

Observatoire de la formation

Les mobilités géographiques des élèves surveillants

Un enjeu d'attractivité



Appoline Alvès, Tiphaine Avrillon, Pauline Castaing et Laurent Gras

DÉCEMBRE 2021

Sommaire

<i>Introduction générale</i>	5
<i>Les mobilités géographiques des élèves surveillants : de l'entrée en formation à la première affectation</i>	9
Origines variées et affectations concentrées	10
Disparités de genre au sein des établissements d'affectation : un reflet du public formé à l'Énap	14
Proportions d'hommes et de femmes affectés par établissement : une répartition similaire	16
<i>Perceptions des mobilités géographiques par les élèves surveillants en début de carrière : entre contraintes et opportunités</i>	19
INTRODUCTION	19
Se projeter dans la formation : entre hésitation et investissement	19
L'affectation : une disposition à la mobilité variable selon l'âge	22
Des degrés de contraintes différenciés selon les situations personnelles	26
Le retour aux sources : une perspective pour tout surveillant ?	29
CONCLUSION	32
<i>« Impacts des mobilités géographiques : Étude exploratoire auprès des élèves surveillants en formation à l'Énap »</i>	35
INTRODUCTION	35
MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	36
Modalités de participation des répondants	36
Profil des répondants	36
CADRE LÉGAL DU DROIT À LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE	37
ANALYSE DES ENTRETIENS	39
Préparation à l'entrée en formation : logiques familiales en action	39
Formation à l'énap : discontinuités temporelles	40
Futur flou	45
Projection sur l'affectation	48
Perceptions de l'après-affectation : la demande de mutation	56
CONCLUSION	60
BIBLIOGRAPHIE	61
<i>Annexes et encadrés</i>	63
<i>Conclusion générale</i>	67

Introduction générale

Dans le milieu professionnel, la notion de mobilité recouvre plusieurs facettes. En termes de ressources humaines, cette notion renvoie le plus habituellement à un changement d'affectation, d'emploi ou encore de poste. Il peut s'agir d'une mobilité fonctionnelle, relative à un changement de fonctions, d'une mobilité socioprofessionnelle, liée à un changement de catégorie socioprofessionnelle (CSP), ou encore d'une mobilité statutaire, liée à la nature d'un contrat, à l'entrée dans la fonction publique... Lorsque ces mobilités surviennent au sein d'une même entreprise ou d'une même administration, ces changements correspondent à des mobilités internes. Lorsque ce n'est pas le cas, on parle alors de mobilité externe¹.

Qu'elles soient internes ou externes, ces mobilités professionnelles s'accompagnent le plus fréquemment d'un autre type de mobilité, la mobilité géographique, émanant le plus souvent d'un changement de fonction, de CSP ou de statut.

En plus des lois qui encadrent ces mouvements², l'intérêt qui leur est porté a généré la rédaction de rapports, au sein desquels des données statistiques nationales sont présentées. C'est ainsi qu'en 2016, paraît un rapport sur l'état de la

fonction publique³ exposant les grandes tendances de la mobilité⁴.

En 2019, le ministère de l'Action et des Comptes publics publie un rapport sur la « Mobilité géographique des fonctionnaires civils »⁵. Tiré des données produites par la DGAFP⁶, ce rapport dresse un état des lieux statistique et cartographique des mobilités géographiques par ministère. Il indique qu'en 2016, 2,9%⁷ des fonctionnaires civils ont été mobiles géographiquement, soit 108 000 agents qui ont changé de lieu de travail et de zone d'emploi. Bien que cette donnée soit relativement stable dans le temps, les indicateurs présentent des valeurs plus élevées chez les fonctionnaires de la fonction publique d'État - 6,2% en 2015 - et plus spécifiquement au ministère de la Justice (11,8%). En outre, ce rapport souligne que la mobilité géographique représente essentiellement un moyen de se rapprocher de son domicile et de réduire la distance entre son lieu de travail et celui de résidence. Plus loin, le rapport émet le lien entre les restructurations relatives à la fonction publique et les mobilités qu'elles engendrent⁸.

En juillet 2019, la Cour des comptes publie un rapport sur l'affectation et la mobilité des fonctionnaires d'État⁹. Dans la dernière partie de ce document est posée une liste de

propositions pour une gestion plus active et une meilleure satisfaction des besoins des usagers. Outre les données statistiques rejoignant celles présentées supra, le rapport apporte des précisions sur la nature des demandes de mobilités géographiques, prioritairement dirigées vers le sud et l'ouest de la France. De surcroît, il pointe l'existence d'un écart entre les mobilités géographiques observées et les souhaits des agents. Ce constat émane principalement de la manière dont ces mouvements sont gérés, avec notamment des premières affectations qui compensent les insuffisances de la mobilité dans les territoires moins attractifs, autrement dit celles touchant le nord et l'est de la France.

Ces résultats rejoignent l'une des conclusions de la Cour des comptes, dans un contrôle effectué sur la gestion des personnels pénitentiaires¹⁰. Dans ce rapport, la Cour relève un important déséquilibre entre les régions de résidence (Nord et département d'Outre-Mer) et les lieux d'emploi (région parisienne, Lyon, Dijon) d'un grand nombre de personnels de surveillance. Combinée à une durée minimale de tenue des postes et à une offre de logement de l'administration pénitentiaire insuffisante, cette inadéquation pousse

1 <http://fr.slideshare.net/ezmb/la-mobilite-professionnelle-ezzedine-mbarek>

2 Dans la fonction publique, l'organisation de ces mobilités est régie par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant sur les droits et obligations des fonctionnaires. Cette loi, dite loi Pors, aborde la mobilité entre les trois fonctions publiques. Ce texte a par la suite connu des modifications avec la Loi n°2009-972 du 3 août 2009, l'Ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 ou encore la Loi n°2019-828 du 6 août 2019.

3 Idmachie S. (2016), « Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 », Rapport annuel sur l'État de la fonction publique, édition 2016.

4 <https://infos.emploi-public.fr/article/mobilite-dans-la-fonction-publique-les-chiffres-cles-eea-2204>

5 Amadou Yaya BA (2019), *Mobilité géographique des fonctionnaires civils*, Ministère de l'action et des Comptes Publics.

6 Point stat n° 32 - ISSN- 2267-6570, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information, DGAFP. Cette étude analyse les mobilités des années 2013 à 2016 avec le système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Dans cette étude, la mobilité géographique est définie comme un changement de zone d'emploi, définie par l'INSEE comme l'un des 321 espaces géographiques à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

7 « Ce taux résulte du rapport entre le nombre d'agents ayant changé de zone d'emploi entre la fin de deux années consécutives et l'effectif total des agents présents les deux années consécutives dans la fonction publique. » Amadou Yaya BA (2019), *Mobilité géographique des fonctionnaires civils*, op.cit.

8 À titre d'illustration, l'ouverture du centre pénitentiaire d'Aix-Lyons ou encore la réouverture de la maison d'arrêt de la Santé ont brassé des mouvements de personnels très importants au sein de l'administration pénitentiaire.

9 Cour des comptes, chambres régionales et territoriales des comptes, *L'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'État, Pour une gestion plus active afin de mieux répondre aux besoins des usagers*, Rapport public thématique, Juillet 2019.

10 Cour des comptes, Rapport 2014 de la mission Justice sur la gestion des personnels pénitentiaires pour la période 2009-2014, 2015.

les agents à une mobilité rapide, du fait de la situation de célibat géographique et de précarité dans laquelle ils se trouvent. Il en découle que ces brèves occupations des postes impactent sérieusement la gestion et la qualité du service pénitentiaire¹. Pour cette raison, la Cour des comptes préconisait la mise en place d'un concours à affectation régionale pour les surveillants ; d'une part pour fidéliser ces personnels, et, d'autre part, déconcentrer la gestion des concours.

À l'instar de bien d'autres fonctions publiques, l'administration pénitentiaire, par manque de personnel, pourvoit les postes laissés vacants par les titulaires en y affectant les sortants d'école. Les surveillants nouvellement formés vont ainsi constituer la principale « variable d'ajustement pour combler les postes vacants dans les zones les moins demandées »². C'est ainsi que les postes proposés aux surveillants en début de carrière correspondent aux postes non pourvus par les surveillants titulaires après les délibérations des Commissions administratives paritaires (CAP). Ce système de gestion centralisée détermine en amont les premières destinations professionnelles des surveillants³.

Ces éléments généraux posés, le premier constat indique que les premières mobilités géographiques rencontrées par les agents du service public dépendent avant tout d'une logique de gestion des ressources humaines, plutôt que d'une logique visant à satisfaire leurs attentes individuelles⁴. Ces

modes de gestion, essentiellement centralisés, visent prioritairement à satisfaire les besoins quantitatifs, parfois urgents, des services publics. Dès leur entrée dans la fonction publique, les nouvelles recrues sont ainsi vouées à connaître une mobilité géographique, en échange de laquelle un poste leur est attribué, ainsi que la perspective d'un emploi stable.

Parfaitement conscients de cette probabilité de partir, certains candidats potentiels aux concours décident de s'y inscrire ; d'autres non. Car la mobilité géographique engage des problématiques autres que professionnelles, plus personnelles. Ces enjeux, divers et variés, touchent différentes sphères de la vie privée : un déracinement environnemental, des changements culturels, le domaine financier ou encore la cellule familiale, qui structurent l'identité et l'équilibre de vie. C'est ainsi qu'un changement d'activité professionnelle peut être non seulement à l'origine d'une transformation de l'identité professionnelle, mais aussi d'un bouleversement du mode de vie, dans les enjeux personnels qu'il engage.

Aussi, dans un contexte où le recrutement de surveillants pénitentiaires représente une priorité, où le besoin de pourvoir les postes n'a jamais ou rarement été aussi important, les enjeux liés aux mobilités géographiques engendrés par la réussite au concours sont capitaux.

L'objet de cette étude est de dresser un état des lieux des premières mobilités, rencontrées par les élèves surveillants sortant de

formation, mais aussi d'en rendre compte à partir du regard que les premiers concernés y portent. Ce travail propose d'aborder cette question au travers de trois approches complémentaires : cartographique, statistique ainsi qu'une approche plus qualitative, basée sur des entretiens menés avec des élèves surveillants pénitentiaires.

Tandis que l'approche cartographique sert la base des réflexions quant à la mise en évidence des écarts entre les origines des élèves et leur première affectation, la deuxième partie rend compte, à partir d'un recueil statistique réalisé auprès de 641 élèves des 201 et 202^{es} promotions, de leur positionnement face à la mobilité. Puis, une troisième partie s'inscrit en complémentarité des deux premières par le biais d'analyses d'entretiens réalisés auprès de 19 élèves appartenant à ces mêmes promotions.

Laurent Gras

Responsable de l'observatoire de la formation - Énap

1 Un article du monde reprenait ainsi des dispositifs test mis en place par l'administration pénitentiaire pour fidéliser et sédentariser ces personnels dans trois régions. Cet article reprend les propos de M. Ridel précisant le besoin de recruter des surveillants franciliens pour la région Ile-de-France, ceci afin d'éviter que les personnels soient confrontés à ces situations déstabilisantes. Le Monde.fr, 29 juillet 2020.

2 C. Desforges, X. Doublet, « Affectation et mobilité des fonctionnaires sur le territoire », op. cit.

3 Canèle Cavallès, Les premières migrations professionnelles des surveillants pénitentiaires », Affectations et origines des 153-184^{es} promotions, Les Chroniques du CIRAP N°18, École nationale d'administration pénitentiaire, mars 2015.

4 C. Desforges, X. Doublet, « Affectation et mobilité des fonctionnaires sur le territoire », Rapport de l'Inspection générale de l'administration n°13-082/13-030/01,

Les mobilités géographiques des élèves surveillants

De l'entrée en formation à la première affectation

Appoline Alvès

PUBLICS ÉTUDIÉS

Les cartes présentées illustrent les origines géographiques des 8143 élèves formés à l'Énap, basée à Agen, entre 2014 et 2019, soit de la 186^e à la 200^e promotion.

Elles rendent également compte des premières affectations des 8383* surveillants pénitentiaires stagiaires.

Principes et enjeux du système d'affectation

Originaires de France métropolitaine et d'Outre-mer, les élèves surveillants intègrent une formation de six mois en alternant, avec des temps de scolarité à l'Énap et des périodes de stages en établissements pénitentiaires. À l'issue de leur formation initiale, ils sont sou-

mis à un système d'affectation national répondant aux besoins en personnel. Au total, la formation statutaire des surveillants est fixée à dix-huit mois, puisqu'elle inclut une phase de stagiairisation de douze mois préalable à la titularisation.

Les mobilités géographiques des surveillants dès la formation et en début de carrière

Dès leur entrée en formation à l'Énap, la plupart des élèves surveillants fait l'expérience de l'éloignement géographique avec leur région d'origine. D'abord, du fait de l'implantation de l'Énap à Agen ; puis, dans le cadre de cette formation en alternance, de la réalisation de deux stages de terrain dans différents établissements pénitentiaires de la métropole. À l'issue de leur scolarité, ils connaissent ensuite leur première affecta-

tion, plus ou moins espérée, en qualité de stagiaire. Du déracinement à l'opportunité de bouger, les mobilités géographiques, inhérentes à la formation et au métier de surveillant pénitentiaire, sont envisagées différemment selon chaque agent. Quelle que soit sa situation de vie, solliciter une mutation est une démarche que tout surveillant titulaire pourra entreprendre au cours de sa carrière au sein de l'administration pénitentiaire.

Classement, affectation et mobilité

Le plus fréquemment, les postes proposés aux élèves en fin de formation correspondent aux places laissées vacantes après les mutations des surveillants titulaires. Les choix d'affectation des élèves sont également conditionnés par leur rang dans le classement général en fin de scolarité. Celui-ci est établi distinctement pour les femmes et les hommes de chaque promotion, sur la base d'une évaluation continue des compétences et des savoirs acquis tout au long de la formation initiale. Cette distinction entre hommes et femmes est

justifiée par le fait que les postes à pourvoir varient selon le genre.

Ainsi, plus l'élève est positionné en haut du classement, plus ses choix d'affectation sont larges parmi les postes proposés. Sa sélection repose sur un ensemble de critères qui lui sont propres comme la proximité avec son domicile, les conditions de travail envisagées au sein de l'établissement retenu, la qualité de l'environnement de vie, etc...

Classement, affectation et mobilité

Les établissements proposés sont le plus souvent touchés par un renouvellement élevé de leurs personnels. Ils sont essentiellement implantés au sein des régions pénitentiaires de Paris, Lyon et Marseille. À l'inverse, d'autres directions interrégionales comme Rennes,

Bordeaux, Toulouse et la Mission Outre-mer accueillent très peu de surveillants en début de carrière, du fait de la stabilité des personnels en poste dans les établissements de ces territoires.

*Les données relatives aux origines des élèves de la 187^e promotion n'ont pas pu être recueillies, ce qui explique pourquoi l'effectif des affectations est supérieur (8383) aux effectifs d'élèves entrants (8143).

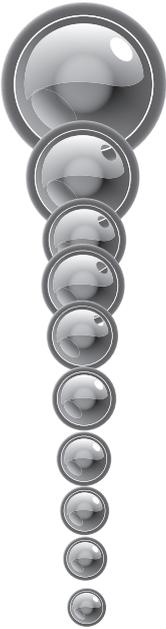
ORIGINES VARIÉES ET AFFECTATIONS CONCENTRÉES

Les origines des élèves surveillants par DISP et par département

L'analyse des origines géographiques des 8143 élèves surveillants des 186-200^{es} promotions indique une concentration importante des effectifs autour des grandes métropoles. Toutefois, c'est au sein de la Mission Outre-mer que les recrutements sont les plus importants avec 2167 élèves entrés en formation sur la période étudiée (soit 27% des effectifs totaux), en particulier à Mayotte, à La Réunion et en Martinique.

La DISP de Lille représente le second territoire de recrutement avec 1047 élèves qui en sont issus, soit 13% des effectifs totaux. Les départements les plus représentés sont le Pas-de-Calais (5,4%) et le Nord (5,1%). À l'inverse, c'est dans les DISP de Lyon et de Dijon que les taux les plus bas sont observés, avec respectivement 494 et 476 élèves (6%) qui en sont originaires.

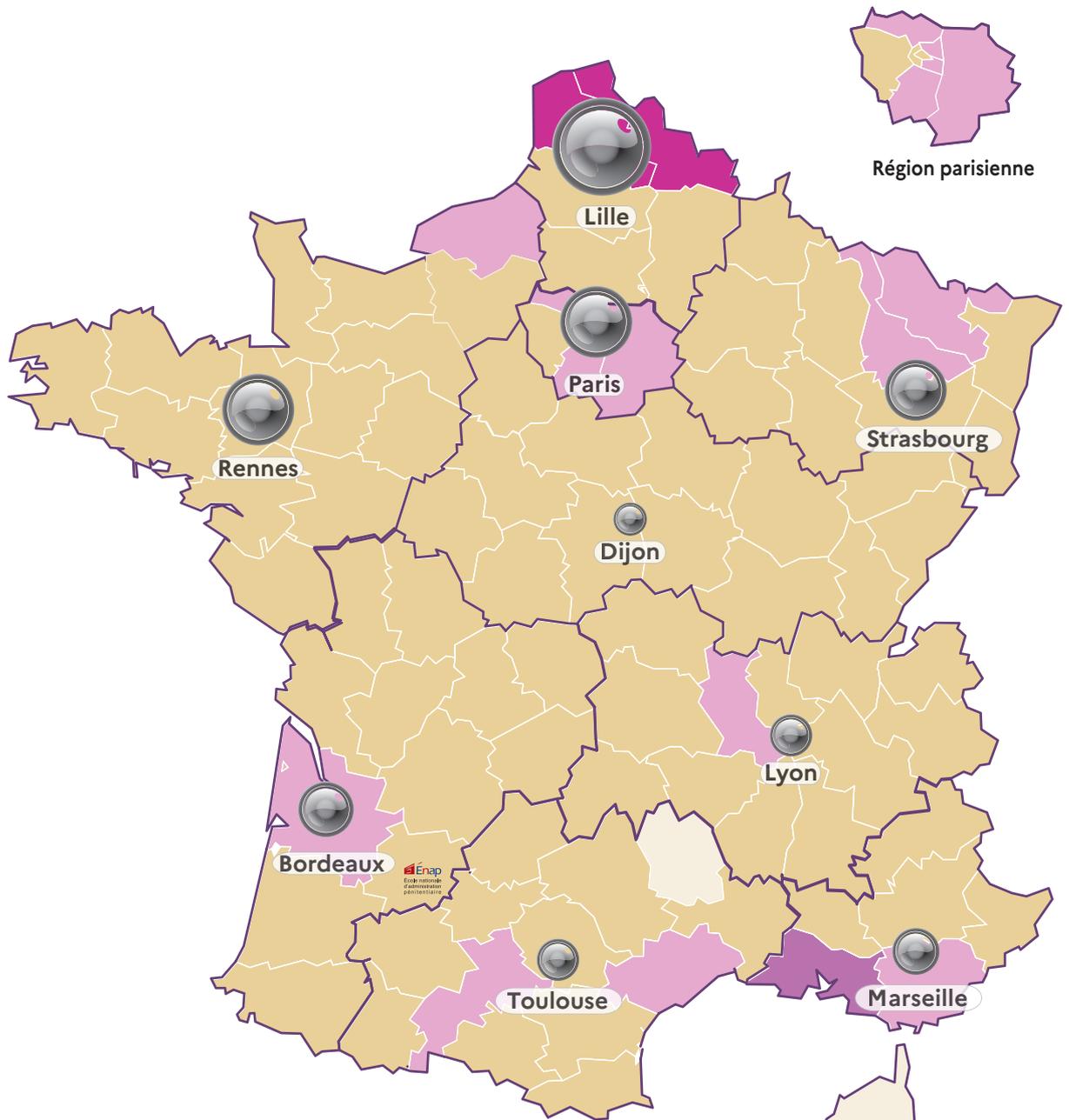
Par DISP - 2014 / 2019



	Effectifs	Proportions
MSPOM	2167	27%
Lille	1047	13%
Paris	762	9%
Rennes	739	9%
Strasbourg	695	8%
Bordeaux	630	8%
Marseille	582	7%
Toulouse	551	7%
Lyon	494	6%
Dijon	476	6%

Par département (%)

-  plus de 4%
-  jusqu'à 4%
-  jusqu'à 2.5%
-  jusqu'à 1%
-  aucune provenance



Mission des services pénitentiaires d'Outre-mer *

Guadeloupe Martinique Guyane La Réunion Mayotte

Nouvelle Calédonie Polynésie Française Saint-Martin Saint-Barthélemy

* La DISP « Mission des services pénitentiaires d'Outre-mer » comprend tous les départements et les territoires d'Outre-mer.

ORIGINES VARIÉES ET AFFECTATIONS CONCENTRÉES

Les affectations des élèves surveillants par DISP et par département

En matière de première affectation, la DISP de Paris regroupe plus de la moitié des 8383 affectations traitées* : 4555 stagiaires, soit exactement 54% de l'effectif d'élèves total. Le plus souvent, les agents ont rejoint les établissements des départements de l'Essonne (16%), du Val-de-Marne (10%), des Yvelines (8%) et de Seine-et-Marne (7%). Viennent ensuite les DISP de Lyon et de Marseille avec respectivement 1074 et 961 agents recrutés, soit 13% et 11% des effectifs totaux (avec 8% des affectations concentrées sur le département des Bouches-du-Rhône). À l'inverse, les DISP de Bordeaux

et de Toulouse accueillent très peu de surveillants pénitentiaires en début de carrière. À titre d'illustration, 21 départements sur les 25 que comptent ces deux régions ne comptabilisent aucune nouvelle recrue sur la période étudiée. Concernant la Mission Outre-mer, 199 élèves ont été affectés en Polynésie Française, notamment en raison de l'ouverture d'un établissement pénitentiaire en 2017. Cet effectif demeure très faible au vu des 2167 élèves originaires de cette DISP.

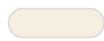
* L'effectif des affectations traitées est supérieur à celui des origines géographiques du fait que les données concernant les origines géographiques des élèves de la 187e promotion n'ont pas été recueillies.

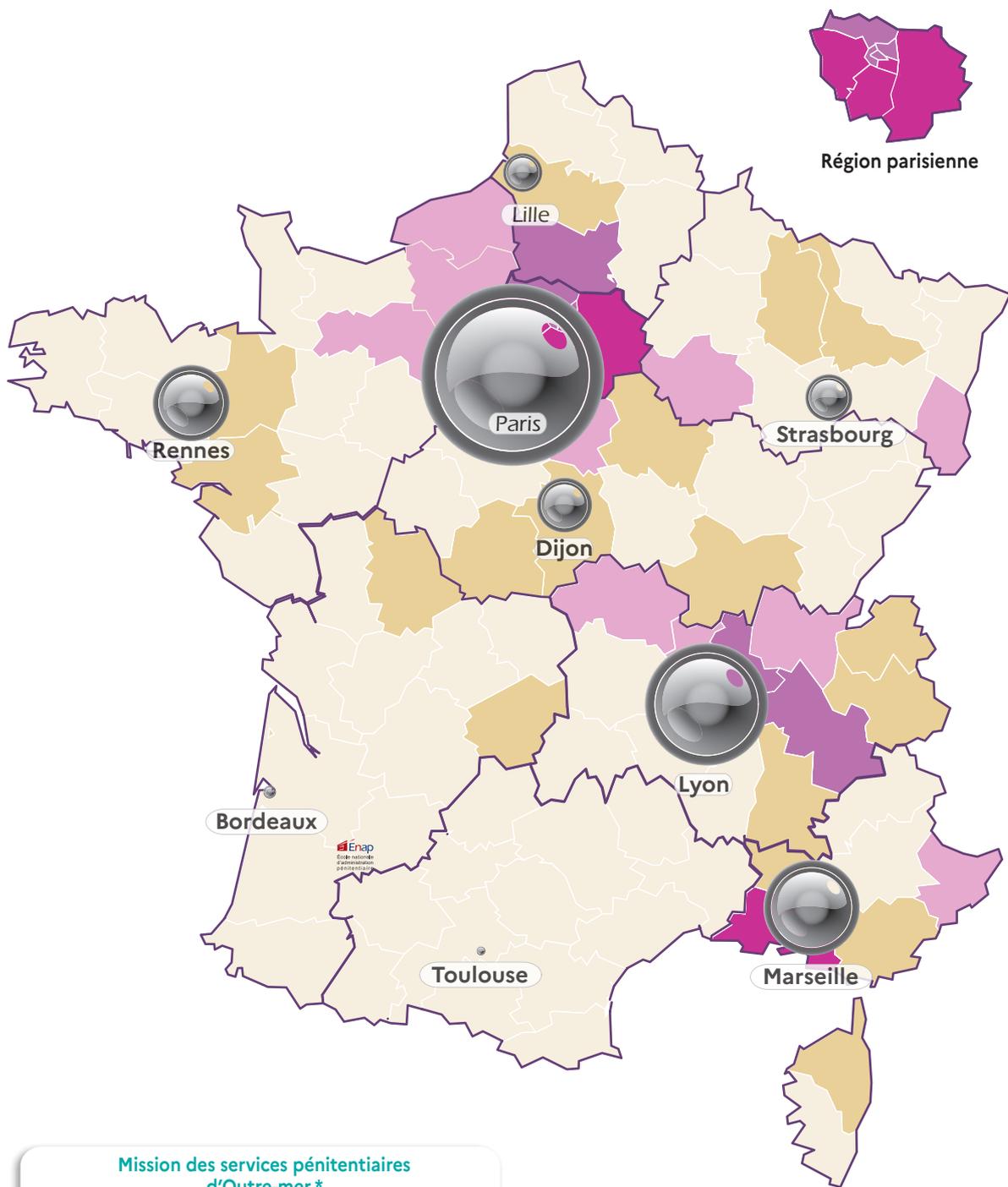
Par DISP - 2014 / 2019



	Effectifs	Proportions
Paris	4555	54%
Lyon	1074	13%
Marseille	961	11%
Rennes	551	7%
Dijon	365	4%
Strasbourg	336	4%
Lille	294	3%
MSPOM	214	3%
Bordeaux	32	1%
Toulouse	1	

Par département (%)

-  plus de 4%
-  jusqu'à 4%
-  jusqu'à 2.5%
-  jusqu'à 1%
-  aucune affectation



Mission des services pénitentiaires d'Outre-mer *

Guadeloupe Martinique Guyane La Réunion Mayotte

Nouvelle Calédonie Polynésie Française Saint-Martin Saint-Barthélemy

* La DISP « Mission des services pénitentiaires d'Outre-mer » comprend tous les départements et les territoires d'Outre-mer.

DISPARITÉS DE GENRE AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS D'AFFECTATION : un reflet du public formé à l'Énap

Les données présentées sur cette carte concernent les établissements au sein desquels les élèves hommes et femmes sortant de formation ont été accueillis pour leur première affectation. Les établissements qui n'y figurent pas sont des structures qui n'en ont accueilli aucun.

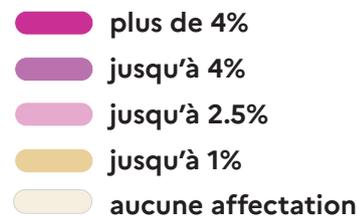
Des disparités notables sont visibles à la maison d'arrêt (MA) de Fleury-Merogis avec 996 hommes et 311 femmes affectés, ainsi qu'au centre pénitentiaire (CP) de Fresnes qui a accueilli 665 hommes et 214 femmes. Dans une moindre mesure, ce phénomène est également présent dans les établissements de Bois-d'Arcy, au CP de Beauvais et au CP d'Alençon/Condé-

Sur-Sarthe. Sur 13 établissements, comme le CP de Nancy-Maxéville et la MA de Draguignan, les effectifs d'affectation par genre sont sensiblement équivalents. A l'inverse, cet équilibre n'est pas toujours respecté. A titre d'illustration, les établissements implantés en Outre-Mer accueillent une majorité d'hommes en première affectation avec 183 hommes contre 31 femmes. Certaines structures ont quant à elles accueilli davantage de femmes (Rennes, Montmédy). Au vu des effectifs totaux, ces résultats sont cohérents puisque les surveillants hommes sont trois fois plus nombreux que leurs collègues femmes.

Par établissement 2014 / 2019

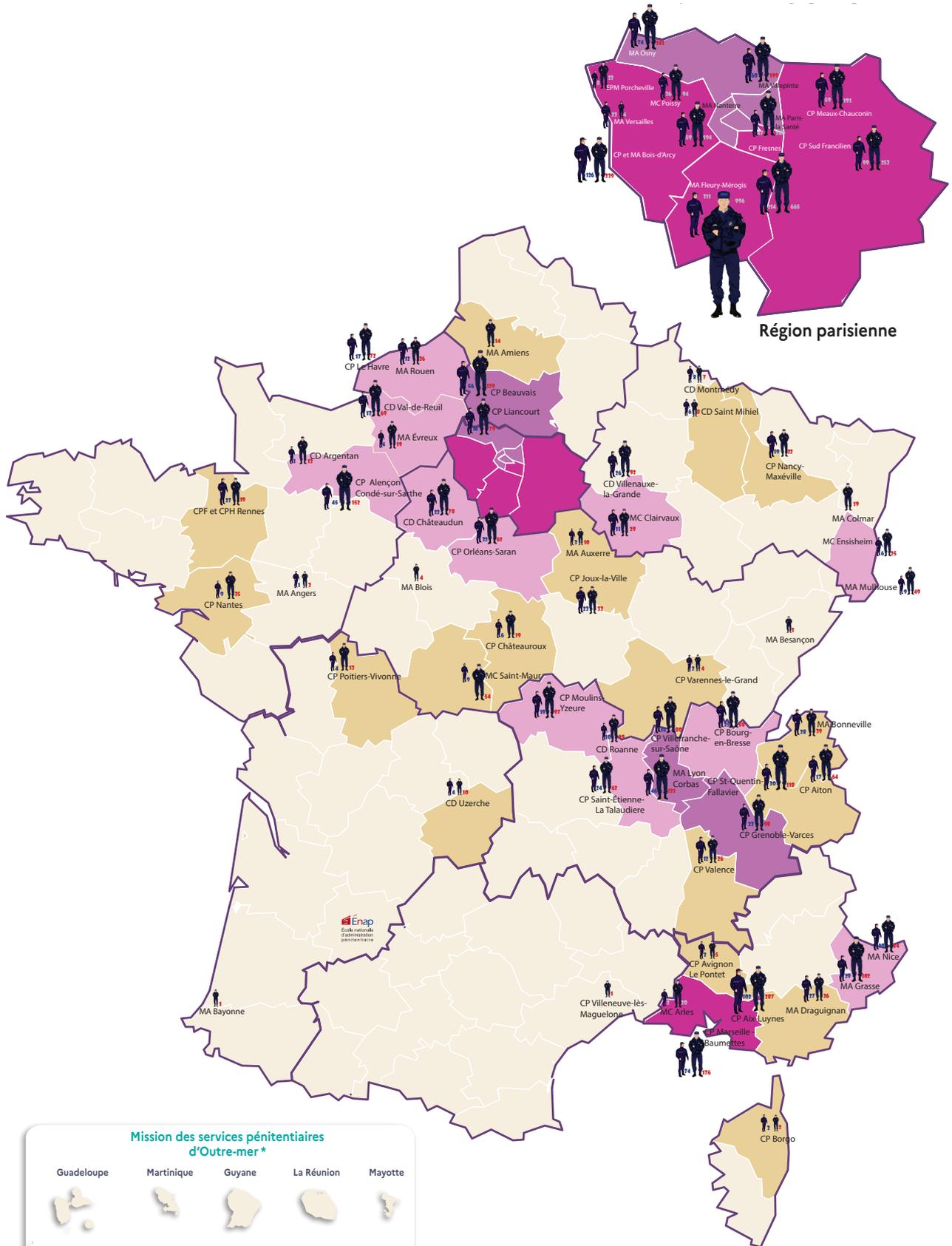


Par département (%)



Principaux établissements de première affectation

MA Fleury Mérogis : 1307
 CP Fresnes : 879
 CP Bois d'Arcy : 465
 CP Aix-Luynes : 389
 CP Sud Francilien : 352
 MA Osny : 315
 MA Paris la Santé : 287
 MA Villepinte : 259
 MA Nanterre : 253
 CP Meaux Chauconin : 250



Région parisienne

Mission des services pénitentiaires d'Outre-mer*

Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte
CP Nouméa	CP Fa'a-Nuutania	CP Tatutu de Papéari	St-Pierre-et-Miquelon	Wallis-et-Futuna

* La DISP « Mission des services pénitentiaires d'Outre-mer » comprend tous les départements et les territoires d'Outre-mer.

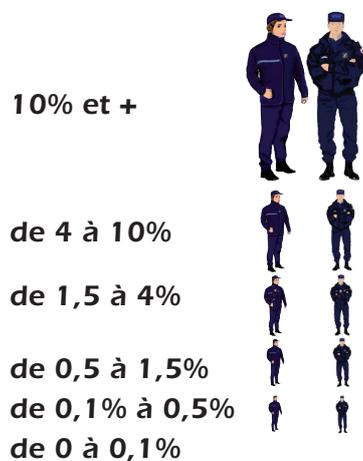
PROPORTIONS D'HOMMES ET DE FEMMES AFFECTÉS PAR ÉTABLISSEMENT : une répartition similaire

Les données présentées sur cette carte concernent les établissements au sein desquels les élèves hommes et femmes sortant de formation ont été accueillis pour leur première affectation. À l'instar de la carte précédente, les établissements qui n'y figurent pas sont les structures qui n'ont recruté aucun agent.

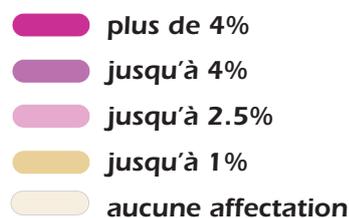
Les proportions affichées sur cette carte rendent compte des parts d'hommes et de femmes affectés par établissement. À titre d'illustration, plus de 10% de la totalité des hommes ont été affectés dans les établissements de Fleury-Mérogis (15,7% exactement). Une part identique est également constatée chez les femmes, puisque 15,1% d'entre elles ont rejoint cette même structure en début de carrière. Autrement dit, ces données signifient que pour 100 femmes affectées, plus de 10 d'entre elles, 15 exactement, l'ont été à Fleury-Mérogis sur la période étudiée. Même constat pour les hommes, du fait de valeurs similaires.

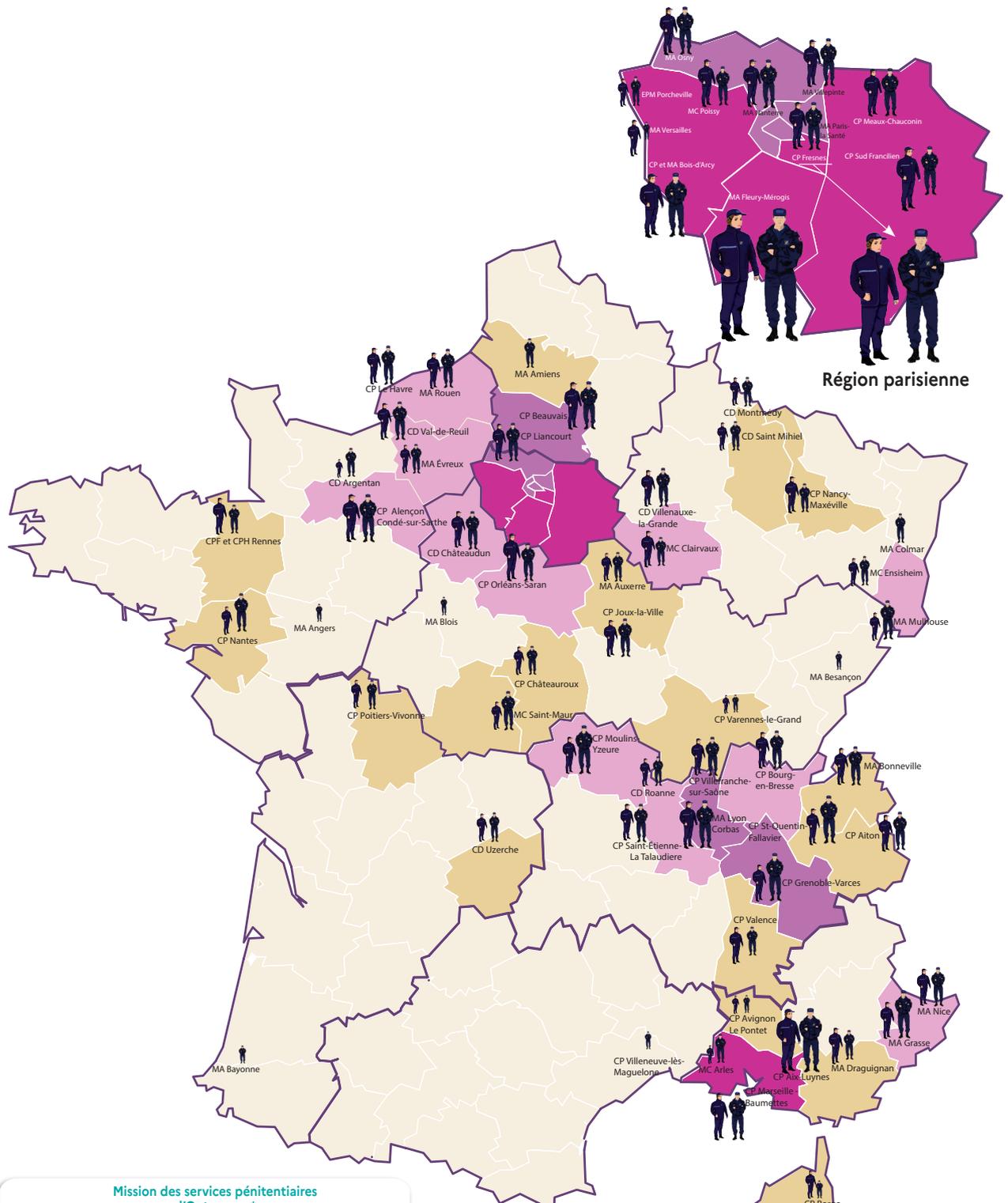
Pour l'ensemble du parc pénitentiaire national, il est intéressant de noter une répartition sensiblement égale des élèves hommes et femmes sur 36 des 67 établissements où les élèves ont été affectés de 2014 à 2019. Concernant les autres structures, les hommes ont davantage rejoint les CD d'Argentan, CP de Nantes, MC de Saint-Maur, CP de Grenoble-Varces, CP de Saint-Quentin Fallavier, MA de Grasse et MC d'Arles que leurs collègues femmes. Inversement, certains établissements présentent des proportions de femmes supérieures à celles des hommes. Sans exhaustivité, ce constat se retrouve au CP d'Orléans-Saran - où sont affectées 1,55% des femmes contre une proportion d'hommes située à 0,98% -, la MC de Clairvaux, le CP de Valence et le CP de Borgo. Les MA d'Amiens, de Colmar, de Blois, d'Angers, de Besançon et de Bayonne ainsi que le CP de Villeneuve-lès-Maguelone n'ont quant à eux accueilli aucune femme sur les cinq dernières années.

Par établissement 2014 / 2019



Par département (%)





Mission des services pénitentiaires d'Outre-mer *

Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte
CP Nouméa	CP Faa'a-Nuutania	CP Tahiti de Papéari	St-Pierre-et-Miquelon	Wallis-et-Futuna

** La DISP « Mission des services pénitentiaires d'Outre-mer » comprend tous les départements et les territoires d'Outre-mer.*

Perceptions des mobilités géographiques par les élèves surveillants en début de carrière

Entre contraintes et opportunités

Pauline Castaing, Laurent Gras

INTRODUCTION

L'approche statistique qui suit a pour objet de rendre compte des prédispositions des surveillants pénitentiaires à la mobilité géographique qu'ils rencontreront en sortie de formation, et, par extension, au cours de leur carrière professionnelle. Ainsi que nous l'avons exposé dans l'introduction générale, la perspective de quitter sa région d'origine pose en effet un certain nombre de problèmes pouvant affecter l'engagement des élèves, leurs conditions de travail, mais aussi et surtout leur candidature au concours. À l'instar de toutes les fonctions publiques, la question des mobilités recouvre pour ces raisons des enjeux de premier plan, liés au recrutement et à la fidélisation des surveillants pénitentiaires.

En les interrogeant sur un certain nombre de questions les confrontant à ces enjeux, l'objet de cette étude est de saisir leur positionnement face à la mobilité en début de formation. Plus précisément, l'idée principale

est de vérifier dans quelle mesure les élèves se projettent dans une affectation éloignée de leur lieu de résidence et/ou de leur région d'origine à plus ou moins long terme. Si cette question de départ constitue le fil rouge de notre réflexion, d'autres points seront également traités, tels que la définition des difficultés à être affecté loin du domicile ou encore la question ayant trait aux démissions.

Chacune des questions posées faisant l'objet de tris croisés, nous examinerons également l'existence potentielle d'écarts selon les profils.

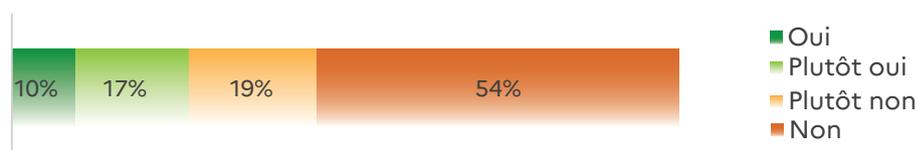
Ce recueil de données a été réalisé auprès des élèves des 201 et 202es promotions, soit au total 641 surveillants. Il s'est déroulé dans le cadre de la passation de questionnaires sociodémographiques réalisée en début de formation, 27 questions sur le thème de la mobilité géographique ayant été ajoutées aux questions qui leur sont habituellement posées sur leur profil.

Se projeter dans la formation : entre hésitation et investissement

Pour les candidats au concours, l'engagement dans la formation ne se limite pas exclusivement à suivre un apprentissage qu'ils devront valider. Il s'accompagne également d'une projection spatiale, dans la mesure où la probabilité d'être affecté plus ou moins loin de son

domicile, à l'issue de la formation, doit être envisagée. À partir des réponses recueillies, les graphiques suivants rendent compte du positionnement des élèves face à cette perspective.

Graphique 1 : Avez-vous hésité à intégrer la formation du fait de votre possible éloignement géographique ? - Proportions



Plus de la moitié des répondants déclarent ne pas avoir hésité à intégrer la formation du fait d'un possible éloignement géographique. Si l'on y ajoute les 19% de personnes ayant déclaré avoir peu hésité, on obtient alors 74% d'individus ayant peu ou pas connu de doute quant à leur engagement dans la formation. Inversement, un peu plus d'un quart ont exprimé quelques réticences à l'idée de se retrouver loin de leur foyer, même si leur

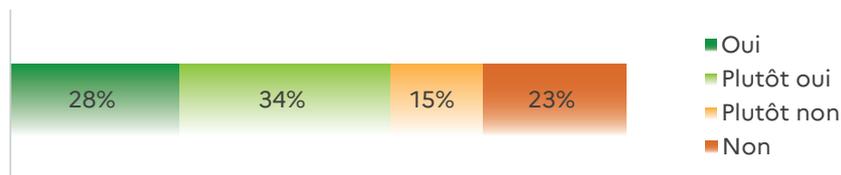
présence à l'Énap prouve que leurs hésitations n'ont finalement pas été réhébitoraires à leur engagement dans la formation.

Si aucun écart significatif entre hommes et femmes n'est observé, les personnes en couple semblent avoir été les plus hésitantes. À l'inverse, avoir des parents travaillant dans l'administration pénitentiaire préserve de ce ressenti.

Par ailleurs, il est intéressant d'observer la proportion élevée de répondants, 42%, ayant déclaré connaître des personnes (famille, amis, voisins...) intéressées par le métier de surveillant, mais pour qui la possibilité d'un éloignement géographique était trop contraignante

pour s'engager dans cette carrière. Ce résultat indique de fait l'existence d'un réel vivier de candidats potentiels, freinés par la barrière de l'éloignement.

Graphique 2 : Avez-vous intégré l'Énap avec l'espoir d'obtenir un poste près de chez vous ?



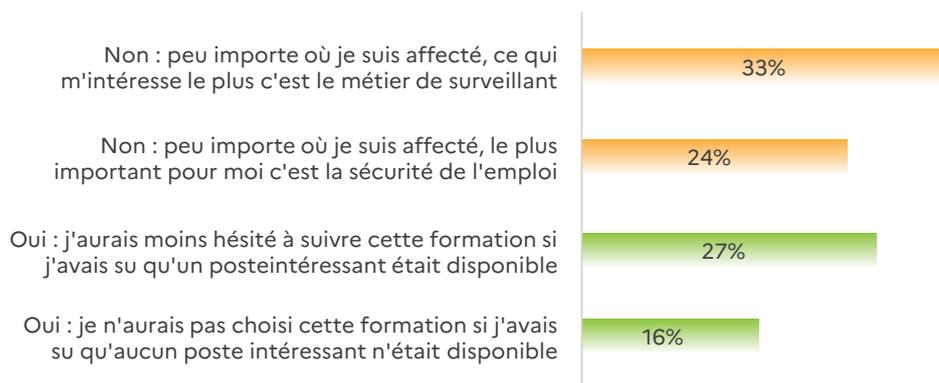
Intégrer la formation avec l'espoir d'obtenir un poste à proximité inverse la tendance précédente, puisqu'ils sont ici presque deux tiers à nourrir cette perspective. Consécutivement, ces premiers résultats signifient que si les élèves ont peu hésité initialement à s'engager du fait de l'éloignement géographique, ils espèrent néanmoins bénéficier d'une première affectation près de chez eux. À noter, 38% des répondants mentionnent ne pas nourrir cet espoir, ce qui est une première surprise, dans la mesure où cette proportion dénote fortement avec l'idée selon laquelle tous les élèves espéreraient être affectés près de chez eux. Le genre, l'âge et la situation matrimoniale sont ici des variables qui impactent sur les réponses, dans le sens où les hommes, les plus de

40 ans et les élèves en couple présentent des proportions positives plus élevées.

Analysées au prisme des origines régionales, les réponses des élèves indiquent un certain réalisme, dans la mesure où ceux ayant l'espoir d'être affectés à proximité de chez eux proviennent des régions où les premières affectations sont les plus nombreuses (Paris, Lyon, Marseille), les DISP de Bordeaux et de la MOM fermant la marche.

Autre croisement intéressant, les élèves ayant des parents dans l'administration pénitentiaire et surtout dans l'armée sont moins nombreux à mentionner cet espoir que les autres.

Graphique 3 : Le fait de connaître la liste des postes au moment du concours aurait-il eu un impact sur votre choix de suivre cette formation ? - Proportions

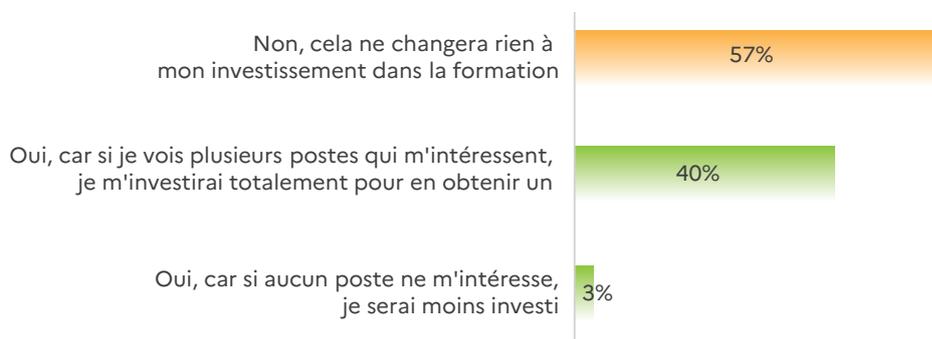


La question de savoir s'il aurait été bénéfique que les élèves soient informés des postes à pourvoir avant leur engagement dans la formation semble ici tranchée, avec 16% d'entre eux déclarant qu'ils ne se seraient pas inscrits, dans le cas où aucun poste ne les intéressait, soit une centaine de personnes si l'on se réfère à la population interrogée (637 répondants). Cette proportion reste un indicateur intéressant dans la décision de publier ou non la liste des postes au moment du concours.

À l'inverse, on peut imaginer que la publication de la liste aurait pu attirer d'autres candidats, même s'il demeure complexe d'évaluer si ces derniers auraient été plus nombreux que les engagés ayant déclaré ne pas s'inscrire en cas d'absence de poste intéressant.

En réponse à une autre question, 41% des répondants ont déclaré avoir déjà travaillé hors de leur région, ce qui semble relativement élevé et atteste d'une certaine prédisposition à la mobilité géographique.

Graphique 4 : Un bon classement en fin de formation vous permet de choisir au mieux votre affectation. Le fait de connaître la liste des postes à votre arrivée à l'Énap aurait-il un impact sur votre implication dans la formation ? Proportion

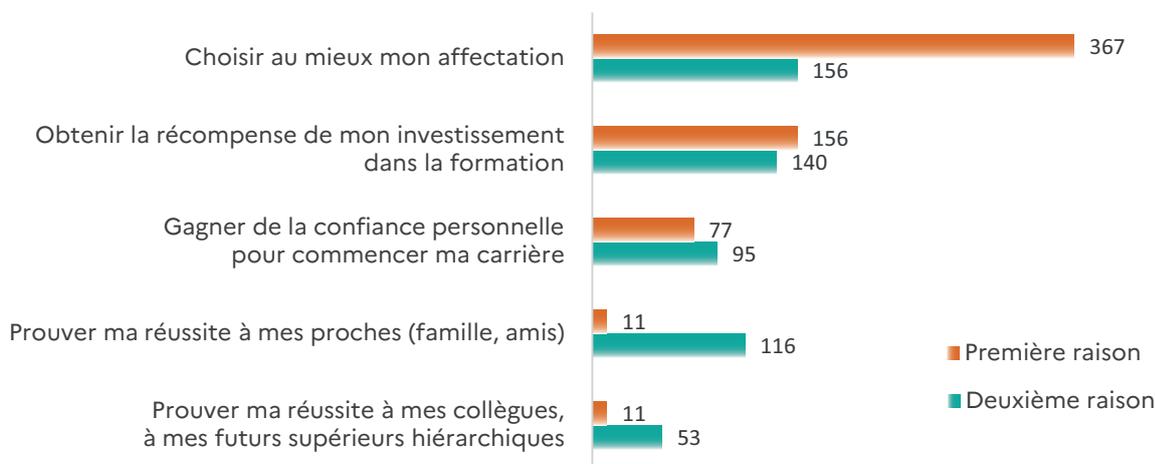


Comme nous venons de le voir, la présentation de la liste des postes aux potentiels candidats au concours de surveillant pénitentiaire semble délicate, sinon difficilement évaluable dans les effets qu'elle produirait. Sa lecture par les élèves entrant en formation serait-elle une alternative à envisager ?

Interrogés sur cette question, les élèves expriment des avis relativement similaires à ceux qu'ils ont apportés pour une connaissance de cette liste avant le concours, puisqu'ils sont 57% à annoncer que cette présentation ne changerait rien à leur investissement dans la formation. Toutefois, il est intéressant d'observer que dans le cas où cette liste proposerait des postes qui les intéresseraient, 40% d'entre eux s'annoncent disposés à s'investir totalement pour en obtenir un. Deux types de profils se dégagent ainsi. Ceux dont l'implication dans la formation ne dépend pas de la connaissance des postes, soit 57% des répondants, et ceux dont l'in-

vestissement dans leur scolarité est lié dans une certaine mesure à la perspective d'obtenir une affectation répondant à leurs attentes, qui représentent 43% des retours. Autrement dit, la connaissance des postes à pourvoir aurait un impact sur l'engagement d'une moitié d'entre eux, ce qui reste loin d'être négligeable. Ainsi, nous pouvons poser l'hypothèse que la meilleure stratégie à appliquer consisterait à diffuser cette liste en début de formation, de manière à optimiser l'implication des élèves dans la formation, motivés par la perspective de décrocher un poste répondant à leurs attentes. De plus, la connaissance de ce champ des possibles présenterait l'avantage d'offrir un support de réflexion, la connaissance des postes leur offrant la possibilité d'envisager des solutions alternatives, d'anticiper, et de minimiser ainsi les mauvaises surprises de dernier instant.

Graphique 5 : Vous espérez un bon classement, surtout pour ? Deux réponses maximum – Citations



Au vu des premiers résultats obtenus, l'idée que l'implication dans la formation peut impacter l'affectation semble bien intégrée chez les élèves, soucieux d'obtenir une affectation intéressante. À un degré bien moindre, mais loin d'être négligeable, l'obtention d'un bon clas-

sement relève d'une récompense liée à leur implication dans la formation pour 296 élèves (50%), si l'on cumule les raisons exprimées. Cette évaluation finale ne représenterait donc pas exclusivement un moyen d'accéder à un poste préférentiel mais constituerait aussi une fin

en soi que l'on pourrait assimiler à un retour sur investissement et à la satisfaction symbolique de figurer parmi le groupe des futurs bons professionnels.

En outre, en additionnant les deux choix que les élèves ont cochés, 172 élèves déclarent qu'un bon classement leur permettrait de gagner en confiance, ce qui, d'une certaine manière correspondrait à une forme d'accomplissement personnel et d'intégration, dans la mesure où ce gain de confiance pourrait leur servir de rampe de lancement dans l'univers professionnel. Prouver sa réussite à des proches, cité par 127 répondants, toujours avec le cumul des raisons mentionnées, relèverait à l'inverse d'une recherche de reconnaissance auprès d'autrui et non plus tant d'une valorisation personnelle. Apporter la preuve de sa réussite auprès de ses futurs collègues grâce à un bon classement regroupe quant à lui peu de suffrages. On peut comprendre dans ces résultats que les élèves auront davantage à montrer qu'ils sont de bons professionnels, plutôt que d'anciens bons élèves.

Plus que le genre, l'âge impacte de manière significative les réponses. Les plus de 40 ans visent davantage le choix de l'affectation, tandis que la récompense de l'investissement et l'aspect réussite touchent de manière plus significative les jeunes, qui semblent ainsi plus attachés aux valeurs symboliques du classement qu'à l'affectation à laquelle elle peut donner accès.

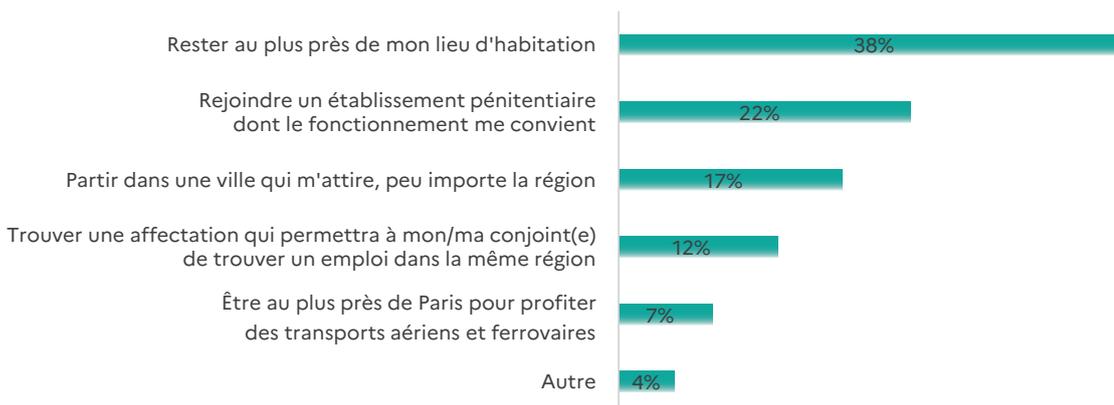
Le croisement célibataires/en couple ne fait apparaître aucun écart significatif alors qu'on aurait pu croire qu'il s'agissait d'une variable cachée, du fait des écarts observés par catégorie d'âge. On peut ainsi en déduire que quelle que soit leur situation matrimoniale, les plus âgés optent pour le choix de l'affectation, possible-ment choisie pour des raisons de proximité, à l'inverse des plus jeunes, plus mobiles et peut-être plus en recherche de la reconnaissance de leurs proches.

L'affectation : une disposition à la mobilité variable selon l'âge

Dans le cadre de ces futures mobilités géographiques, cette deuxième partie rend compte des critères que les élèves ont définis comme étant prioritaires pour choisir leur affectation à la sortie de l'Énap. D'abord retranscrites pour l'ensemble des élèves, ces priorités ont ensuite été analysées selon l'âge et la situation ma-

trimoniale des répondants ; puis, un focus sur les DISP de concours a été réalisé dans la mesure où cette variable s'est avérée être déterminante dans le choix des régions que les élèves espèrent rejoindre.

Graphique 6 : Quel sera votre premier critère pour choisir votre affectation à la sortie de l'Énap ? – Proportions



Les réponses apportées à cette question indiquent que « rester au plus près du lieu d'habitation » regroupe le plus fort taux de réponse (38%). Parmi les autres critères cochés, le fonctionnement de l'établissement (22%), qui relève d'une motivation professionnelle, l'attrait lié à l'environnement de vie (17%), la problématique de l'emploi pour le conjoint (12%), et, dans une moindre mesure, les possibilités de transport offertes par la région (7%) ont été cités dans des proportions variables.

Le premier constat que nous pouvons tirer de ces réponses indique des motivations plutôt utilitaristes, ce qui est peu surprenant au vu des motivations habituellement déclarées par les élèves en début de formation.

Le fait le plus étonnant est qu'en dépit du fait que la recherche de la proximité avec son domicile réunisse l'effectif de répondants le plus élevé, elle ne représente au final que 38% des réponses. D'autres facteurs liés à l'en-

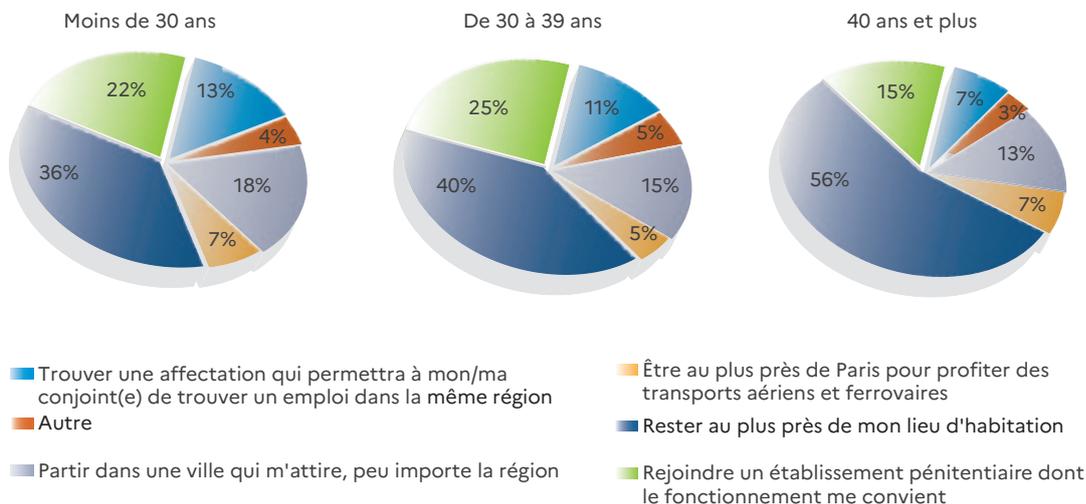
environnement culturel et au dynamisme économique (attrait de la région, la possibilité que son/sa conjoint-e trouve un emploi) complètent effectivement la définition de ce que peut être un poste intéressant.

De ces résultats, nous constatons donc l'absence d'une réelle homogénéité autour des enjeux drainés par le

classement et des attentes qu'y projettent les élèves.

Parmi les croisements de variables que nous avons effectués, l'âge et la situation matrimoniale, étudiés ci-après, se sont révélés être les facteurs les plus significatifs pour expliquer ces écarts.

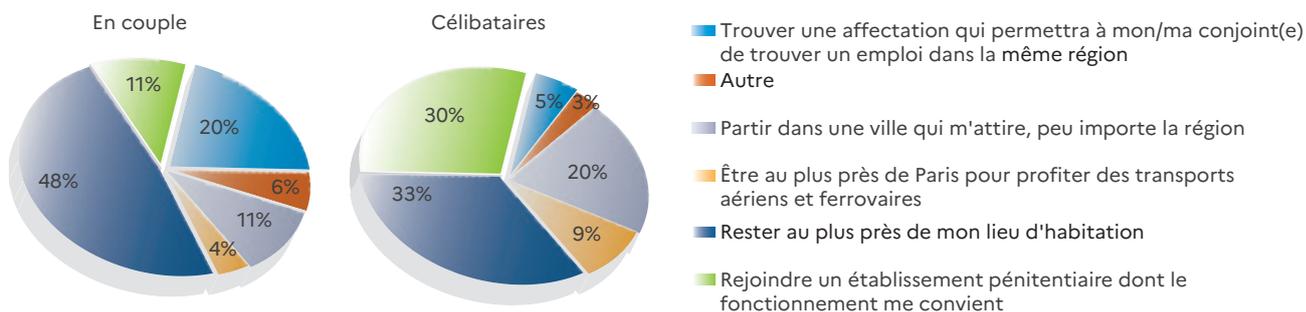
Graphique 7 : Premier critère d'affectation par grandes catégories d'âge – Proportions



Rester au plus près de l'habitation est majoritaire dans toutes les catégories d'âges. Toutefois, cet item est beaucoup plus cité par les plus de 40 ans qui, nous l'avons déjà dit, aspirent à une certaine stabilité, tandis que les jeunes, ici les moins de 40 ans, ciblent également l'approche professionnelle, en mentionnant davantage que leurs aînés le fonctionnement de l'établis-

sement. Trouver une affectation pour le ou la conjointe est également davantage cité par ces élèves. De même, nous pouvons observer que les réponses liées à l'attractivité de la ville d'affectation baissent avec l'âge. Les autres items ne laissent pas apparaître d'autres écarts significatifs.

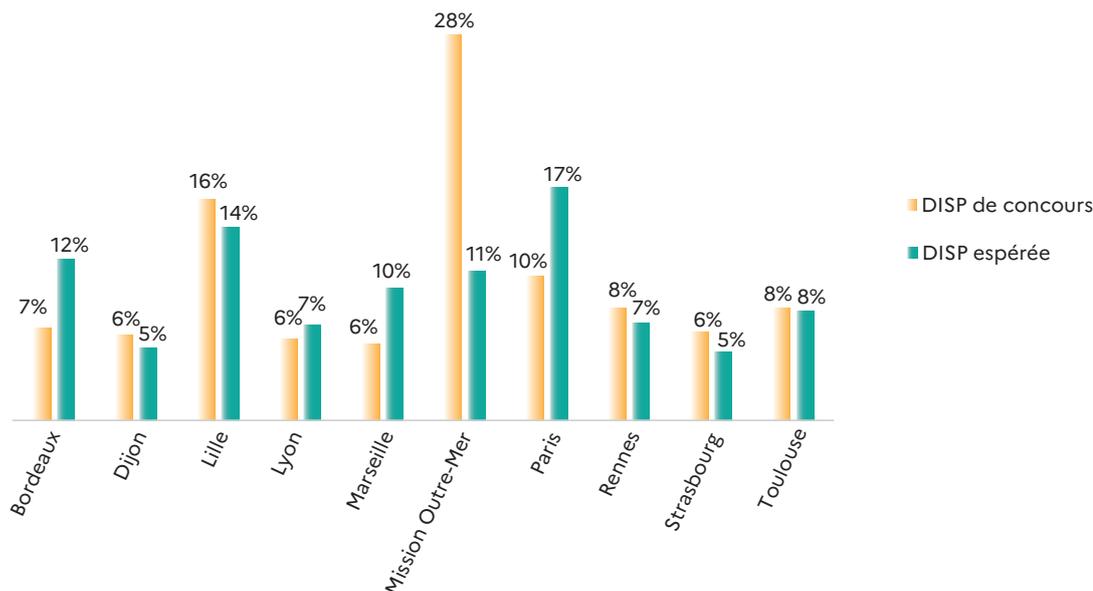
Graphique 8 : Premier critère d'affectation par situation matrimoniale - Proportions



À l'instar de l'âge, l'analyse des situations matrimoniales indique également certains écarts. Tandis que les personnes en couple cherchent davantage à rester près de leur lieu d'habitation, les célibataires optent, à niveau égal de ce choix de proximité, pour un établissement dont le fonctionnement leur convient. Partir

dans une ville attirante est davantage mentionné par les célibataires, de même qu'être au plus près de Paris pour bénéficier de réseaux de transport plus développés. Trouver une affectation pour le ou la conjointe est logiquement plus cité par les élèves en couple.

Graphique 9 : DISP de concours et souhait d'affectation - Proportions



Les élèves ont également été invités à émettre des souhaits d'affectation selon la DISP. Avec 17% de citations, la DISP de Paris est la plus espérée, suivie par celles de Lille (14%) et Bordeaux (12%). En bas du classement, deux DISP semblent moins espérées, celles de Strasbourg et Dijon. À noter également l'existence d'élèves pour qui la zone d'affectation ne revêt que peu d'importance : 6% disent ne pas avoir de préférence quant à la DISP d'affectation.

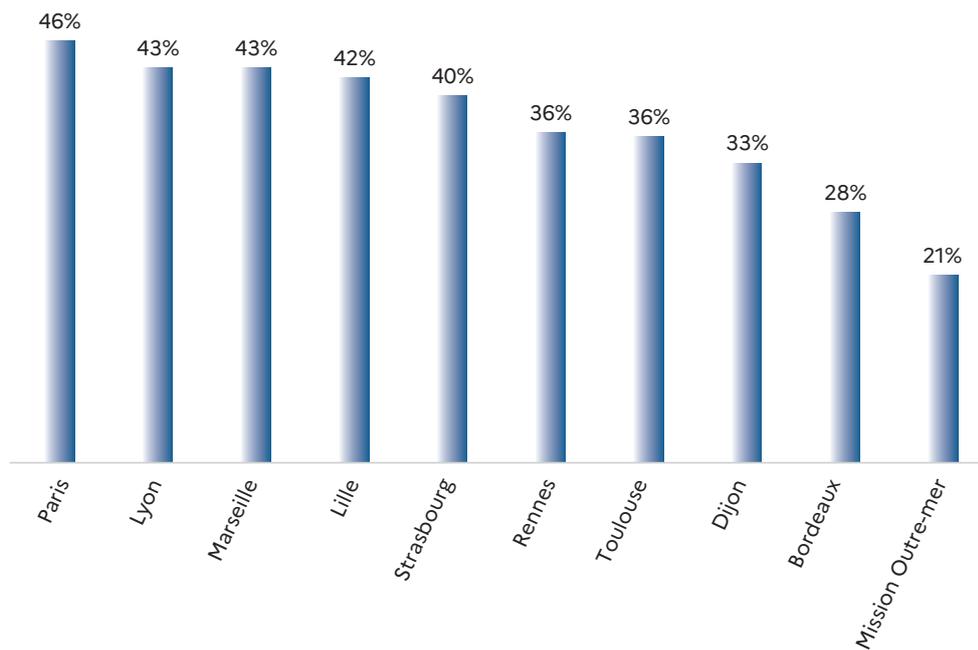
Pour essayer de comprendre ces réponses, plusieurs explications peuvent être avancées. De manière spontanée, la première consiste à avancer l'idée que ces souhaits doivent correspondre aux origines géographiques des élèves, dans le sens où l'espérance d'être affecté dans la DISP de concours peut sembler à priori logique. C'est ainsi que, théoriquement, les proportions observées dans le graphique ci-dessus devraient correspondre à celles des origines des élèves des deux promotions. Pour exemple, le principe consisterait à penser que 17% d'élèves souhaiteraient rejoindre un établissement de la DISP de Paris parce que 17% de la promotion en proviennent.

Cette supposition n'est toutefois pas totalement vérifiée. Si, à la lecture des proportions par DISP d'origine,

cette hypothèse est confirmée pour les DISP de Lille, Toulouse, Dijon, Rennes, Strasbourg et Lyon, dont les représentativités correspondent étroitement à celles des souhaits formulés, quatre DISP l'infirmement : Paris, Bordeaux et Marseille, pour lesquelles on observe des proportions plus élevées dans les souhaits d'affectation, et celle de la MOM, pour laquelle, à l'inverse, les souhaits d'affectation sont considérablement inférieurs à la part d'élèves en étant originaires. De ces résultats peut ainsi être déduite l'idée que tous les élèves ne déclarent pas rechercher systématiquement une affectation dans leur DISP de concours.

Pour expliquer ces écarts, l'hypothèse première pose l'idée qu'au vu de la rareté de postes disponibles dans certaines DISP, certains élèves se résignent à choisir d'autres régions, plus accessibles. On pourrait à titre d'illustration évoquer le cas des élèves issus d'Outre-mer, qui, conscients de la faible probabilité d'y être affectés en sortie d'école, envisageraient de rejoindre d'autres DISP. Afin de tester cette hypothèse pour l'ensemble des DISP, le graphique suivant rend compte des proportions d'élèves souhaitant être affectés dans leur DISP de concours.

Graphique 10 : Souhaits de retour dans la DISP de concours - Proportions



Premier constat général, les préférences exprimées en faveur de la DISP de concours ne dépassent pas les 50%, ce qui signifie que quelle que soit la DISP, la volonté de rejoindre la région d'origine concerne moins d'un élève sur deux. Certes, les résultats de la première partie nous avaient déjà informés d'une prédisposition de certains à la mobilité, mais ces données permettent ici d'en apporter des mesures précises. De manière détaillée, 46% des élèves issus de la DISP de Paris ont exprimé le souhait d'y être affectés, ce qui la positionne en première place des DISP au sein desquelles le retour est espéré. Puis, ce sont les DISP de Marseille et de Lyon (43%), Lille (42%) et Strasbourg (40%) qui suivent. À l'inverse, les DISP de Dijon (33%), Bordeaux (28%) et surtout celle de la MOM (21%) occupent les derniers rangs de ce classement.

Comment dès lors expliquer ces écarts ? La première explication a été définie supra. Tandis que certains élèves cherchent avant tout un établissement dont le fonctionnement leur semble satisfaisant, d'autres ont pris conscience qu'en s'engageant dans la formation de surveillant, être affecté loin de leur domicile était plus que probable. Si l'on prend le cas des élèves issus de la MOM, cette probabilité est même quasi certaine, dans la mesure où l'offre de postes en sortie d'école est rarissime. Ainsi, il n'est pas surprenant d'observer qu'ils ne sont que 21% à déclarer souhaiter être affectés dans leur région d'origine. Ce constat est également observé auprès des élèves provenant des DISP de Bordeaux et de Toulouse pour lesquelles il faut attendre plusieurs années avant de pouvoir y occuper un poste. Dans une certaine mesure, les souhaits exprimés relèveraient ain-

si d'un principe de réalité, positionnant les élèves face à un choix des possibles, plutôt qu'à un choix idéal. En outre, ce principe vaudrait également pour expliquer les niveaux plus élevés de souhait d'affectation des DISP de Paris, Marseille, Lyon et Lille, dans la mesure où ces régions accueillent le plus de stagiaires en début de carrière.

L'analyse plus fine des souhaits exprimés par DISP, fait émerger une logique complémentaire guidant ces choix, basée sur la proximité géographique des DISP souhaités avec le domicile. C'est ainsi que les élèves de la région de Strasbourg déclarent des souhaits d'affectation plus élevés dans celles de Lyon, Dijon et Paris ou encore ceux de Marseille optent pour les DISP de Bordeaux, Lyon et Toulouse.

Les réponses des élèves permettent également d'observer certaines préférences pour le sud-ouest du pays, les DISP de Bordeaux et de Toulouse étant relativement prisées par les élèves provenant d'autres régions.

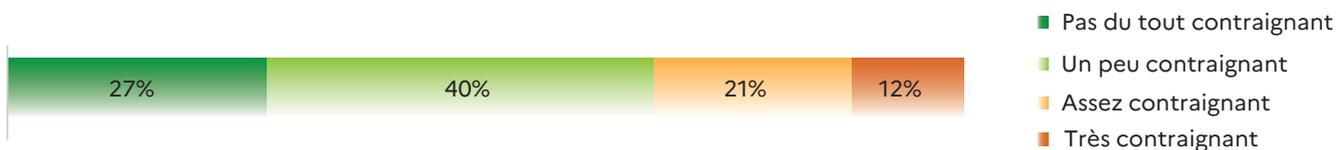
Enfin, il faut bien garder à l'esprit que pour certains élèves, dont l'effectif est méconnu, la DISP de concours ne correspond pas à la région dont ils sont originaires, du fait de mobilités passées, professionnelles ou personnelles. Par ailleurs, il est également possible que des élèves passent le concours dans une DISP différente de celle où ils résident. C'est ainsi que des souhaits d'affectation pouvant a priori s'interpréter comme des dispositions à la mobilité, correspondent en fait à une volonté de rejoindre la région d'origine ou d'habitation.

Des degrés de contraintes différenciés selon les situations personnelles

La troisième partie de cette étude aborde la façon dont les élèves perçoivent la contrainte d'une affectation dans un établissement éloigné de leur domicile. Les croisements de données auxquels nous avons procédé

indiquent qu'en fonction des profils et des situations, la perspective d'une mobilité géographique implique des problématiques différenciées.

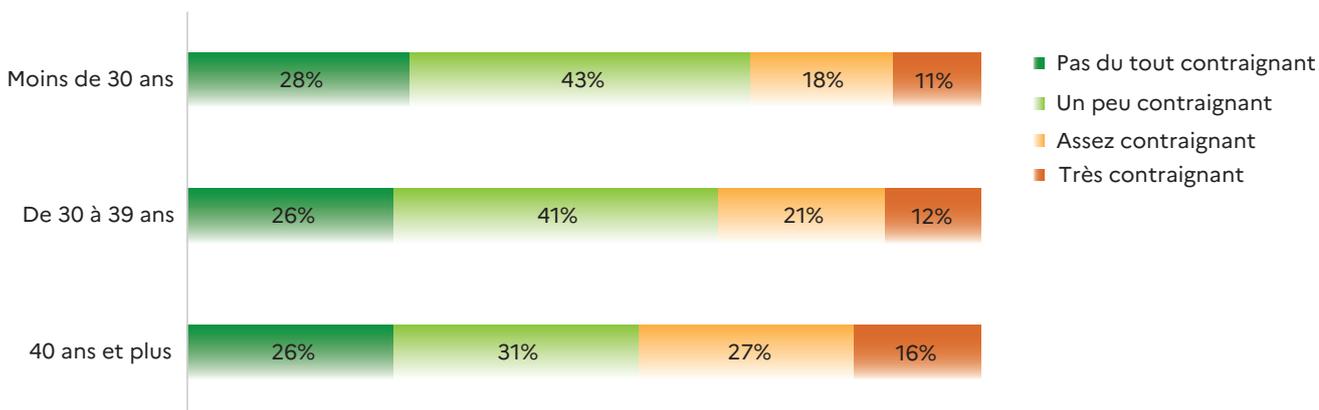
Graphique 11 : Globalement, quitter votre région d'origine serait pour vous ? – Proportions



Conscients d'une possible mobilité géographique à venir, une majorité d'élèves (68%) déclarent que quitter leur région d'origine entraînerait peu de contrainte, voire aucune. Un tiers d'entre eux soulignent à l'inverse qu'une affectation loin de chez eux serait assez/très contraignante.

Les croisements de variable effectués vont dans le même sens que ceux réalisés précédemment : si aucun lien n'est constaté selon le genre, l'âge indique des correspondances significatives, comme le montre le graphique suivant.

Graphique 12 : Niveau de contrainte selon l'âge - Proportions



De nouveau, nous observons que les contraintes liées au fait de quitter la région d'origine concernent davantage les plus âgés, et notamment les plus de 40 ans, puisqu'ils sont 43% à les avoir déclarées, contre 29% chez les moins de trente ans, et 33% chez les 30-39 ans.

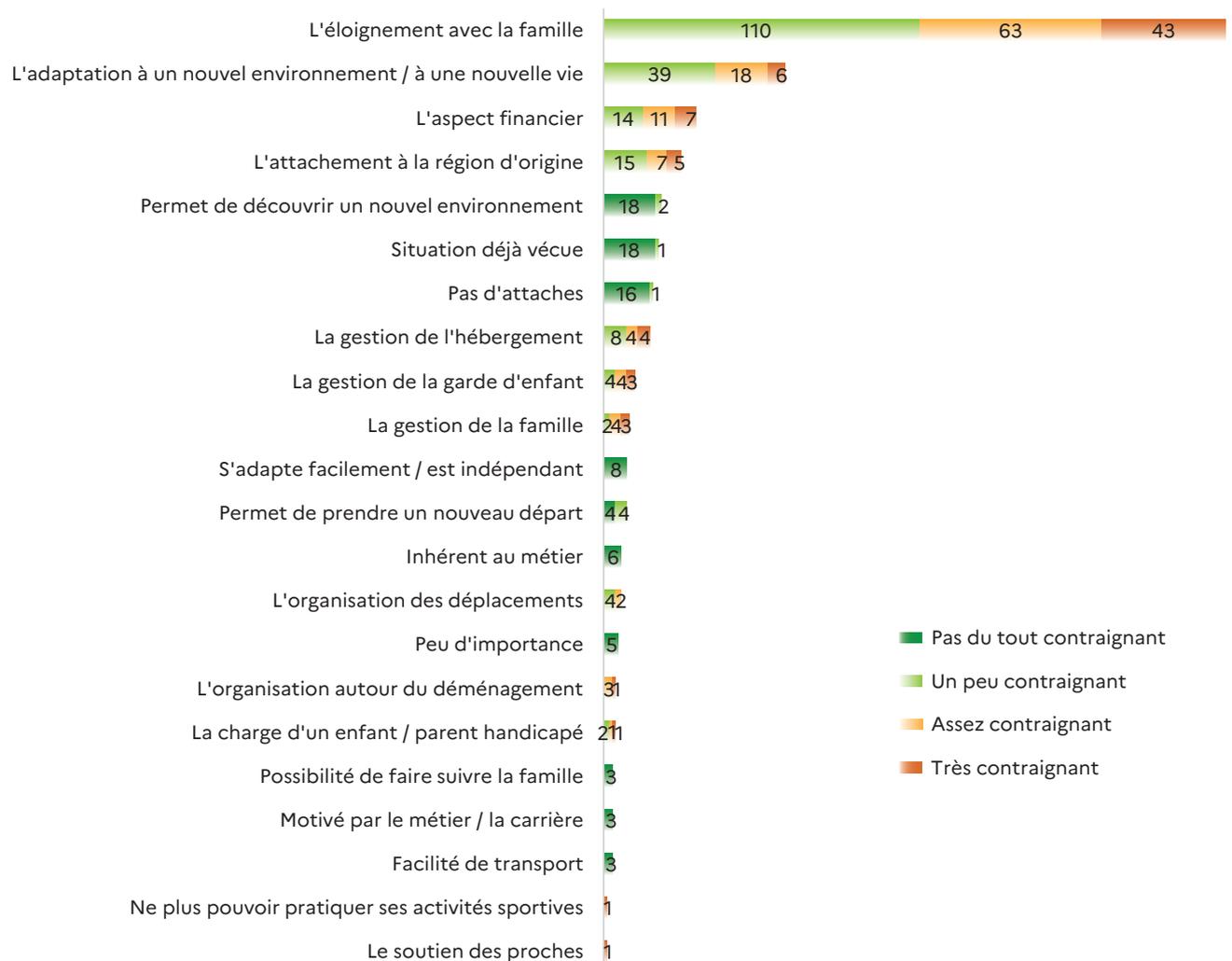
Les croisements par situation matrimoniale auxquels

nous avons procédé amènent à des constats similaires, l'âge et le fait d'être en couple étant étroitement liés¹.

Réalisé à partir de réponses ouvertes, le traitement des déclarations liées à la dimension contraignante des possibles mobilités à venir a ensuite permis des regroupements dont le graphique suivant rend compte.

¹ L'interprétation des croisements réalisés selon les DISP n'est pas significative du fait de structures par âge et par situation matrimoniale fortement distinctes selon les groupes régionaux et, de ce fait, des impacts cachés émanant de ces variables.

Graphique 13 : Contraintes liées au fait de quitter la région d'origine – Citations



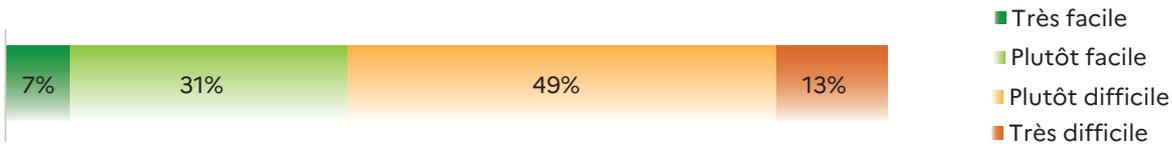
Ce graphique rend compte de la nature et de la fréquence des contraintes envisagées par l'ensemble des répondants. De loin majoritaire, l'éloignement avec la famille se présente comme le premier obstacle. Toutefois, il demeure intéressant d'observer que davantage de personnes l'ont cité comme étant un peu, voire pas du tout contraignant, posant ainsi l'idée que si ce facteur s'annonce comme la principale contrainte citée pour la mobilité géographique, elle ne concerne pas pour autant la totalité des élèves des promotions interrogées. En effet, si 106 élèves citent l'éloignement de la famille comme contrainte liée au fait de quitter leur région, à l'inverse, 110 le mentionnent comme un fait peu contraignant.

Nous n'omettrons pas de signaler qu'à l'éloignement familial peuvent s'ajouter d'autres déclarations s'y rapprochant, telles que la gestion de la garde d'enfants. Toutefois, les fréquences peu élevées de ces réponses (7 élèves la jugent contraignante, à l'inverse de 4 qui s'imaginent peu affectés) ne modifient guère l'idée que

la contrainte familiale reste certes la plus citée mais ne concerne que la moitié des personnes en faisant mention, l'autre moitié jugeant au contraire l'éloignement familial peu contraignant.

La variété des réponses apportées décline d'autres types de contraintes qui, bien que minoritaires, soulèvent différentes problématiques, liées à l'environnement et à l'adaptation à une nouvelle vie, l'aspect financier et le déracinement culturel, ou encore l'hébergement, l'ensemble de ces déclarations regroupant au total 61 réponses. À l'instar de l'éloignement familial, ces contraintes font aussi l'objet de déclarations liées à leur caractère non problématique. Sur ce dernier point, certaines réponses évoquent l'attrait que peut recouvrir la découverte d'un nouvel environnement, la prédisposition à s'adapter du fait de situations déjà vécues, et l'absence d'attaches rendant la mobilité plus aisée.

Graphique 14 : Débuter votre carrière de surveillant en étant affecté loin de chez vous vous paraît-il ? Proportions



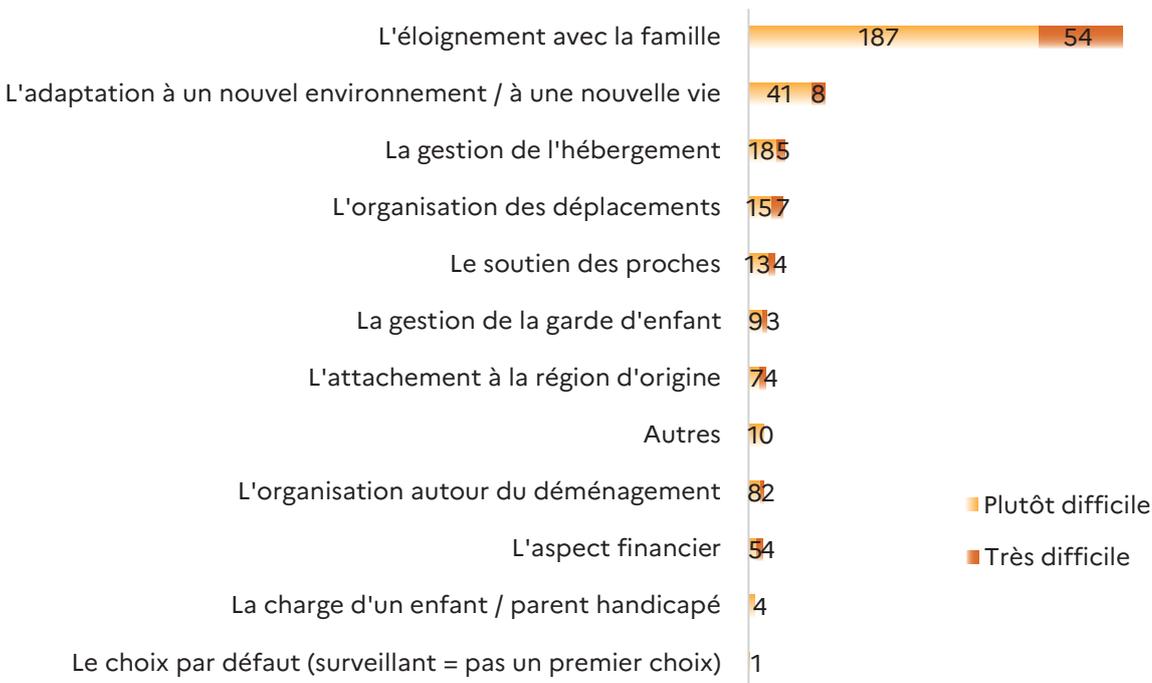
À la différence de la question posée sur les aspects contraignants des départs de région, cette question intègre la dimension professionnelle par le biais de la prise de fonctions. Être éloigné de son domicile est une chose, débuter une carrière de surveillant pénitentiaire loin de chez soi en est une autre. Les réponses des élèves en témoignent.

Si le fait de quitter la région, en dépit des contraintes familiales que cette mobilité engendre, semble être plutôt bien accepté par les élèves, débuter leur carrière en étant affectés loin de chez eux leur semble davantage problématique, puisque 62% déclarent cette situation plutôt, voire très difficile. Inversement, ils sont 38% à mentionner qu'une prise de fonction éloignée de leur domicile leur poserait peu de problèmes. Consécutivement, il est intéressant d'observer que la proportion d'élèves en situation de difficulté a presque

doublé en comparaison de ceux pour qui l'éloignement du domicile est contraignant (33%). Ajouté à l'effet de l'éloignement géographique, il est donc important de relever que l'impact de « la prise de fonctions » est réel, puisqu'il participe activement à l'élévation de la proportion d'élèves se déclarant être en difficulté dans ce cas de figure. Nous verrons ci-après les réponses qu'ils apportent quant aux raisons de leurs difficultés et facilités.

De nouveau, les plus de 40 ans ainsi que les personnes en couple mentionnent dans de plus larges proportions, supérieures de 10 à 15 points, les items « plutôt/très » difficiles. À noter, la variable « être parent » joue significativement avec une valeur de 13 points supérieure aux déclarations faites par les élèves n'ayant pas d'enfants, laissant ainsi supposer l'importance de la proximité et du soutien des proches en début de carrière.

Graphique 15 : Raisons pour lesquelles débuter sa carrière loin de son domicile paraît difficile/très difficile - Citations



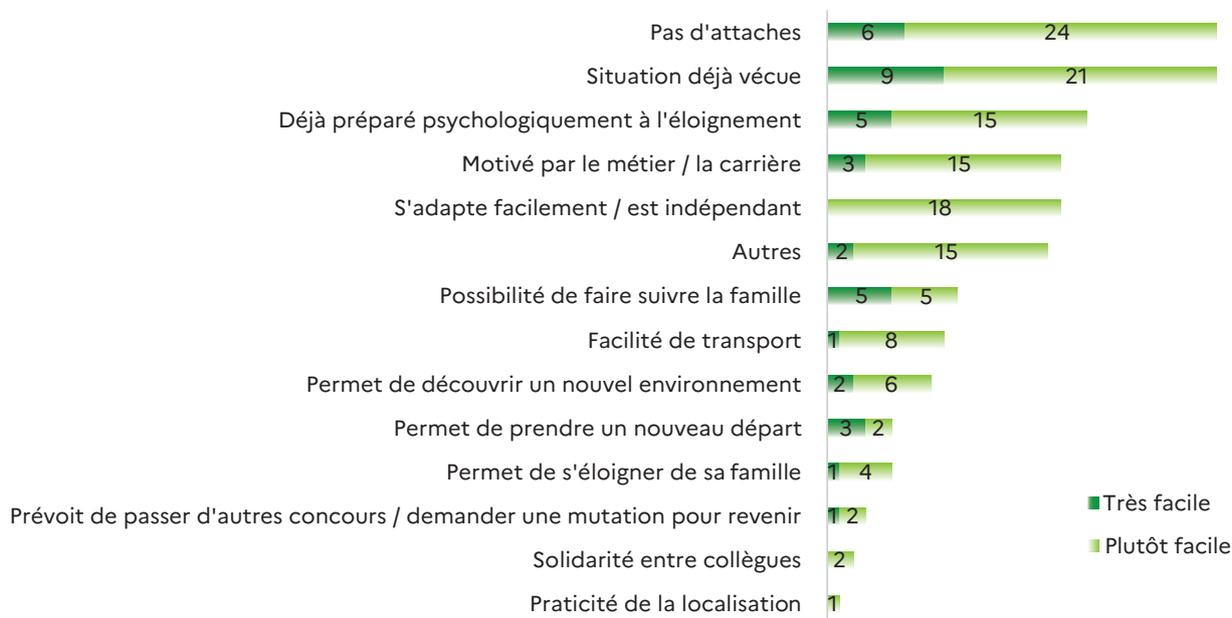
La variété des réponses apportées par les élèves à la question des difficultés rencontrées à l'idée de débuter sa carrière loin de son domicile permet de claire-

ment définir les enjeux engagés dans un tel contexte. Cité très majoritairement, l'éloignement avec la famille s'avère être la première des difficultés à surmonter, tra-

duisant on ne peut plus clairement le rôle affectif, de soutien, d'aide, que la famille peut apporter lorsqu'un jeune surveillant pénitentiaire débute sa carrière. Loin derrière, mais dans des proportions non-négligeables,

apparaissent ensuite l'adaptation à un nouvel environnement et à une nouvelle vie, l'hébergement et les déplacements.

Graphique 16 : Raisons pour lesquelles débiter sa carrière loin de son domicile parait facile/très facile - Citations



À l'inverse, mais de manière corrélée avec les difficultés mentionnées, les raisons pour lesquelles cet éloignement ne présenterait pas de difficultés spécifiques, portent essentiellement sur l'absence d'attaches, le

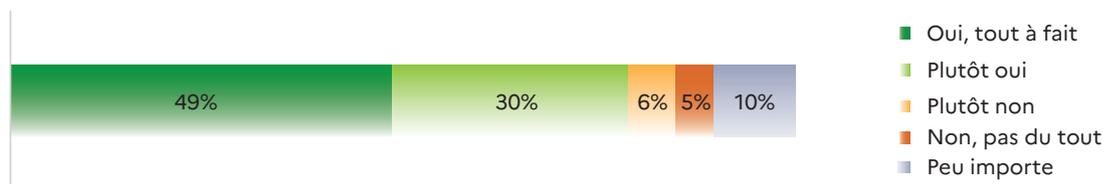
vécu antérieur de telles situations, la motivation pour le métier ou encore le caractère indépendant de certains.

Le retour aux sources : une perspective pour tout surveillant ?

Dans le discours courant, rejoindre sa région d'origine en cours de carrière est souvent abordé comme une perspective prioritaire, attendue par une majorité

d'agents. Qu'en est-il pour les élèves surveillants en début de formation ?

Graphique 17 : Dans le cas où vous connaîtriez un éloignement géographique, espérez-vous revenir dans votre région d'origine ? Proportions

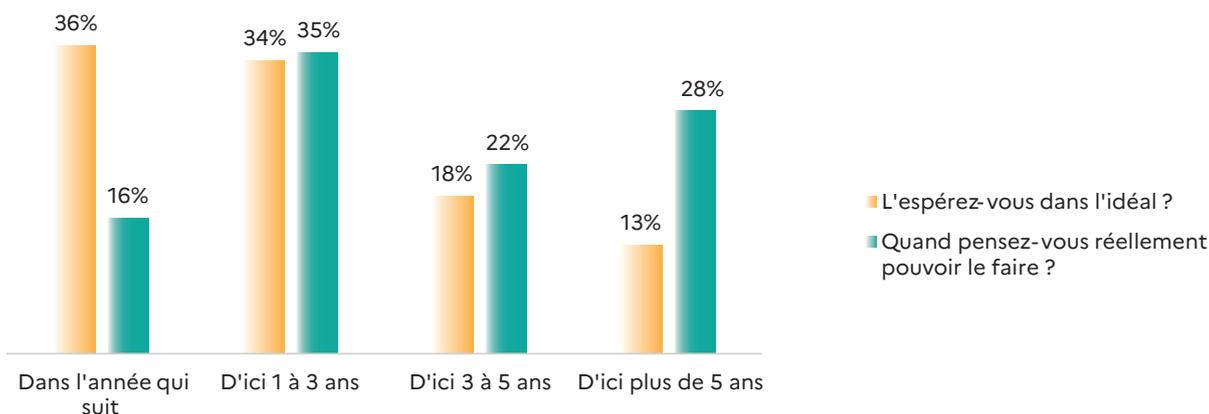


Si, au vu des précédentes réponses, les élèves déclarent être plutôt disposés à rejoindre un établissement loin de chez eux, les déclarations qu'ils apportent sur le retour dans leur région d'origine ne laissent planer aucun doute sur leurs intentions à long terme. 79% des répondants déclarent effectivement espérer un « retour aux sources » en cours de carrière. Parallèlement, ce retour

ne semble pas être une préoccupation pour 10% des élèves interrogés, tandis que 11% déclarent ne pas le souhaiter.

Aucun écart n'est observé selon les profils, ce qui signifie l'existence d'une certaine homogénéité dans les velléités de retour.

Graphique 18 : Délais de retours espérés - Proportions



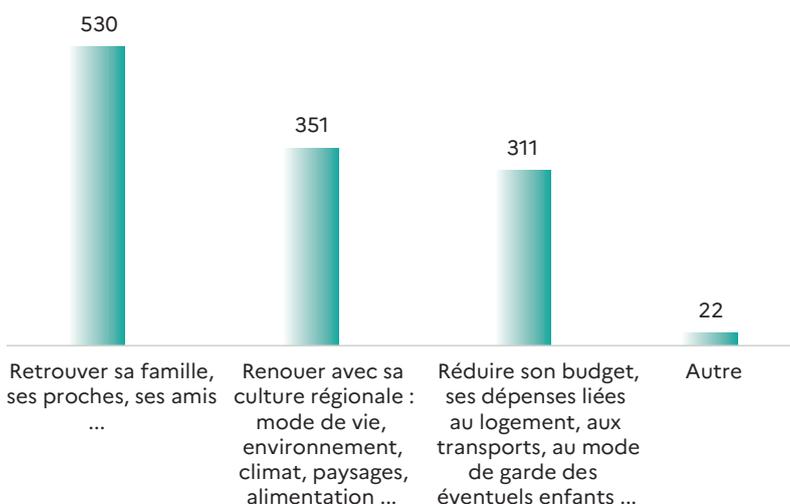
Pour la question relative au nombre d'années qu'ils devront attendre pour procéder à ce retour, deux propositions leur ont été faites. La première porte sur le nombre d'années idéal d'attente, tandis que la seconde repose sur un principe de réalité, puisqu'ils se sont vus interrogés sur la durée qu'ils estiment devoir attendre pour satisfaire leur souhait de retour.

Un premier regard permet de constater que si, en moyenne, les élèves souhaiteraient dans l'idéal être affectés près de chez eux avant 3 ans, le nombre moyen d'années qu'ils pensent devoir attendre réellement se situe entre 3 et 5 ans. Cet écart rejoint ainsi l'idée que les élèves ont pleinement conscience de l'existence d'un écart entre leur idéal et la réalité. Notons à ce sujet que ces suppositions ne reflètent que ce que les élèves imaginent et qu'en aucun cas, les valeurs citées,

notamment celles de l'attente réelle imaginée, ne correspondent aux durées observées dans la réalité.

Avec ce premier constat, il peut également être intéressant d'observer l'existence de deux grandes amplitudes, concernant les items « dans l'année qui suit » et « d'ici plus de 5 ans ». Globalement, cela signifie que si, en début de carrière, plus d'un tiers des élèves (36%) espèrent être affectés dans leur DISP d'origine dès la première année, un nombre relativement restreint d'entre eux imagine que cela est possible. À l'autre extrémité du graphique, est indiqué que 13% d'entre eux espèrent dans l'idéal y revenir cinq ans après leur sortie de formation. 28% des répondants pensent quant à eux que ce chemin ne pourra réellement être parcouru qu'après 5 ans, soit 15 points de plus.

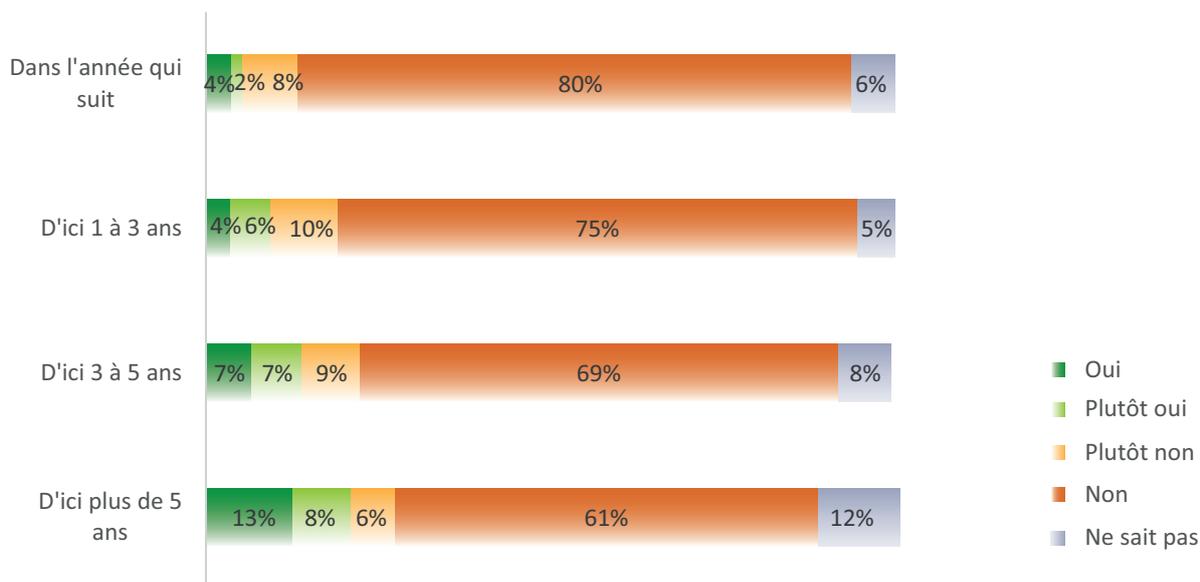
Graphique 19 : Quelle(s) serai(en)t la ou les motivation(s) qui vous animerai(en)t pour revenir dans votre région ? – Citations



Interrogés sur les raisons de ces souhaits de retour, et au vu des réponses antérieures, il n'est pas surprenant d'observer que 530 répondants déclarent le rapprochement avec la famille et les proches, tandis que 351 mentionnent des motivations d'ordre budgétaire et 311

des facteurs culturels et environnementaux. L'âge est la seule variable indiquant des écarts significatifs dans les réponses. La culture et l'environnement sont plus souvent cités par les moins de trente ans, tandis que la famille concerne davantage les plus âgés.

Graphique 20 : Ne pas pouvoir revenir dans votre région pourrait-il vous amener à démissionner ? – Proportions



Globalement, l'idée de démissionner au motif de ne pas avoir la possibilité de revenir dans la région d'origine n'entre pas dans les principales perspectives des élèves. Même après 5 ans, on voit effectivement que la proportion de personnes répondant par la négative reste encore relativement élevée, avec 67% d'élèves souhaitant garder leur poste, même loin de chez eux. Toutefois, il est intéressant d'observer que la représentativité des personnes susceptibles de prendre la décision de démissionner en cas de non-retour, augmente au fil du temps, passant de 6% lorsque l'affectation ne se réalise pas dans l'année qui suit, à 21%, dans le cas où il faudrait attendre plus de 5 ans. Certes, ces déclarations pourront être actualisées en cours de carrière,

au vu des événements qui la jalonnent. Toutefois, il reste important de retenir que l'impossibilité de bénéficier d'une affectation permettant de renouer avec sa région d'origine représente en soi un motif non négligeable de démission, dont le poids augmente avec le temps. À ce titre, il semblerait judicieux que cette possibilité soit davantage prise en compte dans les plans de carrière.

Bien que les réponses ne montrent pas véritablement d'écarts élevés, les personnes en couple indiquent des dispositions à démissionner plus marquées, et ce pour chaque délai.

CONCLUSION

Alimenter d'indicateurs statistiques le débat sur les mobilités géographiques des surveillants pénitentiaires était l'objectif premier de cette étude. Conçue à partir des réponses apportées par les élèves de deux promotions, l'analyse indique en premier lieu l'étroite dépendance entre ces mouvements géographiques et l'engagement dans la carrière de surveillant. Preuve en est la proportion élevée de répondants, 42%, ayant déclaré connaître des personnes pour qui l'éloignement avait été dissuasif de leur engagement dans ce métier.

Si la majorité des répondants déclarent ne pas avoir hésité à entrer en formation, certains profils semblent à l'inverse davantage perplexes quant à leurs perspectives pénitentiaires. Les hommes de plus de 40 ans, ainsi que les élèves vivant en couple, espèrent effectivement plus que les autres obtenir au plus vite un poste dans leur région d'origine. À l'inverse, certains répondants semblent davantage disposés à la mobilité et donc moins attachés à ce retour aux sources. Cette perspective s'explique le plus souvent par une vision réaliste du champ des (im)possibles, la nature des profils, majoritairement des jeunes et des célibataires, ou encore une prédisposition à rejoindre d'autres horizons, du fait de mobilités passées.

S'il fallait pour l'école présenter la liste des postes à pourvoir, sans doute serait-il plus pertinent de le faire en début de formation plutôt qu'au moment du concours. Tandis que la seconde option laisserait encore planer des doutes quant à l'effectif de personnes n'ayant pas candidaté, du fait de l'incertitude des postes à pourvoir, présenter la liste en cours de formation semblerait bénéfique pour l'engagement des élèves dans la formation et leur permettrait de mieux anticiper le changement lié à cette première affectation. Les résultats trouvés indiquent effectivement que la majorité des répondants déclarent espérer un classement leur donnant la possibilité de choisir leur affectation.

Par ailleurs, nous avons constaté que ce choix d'affectation n'est pas systématiquement lié à l'espoir d'être affecté à proximité du foyer. Bien que près de la moitié des élèves l'aient déclaré, d'autres, essentiellement les moins de 40 ans, optent pour rejoindre un établissement dont le fonctionnement leur convient, ou une ville attrayante offrant des opportunités d'emploi à leur conjoint. De nouveau, l'existence d'une césure dans les perspectives exprimées du fait de l'âge est constatée : un environnement attrayant et dynamique est davantage mentionné par les jeunes et la proximité par les plus de 40 ans.

L'analyse des DISP d'affectation espérées apporte des compléments d'information. Le premier résultat paraît étonnant, dans la mesure où les proportions d'élèves souhaitant être affectés dans la DISP d'origine, celle où ils ont passé le concours, sont toutes inférieures à 50%. Autrement dit, plus d'un élève sur deux déclare espérer être affecté dans une autre DISP que celle dans laquelle le concours a été passé. Certes, des écarts relativement importants apparaissent selon les régions, mais aucune tendance significative n'émerge quant à la recherche d'une proximité avec la DISP de concours. Pour tenter d'expliquer ce constat, un premier élément de réponse pose l'idée que les élèves auraient répondu selon un principe de réalité, en se positionnant face à un choix des possibles plutôt qu'à un choix idéal. Sachant pertinemment qu'il était peu probable que leur première affectation se trouve à proximité de leur lieu de résidence, certains élèves auraient ainsi procédé à des choix d'affectation en fonction des chances qu'ils avaient de les obtenir. Une analyse plus fine de leurs attentes étaye cette hypothèse en faisant apparaître l'existence de souhaits d'affectation dans des DISP voisines de celles dont ils proviennent.

En outre, d'autres explications peuvent être apportées : une préférence affirmée pour les régions du sud-ouest, des élèves jeunes, disposés à la mobilité et cherchant à rejoindre de nouveaux horizons, ainsi que l'existence probable d'élèves pour lesquels les DISP de concours ne correspondent pas aux régions dont ils proviennent. Pour ces derniers, le souhait d'être affectés dans une autre DISP que celle où ils ont passé le concours pourrait ainsi s'apparenter à la volonté de rejoindre la région dont ils sont issus.

Deux tiers des élèves indiquent qu'une mobilité géographique serait peu, voire pas du tout contraignante. Pour le tiers restant, l'éloignement avec la famille se présente comme le premier obstacle. Le déracinement culturel, le changement d'environnement, l'aspect financier, notamment lié au logement, constituent les autres contraintes évoquées, même si, à l'inverse, des répondants ont avancé comme motivation la découverte d'un nouveau mode de vie.

Il est intéressant de noter qu'en dépit de cette prédisposition à bouger, l'évocation de la prise de fonction inverse la tendance, puisqu'ils sont presque deux tiers à déclarer qu'un début de carrière loin de chez eux s'avèrerait difficile, voire très difficile. L'absence de proximité avec son domicile est une chose, mais prendre ses premières fonctions de surveillant péni-

tentaire en est une autre. Les plus de 40 ans, plus fréquemment installés en couple et parents, sont touchés plus significativement par ce ressenti. Avec le déracinement culturel ou encore la dimension financière, l'éloignement avec le premier cercle familial s'avère ainsi être la première des difficultés à surmonter. À l'inverse, cette mobilité ne pose pas de problèmes spécifiques lorsque l'absence d'attaches, le vécu antérieur de telles situations, la motivation pour le métier et l'indépendance recherchée de certains élèves caractérisent les situations individuelles.

Au final, malgré l'existence de cette variété de situations et de perspectives, les horizons de chacun s'accordent de manière quasi totale sur une logique commune : celle, à terme, d'un retour aux sources en cours de carrière, qui ne distingue aucun profil spécifique. Idéalement, cette perspective se situe avant trois ans, même si les répondants imaginent que ce retour prendra plus de temps, aux alentours des 5 ans après leur sortie de formation. Les moins positifs, représentant un quart des élèves, pensent quant à eux que ce retour ne pourra être réellement effectif qu'après 5 ans.

Bien qu'ils soient attachés à cette perspective de retour, les répondants n'envisagent pas de démissionner, ou peu, dans le cas où cette opportunité ne se présenterait pas. Même après 5 ans, on voit effectivement que la proportion de démissionnaires potentiels reste encore peu élevée, plus des deux tiers des élèves souhaitant garder leur poste, même loin de chez eux. Toutefois, il reste important de retenir que l'impossibilité d'un retour dans la région d'origine représente un motif de démission, dont le poids augmente avec le temps, passant de 6% lorsque l'affectation ne se réalise pas dans l'année qui suit, à 21%, dans le cas où il faudrait attendre plus de 5 ans. Bien que ces déclarations puissent être rediscutées au fil de la carrière ou réinterrogées au vu des événements qui la jalonnent, elles laissent planer l'idée qu'il pourrait être judicieux que cette possibilité soit davantage prise en compte dans les plans de carrière, voire dès la première affectation.

Impacts des mobilités géographiques : Étude exploratoire auprès des élèves surveillants en formation à l'Énap

Tiphaine Avrillon

Remerciements

Cette étude n'aurait pu exister sans la participation des 19 élèves surveillant(e)s des 201 et 202es promotions qui constituent le cœur de ce travail exploratoire. Je leur adresse mes sincères remerciements pour avoir donné de leur temps et partagé leur expérience.

Je tiens également à remercier l'unité de formation des surveillants pénitentiaires pour avoir diffusé l'appel à participation auprès des élèves concernés.

Je remercie aussi l'équipe de la médiathèque de l'Énap pour la mise à disposition d'une salle afin de réaliser les entretiens dans de bonnes conditions.

Enfin, je tiens à remercier chaleureusement les équipes de l'observatoire de la formation et du CIRAP pour leur accueil, leur disponibilité et leur bienveillance tout au long des mois passés à l'Énap.

INTRODUCTION

Inscrites au cœur de nos sociétés contemporaines, les mobilités spatiales constituent des processus sociaux dynamiques aux contours diversifiés et traversés par une multitude d'enjeux.

Dans notre contexte d'étude, en l'occurrence au sein de l'administration pénitentiaire, les mobilités professionnelles et géographiques composent les parcours individuels avec des mouvements accrus de personnels dès l'arrivée en formation et ce, tout au long de la carrière.

Dans cette perspective, l'observatoire de la formation de l'Énap a jugé pertinent de réaliser une étude qualitative portant sur l'analyse de ce phénomène, sur la base d'entretiens individuels menés auprès d'élèves surveillant(e)s en formation initiale à Agen.

En complément de l'approche statistique, cette étude vise à documenter l'impact des mobilités sur les élèves prochainement affectés ainsi que leurs représentations et leurs perceptions de l'avenir. Autrement dit, comment vivent-ils l'éloignement géographique ? Quels sont les effets des mobilités sur leurs trajectoires personnelles et comment se projettent-ils face au changement de vie à venir ?

Dans une première partie, nous présenterons le cadre méthodologique de cette étude et notamment le profil des élèves surveillant(e)s qui y ont participé. Dans un second temps, nous discuterons brièvement des éléments relatifs au droit à la mobilité professionnelle, et plus spécifiquement des dispositions légales encadrant le droit aux mutations. Enfin, nous analyserons les discours des élèves au prisme des temporalités sociales car les dimensions temporelles et spatiales sont intimement liées dans notre situation d'étude. Les mobilités géographiques seront envisagées selon une approche chronologique qui comprend la préparation à l'entrée à l'Énap, le temps de la formation et de l'éloignement familial, la projection sur le futur et l'affectation ; avant de clôturer notre analyse sur les perceptions des élèves à propos de la demande de mutation.

Trois encadrés nous permettront parallèlement d'aborder les liens entre genre et mobilité, le temps du stage comme une parenthèse temporelle ainsi que les pistes d'amélioration proposées par les élèves durant les entretiens en matière d'accompagnement à la mobilité géographique.

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Modalités de participation des élèves surveillants

Lors de la passation des questionnaires permettant d'établir le profil sociodémographique des 201^e et 202^e promotions, une présentation succincte du projet sur les mobilités géographiques a été proposée en amphithéâtre. Au cours de ces deux interventions en août et septembre 2019, nous avons lancé l'appel à participation pour les entretiens individuels au sein de ces deux promotions. Dans ce cadre, 7 personnes ont transmis leurs coordonnées pour s'exprimer à ce sujet. L'observatoire de la formation a sollicité la responsable de l'unité de formation des surveillants pour relayer l'annonce par mail. Grâce à cette méthode, 10 autres personnes se sont portées volontaires. Parallèlement, le bouche-à-oreille au sein des groupes d'élèves a permis à 2 personnes supplémentaires de participer à l'étude.

Au total, 18¹ entretiens exploratoires d'une durée variable entre 30 minutes et une heure ont été réalisés au sein de la médiathèque entre août et octobre 2019.

Profils des répondants

Les 19 élèves rencontrés dans le cadre des entretiens ont livré leur expérience de la mobilité dans le premier mois de formation précédant le départ en stage en établissement pénitentiaire.

9 femmes et 10 hommes aux profils variés ont ainsi partagé leur regard sur cette thématique. Dans le tableau qui suit, nous proposons une brève présentation des élèves rencontrés, axée sur leur lieu de résidence

habituelle en France métropolitaine ou dans les DOM-TOM et leur situation familiale². Tous les prénoms ont été modifiés pour préserver l'anonymat des personnes participant à l'étude.

En termes d'origines géographiques, 6 élèves vivaient régulièrement dans les DOM-TOM : La Réunion (4), la Martinique (1) et la Guyane (1). Parmi celles et ceux résidant en métropole, 4 personnes³ originaires de Guadeloupe (1), Tahiti (1), La Réunion et Madagascar (1) se sont installées ici au cours des dix dernières années.

Ce bref portrait vient confirmer les conclusions formulées par l'observatoire de la formation⁴ qui atteste d'une surreprésentation des élèves originaires des DOM-TOM dans le recrutement des promotions actuelles. En revanche, la situation matrimoniale des personnes ayant participé à l'étude, majoritairement en couple et/ou avec enfants, ne reflète pas la tendance majeure qui montre une proportion importante d'élèves célibataires⁵.

	Célibataire	En concubinage ou marié(e) avec enfant(s)	En concubinage sans enfant(s)	Famille monoparentale ou séparée
Résidant(e) en métropole	Étienne, Arnaud	<u>Julie</u> , Romain, <u>Loti</u> , Jérôme, Isabelle, <u>Gabriel</u> , Julien	<u>Morgane</u>	Sonia, Emilie, Laure
Résidant(e) dans les DOM-TOM	Melvin	Anthony et Hery		Pierre, Marie, Anne

¹ 17 entretiens individuels et 1 entretien avec 2 élèves ont été réalisés.

² Ces deux dimensions se sont avérées centrales dans l'analyse des effets de la mobilité géographique sur les parcours individuels.

³ A savoir Julie, Loti, Gabriel et Morgane dont les prénoms sont soulignés dans le tableau.

⁴ 4 élèves surveillants 2008-2019. Profils, motivations et perspectives (2019), étude réalisée par CASTAING Pauline et GRAS Laurent dans le cadre des activités de l'observatoire de la formation.

⁵ D'après l'étude de l'observatoire de la formation (2019), l'augmentation de la proportion des élèves célibataires représente un « profond bouleversement » dans les profils des dernières promotions (p.21).

CADRE LÉGAL DU DROIT À LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Comme le rappelle Amadou Yaya Ba dans son rapport sur la mobilité géographique des fonctionnaires civils¹, le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) définit la mobilité géographique comme un changement de « zone d'emploi » qui est une notion entendue par l'Insee « comme un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts ». Cette disposition s'inscrit plus largement dans les actes de mobilité qui caractérisent les changements de condition d'emploi².

D'après le dossier réalisé par Salah Idmachiche (2016), la mobilité géographique est plus fréquente dans la fonction publique d'État du fait de la décentralisation des services sur le territoire national. Ce sont notamment les agents du ministère de la Justice qui sont les plus mobiles géographiquement (10,7 % des mouvements sur l'année 2014).

Ainsi, comment s'est construit ce droit à la mobilité et quelles sont les dispositions spécifiques pertinentes dans le cadre d'une étude sur les mouvements de surveillants pénitentiaires ?

C'est avec la loi Le Pors, n°83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et les obligations des fonctionnaires qu'apparaît le principe légal de mobilité entre les trois fonctions publiques. Dans ce contexte, cette notion est entendue comme une disposition permettant le changement de corps et de cadre d'emploi à la demande de l'agent sur des postes de même catégorie et de niveau comparable.

C'est dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État qu'est consacrée la notion de changement d'affectation au sens de mutation géographique à l'échelle du département ou de la région. L'article 60 prévoit un ensemble de critères de priorité reposant sur la situation familiale de l'intéressé, la situation d'handicap ou le lieu d'exercice de la fonction pour accorder la mutation à la demande de l'agent :

« L'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires. (...) Dans toute la mesure compatible

avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, aux fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité (...), aux fonctionnaires handicapés (...) et aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles. Priorité est également donnée aux fonctionnaires placés en situation de réorientation professionnelle pour les emplois correspondant à leur projet personnalisé d'évolution professionnelle. » Extrait de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984

Les modifications légales de priorité d'affectation sont apportées par la loi n°2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle Outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique. L'article 85 qui vient modifier l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 est particulièrement éclairant pour notre étude. En effet, il définit le critère du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour reconnaître la situation particulière des agents originaires des départements et collectivités d'Outre-mer en matière d'affectation. Cette spécificité avait déjà été reconnue dans les années 1980 avec l'attribution de congés bonifiés, de congés administratifs, de l'indemnité temporaire de retraite (ITR) et de l'indemnité d'éloignement au titre de la notion de CIMM.

Dans un article³ de leur blog, l'équipe du Gereso rappelle que l'instauration du CIMM illustre « la simple volonté de consacrer une priorité accordée à tous les agents publics se trouvant dans une même situation à faire valoir une priorité au retour sans que cela ne constitue pour autant un droit de retour irréfragable. ». En raison de la rareté des postes vacants dans les départements et territoires d'Outre-mer, le CIMM est davantage un « élément du vœu de mutation » qu'un « élément suffisant pour prétendre à un droit au retour ».

Dans tous les cas, les demandes individuelles de mutation sont envoyées aux services des ressources hu-

¹ BA Amadou Yaya, « Mobilité géographique des fonctionnaires civils », Point Stat n°32, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Ministère de l'action et des comptes publics, (Mars 2019)

² IDMACHICHE Salah, « Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 », Faits et chiffres, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Ministère de l'action et des comptes publics, (2016)

³ « Mobilité des fonctionnaires : le Centre des Intérêts Matériels et Moraux (CIMM), une avancée pour les fonctionnaires ultra-marins », article publié le 23 octobre 2018 et disponible à l'adresse suivante : <https://www.gereso.com/actualites/2018/10/23/mobilite-des-fonctionnaires-ultra-marins-centre-des-interets-materiels-et-moraux-cimm/>

maines des administrations pour une première instruction de dossier. Ce droit à la mobilité géographique est alors soumis à un examen individualisé sur la base d'un ensemble de règles, dont le caractère prioritaire de la demande de mutation. Les postes proposés correspondent aux postes non pourvus après les délibérations des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

À travers la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la vie publique, plusieurs dispositions sont susceptibles d'affecter les parcours de mobilité géographique des surveillants pénitentiaires. Les articles 1, 10, 25 et 30 stipulent la suppression des compétences en matière de mutation et de mobilité pour les CAP à compter du 1^{er} janvier 2020. Des lignes directrices de gestion (LDG) seront créées comme outil de pilotage des ressources humaines pour fixer les orientations générales en matière de mutation et de mobilité dans la fonction publique de l'État. L'article 26 mentionne l'évaluation de l'application du critère du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour l'Outre-mer dans le cadre des priorités légales d'affectation. L'article 87 consacre la priorité d'affectation locale pour des concours nationaux. On peut ici se demander dans quelle mesure l'administration pénitentiaire pourra se saisir de cette disposition légale.

Une série de dispositifs indemnitaires et sociaux d'accompagnement à la mobilité¹ sont mis en place depuis 2006 pour soutenir le changement de résidence et la mobilité du conjoint. Toutes ces dispositions s'inscrivent en définitive dans un processus d'adaptation entre le législateur et l'individu, porteur de normes en tension².

¹ Pour une présentation détaillée de ces dispositifs, voir « Guide pratique 6 : Le cadre juridique de la mobilité et des parcours professionnels », édition 2016. Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), Ministère de la fonction publique.

² Pour une analyse fine des dynamiques de l'appareil administratif en Outre-mer, voir l'article de GUYON Stéphanie. « Trajectoires post-coloniales de l'assimilation », Politix, vol. 116, no. 4, 2016, pp. 9-28.

ANALYSE

Parallèlement à l'approche philosophique qui postule une définition unique du temps, les sciences sociales abordent ce concept dans ses expressions concrètes et variées.

Avec les travaux d'Émile Durkheim émergent les fondations d'une sociologie du temps comme objet d'étude à part entière. Dans cette perspective, il est empiriquement ancré sur un mode classificatoire qui l'organise en durée. Les jours, semaines, mois et années ordonnent des repères liés à une périodicité des fêtes et des rituels de la vie en société. Le temps est alors le résultat d'une production sociale collective qui émane de représentations plurielles, nourries par des normes et des pratiques situées. C'est ce que Michel Lallement¹ appelle l'antinomie durkheimienne qui articule la « pluralité des temps sociaux » et le « caractère collectif des cadres temporels » (Lallement, 2013).

Dans le large paysage scientifique de problématisation du temps en tant qu'objet d'étude², nous retiendrons tout d'abord la notion de temporalités sociales comme « réalité des temps vécus par les groupes, c'est-à-dire la multiplicité des conduites temporelles et des représentations du temps liées à la diversité des situations sociales et des modes d'activités dans le temps » (Mercurio, p.13, 1995). L'auteur se réfère aussi au rythme social pour illustrer les périodes de récurrence et de changement dans l'étude des temporalités, traversées de discontinuités et de ruptures.

À la lumière de ces précisions théoriques, nous nous interrogerons ici sur ce que Lallement appelle les « conduites temporelles » : à savoir les différents modes de gestion du temps des élèves surveillants. À partir des entretiens réalisés, quelles sont les représentations et les stratégies individuelles vis-à-vis des changements de vie générés par la formation et la carrière à venir ?

Préparation à l'entrée en formation : logiques familiales en action

Organiser et planifier le changement pour soi et son entourage

« Et oui, j'ai bien galéré entre arranger une chambre chez mes parents pour eux [ses filles], vendre les animaux, la voiture. Vendre la maison, le déménagement. (...) j'étais

pris dans le quotidien, avec les démarches administratives, à droite, à gauche. Je ne pensais pas forcément à ça, voilà. Et en fin de compte, j'ai réalisé quand je suis arrivé ici. Quand j'ai fait mes valises, j'ai rendu la maison le 15 juillet. (...) j'ai fait mes valises le jeudi après-midi et j'ai commencé à réaliser le dimanche, trois jours après que j'étais plus là-bas. ». Pierre

Dans cet extrait de citation, Pierre, élève surveillant originaire de La Réunion, dresse la liste des actions entreprises pour préparer son départ de l'île et son arrivée en métropole. Le temps précédant l'entrée en formation est une période guidée par le pragmatisme et la planification du changement. Cependant, ce changement radical de vie qui le contraint à se séparer de ses enfants et à renoncer à ses repères habituels n'est concrètement envisagé qu'une fois arrivé à Agen. Ce décalage entre le cadre temporel et le temps éprouvé témoigne du bousculement émotionnel que génère le déracinement familial. Dans la situation de Pierre, son choix professionnel relève selon lui de la « survie » pour surmonter des difficultés économiques importantes.

Émilie, habitant la région Centre et mère célibataire de deux enfants, décrit ainsi cette période :

« Un mois et demi à téléphoner, faire des papiers, envoyer dossier sur dossier, les mails pour l'inscrire [sa fille] à la cantine : c'était un truc phé-no-mé-nal, phénoménal. (...) C'était une organisation de dingue : un mois et demi où je n'ai fait que ça. ».

Ici aussi, le cadre temporel est rythmé par une somme d'opérations inscrites dans une courte durée pour concevoir et mettre en place une nouvelle gestion du quotidien pour soi et les membres de la famille. À partir du jour où les élèves sont informés de leur admissibilité³ à la formation, certains doivent ainsi déployer des stratégies d'action individualisées en appui avec leur entourage. Le départ en formation fait l'objet d'une organisation minutieuse et conséquente pour réaménager le quotidien des enfants et maintenir ainsi un semblant de continuité dans une situation de séparation géographique plus ou moins durable. Mettre en œuvre un mode de garde adapté, aménager la gestion des emplois du temps scolaire et périscolaire, faire le lien avec le second parent et les grands-parents et prévoir aussi le placement des animaux domestiques en leur absence: tout cela participe au « parcours du combattant » tel que le caractérise Émilie.

¹ Dans son article intitulé « Sociologie et temporalités : une antinomie durkheimienne et son dépassement » paru dans l'ouvrage dirigé par Claude Dubar et Jean Thoemmes (dir.), Les temporalités dans les sciences sociales, Collection Temporalités : Travail et Sociétés, Octarès Editions, 2013.

² Voir l'article de Lallement qui discute de travaux majeurs consacrés à l'étude des temporalités en sciences sociales.

³ Au-delà de l'annonce de l'admissibilité, le fait de ne pas savoir en avance la date précise d'entrée en formation à l'Énap a redoublé les difficultés d'organisation chez certains élèves.

Seule avec deux enfants à charge, elle a dû solliciter le père de sa fille et ses propres parents qui vivent dans le Nord pour faire garder ses enfants durant le temps de la formation¹. Pendant l'entretien, elle parle du fait que « ça se répercute sur tout le monde » pour illustrer cette situation de rupture avec le quotidien et l'instauration de nouveaux modes de vie chez tous les membres de la famille impliqués par son choix de reconversion professionnelle. C'est aussi le constat que dresse Julie, élève habitant la Vendée, qui partage les raisons de son hésitation à entrer en formation :

« J'ai hésité par rapport à ma situation familiale. J'ai deux filles de deux pères différents. La première est en garde alternée et la deuxième vient tout juste d'avoir six mois et je pesais l'impact que ça allait avoir avec ma relation avec elle. Comment ça, comment dire...le lien en fait. Et puis pour eux aussi que pour moi. Qu'est-ce que ça va les impacter ? Comment ça va les impacter ? Même si c'est moi qui fais la formation mais c'est eux qui subissent. Donc j'ai beaucoup réfléchi par rapport à ça. »

Ainsi, on peut se questionner sur les dynamiques familiales à l'œuvre dans le processus de préparation et d'entrée en formation en vue de la première affectation : comment se reconfigurent les liens et les situations familiales ? Quel est le rôle des proches dans un contexte de rupture ?

Sensibiliser les enfants à la séparation familiale

Émilie définit ce temps de la sensibilisation à la séparation et au changement de lieu de vie pour ses enfants comme une entreprise de « conditionnement » qu'elle a menée pendant six mois. Pour ce faire, elle explique avoir présenté à son fils le projet de déménagement chez ses grands-parents maternels et de scolarisation dans deux écoles différentes comme une expérience de reconnaissance de sa maturité. Elle témoigne du fait que son fils s'est senti valorisé et fier.

Originaire de Tahiti et résidant en France métropolitaine depuis 8 ans, Loti parle quant à elle du travail de sensibilisation à la séparation avec sa fille en termes de « préparation » puisque ce sont les grands-parents maternels à Tahiti qui sont en charge de sa garde. Loti discute donc de la nécessité pour son enfant d'avoir des repères temporels concernant son retour à la maison, étant chez ses grands-parents depuis le printemps². Cela lui permettrait de mieux accepter l'éloignement géographique comme une expérience limitée dans le temps :

« On en avait beaucoup discuté à partir des épreuves de sport, j'ai commencé à la préparer. À lui dire que : « Bien-tôt, maman ira peut-être à l'école. Donc tu iras chez papi et mamie pendant un long, long moment ». Donc là, elle me demande encore : « c'est quand que je reviens ? », donc j'ai dû lui expliquer que c'était après Noël. Du coup, elle bassine tout le monde avec Noël. (rires). »

Avant son départ de Guyane, Anne a évoqué son projet de réorientation professionnelle avec son fils âgé de 14 ans. Elle explique lui avoir présenté son prochain départ vers la métropole comme les prémisses d'une « nouvelle vie » à venir. Elle précise cependant : « Mais avant que la nouvelle vie ne commence, il va falloir être patient ». Le temps de la formation, les enfants sont partis vivre chez leur grand-mère maternelle. Cette période est synonyme d'attente avant de pouvoir rejoindre leur mère et s'installer durablement en métropole. Ce temps de latence transforme le lien familial du quotidien en une relation à distance, qu'Anne définit comme étant « ce qu'il nous reste ». Autrement dit, c'est nécessairement sur le mode de la perte et du manque que s'expriment ces reconfigurations sociales.

Dans le cas de certaines familles, les répercussions de la formation professionnelle des parents sur le quotidien de leurs enfants ont été très importantes puisqu'ils ont été contraints de quitter leur environnement de vie habituel. Pour le fils d'Émilie, cela implique d'être scolarisé dans deux régions éloignées. La fille de Loti est en immersion totale à Tahiti, la terre de ses parents qu'elle a connue jusqu'alors sur des temps de vacances. Ainsi, la mobilité géographique est ici une réalité partagée au sein des dynamiques familiales.

Plusieurs élèves ont en parallèle évoqué le soutien familial comme une ressource qui leur permet d'affronter l'éloignement géographique et ses impacts sur la sphère intime. Pour Julie, c'est son partenaire qui lui a dit « Tu y vas et après, de toute façon, ça va être pour nous. Tu réussis, c'est pour nous. ». C'est également ce que raconte Isabelle à propos de son mari : « Il m'a poussée à le faire et c'est lui-même qui m'a dit : il ne faut pas s'en faire pour la distance. ».

Formation à l'Énap : discontinuités temporelles

L'entrée en formation à l'Énap, basée à Agen, marque une rupture effective avec le rythme quotidien de tout élève surveillant qui ne réside pas habituellement à proximité de l'école. Pendant six mois, le vécu temporel est propre à chacun en fonction des situations

¹ Sa fille est partie vivre chez son père et son fils est installé chez ses grands-parents puisque son père ne participe pas à son éducation.

² Loti est une élève de la 201^e promotion qui a fait sa rentrée en août 2019. Sa fille est partie à Tahiti au printemps 2019, en amont de la formation car les parents de Loti ne pouvaient pas venir en métropole en plein été.

personnelles et des regards portés sur l'affectation et l'intégration au sein du milieu carcéral. La coexistence de différentes temporalités individuelles, familiales, collectives et professionnelles évoquées au travers des entretiens s'illustre par des pratiques et des conduites plurielles que nous allons maintenant expliciter.

ICI/Cohabitation et nouveau rythme quotidien

Dès leur arrivée à l'école, les élèves découvrent les lieux dans lesquels ils vont se former et vivre pendant plusieurs mois, puisque la majorité d'entre eux reste sur le campus durant toute la formation. La première étape de cette expérience en immersion est donc l'installation en chambre double. Le fait d'être contraint de cohabiter dans un espace exigu avec une personne que l'on ne connaît pas est une situation généralement mal acceptée par les élèves rencontrés.

« Ça a été dur au niveau des chambres parce qu'on pensait que c'était des chambres individuelles mais on a été deux par chambre. Après, j'ai la chance que mon cousin est à Montauban parce que je suis venu avec 50 kilos de bagages. C'est tout ce qu'il me reste de toute manière. Donc, j'ai pu laisser une valise chez lui et je suis venu avec le minimum ici. » Pierre

« J'avoue que quand je suis arrivée, c'était pas simple. Quand on a vu les logements, j'étais un peu déprimée, je les connaissais pas les autres (...) Enfin, d'être avec quelqu'un qu'on connaît pas déjà, dans une chambre minuscule. C'est vrai que le premier jour, j'étais pas bien. » Loti

À la nécessaire socialisation avec un autre que soi qui devient subitement un colocataire que l'on n'a pas choisi, s'ajoute le partage d'un espace très contraignant et peu adapté à la cohabitation. Pierre évoque le fait qu'on ne puisse pas vraiment s'installer puisque les effets personnels doivent être retirés pendant les périodes de stage. En effet, la chambre sera occupée par d'autres élèves en leur absence. Cette dépersonnalisation associée à une perte de repères et d'habitudes de vie est mentionnée par plusieurs élèves comme une étape fondatrice de l'entrée en formation et de la rupture avec le quotidien.

« C'est ce que je faisais à La Réunion. Après le café, c'était mon quotidien. Je m'assois par terre avec une bougie, je médite. Tous les problèmes qui arrivent, je trouve une solution. Ici, les 15 premiers jours, je n'ai pas pu le faire par ce manque d'intimité. Et j'ai pas géré. J'ai craqué aussi avec une collègue. Par rapport aux enfants justement. Et voilà, il me manquait ça. C'est ma force quoi. Donc,

j'ai commencé à accrocher des trucs dans ma chambre. Quand je relis les trucs, ça m'aide à positiver. » Pierre

Parmi les élèves rencontrés, deux femmes ont mentionné la figure de la colocataire comme une personne ressource, parfaitement à même de saisir les enjeux personnels liés à l'éloignement géographique avec ses proches et en capacité de fournir un soutien effectif. Ainsi, Anne dira : « Des fois, j'ai pas le moral et heureusement qu'elle est là. (...) quelqu'un qui comprend notre situation et qui nous soutient. (...) je n'ai pas à me plaindre. Elle est vraiment présente. ». De l'absence totale d'entente voire d'un climat de mésentente à une alliance, les relations sociales de cohabitation se construisent de façon singulière.

Au-delà de ce changement de vie, comment les élèves investissent-ils ce temps ponctué de semaines d'apprentissage sur site et de stages en établissements. Que font-ils une fois que la semaine de cours se termine ? Rentrer ou rester sur le campus le week-end et/ou durant toute la formation : est-ce une contrainte ? Un choix, voire une opportunité ?

D'une part, rester à l'Énap le week-end peut être un choix contraint, notamment pour des raisons d'ordre financier. Cela permet de faire des économies sur les trajets entre l'école et la maison pour celles et ceux qui habitent en France métropolitaine¹.

Qualifiées par Émilie de « temps mort », les fins de semaine constituent un espace-temps en rupture avec le rythme régulier de l'école : absence de personnels et d'activités sur site, fermeture du service de restauration du matin et départs de certains élèves contribuent à la perte du moral voire à « la déprime » ainsi que le spécifient plusieurs élèves.

À l'inverse, le fait de rester à l'école le week-end peut être le fruit d'une décision stratégique comme l'expliquent deux élèves :

« Ça fait encore plus mal au cœur de rentrer et de repartir aussi. (...) Quand je suis partie, mon mari devait faire une prise de sang ce matin, il fallait qu'il soit à jeun. Il n'a pas pu y aller parce qu'il a repris des cachets pour les nerfs et tout ça parce que je suis repartie, et du coup il n'était pas bien. Je ne serai pas rentrée, il n'aurait pas eu la même approche. Il se serait ennuyé et tout ça mais du coup, ça lui aurait fait le moindre coup. (...) le fait de faire des coupures et de rentrer tous les 15 jours, c'est encore pire. » Isabelle

« Je pense que c'est pas forcément bien pour venir une journée et puis de dire : « bon, maman s'en va, hop. » Et

¹ Un élève a rapporté les pratiques d'autres élèves qui organisent les retrouvailles avec leur entourage le week-end à mi-chemin entre l'école et la maison pour éviter des dépenses trop importantes et des temps de déplacements trop longs.

puis, lui, il reste là et moi, je m'en vais. ». Émilie

Dans ces deux situations, les séparations familiales sont des moments difficiles à gérer sur le plan émotionnel, tant pour celui qui part que chez celui qui reste. La souffrance serait ainsi décuplée par le schéma de la répartition qu'on évite ici de réactiver. Dans le cas d'Émilie, rester le week-end à Agen est aussi un moyen de ne pas avoir à choisir entre sa fille et son fils qui sont en garde dans deux régions différentes.

Par ailleurs, la distance familiale est envisagée par Romain, en couple avec enfant, comme une opportunité pour se concentrer pleinement sur le parcours de formation et en définitive, assurer les conditions de sa réussite professionnelle :

« Ça aurait été beaucoup plus dur qu'ici [de rentrer chez soi le soir après la formation]. Parce que pour moi, si je reste sur place, en fait, je vais rentrer à la maison et je ne vais pas déconnecter de ce que je connais. J'aurais déjà mon petit train de vie. Je vais m'occuper de mon fils, faire ci (...) Et j'aurais pas la même concentration que j'ai ici et que j'aurai pas eue si j'étais chez moi. Même si j'avais étudié, le problème, il n'est pas là. Le problème, il est que j'aurais tellement voulu me mettre dans des positions pour réussir que j'aurais fait comme les deux concours précédents que j'ai passés où carrément, je les [sa conjointe et leur enfant] ai mis de côté. Pendant... pendant près d'un an, je travaillais, je travaillais pour pouvoir réussir les concours, j'allais à gauche, à droite pour pouvoir prendre des informations. Et du coup, j'ai oublié la famille complètement (...). Or, que là, en étant sorti du cadre du petit confort familial, ici je me retrouve en étant seul. Donc déjà ça demande plus d'adaptation et ça permet de voir si j'arrive à m'adapter déjà à un lieu que je ne connais pas et puis d'être en fait, beaucoup plus immergé dans le système de la pénitencière. Et je ne rentre pas à la maison, donc je ne peux pas déconnecter (...) Et la chance que j'aie, en fait, c'est que ma copine me suit. (...) Je voulais vraiment rester déconnecté pour que je puisse en fait rester concentré, immergé dans le domaine. ». Romain

Deux élèves femmes en situation de monoparentalité ont fait mention de la séparation familiale comme une occasion pour s'aménager du temps qui manque dans la vie quotidienne faute d'espace dédié à soi.

« J'ai pas de temps à moi. J'en avais aucun. Et c'est très contradictoire car je sais qu'il y a beaucoup de collègues qui sont là et qui dépriment un peu. Et en fait, moi je le vis très bien parce qu'en fait c'est un moment pour moi. Je me retrouve. Je me dis : « je n'ai pas à m'occuper des enfants (...) c'est le moment, là, pour souffler et couper un peu alors que c'était du non-stop depuis 4 ans, sans sortir (...) c'est l'occasion là de me recentrer sur moi-même et de redevenir pas une maman mais une femme

aussi qui a aussi des passions (...) Courir à 7 heures, je peux pas le faire [au quotidien] (...) Rien que dormir...une autre vie. ». Émilie

Chez Sonia, originaire du Lot-et-Garonne, et donc non concernée par l'éloignement géographique au moment de l'entretien, l'idée de retrouvailles avec soi est envisagée sur le temps du stage à venir.

« Je me dis qu'il va falloir que j'en profite de ce moment-là pour pas être avec lui [son fils]. Parce que je l'ai toujours avec moi donc, du coup, que je prenne du recul et que je profite de prendre du temps pour moi. C'est ce que je me dis. Après, je ne vais vous cacher que le soir, je vais certainement regarder les photos du petit par nostalgie. Mais voilà, c'est un besoin aussi que j'ai de m'éloigner du petit. Parce qu'il faut bien qu'il apprenne que je serai pas toujours là avec lui. Moi, à son âge, ça faisait longtemps que je partais en vacances pendant deux mois. [...] Aller à la plage, réviser, prendre du temps pour moi, me poser. »

Si la temporalité dominante dans nos sociétés est, comme le rappelle Mercure (1995), de « type linéaire et cumulative » (p.140) en se déroulant selon des rythmes continus et productivistes, l'auteur souligne le fait que la « trame temporelle » des femmes s'inscrit dans une « complexité des temps quotidiens » (p.143) faite d'une imbrication de planification linéaire et cyclique comme mode d'emprise sur le temps pour soi et son entourage. Dans cette situation d'interdépendance entre l'activité professionnelle et la vie familiale, c'est la « simultanéité » comme « essentiel des modes d'activités et des représentations du temps chez les femmes qui domine » (p.136).

En effet, dans notre situation d'étude, si plusieurs femmes considèrent la formation à l'Énap comme une occasion de s'accorder du temps, elles évoquent en parallèle la charge mentale qui leur incombe. Julie en parle en ces termes :

« Moi j'ai mes problèmes à moi. Peut-être que ça reste quand même dans ma tête, que les autres ils ne les ont pas. Y'a des personnes qui n'ont pas d'enfants, qui n'ont pas d'attaches...- De conjoint. - Oui...Peut-être que c'est plus accessible pour eux et ils ont l'esprit plus ouvert, plus libre pour apprendre en fait. Alors que moi, il faut que je pense à « ça », il faut que je pense à « ça » : comment ça va être le budget ? Comment ça va être ça ? Donc il faut que je gère tout ça en fait plus ce que je fais ici. » Julie

Pour Émilie, c'est à propos du quotidien de sa fille, en garde chez le père, qu'elle exprime cette dispersion entre l'ici et là-bas. Elle lui téléphone tous les jours, se connecte sur les plateformes de l'école pour se renseigner sur les cours, gère à distance les activités extrascolaires pour « s'assurer qu'elle va bien là toute seule ».

ENTRE ICI et LÀ-BAS/ Épreuve de la séparation familiale

Comme le souligne Mercure (1995), la famille est « le principal lieu où s'expriment les multiples discontinuités de rythmes de la vie quotidienne. En effet, elle doit s'adapter aux divers rythmes personnels de ses membres et aménager ses propres activités en tenant compte d'une multitude de contraintes temporelles sur lesquelles elle a peu d'emprise. L'harmonisation entre des temps sociaux divergents devient son défi quotidien. » (p.37).

Pour le couple

Dans le contexte de la formation, ce défi est un combat perdu d'avance puisque la période de scolarité à l'Énap est marquée par une séparation physique avec l'entourage et un sentiment de décalage avec le temps de la vie de famille, lui-même soumis à différentes temporalités individuelles en tension.

« Je lui ai dit [à son compagnon] : « à un moment donné, il faut que j'arrête de t'appeler tout le temps parce qu'il faut que je me mette en relation avec les autres aussi. Parce que le fait de discuter avec les autres, y'a des choses qu'on n'a pas compris en cours et que nous, ça nous éclaire et le fait d'être scotchée au téléphone toute la journée, j'apprends rien du tout. C'est sûr qu'il y a un lien entre nous mais cette formation-là, il faut que tu sois, je sais pas comment dire, ouverte à tout le monde et tu discutes pour t'enrichir aussi. C'était là qu'il a compris ça, cette dernière semaine, parce que ça devenait un conflit : « oui tu t'en fiches complètement de nous parce que des fois tu ne nous appelles pas ». Alors je lui ai expliqué « bah tu sais quoi, je réussis, c'est pour nous. J'échoue ... bah là du coup, ça va être doublement... Parce que j'ai quitté six mois mais par contre je n'arrivais pas à faire ce que j'ai à faire là-bas. ». Je vais me culpabiliser en me disant « ça servait à quoi ces six mois-là ? ». C'est sûr qu'il faut sacrifier des moments où on n'a pas à discuter, à parler au téléphone et tout parce que c'est six mois, six mois. Il faut prendre en compte ça et puis après, moi j'ai besoin de discuter avec les autres parce qu'à force de discuter avec les autres, ça t'ouvre d'autres portes en te disant « Tiens, on va réviser ce soir ou on va faire ça ce midi. ». Je veux pas me cloîtrer dans mon petit cocon à moi. On a une autre vision en fait, plus éclairée, quand on discute et qu'on est ouverte avec les autres. » Julie

Julie relate ici la fragilisation de l'espace conjugal engendrée par la distance géographique qui crée des cadres temporels discordants. La fréquence des contacts est une source de conflit puisque chaque partie pense la disponibilité à l'autre en termes différents. Pour Julie,

être moins présente à distance avec les membres de sa famille est un sacrifice acceptable, utile et nécessaire. C'est une situation acceptable dans le sens où le temps de la séparation s'instaure dans un cadre temporel défini. Il s'agit aussi d'un sacrifice utile puisqu'il permet une insertion professionnelle durable à la clé, avec des perspectives d'évolution professionnelle variées qui sont déjà envisagées pour certaines personnes rencontrées en début de formation. C'est également un sacrifice nécessaire pour s'intégrer au sein d'un groupe de pairs qui constitue une ressource pour affronter les exigences de formation et de résultats dans le cadre d'un rythme quotidien bousculé et imposé par l'école.

À l'évocation de l'opinion de son entourage sur son choix de formation et de carrière, un élève a évoqué le fait que sa conjointe ait « des craintes (...) dans un cadre où il y a beaucoup de tentations. ». Cette possible menace sur l'équilibre conjugal de ce temps hors quotidien est également relatée par Emilie qui déclare : « J'ai pas des soucis d'engueulade le weekend : « Ah, t'étais avec qui ??? » Y'en a plein là, c'est chaud (..) y'en a qui partent le week-end, ils se font engueuler tout le week-end alors que moi, j'ai de compte à rendre à personne. ». Ce climat d'insécurité relationnelle fait aussi l'objet d'une discussion avec Morgane, en couple et sans enfant :

« Les 6 mois, ça va. Après, c'est plus les petites histoires qu'il y a à l'Énap. Tout ça, comme on a une vie de couple. Ça fait peur quand même. - Les petites histoires ? - Oh, y'a plein d'histoires de rapprochement ici. Énormément (rires). Et comme nous, on a quand même pas mal d'amis et de famille dans le domaine, on connaît un peu comment ça fonctionne. Du coup, oui, sur le coup il peut y avoir une appréhension, des petites craintes. Sur le fait qu'on soit pas ensemble. Mais ça va, c'est gérable. »

Morgane mentionne ici l'expérience du réseau familial et amical qui exerce dans l'administration pénitentiaire comme un moyen d'être préparé aux effets de la mobilité sur les dynamiques conjugales et familiales.

Avec les enfants

Loti, qui a confié sa fille à ses parents habitant à Tahiti, parle sans détour de « sacrifice » pour qualifier la séparation familiale. Elle explique préférer ne pas rentrer à son domicile le week-end car personne ne l'attend¹ et cela la peine davantage de voir les affaires de son enfant absente. Cet éloignement est difficile à gérer dans le temps : « la petite ça fait quoi maintenant, trois mois, quatre mois qu'elle est partie. Ça commence à peser et puis quand je l'appelle, je me dis « c'est un mal pour un bien ». « Allez tiens le coup » ». Le maintien des liens fa-

¹ Son mari, également originaire de Tahiti, est gendarme mobile ce qui veut dire qu'il est régulièrement en déplacement pour son travail, sur de longues périodes.

miliaux est possible grâce aux moyens de communication à distance qui constituent une ressource précieuse pour tous les élèves rencontrés. Comme le souligne Émilie à ce sujet : « *Même par rapport à l'éloignement, on est proche des gens* ».

Pierre témoigne à son tour de la problématique de l'éloignement familial dans le temps : « *c'est la première fois qu'on se sépare aussi longtemps. La première semaine, ça a été mais la deuxième, ça a été plus dur. Pour moi aussi d'ailleurs* ». Ce que confirme également Laure, mère célibataire d'un enfant de 7 ans : « *j'ai l'impression que c'est plus difficile pour moi* » lorsqu'elle raconte que c'est la première fois qu'elle quitte son fils. Selon Jérôme, marié et père de trois enfants : « *L'éloignement, c'est un peu plus dur pour le tout petit. À six mois, il remarque même qu'il manque quelqu'un. Les deux grands, c'est moyennement dur, ça va* ».

La séparation temporaire est aussi envisagée comme un « *investissement personnel* » par Hery, au service de tous les membres de la famille. Selon lui, c'est une étape incontournable dans la construction d'un projet professionnel qui soit bénéfique pour la situation socio-économique du foyer. C'est aussi ce qu'exprime Sonia, mère célibataire, quand elle revient sur la façon dont son fils a réagi à l'annonce de son changement de carrière et du possible départ de leur région : « *Il a envie de déménager car il sait que c'est une condition pour qu'on soit mieux dans notre vie. Donc il sait que s'il veut plus de choses, s'il veut que ça soit plus facile à la fin du mois, on est obligé de déménager* ».

Dans le cas d'Anthony, originaire de La Réunion, il souhaitait effectuer sa rentrée en septembre dans le cadre d'un projet familial de migration vers la métropole avec sa femme et son enfant. Contraint d'effectuer sa rentrée un mois en avance¹, il est parti seul et sa famille est restée sur place. A cause de cette entrée précipitée en formation entravant leur projet d'installation, il exprime le caractère non préparé et subi de la séparation avec ses proches : « *On ne s'habitue jamais à quitter sa famille. Parce que quand on est seul, on est seul. Faut pas se leurrer* ». En écho, plusieurs répondants ont rapporté avoir soutenu d'autres élèves qui souffraient de l'éloignement géographique et des conséquences néfastes sur leur environnement familial.

« *On en a déjà retenu trois parce qu'ils voulaient partir avec leurs valises. [À cause de] la famille, l'éloignement avec les enfants, grosse dépression quoi. Je vous dis : y'a beaucoup de gens qui s'engueulent au téléphone parce que, c'est sûr, c'est une promo plus d'hommes que de*

femmes. Des conflits internes de famille. C'est compliqué aussi à gérer à distance. Je n'ai pas ce problème-là. C'est le seul problème que je n'ai pas. Je n'ai de compte à rendre à personne. Cette pression non acceptée. » Émilie

Dans cet espace-temps particulier que représente la formation professionnelle à l'Énap, la situation familiale exerce une influence notable sur la manière d'appréhender ce présent morcelé. Plusieurs élèves ont mentionné le fait de s'être préparé psychologiquement et matériellement en amont pour affronter les conséquences de l'éloignement avec leur entourage. Certains évoquent aussi la durée de la formation comme une donnée centrale leur permettant de relativiser la souffrance de la séparation². Anticiper et prévenir les répercussions sur sa vie personnelle constituerait en définitive un cadre pour se prémunir au mieux face au changement de rythme quotidien.

LA-BAS/Relais et solidarité familiale

Responsabilisation du co-parent

Pour les élèves qui sont aussi parents, la question de la garde des enfants est essentielle dans la préparation et la mise en œuvre de leur projet professionnel. Qu'ils soient en couple ou séparés, c'est donc au co-parent, s'il est présent, de prendre la relève dans l'éducation quotidienne des enfants. Dans certaines cellules familiales, celui-ci a dû réajuster son emploi du temps pour se rendre plus disponible.

Pour d'autres qui n'étaient pas nécessairement investis dans la relation familiale auparavant, ils ont été contraints de réaménager en profondeur leur mode de vie pour accueillir leur enfant en garde exclusive. C'est le cas de Marie, mère d'une fille de 5 ans, qu'elle a confiée à son père qui a dû prendre ses « *responsabilités* ». C'est également ce que constate Emilie : le père de sa fille « *n'a pas le choix* » d'accueillir ou non sa fille qui vit pour la première fois chez lui à temps plein.

Figure centrale du grand-parent

À travers les discours des élèves sur les stratégies familiales à l'œuvre pour organiser la garde des enfants en leur absence, les personnes en couple ont généralement mentionné leur partenaire pour la gestion du foyer sur le temps de la formation.

Pour cinq élèves qui sont séparés du second parent³, la

¹ Placé sur liste complémentaire, il a été convoqué à la rentrée du mois d'août.

² Rappelons ici que cette stratégie qui consiste à relativiser le temps de la séparation pour mieux l'accepter n'est aucunement valable pour les élèves originaires des DOM-TOM soumis à un éloignement durable avec leur entourage.

³ Pour une élève, la séparation est de nature professionnelle car son conjoint est gendarme mobile. Il est donc souvent absent de la maison sur de longues périodes.

figure du grand-parent s'est imposée comme une alternative pour la prise en charge de leurs enfants durant la formation, les périodes de stage ou pendant les premiers mois de leur affectation à venir. Dans le cas de Pierre, ses parents le représentent à La Réunion dans le cadre de la garde alternée de ses enfants : « On a fait un arrangement à l'amiable entre la mère, mes parents et moi où mes parents ont attesté garder mes enfants quand c'est ma semaine jusqu'à ma mutation ».

Pour Émilie, ses parents se sont engagés dans la garde permanente de leur petit-fils pour soutenir leur fille dans sa recherche de stabilité professionnelle :

« Ils savaient que c'était pour mon avenir, qu'actuellement je faisais plusieurs boulots en même temps, 8 fiches de paie par mois où je galère avec les gosses en même temps donc ils savaient que c'était une opportunité pour moi d'accéder à une activité professionnelle stable, donc ils n'ont pas hésité à prendre mon fils. »

Loti évoque aussi le soutien que lui témoignent ses parents en ces termes : « Ils me soutiennent en fait. Ils savent que c'est aussi bien pour moi parce que c'est vrai que quand je ne travaillais pas, j'étais pas bien. J'en avais un peu marre de rester à la maison. ».

Ainsi que le soulignent Claudine Attias-Donfut et Martine Segalen (2001)¹, la présence des grands-parents dans la sphère familiale contemporaine est très importante, d'autant plus quand il s'agit de favoriser la promotion professionnelle de leurs enfants et notamment celle des femmes. Cette solidarité intergénérationnelle s'exprime encore plus nettement dans le cas des familles monoparentales ou des élèves originaires d'Outre-mer :

« Je savais très bien qu'ils n'allaient pas dire non même s'ils ont une soixantaine d'années et qu'un petit de 3 ans, c'est très compliqué car il est hyper actif. » Émilie

« Le premier jour, avant même le premier écrit, j'étais déjà en train de me questionner sur comment j'allais faire pour être prête. Enfin je voulais savoir si je le fais ou si je le fais pas. Et puis finalement, j'en ai discuté avec mes parents et puis c'est eux qui m'ont confortée dans l'idée que de toute façon, ils seraient là. Si je voulais vraiment le faire, ils pourraient s'occuper de la petite. C'est mon seul problème en fait la petite. » Loti

Ces réseaux de parenté permettent une intensité relationnelle qui est aussi entendue comme un moyen de transmission culturelle et familiale pour les enfants

confiés aux grands-parents. Ainsi que le souligne Loti :

« Le fait d'être là-bas, elle a déjà commencé à apprendre le tahitien alors qu'ici on n'y arrivait pas. Du coup, le fait d'entendre tout le monde parler français, elle a même l'accent d'ici. Et puis là, elle commence à prendre l'accent de Tahiti, nous on est contents ! »

Au-delà de la souffrance qu'entraîne la séparation familiale, le temps de la formation est par ailleurs une opportunité pour les grands-parents et leurs petits-enfants de partage et de connaissance².

Futur flou

« [L'affectation] c'est dans un coin de la tête, comme un petit bourdonnement. ». Julien

« Pour l'instant, y'a plein de choses avec des points d'interrogation. ». Pierre

« Pour l'instant, je sais pas. Je suis dans le flou total. On sait pas à quelle sauce on va être mangé et comment ça se passe, ceci, cela. » Anthony

« On est dans le flou. On n'est jamais partis, on n'a jamais travaillé là-bas. On sait pas. ». Anthony

« À terme, on ne sait pas où on va atterrir, dans quelle zone géographique. C'est plus ça qui va manquer. De savoir à l'avance où on va atterrir. ». Jérôme

« Jusqu'au dernier cycle, de ne pas savoir où l'on va atterrir. C'est plus ça qui est pesant je pense. ». Jérôme

« Rien que de dire « je sais pas », ça fout un coup de stress. ». Sonia

Temporalités en coexistence

Ces différentes citations illustrent le trouble ressenti par les élèves en début de formation face à un avenir changeant, qu'on ne peut anticiper faute d'avoir tous les éléments d'information et de connaissance en main. Cette pensée du « flou » s'est plus largement exprimée sur le mode du questionnement à propos d'un métier dont on ignore tout ou presque. Mercure (1995) parle ainsi du « sentiment d'inquiétude qui s'appuie sur la certitude du changement » (p.41) dans nos sociétés contemporaines, sentiment qui est exacerbé dans notre situation d'étude. Dans ce contexte, une foule de questions se presse dans la tête des élèves chez qui le passé du quotidien rompu, le présent de la formation et le futur à construire coexistent.

« C'est loin et en même temps proche [l'affectation]. Maintenant, je suis sur le covoiturage de dimanche, sur le billet d'avion du mois de décembre. Je vais régler l'un après l'autre. Après, pour pouvoir...Après, pour février, je

¹ Dans leur article intitulé « l'invention de la grand-parentalité » (pp243-260) paru dans l'ouvrage collectif, La pluriparentalité sous la direction de Didier Le Gall et Yamina Bettahar. Collection Sociologie d'aujourd'hui. Éditions Presses Universitaires de France, 2001.

² Émilie souligne aussi « l'impact positif » de la garde des enfants par les grands-parents qui est une occasion de stimulation quotidienne pour ces derniers.

vais voir, je vais entourer sur la carte... ». Pierre

« Je préfère y aller étape par étape. Là, je vise le stage puis la deuxième période d'école. Et on verra après parce qu'on ne sait pas ce qui peut arriver. J'y vais étape par étape. C'est plus facile pour moi de séquencer. Je pense qu'émotionnellement, c'est aussi bien plus simple. ». Laure

Julie souligne quant à elle l'importance de se fixer sur l'instant pour mieux préparer la suite : « il faut que je fasse au présent d'abord et après on réfléchit ensuite. ». Selon Sonia, les problèmes sont à considérer au coup par coup : « Je règle chaque problème comme il viendra. ». Cette tension temporelle est intégrée par une stratégie de segmentation pour envisager par étapes successives et par ordre de priorité les actions à entreprendre dans un contexte de changement de vie. Le fait de se concentrer sur le présent pour éviter le stress lié à l'inconnu est défini dans les travaux de Serge Paugam (2007) d'« horizon temporel limité » chez des personnes en situation d'instabilité professionnelle et de précarité. Ici, il ne s'agit pas à proprement parler de cela puisque les élèves savent qu'ils auront un poste en établissement pénitentiaire en fin de formation. Mais il n'en demeure pas moins que les contours de cette nouvelle vie à venir sont imprécis, redoublés chez certaines personnes par le sentiment de n'avoir aucune prise sur leur affectation. Ainsi pour Paul : « On essaye d'y penser mais on n'y peut rien là-dedans de toute façon. (silence). C'est compliqué. On veut peut-être un endroit mais qu'on aura peut-être pas forcément. On verra bien. Là, au jour d'aujourd'hui, on peut penser qu'on va être à Rennes, à je sais pas quoi, à truc, bidule. On sait rien. ».

Tous les élèves rencontrés attestent d'une perception temporelle commune, à savoir l'accélération du temps à partir du jour de l'amphithéâtre d'affectation, moment clé qui scelle le choix d'établissement de chaque élève. Ce qu'ils nomment à cette étape de leur carrière le « délai de route » désigne ce laps de temps entre la fin de la formation et la prise de poste qui a généralement lieu une quinzaine de jours plus tard. La projection sur cette courte période de transition génère de l'appréhension.

Après, ce qui me fait le plus peur, c'est le temps qu'on a entre le moment où on connaît l'affectation et le temps qui m'est imparti pour trouver un logement, pour m'installer. Pour déménager en fait. Parce que comme je suis toute seule avec le petit, je peux pas le laisser un mois dans la maison en disant : « Moi, je pars chercher un logement, on va s'organiser et tout ». Y'a 15 jours. J'ai 15 jours pour faire tout ça. C'est ce qui me fait vraiment peur. Parce que là, ça va être compliqué. » Sonia

« Plus on est informé de bonne heure, mieux on peut accepter la délocalisation. » Emilie

Coûts de la mobilité

Père de trois enfants en bas âge et marié, Gabriel déclare beaucoup penser à l'affectation et aux conséquences que cela va avoir sur la vie de famille :

« Ce n'est pas une délocalisation qui se fait comme ça. Surtout qu'on a des enfants, y'a une organisation et tout. Si je dois déménager, je vais devoir m'organiser, je vais devoir prévoir comment ça va se faire, jusqu'où ça va se faire, combien ça va me coûter (...) Je suis en Ile-de-France, je suis affecté à Marseille. C'est énorme » ; « Et il faudra aussi que ma femme voie où elle peut aller travailler, où elle pourra postuler. »

Les décisions à prendre dans l'urgence sont issues de situations en interdépendance, ce qui complexifie les modes d'action à entreprendre :

« Parce que je me dis que ce sera des choix à prendre au dernier moment : la maison, qu'est-ce qu'on en fait ? Comment on va gérer ? Est-ce que je vais là-bas et selon où c'est, est-ce que je peux revenir tous les 15 jours ? Comment je m'organise sur place pour un logement ? Ça fait un double loyer à payer. Mine de rien. Donc après, c'est toutes les questions qui vont venir se greffer (...) c'est savoir comment se rendre sur le lieu de travail ? Quels sont les plannings pour s'arranger pour rentrer ? Est-ce que ma vie, elle va être en suspens pendant un certain temps et ne pas rentrer ? Est-ce que mon mari va me suivre puisque j'ai un enfant qui est scolarisé et l'autre qui n'y est plus. Est-ce que je prends l'autre gamin qui est au lycée ? Voilà, c'est des questions qui vont être vraiment pertinentes quand on va y être. » Isabelle

« Donc je me dis que je vais peut-être prendre le premier appartement qui va me venir sous la main. Et puis après, rechercher quelque chose de bien. Mais en réfléchissant, ça va me coûter encore un bras. Parce qu'il faut payer les loyers d'avance. Faut payer les cautions, faut payer les agences. Faut payer le déménagement. Mine de rien. Même si c'est nous qui déménageons. Ça coûte de l'argent quand même. Après, est-ce qu'il y a des aides, est-ce qu'il y a pas d'aides ? Comment ça se passe ? Est-ce que l'école nous fournit des aides pour trouver des logements ? Est-ce que... Enfin, y'a tout ça que je me pose comme questions mais que je veux pas encore y répondre parce que c'est pas vraiment le moment. Je veux pas, entre guillemets, me polluer l'esprit avec ça parce que je suis pendant la formation. Mais c'est vrai que c'est des questions que les gens nous posent en plus (l'entourage) (...) « Tu vas déménager ? Mais tu vas où ? Bah je sais pas ? Bah tu sauras quand ? Quand je vais partir ! » Sonia

Plus loin dans l'entretien, elle comparera cette situation à celle de son père militaire qui savait où il allait

être muté quatre mois en avance. Le déménagement était préparé très longtemps en avance, qu'elle qualifie d'« organisé. Alors que là, ça va être désorganisé et ça va me stresser. C'est pour ça que j'ai pas trop envie d'y penser mais j'y pense indirectement. ».

De façon générale, la question de l'accessibilité au logement est un questionnement majeur et très répandu chez les élèves interviewés à propos de leur projection sur le temps de l'affectation pour plusieurs raisons.

En premier lieu, le domicile constitue un repère, voire un refuge ; une base à partir de laquelle la personne peut envisager une installation durable dans un contexte inconnu :

« Je pense que ce qui est le plus important quand on emménage quelque part, c'est d'avoir un lieu, un repère pour pouvoir se retrouver. Un refuge si vous voulez, car on arrive dans un environnement où l'on connaît rien ou très peu de choses. La première chose qu'on va chercher dans ce cas-là, c'est un endroit où est-ce qu'on peut se poser, se reposer, penser et interagir avec des autres personnes mais ça, c'est plus dans le futur. - Et le refuge, ce serait quoi ? - Un foyer déjà. Je pense que la première chose à faire quand on arrive dans des lieux comme ça, des lieux nouveaux, c'est trouver un foyer. Un endroit où on peut poser nos affaires, un point de repère où on peut partir, où est-ce qu'on sait où est-ce qu'on peut être un petit peu en sécurité. » Arnaud

En parallèle, Sonia parle de « critère financier » pour évoquer la problématique du logement, qui sera déterminant pour orienter ses recherches et trouver un habitat adapté à ses ressources. C'est aussi l'inquiétude de Julien : « L'incertitude, c'est par rapport au logement. Parce que j'ai deux enfants et avec ma femme, il nous faudrait un T4. Il faut gagner trois fois le montant du loyer. Ça sera pas notre cas. Même avec le salaire. ». Il évoque aussi la méconnaissance des quartiers et des localités comme un frein à la recherche autonome de logement :

« Ce n'est pas la mobilité en elle-même qui est problématique. La France est belle, toutes les régions sont intéressantes. C'est surtout le fait de se loger. On connaît pas les quartiers. On sait pas si on va être dans un quartier mal famé ou pas. On est quand même surveillant pénitentiaire. Si on étend du linge et qu'on a des voisins qui sont d'anciennes personnes détenues ou qui ont de la famille de personnes détenues, voilà c'est quand même problématique à ce niveau-là. »

Il partage également sa réflexion vis-à-vis d'un métier qui peut l'exposer à d'éventuelles représailles, pour lui mais aussi pour les membres de sa famille. Mettre en sécurité ses proches par une stratégie d'évitement rési-

dentiel est une démarche déjà envisagée par cet élève en début de formation.

Anne exprime en parallèle son sentiment d'être abandonnée par l'institution dans ses futures démarches de recherche de logement. Cette réalité constitue une dimension centrale dans ses choix d'affectation, puisqu'elle est associée au projet migratoire de ses enfants restés chez leur grand-mère maternelle.

« On vient d'abord pour soi (...) mais nous lâcher comme ça en liberté, je trouve pas ça correct surtout que depuis quelques années, ce sont les ultramarins qui répondent le plus à la demande du travail pénitentier et peut-être qu'une correction sur tout ce qui est l'hébergement et tout. Ce serait bien de prendre ça en compte car on laisse...comment dire, on paye cher d'une certaine façon de quitter notre famille, notre cercle de vie parce que c'est quand même quelque chose de différent. »

L'enjeu du logement est ici de taille puisqu'il représente la condition de retrouvailles familiales :

« C'est omniprésent. C'est tout le temps là. Il faut qu'on puisse parer à toute éventualité. Si je vais devoir reporter l'arrivée de mes enfants : sur combien de temps. Si je n'ai pas Orléans ou à proximité de Toulouse, il faut que je puisse trouver un équilibre, une stabilité avant de les faire venir. »

C'est aussi le cas de Pierre qui projette de faire venir ses enfants en métropole. Il prévoit donc de rechercher un logement suffisamment grand pour pouvoir les accueillir dans un premier temps pour des vacances ou de façon permanente si possible.

Dans la situation de Loti, le logement est aussi une donnée essentielle pour faire revenir sa fille en garde à Tahiti. À cela s'ajoute la nécessité de trouver un mode de garde adapté puisque les grands-parents ne peuvent assurer ce rôle au quotidien, faute d'être proches :

« C'est pas de suite qu'elle reviendra. Parce que j'ai envie de me laisser le temps d'arriver, de me trouver un logement si jamais je suis pas à Strasbourg. Un moyen de garde. 'Fin, le temps de m'organiser peut-être. Parce que la faire venir et me retrouver bloquée, ça peut être compliqué. »

Émilie évoque de son côté ses inquiétudes à propos de ses futurs horaires de travail et les répercussions sur l'organisation de la vie familiale avec deux enfants à charge :

« Comment je vais faire ? Est-ce que je vais pouvoir gérer mes enfants toute seule ou pas ? (...) je m'étais déjà

renseignée pour avoir peut-être une fille au pair chez moi ... avoir toujours quelqu'un parce que c'est vrai que quand on n'a personne ... c'est ma seule question que je me pose : est-ce que ça va être compatible avec ma vie privée ? »

En plus des interrogations relatives au fonctionnement quotidien de la famille à redéfinir, Émilie s'interroge sur le budget qu'elle va devoir consacrer à la garde de ses enfants si elle travaille avec des horaires décalés.

Au-delà du coût financier de la mobilité qui englobe le déménagement et l'installation dans un nouveau logement, nous évoquerons ici le poids à payer pour les proches des élèves affectés.

Impacts de la mobilité sur les proches

Nous avons abordé plus tôt les conséquences de l'entrée en formation à l'Énap sur les dynamiques familiales. Dans ce cheminement, on s'interrogera ici sur le positionnement des proches et des impacts à moyen terme qu'exercera l'affectation en établissement pénitentiaire.

Mère de deux adolescents, Isabelle déclara les concernant : *« J'ai l'impression qu'ils ne se projettent pas. Ils ne s'en rendent peut-être pas compte non plus parce qu'on n'en parle pas plus que ça non plus. »*. Dans ce cas de figure, il y a absence d'opinion en raison de l'absence de discussion et d'information au sujet de l'affectation à venir. Cette situation révèle la difficulté pour soi et son entourage d'envisager concrètement les enjeux et les modalités du changement de vie en gestation. C'est aussi ce que constate Émilie quand elle reconnaît ne pas avoir informé ses parents à propos du fonctionnement de l'affectation : *« Cela ne sert à rien d'inquiéter de quelque chose qui n'est pas effectif. »*

D'autres personnes ont davantage abordé ces questionnements avec leurs proches. C'est notamment le cas de Pierre et de ses filles qui sont restées vivre à La Réunion. La perte du réseau social est une dimension essentielle des conséquences que générerait un déménagement en métropole : *« La première, elle m'a dit qu'elle sait pas, qu'il faut qu'elle réfléchisse. (...) Oui, quand on est ado, y'a aussi le réseau social qui est important, les amis, de quitter un peu les copines... »*. C'est aussi ce que livre Jérôme : *« Pour les enfants, c'est plus dur. Pour ma femme, c'est dur mais c'est différent. Les enfants, ils ont besoin de se projeter et d'avoir leur petit confort. C'est plus pour les enfants que c'est difficile. (...) Même pour l'école, pour les copains et les copines. »*

Loti évoque l'impact de son choix de carrière sur l'avenir professionnel de son conjoint. Gendarme mobile,

il compte renoncer à cette disposition en raison des futurs horaires décalés de sa femme et de la nécessité d'être présent le soir pour la garde de leur enfant. Quant à Isabelle, elle fait mention de la situation de santé de son époux qui devra faire suivre son dossier médical dans un laps de temps court pour éviter toute interruption de soin, tout en n'ayant pas la possibilité d'anticiper ces démarches.

Projection sur l'affectation

Dans les représentations individuelles du fonctionnement et des enjeux liés au système d'affectation, deux visions se dégagent des discours des élèves surveillants en début de formation.

La première voix avance l'idée d'un investissement sérieux et régulier dans la formation comme moyen essentiel pour bénéficier d'une plus grande souplesse et d'une marge de manœuvre importante dans ses choix d'affectation. Ainsi, Jérôme déclare : *« Plus on travaille, plus on peut espérer monter dans le classement et pouvoir choisir ce qu'on veut »*. Ce que confirme Sonia en ces termes : *« Prioritairement, c'est déjà arriver à me classer et après, tu vas là où tu veux »*.

« On est là pour travailler, pour étudier. Donc, je me consacre à fond là-dessus. Rien que pour pouvoir choisir à la fin. Ça, c'est important. Donc, du coup, je me concentre là-dessus. » Hery

« On se prépare à se dire mentalement : « bon ben, faudra travailler pour être dans les meilleurs ». C'est surtout ça. Parce que c'est le seul moyen qu'on a pour avoir main mise sur l'affectation. Parce que s'il y a, admettons, 2 places ou 3. Faut soit prier pour qu'il y ait personne devant qui veut cette place ou soit être dans les meilleurs pour avoir toutes ses chances. Y'a 3 places, c'est pas grave. J'ai pris la première, c'est fait. » Morgane

Dès leur entrée en formation à l'Énap, les élèves sont conscients que leur place au sein du classement général en fin de formation est déterminante dans la perspective de leur future affectation. S'il faut travailler pour être bien classé et pouvoir choisir son poste, on note aussi que ce système instaure un climat de contrôle mutuel au sein des groupes, comme l'illustre l'extrait suivant :

« -À quel point vous pensez ou pas à l'affectation ? Avec leur histoire de points comportements, du moins dans mon groupe, on se checke tous les matins. On se regarde les boutons, la tenue. On se regarde tout, on se réarrange comme il faut parce que le but, c'est de ne pas perdre de points. Les téléphones, on les met en mode avion tous ensemble. Le moindre point qu'on va perdre,

après ça va être le festival. Ça va tomber avec une personne qui va faire quelque chose de répréhensible. Après le moindre détail, ça va être sanctionné. Parce qu'il y aura eu une personne d'avertie qui aura perdu des points, ça justifiera que tous ceux qui ont fait la même connerie, voilà... Et comme le but du jeu, c'est de ne pas perdre de points et d'en gagner dans les examens. » Étienne

La seconde voix exprime le fait qu'il n'y ait pas de réelle concurrence au sein des promotions d'élèves surveillants car les personnes engagées dans cette formation ne sont pas originaires des mêmes régions. Ainsi, elles solliciteront des établissements différents les unes des autres, indépendamment de leur position au sein du classement général. Dans cette perspective, le critère de proximité résidentielle s'impose comme le déterminant principal des choix d'affectation individuels à venir.

« On a la chance d'être vachement répartis. On a deux, trois ultramarins qui vont réclamer les établissements qu'ils voudront et tous les autres, on est répartis dans toute la France et la chance qu'on a, c'est qu'on ne réclamera pas la même chose. Tout le monde veut être chez soi à peu de choses près. (...) Avec la quantité d'ultramars, on a énormément d'espoir que les prisons d'Ile-de-France soient prises. (...) On a tous l'espoir que les ultramarins nous laissent nos régions. Parce qu'on se dit tous qu'on veut rentrer à la maison ou alors dans le coin. » Étienne

Globalement, l'un des premiers impératifs qui encadre la projection de l'affectation en établissement est la situation familiale des personnes interviewées. Le fait d'être célibataire est vécu comme un élément différenciateur de la réflexion à ce sujet et des modalités d'organisation à venir. C'est en ces termes qu'en témoigne Arnaud, sans partenaire ni enfant :

« Ça aurait été différent [la vie en couple] dans le fait où il aurait fallu se mettre en contact déjà avec le concubin ou la concubine parce que c'est une décision qui doit être prise en famille un petit peu. Je pense que ça aurait été moins influencé sur le lieu où je veux me rendre actuellement parce qu'il y aurait eu, comment dire, plus de difficultés à me rendre là-bas. Le fait d'y aller en emportant sa famille, que ce soit juste sa femme ou qu'on ait des enfants avec, c'est pas forcément les mêmes prédispositions que partir seul. »

Sonia, mère célibataire d'un enfant, fait aussi cette comparaison concernant les conditions de déménagement et d'installation : *« Je pense que ça aurait été plus simple toute seule car j'aurais pu prendre un garde-meuble et une chambre d'hôtel en attendant. Chose que je ne peux pas faire là, car y'a le petit quoi. »*

Célibataire depuis peu, Étienne confirme cette plus

grande facilité de mouvement en déclarant : *« Maintenant, je peux bouger. C'est plus simple. »*. Ce constat se base sur le fait que son ex-compagne avait un emploi pérenne dans leur région de vie. Sa stabilité professionnelle aurait constitué un frein dans les possibilités et les choix d'affectation d'Étienne. En concubinage, Morgane témoigne justement de cette situation :

« Parce que mon conjoint, il a déjà un travail, un CDI. Un bon poste. Une bonne entreprise, un bon patron. Bien payé. Donc ça fait réfléchir aussi. Parce que s'il faut bouger pour retrouver, il retrouvera. Mais dans les mêmes conditions, on sait jamais. [Avant] « on n'était pas stables au niveau des emplois. Donc c'était soit on était en contrat, soit en intérim, soit rien du tout. Donc effectivement, dans ce cas-là, bouger c'est moins contraignant. Parce que là, c'est pour la stabilité de quelqu'un. On est flexibles. On bouge facilement. Mais après, quand il y en a déjà un qui est posé depuis quelques temps, c'est bien plus compliqué. »

A contrario, il existe des situations familiales où la personne est disposée à suivre son/sa partenaire comme le souligne Émilie : Il y en a qui sont très libres au niveau géographique et souvent j'entends beaucoup dire : *« c'est pas grave, mon mari ou ma femme, ça ne la dérange pas de me suivre »*. C'est exactement ce que relate Julie dont le compagnon est actuellement sans emploi : *« Peu importe là où tu vas être affectée, on [son conjoint et leur fille] va te suivre. »*. Tout comme Isabelle dont le mari ne peut travailler pour des raisons de santé : *« Effectivement, si je peux le prendre sous le bras et l'emmener, c'est bon. »*

Si le fait d'être en couple peut représenter un frein à la mobilité pour des raisons professionnelles liées à la carrière du conjoint, la garde alternée des enfants peut constituer un élément perturbateur pour penser l'avenir chez les élèves concernés par cette problématique. Dans le cadre de leur réflexion sur l'affectation à venir, cette situation familiale est une contrainte majeure car leur mobilité professionnelle pourrait fortement impacter les modalités de prise en charge de leurs enfants ainsi que leur relation avec l'ex-conjoint-e. Dans ce contexte, l'objectif de maintien d'une certaine proximité résidentielle avec le second parent constitue un critère prioritaire pour formuler leurs vœux d'affectation. Cependant, vu que l'élève ne peut pas être sûr d'obtenir un poste qui soit proche de son domicile en raison du système d'affectation tel qu'il est actuellement organisé, la projection dans l'avenir peut être une source importante de préoccupation.

Comme l'exprime Julie : *« c'est le fait de reformuler comment je vais le dire à mon ancien conjoint pour dire si un jour, je serai amenée à travailler ailleurs par rapport*

à notre...Est-ce qu'il va me donner la garde exclusive de ma fille ou il va la garder ou ça va être encore un autre conflit et tout ? Donc c'est ça qui me trotte dans la tête. ». Avant de préciser plus loin :

« A un moment donné, il faut que je pense à comment je vais faire par rapport à mon affectation. Il faudra en parler de tout ça parce que je ne suis pas seule. Peut-être que mon compagnon d'aujourd'hui, il va être libre en fait. Libre de me suivre et tout ça. Mais y'a ma grande fille derrière. Donc ce qui fait qu'il y a pas mal de choses qui... comment dire...je sais pas comment l'expliquer...Qui vont être bousculées par rapport à ça. »

Autrement dit, la mobilité professionnelle peut générer un conflit familial dont l'enjeu premier est l'obtention ou le maintien de la garde des enfants :

« Elle [la mère des enfants] a bien réagi en deux sens. Déjà, j'étais étonné. J'ai dû lui redire deux fois : « t'as pas compris, je pars en France, en métropole définitivement ». Et elle ne s'est pas opposée à ce que je laisse les enfants chez mes parents. J'ai trouvé ça bizarre mais par contre, elle est opposée à ce que mes enfants viennent ici. Du moins, pour l'instant. Après, ça peut peut-être changer au fur et à mesure des années. Après, pour l'instant, je sais que ça ne sera pas faisable non plus. Parce que moi, pareil, il faut que je m'installe aussi, que je les accueille dans de bonnes conditions. Et après, elles auront leur mot à dire aussi. Si les deux sont d'accord pour venir et que la mère n'est pas d'accord, là il faudra saisir le tribunal. » Pierre

Pour Pierre, la séparation familiale avec ses enfants est une donnée ancrée dans un temps long et qui a déjà fait l'objet de discussions avec le co-parent. En effet, son départ en formation a déjà fortement impacté la garde alternée telle qu'elle était définie au préalable. L'instabilité demeure puisque le projet de faire venir ses enfants en métropole est concrètement envisagé par Pierre une fois qu'il sera en poste. Autrement dit, la dynamique familiale telle qu'elle s'est redessinée depuis son départ de La Réunion va être à nouveau bousculée, entraînant une possible reconfiguration des liens avec le co-parent¹.

Critère de proximité résidentielle

Ainsi, en lien avec la situation familiale qui exerce une certaine influence sur les choix d'affectation des élèves, notamment dans le cas de la garde alternée, la proximité résidentielle avec le futur lieu de travail est un critère

incontournable dans la projection sur l'après-formation.

D'après son expérience personnelle de l'éloignement avec sa famille et sa région telle qu'elle l'a vécue plus jeune dans le cadre de ses études, Émilie considère qu'il est primordial de maintenir une stabilité géographique pour sa fille :

« Je ne veux pas lui faire subir le même sort : je sais ce que c'est que d'être loin de sa famille, de ses amis, de son environnement. Je sais ce que c'est puisque moi, j'avais vraiment personne, personne. C'est super dur d'être éloigné de sa famille. Maintenant, lui faire subir ça. Non. Je ferai tout pour pouvoir rester ici. »

Dans ce cheminement, Étienne, actuellement célibataire et sans enfant exprime son attachement à sa région de vie :

« Si je peux aller en PACA, ce serait absolument génial. Je ne quitterai pas mon climat, les amis, la famille...Mais je me dis que les mutations aussi aiment le soleil (...) Je ne me suis jamais posé l'idée que je vais me poser de façon normale autre part [que dans sa région] parce que déjà, c'est dur à envisager. (...) Je n'ai jamais quitté le coin. Même quand je pars en vacances, je reste sur les côtes de méditerranée. »

L'attachement à un environnement de vie est constitutif de processus identitaires basés sur un fort sentiment d'appartenance et d'ancrage territorial et social. La connaissance de l'espace et l'intensité des relations personnelles participent ainsi à assurer un « sentiment d'assurance et de protection »² qui est mis en danger dans le cadre de la mobilité géographique. Dans ce cas de figure, elle est perçue comme un frein à l'épanouissement et la stratégie professionnelle à l'œuvre pour se rapprocher de sa région serait d'intégrer sa DISP d'origine³. Ainsi, Étienne envisage par exemple plus facilement de bouger à l'échelle de sa région :

« Je pense qu'on est énormément à faire passer le caractère géographique avant le reste. Le but, c'est d'être proche de la maison. Une fois qu'on est dans une Direction Interrégionale, on se dit que les transferts sont vachement plus faciles. Parce que passer de Dunkerque à Marseille, ce sera pas simple. Tandis que passer de Lille à Calais, ce sera tout simple. Le but c'est de rentrer dans une DI et une fois que c'est fait, on bougera plus facilement. »

¹ Laure évoque, quant à elle, la future affectation comme une opportunité à saisir pour s'éloigner du père de son enfant avec lequel elle est séparée. La mobilité serait ici une occasion pour s'extirper d'une relation conflictuelle, une source de « soulagement ».

² Voir l'article de Cécile Vignal (2005) pour aller plus loin dans la réflexion sur l'arbitrage entre mobilité et non-mobilité pris entre les logiques professionnelles, familiales et résidentielles dans un contexte de délocalisation de l'emploi.

³ Dans ce cheminement, Canelle parle de stratégie migratoire pour caractériser l'affectation dans une région frontalière à la sienne

Cependant, la proximité géographique n'est pas forcément une priorité pour toutes les personnes rencontrées qui entretiennent des rapports différents à la mobilité en articulation avec des trajectoires de vie individuelles et variées.

Critère professionnel

Certains élèves déclarent prendre en compte la réputation des établissements pénitentiaires dans leur liste de choix d'affectation. On parle d'« échos négatifs », « d'évènements pas trop glorieux » pour caractériser des lieux de travail qui « ne donnent pas envie » du fait de leur mode de gestion interne, de leur état ou de leur situation géographique.

Au-delà de la valeur accordée à l'établissement sur la base des faits divers réels ou supposés qui s'y seraient déroulés, les conditions de travail telles qu'elles sont envisagées constituent un critère pour formuler ses choix d'affectation dans la perspective de s'ancrer sur le plan professionnel :

« Pour moi ce qui est important dans le travail, c'est l'esprit d'équipe. Même si c'est un endroit que j'aime pas ; après on ne peut pas tout avoir dans la vie, je suis conscient de ça aussi. Le plus important pour moi, c'est l'esprit d'équipe. Et si je suis dans une bonne équipe, même si j'aime pas l'endroit, non, je vais rester. Je sais pas, si je suis pas bien, je sais que je peux compter sur un collègue. Si je me fais agresser, je sais que je peux compter sur un collègue. Ça, pour moi, c'est le plus important. Si je choisis un endroit et que je ne trouve pas ma place dans l'équipe, non, j'ai plus de risques de démissionner comme ça que l'inverse. » Pierre

Rejoindre les grands établissements pénitentiaires comme Fleury-Merogis ou Fresnes en première affectation représente en parallèle un choix de nature stratégique¹ selon plusieurs élèves. Étienne émet l'hypothèse que ces établissements sont plébiscités par les personnes en recherche d'une activité de travail importante, des « lieux où il se passe vraiment des trucs ». Dans le cadre d'éventuelles demandes de mutation, Étienne fait référence au système de points pour évoquer les stratégies à l'œuvre dans les parcours professionnels : « Plus l'établissement est craignos, plus on gagne de coeff'. C'est le but du jeu. ». Romain parle quant à lui de « cheminement logique » pour caractériser son futur choix d'affectation au sein d'un établissement pénitentiaire de la région parisienne avec lequel il a déjà tra-

vaillé en tant que professionnel extérieur. Le fait qu'il connaisse et qu'il apprécie les équipes de travail sont, pour lui, des critères de premier ordre pour envisager sa première affectation dans une DISP qui recrute massivement.

Chez certains élèves, la mobilité géographique est incontournable si l'on a des perspectives d'évolution professionnelle, comme le mentionne Jérôme : « La mobilité fait partie intégrante du métier. Après, si on aspire à monter un peu dans la hiérarchie, il faut s'habituer à bouger un petit peu tout le temps. ».

C'est également le point de vue de Gabriel qui constate que les formateurs de l'Énap ont beaucoup bougé pendant leur carrière : « De ce que moi j'ai compris, lorsqu'on veut évoluer professionnellement au sein de l'administration pénitentiaire, il faut bouger. C'est là où je me dis : « Est-ce que cette facilité d'évolution est vraiment réelle ou est-ce que ce sont des arguments qu'on nous donne pour nous motiver ? » ». Autrement dit, s'il a l'impression que c'est facile de monter en grade, il se demande si la mise en avant de ces possibilités d'évolution n'est pas un moyen pour faire accepter la mobilité professionnelle et ses conséquences.

Enfin, pour Étienne qui a pour ambition de devenir ÉRIS, il dresse le même constat. En revanche, dans son cas, si la mobilité géographique est directement associée à la mobilité sociale, elle est subie mais tolérée en raison du projet professionnel défini : « Dès que je vais prendre un grade, je sais que je vais partir dans une prison que je n'ai pas choisie. ».

Comme le souligne justement Djaouida Sehili (1996)², la mobilité géographique constitue un « passage obligatoire pour un projet d'avancement et d'évolution de carrière. De plus, pour certains agents, bien qu'exigeant un certain volontarisme individuel, la mobilité, et plus particulièrement la mobilité géographique, est malgré tout une obligation de la fonction. Elle correspond à des normes, à des usages propres à la catégorie. » (p.43).

Au-delà de ces considérations³, les élèves ont mentionné d'autres critères qui débordent du champ strictement professionnel pour rendre compte de leur projection sur leurs futurs choix d'affectation.

¹ En amont de l'affectation, les choix de stage au sein de grands établissements pénitentiaires sont un moyen de découvrir tous les aspects du métier. Dans cette perspective, ces établissements sont considérés formateurs en raison de leur activité importante et diversifiée comme l'explique Pierre : « Après, j'ai demandé Fleury-Merogis parce que j'ai besoin de découvrir le métier, toutes les facettes du métier : sur la courserie, l'extraction judiciaire, les ateliers... ».

² Djaouida Sehili, « L'institution judiciaire : statuts et mobilités. Le cas des greffiers, des magistrats et des surveillants de prison », Résumé du rapport final, 1996.

³ Dans son étude sur les premières migrations professionnelles des surveillants pénitentiaires, Canèle Cavallès (2015) avait déjà identifié les conditions de travail, le cadre de vie ainsi que les perspectives d'évolution comme des critères encadrant les choix d'affectation.

Critère de territoire

À travers les entretiens est apparue l'idée selon laquelle la mobilité professionnelle peut être envisagée comme un moyen volontairement recherché de quitter son environnement habituel pour découvrir un nouveau cadre de vie qui permet de s'enrichir sur le plan personnel.

« Dans mon cas, je pense que je vais utiliser cette opportunité qu'on a, de pouvoir voyager. Donc découvrir différents endroits, différentes mutations, différents types d'environnements. Après, parler d'un endroit précis dans lequel je voudrais rester, pour l'instant, j'ai pas encore d'idée. Je préfère encore visiter avant de me prononcer sur un lieu. » Arnaud

Chez Arnaud, la nouveauté est vécue comme une source d'apport puisqu'elle permet de vivre des expériences inédites et diversifiées. Elle est alors un instrument pour développer ses capacités d'adaptation à travers une posture d'ouverture, en dépit des changements spatio-temporels générés par la rupture avec le quotidien. Cet élève évoque aussi la notion d'automatisation suscitée par la mobilité géographique qui oblige à se débrouiller par soi-même :

« Je pense que ça m'aide parce que ça m'a apporté une expérience au niveau du familial donc ça apprend à pas forcément dépendre des liens familiaux. Pas être dépendant de sa famille, de ses parents, de ses frères, de ses cousins. Je sais pas, peu importe le lien familial. Ça permet de se développer personnellement, aller à la rencontre des gens. C'est un investissement personnel. La personne qui est habituée à ce qu'on fasse tout pour elle aura plus de difficulté que la personne qui part, qui découvre, qui cherche, qui apprend. »

Ici, le but n'est pas la recherche de stabilité géographique mais au contraire, la quête du mouvement qui implique une disposition personnelle au changement. Ainsi que le souligne Arnaud : *« La personne qui arrive et qui ne veut rien changer, elle va avoir beaucoup de mal à s'adapter. »* Dans cette perspective, la capacité d'adaptation est une compétence acquise au fil des expériences de vie. Comme le remarque Morgane : *« Je m'adapte facilement. Je prends des repères facilement. Quand on a déjà bougé dans une grande ville et dans une petite ville, après c'est plus ou moins pareil. »*

Dans le discours d'Arnaud, la mobilité est aussi envisagée comme une occasion pour prendre du recul par rapport à sa vie :

« Je suis content de bouger. Ça me permet de visiter, faire des rencontres, apprendre des choses et ça me permet aussi de me remettre à zéro. Donc, ça me permet de pas toujours avoir le même rythme, de casser ce rythme et

par exemple, sur certaines situations, de me remettre en question sur certains points de ma vie. Sur certains points de ma vie personnelle ou professionnelle. »

La mobilité est aussi un moyen de stimuler l'ouverture d'esprit des membres de son entourage. Selon Isabelle, son mari considère sa future affectation comme une « occasion de voir autre chose » pour lui qui n'est jamais sorti de France. Jérôme, qui a eu l'habitude de déménager en France à plusieurs reprises avec sa famille pour des raisons professionnelles, constate aussi les bénéfices de la mobilité pour ses enfants :

« Dès que j'arrive dans une nouvelle région, je fais tout ce qui est culturel avec les enfants. Quand j'étais en Touraine, j'ai fait les châteaux de La Loire. Là, à Bayonne, on est côté de l'Espagne alors on en a profité pour visiter tout ce qu'il y avait côté espagnol. On essaye toujours de trouver des choses, même s'il y a du négatif, de trouver du positif pour leur montrer que la région est quand même chouette. (...) On aime leur montrer qu'il faut bouger maintenant pour s'épanouir et découvrir de nouvelles choses. »

Loti évoque aussi cette appétence pour la mobilité qu'elle souhaite transmettre à son enfant :

« Parce qu'ici, le fait de bouger, je vois ma fille, elle est ... comment on dit, éveillée. Elle est curieuse. On a fait l'Italie, la Belgique. On est partis en Grèce. J'ai envie de la faire bouger, comme moi j'ai bougé quand j'étais jeune. Parce que ça ouvre l'esprit en fait. Et ça se voit sur son comportement. Elle est ouverte en fait. »

En parallèle de l'ouverture d'esprit que produit le fait de bouger, plusieurs élèves originaires des DOM-TOM ont spontanément évoqué la centralité de la métropole comme une opportunité pour découvrir la diversité géographique et culturelle du continent européen à coût raisonnable.

« C'est très cher de partir de Tahiti et puis c'est beaucoup plus loin de tout. Alors qu'ici on est à proximité. On fait juste deux heures de voiture et on est dépaycé. C'est des paysages totalement différents donc rien que ça, c'est chouette. » Loti

« Le fait de venir ici, c'est bien car on est ouvert à tout, au monde par rapport à La Réunion. Par exemple, pour voyager, on est obligé d'aller en métropole et après de découvrir un peu partout. Tandis que là, on est ouvert, on peut aller en Espagne en voiture. J'aime ce côté-là. » Melvin

Gabriel mentionne la chance de pouvoir éventuellement quitter la région parisienne pour s'installer sur un autre territoire avec la sécurité d'avoir un emploi stable sur place :

« Je ne suis pas contre la mobilité. Contrairement à beaucoup de gens qui aimeraient rester dans le secteur d'où ils viennent, moi c'est tout le contraire. (...) Moi, je souhaite quitter l'Île-de-France parce que je trouve que c'est l'endroit le moins beau de la France (...) Quand on veut aller ailleurs, la meilleure chose c'est de ne pas avoir à chercher un travail. C'est clair que c'est une grande motivation. Vous savez que vous allez partir, vous avez plusieurs choix, ce ne sera pas forcément accepté mais y'a une chance. Donc, il faut quand même tenter sa chance. Et le point le plus important, lorsque vous vous êtes déplacé, vous n'avez pas à chercher un travail. »

Dans le cas des familles, cette nécessité d'adaptation pour affronter le changement et l'intégrer dans une nouvelle trajectoire de vie est envisagée comme une disposition qui implique l'accord des parents et des enfants.

« Dans le cadre éventuellement où j'aurai peut-être une femme ou des enfants, c'est une adaptation pour eux. Ce qui est facile à changer pour moi, ce n'est peut-être pas facile pour eux. Après, dans une situation familiale, il faut que tout le monde soit d'accord parce que celui qui n'a pas envie d'y aller, il va subir. Tant qu'il va vivre là-bas, il va subir. Ça, c'est pas bon. » Guillaume

« Que tout le monde soit ok pour se lancer dans l'aventure. Surtout par rapport à la mobilité justement. On a accepté les incertitudes, les risques que ça comportait. On tente notre chance on va dire. » Julien

Anthony va plus loin avec l'idée que la condition au changement réside dans l'approbation de tous les membres du foyer au projet de mobilité familiale :

« Quand le fiston, il sera peut-être adolescent, on va peut-être rester au même endroit. Par rapport à la pédopsychiatrie machin et tout, je sais que c'est compliqué. Les adolescents, ils sont très très...Voilà, ils sont liés quand même. Il suffit qu'il ait une copine et c'est mort après ! Parce que je connais, enfin j'ai eu l'écho que dans la famille...Une fois, il y avait une famille qui est rentrée à La Réunion et y'avait tout le monde qui était d'accord pour repartir, sauf la fille qui était adolescente. Elle avait son copain en métropole. Et quand ils sont arrivés là-bas, elle s'est suicidée. Donc voilà...C'est pour ça que j'ai suivi une émission : on nous a dit que voilà, si jamais ... Enfin, il faut l'accord de toute la famille pour partir. Si y'a une personne qui dit : « non, je veux pas partir ». Eh ben, il vaut mieux rester là. »

À l'évocation des critères qui fondent les vœux d'affectation, bon nombre d'élèves ont aussi fait part des représentations sociales qui motivent leur attraction ou leur rejet vis-à-vis des différentes régions de France métropolitaine.

Dans le cadre d'un projet d'installation, le sud de la France est plébiscité pour plusieurs motifs. Le premier facteur influant est la recherche de conditions météorologiques favorables, et plus particulièrement pour les ressortissants français originaires des DOM-TOM. Ce choix stratégique permet ainsi d'amoindrir le choc climatique qui accompagne leur mobilité vers la métropole, comme en témoigne Loti :

« - Et Montpellier ou Toulouse, c'est plutôt parce que vous avez des amis ?

Oui, voilà c'est ça. Après, surtout parce que c'est dans le sud et qu'il fait chaud ! Ça serait un plus parce que l'Alsace, c'est dur quand même. (...) On était à moins 15 cet hiver ! (...) Oui, chez nous, on est entre 30 et 35 degrés toute l'année quoi. Avec beaucoup de vent alors la chaleur, on la sent pas forcément. L'Alsace, c'est bon, c'est beau, on boit du bon vin, mais j'avoue que toute l'année là-bas, c'est dur. »

C'est aussi ce que souligne Pierre : « je pense que cette année, ça va être dur aussi. Enfin, je serai là que trois semaines mais je crois qu'en janvier, ça va être dur aussi (...) il neige, il fait froid. À La Réunion, il neige pas. Les températures, elles baissent rarement en-dessous de zéro. »

Au-delà des températures, le cadre de vie est pris en compte dans la réflexion des élèves avec pour certains, le critère de proximité avec l'eau. Ainsi, Sonia dira : « Si j'ai le choix, je vais prendre Marseille. Pourquoi ? Parce que c'est plus proche de la mer. (...) À travail égal, je sais que je me détendrai mieux en entendant le bruit de la mer, le bruit des vagues, le bruit des mâts de bateaux. Tout ça, ça me détend. ». Ce que partage Anthony : « D'avoir la mer à côté. Sentir un peu l'air salin et tout. Ça fait du bien (rire). Ah ouais, se promener à Menton, je l'ai déjà fait. C'est super. ». C'est aussi le souhait de Melvin qui aimerait être affecté à Marseille « où l'on voit la mer ». Enfin, le sud de la France véhicule l'image d'un style de vie méditerranéen qui attire Arnaud :

« Je préfère le Sud même au niveau du soleil. C'est plus vivant. Je sais pas si c'est le bon terme que j'utilise mais dans le Nord, les gens sont plus à...Comment dire ? Ils sont accueillants mais ils sont réservés. Ils sont dans leur mode de vie. Tandis que dans le Sud, bah je vais vous donner un exemple. Je vois énormément de personnes donc c'est peut-être un stéréotype mais j'ai vu énormément de personnes à l'issue du travail faire la sieste l'après-midi dans le sud et très peu, le faire dans le nord. Ils sont plus à vivre leur vie dans le sud que dans le nord, enfin dans ma région, dans mon endroit, dans mon environnement, on était plus sujet à toujours courir. On était plus pressés. »

Le choix de région peut aussi s'effectuer sur la base de la connaissance du territoire. Ainsi pour Sonia, elle privilégie l'Alsace car elle est née et elle a grandi en partie en Allemagne et elle aimerait se rapprocher de ce pays qu'elle affectionne tout particulièrement. Pour Marie, si elle ne peut pas s'installer dans le sud, qu'elle privilégierait pour la météo et la qualité de vie, elle souhaiterait être affectée à la maison d'arrêt de Fleury-Merogis car elle a déjà vécu dans l'Essonne qu'elle caractérise comme l'unique « repère » qu'elle ait.

D'autres ont mentionné la possibilité de bénéficier d'un réseau social déjà constitué sur place comme un critère de choix pour leur première affectation. A l'image de Melvin, fraîchement débarqué de La Réunion et qui vient s'installer pour la première fois en métropole. S'il envisage idéalement de travailler dans le sud, son second choix se porterait sur une affectation au centre pénitentiaire de Fresnes :

« Je vais mettre tout en œuvre pour arriver en haut dans le classement, comme ça j'ai le choix. Au cas où si je n'y arriverais pas, à Paris je voudrais bien aller à Fresnes. Parce que je suis pas tout seul là-bas. Y'a un ami de mon père et je suis proche de lui. »

S'agissant des régions de Paris et Marseille, les points de vue sont extrêmement pluriels et ils sont motivés par des représentations de différents ordres. Si Marseille est plébiscité pour le cadre de vie, notamment la proximité avec la mer par certains, d'autres mettent en avant un « état d'esprit » qui ne leur convient pas. Sans que cette notion ait été clairement explicitée. À propos de Paris, le fait que la capitale offre un accès facile à une vie culturelle intense représente un facteur d'attractivité pour certains élèves. Tandis que d'autres mettent en avant la difficulté à se loger, les mauvaises conditions de vie et l'urbanisation trop importante de la ville et sa périphérie :

« Y'a tout, les musées, les monuments. C'est une ville que j'aime beaucoup. J'aurai préféré y vivre en étant jeune, sans les contraintes que j'ai aujourd'hui mais je sais que moi, j'adore. Je n'y vivrai pas quand j'aurai 50 ans, mais je suis dans la tranche d'âge où c'est hyper intéressant d'y vivre [...] Pour la culture, Paris. Mais impossible au niveau des loyers, de trouver quelque chose de potable. Je ne veux pas l'est car il fait froid. Le nord, c'est pareil. C'est loin. Et plutôt Nice si je dois aller dans le sud-est. » Laure

« Je vais peut-être y rester quelques années parce qu'il y a pas mal de choses à faire et à voir [...] Si je suis à Paris, je

vais me faire plein de musées. Tous ces trucs-là qu'on fait pas parce que c'est hors de prix (en vivant hors région). » Sonia

« L'objectif, c'est d'éviter Paris au maximum [...] J'ai vécu à Nanterre pendant deux ans. C'est vrai que la vie parisienne, c'est un peu déshumanisé [...] Les loyers sont chers [...] Les transports, ça a l'air assez pénible ». Julien

Gabriel, originaire de La Guadeloupe et installé en région parisienne depuis près d'une décennie évoque une autre piste dans le choix d'affectation sur Paris et sa région concernant les ressortissants des DOM-TOM :

« Eux, ils ne connaissent pas la France donc eux, ils vont se porter vers l'Île-de-France. C'est plus facile pour eux en termes de communauté. Ils auront plus de chance de rencontrer des gens qu'ils connaissent en IDF qu'ailleurs. Ça leur permettra de s'adapter à la France plus facilement. Y'a des gens qui vont leur montrer, y'a des gens qui vont leur expliquer la ville, le fonctionnement de certaines choses, alors que si vous partez dans une région que vous ne connaissez absolument pas, ça va être un peu plus...C'est clair que c'est toujours plus facile d'aborder les gens de sa communauté que d'aborder les autres. Ça se fait plus naturellement. Même si on va toujours parler à tout le monde. Moi, quand je suis arrivé ici [il y a 9 ans], ça m'est arrivé d'entendre des gens parler et à leur manière de parler, je me suis retourné et j'ai tout de suite vu qu'on venait du même endroit. »

Il est ici question du soutien communautaire comme facteur de promotion au bien-être chez les personnes originaires des Antilles françaises qui trouveraient aisément des lieux ressources et des espaces de rencontre entre pairs¹.

D'autres ont mentionné le fait qu'ils n'avaient pas réellement de préférence en matière d'affectation puisqu'ils considèrent ne pas avoir d'attaches en métropole. Autrement dit, puisque leur famille est dans les DOM-TOM et qu'ils sont conscients qu'ils ne pourront pas exercer chez eux à court terme, le critère de proximité résidentielle n'est pas intégré dans leur réflexion.

« Je n'ai pas de racines en Île-de-France et même si j'en avais...Si j'ai quitté la Guadeloupe pour venir en France, ce serait pas un problème pour moi de quitter avec ma famille l'Île-de-France pour aller ailleurs. » Gabriel

« Je trouve pas ça contraignant [le système d'affectation]. Mais parce que je me dis que moi, j'ai pas d'attaches en

¹ Dans son article (2016), Stéphanie Guyon mentionne justement ces pratiques de regroupement en région parisienne des populations ultramarines contraires à la volonté étatique de répartition sur l'ensemble du territoire. Voir aussi l'article de LABACHE Lucette (2008) pour de plus amples développements sur la question des migrations métropolitaines en contexte post-colonial avec des « conduites d'évitement » pour « ne pas faire face à celui qui nous ressemble le plus, qui vit sans doute les mêmes affres que nous » (p.29), érigées comme une caractéristique de l'émigration réunionnaise.

France. Et que ça me dérange pas de visiter un peu partout. Mais c'est vrai qu'en discutant avec d'autres personnes qui ont leur famille ici, ouais, c'est un peu ... ça a l'air compliqué. » Loti

« Ça nous dérange pas d'aller là-bas. On est plus mobiles... Comment vous dire... On n'a pas d'endroit spécifique où aller. C'est la différence entre les gens d'ici. Eux, ils habitent à Lille, ils veulent vraiment aller à Lille. Nous, on n'a pas ça nous. (...) Parce que moi... J'habite pas ici, j'ai pas ma famille ici donc, que vous m'envoyez à Lille, que vous m'envoyez à Marseille, que vous m'envoyez là-bas, à Strasbourg, pour moi c'est pas trop dérangeant. (...) Pour moi, c'est pas grave. » Hery

En articulation avec l'absence d'ancrage familial ou amical, la méconnaissance du territoire métropolitain peut entraîner une absence de projection au-delà de la formation. C'est ce dont témoigne Gabriel qui revient sur ces premières années de vie en région parisienne, à son arrivée de Guadeloupe : « Je ne connaissais pas où j'étais et je ne connaissais pas ailleurs. Comment avoir envie ? On ne peut avoir envie quand on ne connaît pas. ». Loti dresse ce même constat : « J'avoue que je connais pas les autres villes donc j'ai pas vraiment réfléchi. Je verrai ce qui se présente les jours d'affectation. Je verrai où il y a de la place et puis on avisera à ce moment-là. ». Dans cette perspective, Étienne rapporte le positionnement de certains élèves de son groupe originaires des DOM-TOM qui préfèrent ne pas se questionner sur l'affectation qui constitue en soi un non-choix :

« Je pense aux ultramarins. Je me dis que ça va être galère, ils sont carottes quoi qu'il arrive. Ils vont se retrouver bloqués ici presque 20 ans pour la plupart. Et ils vont prendre des prisons un peu au pif parce qu'ils ont pas forcément les renseignements qu'il faut. Ils ont peut-être pas forcément envie de se renseigner. Y'en a trois dans notre groupe, ils ne veulent pas savoir où ils vont. Ils partent avec les œillères et ils ont bon espoir que ça tombe bien. Même s'ils savent qu'ils vont rester bloqués, ils se disent que peut-être la prime de 4000 euros¹ va nous aider, peut-être que non. On verra comment ça va se passer... (...) Ils ne veulent pas prendre de renseignements car ils ne veulent pas se décourager. »

Prime d'installation

Pour certains élèves originaires des DOM-TOM, conscients d'un éloignement géographique durable avec leur lieu de résidence habituelle, la première affectation est envisagée avec désillusion puisqu'elle s'apparente d'emblée à une absence de choix. Le déracinement occasionné par cette décision éclairée ou contrainte de carrière au sein de l'administration pénitencier

ne permet pas, au présent de la formation, de se projeter localement sur le territoire métropolitain. D'où cette idée qu'ils se retrouveraient « bloqués ».

Culture de la mobilité

Si la mobilité représente pour certains une opportunité de découverte et d'enrichissement personnel, elle est pour d'autres constitutive de leur identité à travers des trajectoires de vie fondées sur le déplacement. Ainsi, la faculté d'adaptation face aux situations nouvelles est ici entendue comme une compétence développée depuis l'enfance. Deux profils d'élèves incarnent cette culture de la mobilité : les enfants de militaires et une partie des ressortissants d'Outre-mer qui ont soif de mouvement.

Fille de militaire, Sonia revient sur son enfance passée aux quatre coins du pays, en métropole et dans les DOM-TOM : « Je suis née en Allemagne et j'ai beaucoup boursingué parce que mon père était militaire. ». L'habitude qu'elle a eue de bouger en permanence lui a permis de développer de grandes capacités d'adaptation au changement, comme elle l'affirme : « Je m'adapte partout où je vais ». Sur la base de son expérience personnelle, elle a appris à cultiver un certain détachement vis-à-vis de son environnement géographique et social du fait de ses déménagements successifs : « Il est arrivé un moment où à force de changer, j'arrêtais d'apprendre les prénoms, de m'investir dans la classe et d'avoir des amis. ». C'est aussi le constat d'Isabelle qui témoigne de son vécu de fille de militaire : « Je ne suis pas de l'Oise, je ne suis pas de l'Aisne, je suis de nulle part parce qu'on a vécu partout. C'est pour ça que j'ai pas une attache à un endroit plus qu'un autre. ». Elle revient aussi sur cette notion de détachement par rapport à l'entourage régulier qui lui permet d'envisager aisément un départ de sa région en projection de l'affectation. C'est pourquoi elle établit une distinction entre elle et son époux en termes de besoins d'ancrage territorial et social : « Je suis fille de militaire. J'ai toujours vécu par monts et par vaux, sans attaches. On n'a pas du tout la même conception. Lui [son mari], c'est plus la famille. Il faut qu'il ait tous ses proches autour de lui. ».

Originaire de Tahiti, Loti évoque aussi son habitude de bouger en lien avec son enfance : « Mon papa était pilote d'avion, enfin pilote de ligne, donc j'ai beaucoup voyagé et je faisais des échanges aux États-Unis. Des échanges linguistiques. Donc, je partais des fois un mois, deux mois aux États-Unis, en Australie. (...) Si j'écoute ma maman, depuis que je suis petite, j'ai toujours eu envie de partir de la maison. De dormir à droite, à gauche. ». Par ailleurs, elle revient sur son arrivée en métropole

¹ Cette prime spécifique d'installation est également versée aux fonctionnaires dont la résidence familiale se situe dans un département d'outre-mer ou à Mayotte et qui sont affectés en métropole à la suite de leur entrée dans l'administration, s'ils y accomplissent une durée minimale de quatre années consécutives de services.

et les difficultés concrètes qu'elle a rencontrées pour s'intégrer en étant assimilée à une étrangère ; ainsi que sur les ressources qu'elle a pu en retirer pour enrichir son expérience de vie :

« Ça apporte beaucoup de l'expérience de vie en fait. J'ai appris à vivre aux États-Unis, en Australie. Un peu partout. C'est des modes de vie complètement différents où il fallait s'adapter. Donc maintenant, quand je suis arrivée en France, avec mon mari, en écoutant beaucoup d'étudiants qui venaient tous seuls faire leurs études et tout. Beaucoup étaient déprimés parce qu'on a l'impression, c'est vrai, on a l'impression d'être étrangers en fait quand on arrive. On n'a pas la même façon de s'habiller, de parler. Moi j'ai eu du mal à m'exprimer en arrivant. Et bah voilà, il faut s'adapter quoi. Et puis, une fois qu'on s'adapte, tout se passe bien. Nous, on n'avait pas forcément envie de repartir. » Loti

Elle précisera plus loin dans l'entretien que son appétence pour la mobilité est, en parallèle, un trait de sa personnalité en comparaison avec son frère qu'elle qualifie de « plus casanier » malgré le fait qu'ils aient reçu la même éducation. C'est aussi l'idée que tient à rappeler Gabriel dans le souci de ne pas généraliser cette disposition à la mobilité chez tous les ressortissants des DOM-TOM :

« Tout le monde n'est pas comme moi. Il y a des gens qui aiment bien rester dans leur cocon et ne pas bouger. Mon frère, il est comme ça. On ne peut pas lui faire quitter la Guadeloupe. Je pense que c'est quelque chose que j'ai en moi depuis toujours. Ce n'est pas le fait d'être parti de la Guadeloupe et d'être arrivé en France. J'aurai pu partir de la Guadeloupe et aller n'importe où... »

Originaire de La Réunion et de Madagascar, Hery s'est déjà installé en métropole par le passé pour travailler et vivre avec sa famille. De cette culture de la mobilité pour laquelle il revendique son appartenance, il propose une définition personnelle :

« Peut-être que je suis un citoyen du monde. J'aime bien voyager. Je ne suis pas un homme : « j'habite là et je reste là toute ma vie ». J'aime bien changer de temps en temps, tous les cinq ans par exemple. Et en plus, c'est la magie de ce métier-là. Je peux demander une mutation après cinq ans. Je peux changer là-bas. Voilà. Je suis pas figé sur un endroit. Ça m'a plu, ça plaît à ma femme. Nous, on aime bien. »

Dans cette logique, on peut se référer à l'analyse de Belton-Chevallier et al.¹ (2019) pour envisager la mobilité sous l'angle d'une socialisation qui « renvoie à un apprentissage de manières de faire, de parler et de ressentir, qui diffère selon la trajectoire sociale, mais

aussi résidentielle, des individus. Cet apprentissage se poursuit tout au long de la vie, car la socialisation n'est pas donnée une fois pour toutes et pour l'ensemble des domaines de l'existence » (p.105). Ainsi, les auteurs considèrent la mobilité comme une pratique socialisée « qui repose sur des habitudes forgées dans différentes sphères de socialisation » et une expérience socialisante qui vient « modifier les façons d'agir et de penser des individus » (p.116). À travers cette lecture des mobilités géographiques, on peut donc considérer que l'individu évolue selon un ensemble de déterminants sociaux qui le précèdent mais qu'il demeure parallèlement agissant sur son environnement et ses capacités de transformation.

Perceptions de l'après-affectation : la demande de mutation

En cas d'affectation non satisfaisante, la demande de mutation est une disposition de la fonction publique largement envisagée par les élèves rencontrés. Etienne, qui a déjà passé d'autres concours dans la gendarmerie nationale établit une comparaison entre ce corps de métier et l'administration pénitentiaire en termes respectifs de mobilité subie ou choisie :

« On se déplace une fois mais on se déplace que quand on le souhaite. Alors que du côté de la gendarmerie, c'était vraiment tous les 4 ans. Tu vas te promener, tu fais le yoyo. (...) Il y a aura une affectation et si l'affectation ne me plaît pas, je reste bloqué qu'un an avant de pouvoir en choisir une autre. Et c'est des déplacements permanents. Parce qu'une fois qu'on s'est déplacé, on ne nous dit pas : « en fin de compte, tu vas bosser à cinquante kilomètres de là. C'est que si on le veut bien qu'on peut dépanner un autre service. C'est qu'avec le consentement. Du coup, c'est pas du tout la même chose. C'est sur la base du volontariat. C'est mieux foutu, faut le dire. »

La notion de consentement à la mobilité est ici une façon de percevoir la mutation. Elle permet d'élaborer des stratégies professionnelles et résidentielles où l'acteur social est pleinement décisionnaire et proactif, à la différence de la première affectation qui peut être un choix contraint.

Dans leur article sur l'éloignement géographique des surveillants pénitentiaires², Maïthé Dufételle et Annabelle Sidarous (2016) distinguent le vécu des métropolitains et des domiens. Chez les premiers, la séparation avec l'entourage et le lieu de vie habituel n'est pas anticipée. En adoptant une stratégie de double-résidence entre le logement professionnel et le domicile

¹ BELTON-CHEVALLIER L., OPPENCHAIM N. et VINCENT-GESLIN S., Manuel de sociologie des mobilités géographiques, Tours, PUF, 2019.

² DUFETELLE Maïthé et SIDAROUS Annabelle, L'éloignement familial chez les surveillants pénitentiaires : penser l'ailleurs ici, Le Journal des psychologues 2016/2 (n°334), pages 55 à 58

familial, le coût financier et personnel vis-à-vis de cette situation est important. Aux dépenses générées par les déplacements entre ces deux espaces s'ajoute le sentiment de décalage avec la vie de famille, d'où la nécessité de solliciter une mutation dès que possible.

Concernant les domiens, les auteures parlent de « deuil » pour caractériser la façon dont ils abordent le projet de retour dans leur région, contrarié par l'absence de postes disponibles en nombre suffisant. Dans notre situation d'étude, c'est en ce sens que s'exprime Gabriel :

« Je connais aucun guadeloupéen qui est venu ici en se disant « ah c'est pour un poste là-bas. On sait tout de suite qu'il ne faut même pas y penser. C'est pas comme ça qu'on retourne au pays surtout que là-bas, y'a deux centres pénitentiaires qui sont relativement petits. »

Ainsi, la mutation fait l'objet d'une « pensée gelée »¹ chez le surveillant qui ne peut envisager d'autre solution que la mutation, bien qu'il ait conscience des difficultés pour l'obtenir. Comme l'admet sans détour Anne : « Si je peux, je vais rentrer chez moi. On est toujours mieux chez soi que chez les autres. Il ne faut pas mal l'interpréter mais c'est vrai que la vie ici est différente que chez nous ». C'est aussi le projet de Marie et d'autres élèves martiniquais et guadeloupéens avec lesquels Etienne a échangé : « ils sont fixés là-dessus, ils veulent rentrer. Ils ont hâte de retrouver la famille. ».

Si la question des mutations nourrit le regard des élèves originaires des DOM-TOM sur leurs trajectoires professionnelles à venir, elle est aussi au cœur des déceptions entre le projet souhaité et la réalité. Pierre parle de « choc » pour caractériser ses désillusions par rapport aux possibilités de retour à La Réunion sur critère de priorité. Comme il en témoigne, il a reçu des informations différentes sur place et à son arrivée à l'Énap :

« C'est pour ça que ça a été un coup dur pour moi les 15 premiers jours. Parce qu'à La Réunion, on m'avait dit : « vous aurez le droit à la retraite à 57 ans parce que vous êtes ancien militaire. Donc vous avez déjà cotisé pour la fonction publique alors on vous reprendra avec les échelons de l'armée. Dans 5 ou 6 ans, vous serez à La Réunion ».

« Je mettrai plus en garde par rapport à ce qu'on nous dit entre guillemets au bureau de recrutement. Parce que moi, j'ai été vraiment déçu par rapport à ça. Je suis vraiment descendu, je ne voyais plus de portes de sortie. Je me suis dit « merde, je vais revoir mes enfants dans 10 ans ». Pour moi, ça a été ça. Je viens dans la pénitentiaire mais je pourrai pas être maître-chien. Je serai pas à la re-

traite à 57 ans comme on m'a dit. Mes anciennetés de l'armée ne sont plus reprises. Donc, je vais commencer à 1500 euros mais l'année prochaine, avec 1500 euros, il faut que je paye deux billets d'avion. En fin de compte, j'ai vu les dominos s'effondrer comme ça ».

C'est aussi ce que relate Héry qui partage ses représentations erronées du retour rapide à La Réunion, après sa formation et le fait qu'il ait dû adapter son projet familial en fonction :

« - Le seul truc au début que je me disais c'est de faire la formation ici et après, je vais retourner là-bas. Et en fait, c'est pas du tout le cas. Apparemment, d'après les informations que j'ai eues, c'est qu'il faut attendre longtemps pour pouvoir rentrer.

Combien de temps on vous a dit ?

On a dit entre 10 et 15 ans quand même.

D'accord.

Ouais.

Et qu'est-ce que vous...Vous avez d'autres informations ?

Bah...Non, c'est tout ce que j'ai eu. Après, on s'est adapté. Une fois que moi, je serai affecté, eh bah y'a la famille qui va rejoindre quoi. »

Puisque le projet de retour n'est pas envisageable à court terme, certains élèves évoquent le changement de posture à adopter concernant leur présence durable en métropole :

« Ma coloc, elle sait qu'elle repartira pas en Martinique. Pas dans les 5 ans à venir. Mais elle, elle a la même mentalité que moi. C'est-à-dire que ça ne la dérange pas de rester. Au contraire, elle est déjà en train de regarder où elle pourrait aller. Se trouver un appart. Et son mari pareil. Elle veut le faire venir. Et lui, il est tout à fait prêt à venir pour elle ici aussi. » Loti

« Depuis que je suis ici, j'ai pris la mentalité de venir ici pour m'installer au début. Comme je sais que c'est long la mutation. Je viens ici pour m'installer. De toute façon, je suis pas seul maintenant. Y'a ma copine, j'ai la famille. Y'a des amis. Et la mutation arrivera quand elle va arriver. » Melvin

Bien qu'il ait accepté cet état de fait, Melvin précise qu'il a d'abord hésité à passer le concours de surveillant en raison de l'attente nécessaire pour bénéficier d'une mutation vers La Réunion. Ce frein à la mobilité de retour est nourri par la situation de son ami qui a sollicité sa mutation depuis huit ans, sans débouché à ce jour.

¹ Terme utilisé par Maïthé Dufételle et Annabelle Sidarous (2016)

Dans les entretiens, la question de la mutation a été abordée sous l'angle d'une priorité pour les agents originaires des DOM-TOM qui souhaiteraient s'y réinstaller. Cette vision est partagée et défendue par plusieurs élèves interviewés, originaires ou pas des DOM-TOM. Tel Arnaud qui l'évoque en ces termes : « *on sait que l'Outre-mer, c'est assez difficile d'accès. Bah, après ce serait légitime que ça soit ceux qui y viennent qui auraient la priorité dessus.* ». Étienne confiera à ce sujet :

« *Ça a déjà fait débat dans la promo : on ne comprenait pas pourquoi ceux qui avaient famille et enfants, des gosses et tout ça, n'étaient pas rapatriés en priorité. Bon c'est vrai que l'ancienneté compte mais bon : ils ont les gosses et tout sur place. Ils sont bloqués en France métropolitaine. (...) En même temps, je peux comprendre : avec 15 ans de carrière, avec 20 ans, 30 ans, si je ne peux pas partir dans les îles et que les petits jeunes me passent devant, je ragerai aussi. J'ai bien vu mon père, le nombre de fois où il s'est fait refoulé de la Martinique, il a ragé. Quelques fois, c'était justifié, d'autres fois, bon c'est malheureux mais « t'as envie d'y aller dans les îles ». Pour une fin de carrière, je pense que c'est paradisiaque (...) Ça vend du rêve de faire sa retraite là-bas (...) Les ultramarins qui ont fait leur période en France, ils passent prioritaires par rapport aux anciens, les vieux des vieux.* »

Morgane, originaire de La Réunion et résidant en métropole depuis six ans partage cette idée et développe la légitimité pour les domiens d'exercer dans les îles en raison de leurs connaissances des territoires, des langues et des codes culturels, et de la présence de leurs proches sur place :

« *Y'a des points que je ne trouve pas très justes. De dire que telle ou telle personne soit affectée à La Réunion. Je dis pas qu'ils n'ont pas le droit mais nous, étant nés là-bas, ayant grandi là-bas. Tout le monde a envie d'aller dans les îles, je peux comprendre. Mais dans le principe de travailler, c'est déjà plus facile d'avoir quelqu'un qui a grandi là-bas pour la langue, pour tout. Je pense qu'on va être plus facile d'accès et même par rapport au travail en lui-même. On va travailler plus facilement avec des jeunes qu'on connaît, comment ils fonctionnent. On connaît leur langage, on sait. Que quelqu'un qui arrive et qui connaît rien. Et du coup apparemment, limite, on passe après et je trouve ça complètement injuste. Je comprends le fait de faire dix ans ici mais après si y'en a qui rentrent et qui n'ont rien là-bas. Alors que nous, nous on a de la famille, on a des parents qui vieillissent.* »

Pour Gabriel, originaire de Guadeloupe et résidant en région parisienne depuis près de dix ans, le projet de retour n'est pas envisagé pour l'instant. Mais il songe à retourner vivre et travailler là-bas quand ses enfants auront grandi et qu'ils seront indépendants. Il évoque par ailleurs les enjeux personnels liés à une proximité relationnelle avec la population pénale sur des territoires très restreints¹:

« *Vous savez, la Guadeloupe c'est chez moi. C'est là que je suis né. J'y ai vécu pendant plus de 20 ans donc ça ne me déplairait pas. La seule chose qui me déplairait c'est le fait d'avoir à croiser certaines personnes. J'ai été pompier en Guadeloupe donc j'ai souvent croisé les gens à qui j'ai porté secours. J'ai croisé des personnes dans des soirées à des moments bien précis et le mois d'après, je venais porter secours à cette personne qui décédait des suites de ses blessures. Vous voyez, c'est ça qui est un peu embêtant. J'ai eu des proches de personnes que je connais que j'ai vu mourir et je savais que le monde de personnes que je connais allait s'effondrer dans pas longtemps par rapport à ce que je viens de voir. Je pense que ce serait la même chose en étant surveillant pénitentiaire aux Antilles : de voir des gamins que j'ai vu grandir passer par la case prison ou des personnes que j'ai côtoyées ou que j'ai perdues de vue et les retrouver là.* »

Dans la perspective d'une demande de mutation, les élèves originaires des DOM-TOM font référence à deux instances de consultation que sont les syndicats et les « anciens ». Les représentations syndicales sont perçues comme une ressource mobilisable pour soutenir l'agent face aux différentes difficultés qu'il va rencontrer sur le terrain. Comme le précise Melvin : « *Mon cousin et mes amis qui sont dans la pénitencière, ils m'ont dit que c'est très bien de se syndiquer. Quand tu as un problème ou autre.* ». Marie parle quant à elle de « droit syndical » qu'il est nécessaire d'activer si l'on ne se plaît pas dans un établissement ainsi que du « bonus » que représente le fait de se syndiquer². Enfin, d'après Anne :

« *Ils prennent le temps de nous écouter et ils nous donnent pas mal de conseils. Surtout pour nous qui venons de loin. Ils nous parlent de nos avantages qu'on peut avoir par rapport à notre éloignement géographique. Ceux auxquels on peut prétendre. Ils nous parlent franchement des difficultés que l'on va rencontrer lors de la stagiarisation, le logement et tout. Ils nous ont remis le numéro de personnes à contacter pour ne pas se retrouver à la rue. Un emploi et pas de toit.* »

¹ Romain, originaire de Seine-Saint-Denis, pointe quant à lui, la crainte de retrouver en détention des personnes qu'il aurait fréquentées par le passé quand il vivait là-bas. Pour lui, déménager et pouvoir exercer dans un autre département de la région parisienne constituent des stratégies d'évitement et de mise en sécurité pour sa famille et lui : « Si on me pose la question : « Qu'est-ce que tu fais comme métier ? ». Vu que j'ai grandi dans le 93, j'ai forcément fréquenté des personnes qui sont pas, qui sont pas crédibles on va dire au niveau de l'État. Si je peux dire ce mot-là [...] Même si y'en a certains, ils ont pas fait de bêtise mais sachant qu'ils fréquentent ces personnes-là, je peux pas me permettre de garder ce cercle. »

² Ainsi que l'explique Marie-Pierre Barnabé (2002) : « Chacun y trouve son avantage : le syndicat augmente d'autant plus le nombre de ses adhérents qu'il sait se montrer efficace et les fonctionnaires, en se syndiquant, font défendre activement leurs intérêts professionnels, voire personnels. » (p.36)

Ici, le syndicat est un acteur incontournable dans son intégration au sein de l'administration pénitentiaire en tant que femme originaire des DOM-TOM. C'est une figure disponible, à l'écoute des problématiques individuelles qui est en capacité de guider et d'accompagner les élèves, en particulier dans leur installation au terme de la formation initiale.

Quant aux « anciens », d'après les discours des surveillants, ce peut être des agents syndiqués mais aussi des professionnels de l'administration pénitentiaire qui ont bénéficié d'une mutation pour retourner travailler dans les DOM-TOM après des années de service en métropole. Ils sont donc investis d'une mission d'information et de conseil auprès des surveillants novices qui intègrent le métier et qui projettent dès l'entrée en formation de solliciter une mutation dans le futur, ainsi que le raconte Pierre :

« J'ai un cousin qui est dans la pénitenciaire aussi mais à La Réunion. Il est surveillant. Ça fait 20 ans qu'il est dedans et il m'a bien expliqué les démarches. Il m'a dit d'attendre que je sois déjà affecté pour faire ma demande auprès de l'assistante sociale, avec tous les justificatifs de garde, du juge, de l'attestation de mes parents, de la mère et de moi. Les problèmes médicaux de mon père aussi parce que mon père est malade du cœur. »

Anthony se réfère aussi à son réseau de connaissances qui exercent au sein de l'administration pénitentiaire pour parler de son projet de mutation. Leur importante

expérience professionnelle leur confère une crédibilité recherchée pour les questions relatives aux demandes de mutation :

« Je connais des personnes dans l'administration pénitenciaire qui m'ont dit que je réponds quand même à pas mal de critères pour retourner assez vite à La Réunion. Donc je me dis : si je ne me plais pas ici, pourquoi pas retourner chez moi ? - Et c'est quoi les critères pour revenir au plus vite ? Le fait d'être père de famille ? - Père de famille. Le fait d'avoir un logement, on est propriétaire à La Réunion, donc ça va quand même pas mal aider. À ce qui paraît, on me l'a dit. Donc euh...Moi, j'écoute ce qu'on me dit. C'est les anciens qui le savent, c'est pas moi. »

En conclusion, la question des mutations telle qu'elle a été discutée au fil des entretiens est une problématique voire une stratégie professionnelle largement partagée par les futurs surveillants originaires des DOM-TOM qui ont vocation à y travailler. Leur légitimité à exercer au sein des établissements pénitentiaires d'Outre-mer est incontestée par les élèves rencontrés. Celle-ci repose sur un ensemble de critères comme la présence de leurs proches et plus particulièrement de leurs parents vieillissants ainsi que leur connaissance du territoire et des pratiques socio-culturelles sur place.

CONCLUSION

À travers cette étude exploratoire portant sur l'analyse des rapports individuels à la mobilité géographique auprès d'un groupe restreint d'élèves surveillants en formation, il apparaît que la situation familiale joue un rôle central dans la reconfiguration des parcours de chacun(e) dans ce contexte de ruptures spatio-temporelles.

Contrairement à la tendance majoritaire au sein des dernières promotions, la plupart des personnes rencontrées ont des enfants, sont mariées ou sont en situation de concubinage. La mobilité géographique dans le champ professionnel est ici envisagée comme une contrainte pour certains élèves puisqu'elle perturbe des logiques familiales et résidentielles ancrées dans des relations de proximité, notamment au sein des familles monoparentales ou recomposées. Pour d'autres, elle s'inscrit dans le cheminement de trajectoires biographiques fondées sur le mouvement et la capacité d'adaptation acquise depuis l'enfance ou au cours de son existence.

Parmi les problématiques rapportées, la question du logement s'est avérée centrale dans la réflexion des élèves à propos de l'avenir correspondant à la période de prise de poste. À la croisée d'enjeux personnels liés au coût financier du déménagement et de l'installation, à la recherche du bien-être individuel et de la sécurité familiale mais aussi à l'intégration scolaire et professionnelle de ses proches, se loger une fois qu'on est affecté en établissement pénitentiaire constitue une condition primordiale aux retrouvailles avec ses enfants et/ou son partenaire.

Bien qu'on ne puisse dresser un portrait unique des élèves venus de loin, en raison de l'hétérogénéité des situations individuelles, des DOM-TOM et de leurs rapports à la métropole, il n'empêche que l'expérience de l'éloignement géographique impacte durablement celles et ceux qui ont fait le choix, éclairé ou contraint par leur situation socio-économique, de carrière au sein de l'administration pénitentiaire. Puisque ces élèves représentent actuellement la part la plus importante des effectifs, il semble donc essentiel de traiter spécifiquement de leurs expériences en matière de mobilité géographique et de leurs besoins en termes d'intégration socio-professionnelle.

Par ailleurs, chacun(e) possède des dispositions personnelles pour envisager le changement de territoire comme un moyen d'enrichissement personnel. Ainsi, les effets des pratiques de mobilité sur les individus et leur entourage sont pluriels en fonction d'un ensemble de variables dynamiques que nous avons tenté de faire dialoguer tout au long de cette étude.

Bibliographie

Textes législatifs

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983
Loi n°84-16 du 11 janvier 1984
Loi n°2009-972 du 3 août 2009
Loi n°2017-256 du 27 février 2017
Ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017
Loi n°2019-828 du 6 août 2019

Publications Énap

CASTAING Pauline et GRAS Laurent, *Élèves surveillants 2008-2019. Profils, motivations et perspectives*, Observatoire de la formation, 2019.
CAVAILLES Canèle, *Les premières migrations professionnelles des surveillants pénitentiaires, Affectations et origines des 153-184^{es} promotions*, Les chroniques du CIRAP n°18, Mars 2015.

Rapports

BA Amadou Yaya, « Mobilité géographique des fonctionnaires civils », Point Stat n°32, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Ministère de l'action et des comptes publics, Mars 2019.
Cour des comptes, chambres régionales et territoriales des comptes, *L'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'État, Pour une gestion plus active afin de mieux répondre aux besoins des usagers*, Rapport public thématique, Juillet 2019.
Cour des comptes, *Entités et politiques publiques. L'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'Etat*, Synthèse du rapport public thématique, Juillet 2019.
Cour des comptes, *Rapport 2014 de la mission Justice sur la gestion des personnels pénitentiaires pour la période 2009-2014*, 2015.
C. Desforges, X. Doublet (2013) « Affectation et mobilité des fonctionnaires sur le territoire », Rapport de l'Inspection générale de l'administration n°13-082/13-030/01.
IDMACHICHE Salah, « Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 », *Faits et chiffres*, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Ministère de l'action et des comptes publics, 2016.
Guide pratique 6 : *Le cadre juridique de la mobilité et des parcours professionnels*, Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), Ministère de la fonction publique, édition 2016.
Guide de présentation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre, Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), septembre 2019.
Mbarek Ezzedine <http://fr.slideshare.net/ezmb/la-mobilite-professionnelle-ezzedine-mbarek>
Point stat n° 32 - ISSN- 2267-6570, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information, DGAFP.
Yaya Amamdou BA (2019), *Mobilité géographique des fonctionnaires civils*, Ministère de l'action et des comptes publics. <https://infos.emploi-public.fr/article/mobilite-dans-la-fonction-publique-les-chiffres-cles-eea-2204>

Articles

« Mobilité des fonctionnaires : le Centre des Intérêts Matériels et Moraux (CIMM), une avancée pour les fonctionnaires ultra-marins », article publié le 23 octobre 2018 et disponible à l'adresse suivante : <https://www.gereso.com/actualites/2018/10/23/mobilite-des-fonctionnaires-ultra-marins-centre-des-interets-materiels-et-moraus-cimm/>
ATTIAS DONFUT Claudine et SEGALEN Martine Segalen, « L'invention de la grand-parentalité » (pp243-260) paru dans l'ouvrage collectif, *La pluriparentalité* sous la direction de Didier Le Gall et Yamina Bettahar. Collection Sociologie d'aujourd'hui. Editions Presses Universitaires de France, 2001.
DUFELLE Maïthé et SIDAROUS Annabelle, « L'éloignement familial chez les surveillants pénitentiaires : penser l'ailleurs ici », *Le Journal des psychologues* 2016/2 (n° 334), pp. 55-58.

GUYON Stéphanie, « Trajectoires post-coloniales de l'assimilation », *Politix*, vol. 116, no. 4, 2016, pp. 9-28.

LALLEMENT Michel, « Sociologie et temporalités : une antinomie durkheimienne et son dépassement » paru dans l'ouvrage dirigé par Claude Dubar et Jean Thoemmes (dir.), *Les temporalités dans les sciences sociales*, Collection Temporalités : Travail et Sociétés, Octarès Editions, 2013.

L'HORTY Yannick. La persistance du chômage ultra-marin. TEPP. Rapport de recherche n°2014-05, 2014.

MARIE Claude-Valentin, RALLU Jean-Louis, 2004, « Migrations croisées entre DOM et Métropole : l'emploi comme moteur de la migration », *Espace populations sociétés*, n° 2004/2, p. 237-252.

SEHILI Djaouida, « L'institution judiciaire : statuts et mobilités. Le cas des greffiers, des magistrats et des surveillants de prison », *Résumé du rapport final*, 1996.

TEMPORAL Franck, « Les jeunes ultramarins : quelle(s) réalité(s) ? », *Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, Cahiers de l'action*, 2017/2 n° 49, pp. 7-17.

VIGNAL Cécile, « Injonctions à la mobilité, arbitrages résidentiels et délocalisation de l'emploi », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 118, n°1, 2005, pp. 101-117.

Ouvrages

BELTON-CHEVALLIER L., OPPENCHAIM N. et VINCENT-GESLIN S., *Manuel de sociologie des mobilités géographiques*, Tours, PUFR, 2019.

PAUGAM, Serge. *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Presses Universitaires de France, 2007.

Mémoire universitaire

BARNABE Marie-Pierre, *Le syndicalisme dans la police et les prisons : impasse ou croisée des chemins ?*, DEA de Droit et Justice, Université de Lille II - Droit et santé, Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales (2001-2002)

ANNEXE 1

Femme, 27 ans, mariée avec un 1 enfant à charge, résidant dans le 67 (originaire de Papeete) LOTI
 Femme, 28 ans, en concubinage, résidant dans le 64 (originaire de La Réunion) MORGANE
 Femme, 29 ans, célibataire avec 1 enfant à charge, résidant dans le 33 LAURE
 Femme, 33 ans, célibataire avec 1 enfant à charge, résidant à la Martinique MARIE
 Femme, 37 ans, célibataire avec un 1 enfant à charge, résidant dans le 47 SONIA
 Femme, 37 ans, célibataire avec 2 enfants à charge, résidant en Guyane ANNE
 Femme, 37 ans, en concubinage avec 2 enfants à charge, résidant dans le 85 (originaire de Madagascar) JULIE
 Femme, 40 ans, célibataire avec 2 enfants à charge, résidant dans le 45 ÉMILIE
 Femme, 41 ans, mariée avec 2 enfants à charge, résidant dans le 60 ISABELLE

Homme, 19 ans, en couple à distance, résidant à La Réunion MELVIN
 Homme, 24 ans, célibataire, résidant dans le 80 ARNAUD
 Homme, 24 ans, célibataire, résidant dans le 34 ÉTIENNE
 Homme, 32 ans, en concubinage avec 1 enfant, résidant dans le 94 ROMAIN
 Homme, 34 ans, marié, 3 enfants, résidant en IDF (originaire de la Martinique) GABRIEL
 Homme, 37 ans, marié avec 2 enfants à charge, résidant à La Réunion (originaire de Madagascar) HERY
 Homme, 39 ans, marié avec 1 enfant à charge, résidant à La Réunion ANTHONY
 Homme, 35 ans, marié avec 3 enfants à charge, résidant dans le 64 JÉRÔME
 Homme, 44 ans, divorcé avec 2 enfants à charge résidant à La Réunion PIERRE
 Homme, 44 ans, marié avec 2 enfants à charge, résidant dans le 33 JULIEN

ANNEXE 2

Guide d'entretien sur les mobilités géographiques

Formation et éloignement

Avez-vous hésité à intégrer cette formation à cause de l'éloignement géographique ?
 Avez-vous déjà travaillé loin de chez vous ?

Situation personnelle

Dans quelle situation personnelle êtes-vous ?
 Comment vivez-vous l'éloignement géographique ?
 Vos proches sont-ils en accord avec votre choix de formation loin de chez vous ?

Affectation et éloignement

Comment pensez-vous choisir votre affectation ?
 Sur quels critères ?
 Avez-vous déjà envisagé de quitter votre région au moment de votre affectation ?
 Si situation de famille, qu'en penseraient vos proches, conjoint-e et/ou enfants ?
 Vous suivraient-ils dans votre région d'affectation ?
 Si non, envisageriez-vous de démissionner ?
 Avez-vous l'espoir de revenir dans votre région ?

Encadré 1 : genre et mobilité

Au-delà des déterminants et des enjeux sous-jacents à la mobilité géographique, le genre représente une entrée pertinente pour questionner le rapport individuel à la migration professionnelle.

Originnaire de Madagascar, Julie s'est installée en métropole il y a environ dix ans. Elle vit en couple et elle est mère de deux enfants :

« Une femme avec des enfants, elle réfléchira à deux fois avant de franchir le pas alors qu'un homme, il va trouver ça logique : « je vais faire ça pour faire vivre ma famille, pour subvenir aux besoins de ma famille. ». Et même au niveau des enfants, ils vont trouver plus logique que papa il parte pour aller travailler ailleurs. C'est ma vision à moi. (...) Après, c'est par rapport à notre culture. Je trouve ça plus logique qu'un homme parte travailler plutôt qu'une femme. Mais pourquoi pas une femme ? Je pense que c'est par rapport à notre caractère et aussi notre vécu personnel qui fait qu'on a tendance à ne pas attendre qu'un homme nous amène sur un plateau le salaire du mois. Donc on se donne tout pour prouver, faire différemment les choses. Fonctionner autrement peut-être. »

Dans son discours s'enchevêtrent plusieurs logiques en tension au sujet de la mobilité professionnelle des femmes. En premier lieu, Julie convoque la tradition culturelle pour questionner sa légitimité à quitter la sphère domestique. Par ailleurs, elle interroge le fondement de ces aprioris culturels, ressorts du collectif, pour mettre en avant sa personnalité et son besoin d'indépendance économique.

Pour Émilie, son autonomie est remise en cause avec ce choix de carrière du fait de sa situation de monoparentalité qui est plus majoritairement une dynamique familiale de femmes. Selon elle : *« Quand vous êtes seule, vous dépendez toujours de quelqu'un »* en référence à la nécessité de faire appel à ses parents pour prendre le relais de la garde de ses enfants. C'est aussi en termes de compatibilité entre rythmes professionnel et familial qu'elle s'interroge sur son choix de carrière.

Morgane s'interroge quant à elle sur l'articulation entre sa vie professionnelle et personnelle dans le contexte où elle est en couple sans enfant. Elle dit à ce sujet :

« Surtout que nous, on est une femme. J'ai pas encore d'enfant mais j'ai 28 ans. Je vais pas attendre non plus d'avoir 40 ans pour faire un enfant. Donc, je me dis : « si j'ai un enfant, comment ça va se passer ? ». C'est plus par rapport à ça. Qui va affecter, tôt ou tard, la décision de rester ou pas. (...) Le boulot, c'est très important pour moi mais la petite famille à côté aussi. Ça va être un choix très compliqué. Mais j'envisage, j'envisage...

- Toutes les options sont ouvertes.

- Oui, elles restent ouvertes. Après, des fois, c'est des situations personnelles de santé, de difficulté. Pour ma part, c'est tout ce qui est du côté enfant, j'ai pas mal de difficulté. Je suis suivie. Donc, ça va peser plus sur la balance. Je pense qu'en temps normal, si je savais que j'avais pas de difficulté, ça va. Si j'ai des difficultés et qu'en plus, il faut tout bouger, tout changer. Et en plus, si ça amène à se séparer, ça pèse beaucoup plus. Malheureusement. »

À travers ces trois discours, on peut aisément conclure que le genre exerce une influence notable sur le potentiel de mobilité comme le rappellent Belton-Chevallier et al. (2019) dans le cadre d'une analyse plus globale sur le capital de mobilité, développée depuis le début des années 2000 incluant le genre, l'âge, le territoire et la classe sociale¹.

¹ Voir le chapitre 5 de l'ouvrage pour approfondir cette question au sujet du capital de mobilité et de son transfert sur d'autres capitaux de forme économique, culturel et social.

Encadré 2 : la parenthèse temporelle du stage

Dans le cadre de cette étude sur les mobilités, la période de stage entraîne une nouvelle rupture temporelle avec le quotidien éphémère de la formation. Pour certains élèves, cette entrée sur le terrain est une opportunité pour retourner vivre chez soi ou revoir des membres de son entourage, en cas de stage dans sa région natale. Jérôme parle volontiers de « *retour aux sources* » pour caractériser le fait qu'il soit hébergé par ses parents durant ces quelques semaines à venir. Pierre aborde la question du soutien social dans ce temps particulier que représente le premier stage en établissement pénitentiaire par la présence d'un cousin en région parisienne où il va passer un mois : « *ça peut être des moments clé de détente, de retrouvailles. Oui, en termes de besoin, je sais qu'il y a quelqu'un sur qui je peux compter dans la région* ».

Julie, mère d'un nourrisson, évoque l'idée de louer un studio à côté de l'établissement pénitentiaire situé dans la même DISP que son domicile pour lui permettre de le voir ainsi que son conjoint.

Pour les élèves qui ne peuvent se loger par leurs propres moyens, une chambre est mise à leur disposition sur le lieu de stage. Cependant, ils ne peuvent intégrer la chambre qu'une fois le stage démarré. Cette situation engendre des dépenses personnelles supplémentaires puisque ces élèves doivent se loger par leurs propres moyens sur le temps du week-end qui précède l'entrée en stage, le campus de l'Énap n'étant plus accessible à partir du vendredi. Cette situation est justement décrite par Arnaud puisqu'elle génère, selon lui, un coût financier différencié entre celles et ceux qui ont un réseau social et les élèves qui n'ont pas de connaissances sur place :

« [Logé] Par mon entourage. Donc ça c'est l'avantage. Donc après, le fait qu'on travaille et qu'on gagne un salaire, je vais avoir l'avantage sur le premier stage de pas dépenser l'argent que j'ai gagné pour pouvoir continuer ma formation contrairement à certains, par exemple, qui viennent des îles, qui connaissent peut-être personne et qui sont affectés, par exemple, en PACA et qui vont peut-être devoir déboursier 100-200 euros pour pouvoir se loger le week-end à l'issue de l'Énap pour pouvoir intégrer la formation le lundi. C'est l'un des défauts que je trouve de l'administration. »

Originaire de La Réunion, Anthony évoque aussi cette situation qui le concerne directement :

« Je vais aller à l'hôtel. Je ne peux pas faire autrement. Et ça, je trouve que c'est mal organisé aussi. Parce qu'avant, je sais qu'ils demandaient aux personnes de partir le dimanche alors là, je vois pas comment... bah, on est attendu le lundi après-midi à 14 heures à Nice mais pendant ce temps-là, on doit quitter le logement le vendredi. Il faut bien qu'on dorme quelque part. Et malheureusement, derrière, ça, ça ne suit pas non plus. De payer...voilà quoi donc...Bon, je sais que c'est un sacrifice pour 6 mois. »

En définitive, les périodes de stage impactent différemment les élèves selon leurs origines géographiques et la présence ou pas de l'entourage sur place dans un contexte global de découverte du métier.

Encadré 3 : pistes d'amélioration soulignées en entretien

Dans le cadre des entretiens réalisés, plusieurs élèves ont proposé des pistes d'amélioration en matière d'accompagnement à la mobilité géographique que nous livrons ici afin de restituer les paroles rapportées :

- Ouvrir un deuxième site de formation dans le nord de la France pour éviter l'éloignement trop important des élèves vivant dans ces régions ;
- Supprimer le non-remboursement des frais de transport pour l'entrée en formation, source d'inégalité selon le lieu de résidence habituel (notamment pour celles et ceux qui habitent dans les DOM-TOM) ;
- Connaître les listes d'affectation en avance pour mieux s'organiser ;
- Mutualiser les transports domicile-école-lieu de stage par un service de coordination géré par l'Énap ;
- Bénéficier d'un délai de route plus long entre la fin de la formation et la première affectation pour mieux s'organiser ;
- Bénéficier d'un accompagnement social à l'installation en région ;
- Proposer un parc de logements pour les surveillants (à l'image des casernes de gendarmes qui vivent sur place avec leurs familles).

Conclusion générale

L'approche cartographique avait comme objectif de dresser un état des lieux des origines et des affectations régionales des surveillants stagiaires. Présentant l'intérêt d'embrasser d'un seul regard l'ensemble de ces données, la construction de cartes indique l'existence d'importants flux migratoires, au sein desquels circulent de nouveaux affectés, rejoignant des postes éloignés du lieu où ils résident¹.

Si cette correspondance entre le début de carrière et la mobilité géographique n'est pas exclusive à l'administration pénitentiaire, il n'en reste pas moins que ces mouvements drainent de nombreux enjeux : institutionnels, d'abord, dans la mesure où ces mobilités possibles dissuadent de nombreux candidats potentiels à s'engager. Dans un contexte où les recrutements dans les fonctions publiques de sécurité sont quelque peu concurrentiels, et où les besoins vont croissant, ce constat vient ainsi interroger les dispositifs de première affectation actuellement mis en place.

De même, l'impossibilité à plus ou moins long terme d'obtenir l'affectation attendue peut impacter la fidélisation des agents. Sur ce deuxième point, les personnes engagées semblent parfaitement conscientes des mobilités qu'elles sont susceptibles de connaître. Elles sont ainsi entrées en toute connaissance de cause. Toutefois, bien que leurs déclarations en début de formation affichent des proportions de démission relativement mesurées, leurs réponses indiquent clairement le besoin de rejoindre à plus ou moins long terme leur région d'origine, sinon celle du lieu où ils habitent.

Car d'un point de vue personnel, une affectation trop éloignée de leur domicile entraîne de lourds enjeux culturels, résidentiels, financiers et surtout familiaux. Dans cette perspective, les questions du logement et de son coût financier s'avèrent centrales. De même, la recherche d'un équilibre, tant au niveau personnel qu'au niveau professionnel, s'annonce prioritaire, pour la prise de leur premier poste de surveillant pénitentiaire.

La sécurité familiale et l'intégration scolaire et professionnelle des proches se sont également révélées comme les points d'orgue d'une mobilité réussie. La proximité de la sphère familiale demeure effectivement une nécessité pour un surveillant en début de carrière, sinon un soutien de première importance.

Pour cette raison, il serait loin d'être excessif d'avancer que ces premières mobilités jouent un rôle central

dans la reconfiguration des parcours de chacun(e) et ce contexte de ruptures spatio-temporelles. C'est d'ailleurs probablement la raison pour laquelle les plus jeunes, notamment célibataires, semblent plus disposés à la mobilité géographique, à découvrir de nouveaux horizons, et à opter pour le choix d'un établissement dont le fonctionnement leur convient, sinon d'une ville attrayante. À l'inverse, les plus de 40 ans sont les plus réticents à aborder cette mobilité, espérant plus que les autres obtenir au plus vite un poste dans leur région d'origine. Il en ressort que la mobilité géographique peut être vécue avec plus d'aisance pour ceux ayant peu d'attaches.

En outre, la nature des souhaits de première affectation étaye l'idée selon laquelle les élèves ont intériorisé la perspective de rejoindre une autre région. L'analyse de leurs réponses indique effectivement qu'ils ne sont jamais plus de 50% à souhaiter être affectés dans leur région d'origine, du moins celle où ils ont passé le concours. Les élèves auraient ainsi répondu selon un principe de réalité plutôt qu'à celui d'un idéal. Dans cette logique, leurs préférences s'orientent vers des régions qu'ils jugent attrayantes, prioritairement le sud-ouest, tandis que d'autres déclarent profiter de cette opportunité pour découvrir de nouveaux lieux, voire changer délibérément de mode de vie. Enfin, il est important d'observer que changer de région peut également s'apparenter à un retour aux sources pour ceux dont la région de concours ne correspond pas à leur région d'origine. Il en ressort qu'il faut bien garder à l'esprit que la scission observée entre jeunes et moins jeunes, célibataires et personnes vivant en couple, comprend aussi une part de complexité venant brouiller cette première approche dichotomique. Les témoignages apportés rendent effectivement compte de mobilités géographiques s'inscrivant dans la dynamique de trajectoires biographiques réglées par le mouvement et l'adaptation, vécus depuis le plus jeune âge ou rencontrés au cours de la vie. De même, d'autres considérations liées à la motivation pour le métier ou encore le besoin d'indépendance apparaissent comme des points facilitateurs des changements provenant de ces mobilités.

De ces résultats émane ainsi une première proposition. Afin d'aplanir des incertitudes et permettre à tous de connaître le champ des possibles affectations, une présentation des postes à pourvoir en début de forma-

¹ Cette proportion de stagiaires avait été évaluée à 74% dans une étude similaire, menée sur les stagiaires entre 2002 et 2014. Canèle Cavaillès, Les premières migrations professionnelles des surveillants pénitentiaires, affectations et origines des 153-184^{es} promotions, Les chroniques du CIRAP n°18, Énap, mars 2015.

tion pourrait être intéressante à expérimenter. Cette connaissance permettrait effectivement aux élèves d'anticiper leur mobilité, sinon de viser les postes qu'ils jugent plus attrayants en s'investissant davantage dans la formation, dans le but d'obtenir un classement qui leur permettrait de satisfaire leurs attentes.

En outre, malgré l'existence de cette variété de situations et de perspectives, les horizons de chacun s'accordent sur une logique commune : celle, à terme, d'un retour aux sources en cours de carrière, qui ne distingue aucun profil spécifique. Bien que ces déclai-

rations puissent être rediscutées au fil de la carrière, ou réinterrogées au vu des événements qui la jalonnent, elles laissent planer l'idée qu'il pourrait être judicieux que cette possibilité soit davantage prise en compte dès la première affectation, pour une question de recrutement, mais aussi dans les plans de carrière, pour des enjeux de fidélisation.

Table des matières

<i>Introduction générale</i>	5
<i>Les mobilités géographiques des élèves surveillants : de l'entrée en formation à la première affectation</i> - Appoline Alvès	9
Origines variées et affectations concentrées	10
Disparités de genre au sein des établissements d'affectation : un reflet du public formé à l'Énap	14
Proportions d'hommes et de femmes affectés par établissement : une répartition similaire	16
<i>Perceptions des mobilités géographiques par les élèves surveillants en début de carrière : entre contraintes et opportunités</i> - Pauline Castaing, Laurent Gras	19
INTRODUCTION	19
Se projeter dans la formation : entre hésitation et investissement	19
L'affectation : une disposition à la mobilité variable selon l'âge	22
Des degrés de contraintes différenciés selon les situations personnelles	26
Le retour aux sources : une perspective pour tout surveillant ?	29
CONCLUSION	32
<i>« Impacts des mobilités géographiques : Étude exploratoire auprès des élèves surveillants en formation à l'Énap »</i> - Tiphaine Avrillon	35
INTRODUCTION	35
MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	36
Modalités de participation des répondants	36
Profil des répondants	36
CADRE LÉGAL DU DROIT À LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE	37
ANALYSE DES ENTRETIENS	39
Préparation à l'entrée en formation : logiques familiales en action	39
<i>Organiser et planifier le changement pour soi et son entourage</i>	39
<i>Sensibiliser les enfants à la séparation familiale</i>	40
Formation à l'énap : discontinuités temporelles	40
<i>ICI/Cohabitation et nouveau rythme quotidien</i>	41
<i>ENTRE ICI et LA-BAS/ Epreuve de la séparation familiale</i>	43
<i>LA-BAS/Relais et solidarité familiale</i>	44
Futur flou	45
<i>Temporalités en coexistence</i>	45
<i>Coûts de la mobilité</i>	46
<i>Impacts de la mobilité sur les proches</i>	48

Projection sur l'affectation	48
<i>Critère de proximité résidentielle</i>	50
<i>Critère professionnel</i>	51
<i>Critère de territoire</i>	52
<i>Culture de la mobilité</i>	55
Perceptions de l'après-affectation : la demande de mutation	56
CONCLUSION	60
BIBLIOGRAPHIE	61
<i>Annexe 1 : Profils des répondants à l'étude</i>	63
<i>Annexe 2 : Guide d'entretien</i>	63
<i>ENCADRE 1 : Genre et mobilités</i>	64
<i>ENCADRE 2 : Parenthèse temporelle des stages</i>	65
<i>ENCADRE 3 : Pistes soulignées en entretien</i>	66
<i>Conclusion générale</i>	67



Les mobilités géographiques des élèves surveillants

Un enjeu d'attractivité

Directeur de la publication : Christophe MILLESCAMPS

Rédacteur en chef : Paul MBANZOULOU

Rédaction : Appoline Alvès, Tiphaine Avrillon, Pauline CASTAING, Laurent GRAS

Relecture : Catherine Pénicaud, Cécilia LAGARDE

Mise en page et impression : Unité édition