



École nationale
d'administration
pénitentiaire



**Les démissions
des élèves surveillants
durant la formation
et l'année de titularisation
167-178^{ÈMES} PROMOTIONS**

RÉDACTION
Laurent Gras - Nicolas Boutin
UNITÉ ÉVALUATION

JUIN 2011



ARTES AUGRAMUS NOSTRAS
« Développons nos compétences »



A retenir

- Taux moyen de démission de la 167^{ème} à la 178^{ème} promotions d'élèves surveillants :
 - En formation : 4,6%,
 - Année de titularisation : 1,5%,
- Ces taux sont relativement faibles en comparaison avec d'autres écoles et professions,
- Les élèves les plus touchés par l'abandon sont les plus âgés, les plus diplômés et ceux originaires du sud de la France,
- Au cours de l'année de titularisation, trois DISP concentrent la quasi totalité des démissions (Lyon, Dijon et Paris),
- En moyenne, les abandons interviennent au bout de deux mois et demi en cours de formation et de trois mois pendant l'année de titularisation.

Sommaire

- **Introduction** p 5 à 6
- **La notion d'abandon** p 7
- **Intensité de l'abandon et profil sociodémographique des démissionnaires** p 9 à 16
- **Les abandons dans le temps** p 17 à 22
- **En Conclusion** p 23 à 24
- **Bibliographie** p 26

Introduction

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

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

Le problème est que cette rupture s'effectue rarement sans heurt. Il est ainsi fréquent d'observer l'avènement de désillusions résultant d'un écart trop important entre l'imaginé et la réalité et ce, dès les premières étapes du parcours. L'expression de ce désenchantement peut alors prendre plusieurs formes dont l'abandon est probablement la plus marquée et peut-être aussi la plus marquante pour l'organisation chargée de la formation. Non seulement parce qu'il peut être considéré et vécu comme un échec, mais aussi en raison des enjeux drainés par le recrutement. Des recherches sur les interruptions de formation aux professions sociales, ou encore sur l'abandon des études supérieures, marquent ainsi concrètement l'intérêt, voire l'inquiétude, porté à ce sujet par les pédagogues et les administrateurs¹. Parmi ces recherches, la formation des infirmiers est probablement la plus analysée, notamment du fait que « les abandons de la formation infirmière

touchent un nombre important d'étudiants et dont le taux semble être parmi les plus préoccupants dans l'ensemble des formations sanitaires et sociales » (entre 15 et 30%)². Les taux d'abandons relevés dans le champ de la formation sociale ne dépassent pas, quant à eux, les 6%.

On note, par ailleurs, l'existence de travaux menés sur les mouvements de salariés, en l'occurrence des mains-d'œuvre, de secteurs d'activités très variés³. Parmi ces mouvements (taux de rotation, taux d'entrée en CDD, en CDI...), calculés sur une année, les taux de démission indiquent des valeurs très diverses s'échelonnant de 1,4% pour le secteur productif de combustibles et de carburants jusque à 32,1% pour le secteur hôtellerie et restauration. Certes, il reste complexe de procéder à une analyse comparative tant les secteurs d'activités investis par cette étude recouvre de variations, notamment en ce qui concerne le statut des salariés (contractuels, vacataires, interim...). Toutefois, à l'instar des études citées portant sur les démissions en formation, l'existence même de ce type de recherche démontre l'intérêt plus général porté à ces flux spécifiques par d'autres ministères et par les différents représentants de chaque secteur (syndicats, groupes d'intérêts...).

Dans le cadre de la formation des surveillants pénitentiaires, la question de l'abandon suscite des questionnements spécifiques. Tout d'abord, parce que l'intensité de ces sorties fait l'objet de surestimations récurrentes, notamment auprès des élèves en formation⁴. Ensuite, parce que le recrutement d'agents a toujours été une source d'inquiétude pour l'administration pénitentiaire⁵, a fortiori depuis le début des années 2000 où il est devenu urgent

¹ N. Beaupère, L. Chalumeau, N. Gury, C. Hugree 2007, *L'abandon des études supérieures, la documentation Française* ; P. Grenat 2006, *Les étudiants et les diplômés des formations aux professions sociales de 1985 à 2004, Etudes et résultats n°513, DREES*.

² Selon Lamberton, « les différentes études sur le sujet recensent entre 15 et 30% d'abandons de formation selon les régions ». AL. Lamberton, P. Pelège (part.) (2008), *Les interruptions de formation en institut de formation aux soins infirmiers*, p.2. R. Marquier (2006), *Les étudiants en soins infirmiers en 2004, Etudes et résultats, n°458, Direction de la recherche, des études de l'évaluation et des statistiques, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Ministère de la santé et de la protection, sociale*, p.7. Les schémas régionaux des formations sanitaires et sociales en Rhône-Alpes 2006-2010, Rapport n°06.16.896, Assemblées plénières du 29 novembre 2006, p.24.

³ « Éléments sur les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements d'au moins dix salariés », Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la scolarité et de la ville/INSEE, 2009.

⁴ A l'Énap, lors de la passation de questionnaires en début de formation, les élèves surveillants d'une promotion avaient été interrogés sur l'idée qu'ils avaient du taux de démission en cours de formation. Les résultats avaient indiqué des taux s'échelonnant de 50% à 60%.

⁵ Froment 2003, p.17. « Cette inquiétude, toujours d'actualité, résulte de plusieurs facteurs tels que l'absence de vocation pour le métier, le caractère spécifique de l'environnement carcéral, les publics auprès desquels les personnels interviennent ou encore la stigmatisation plus générale dont ces derniers font l'objet. » Boutin, Gras, 2010, p.229.

de recruter massivement du fait d'une structure démographique vieillissante et du départ massif de personnels à la retraite⁶. C'est ainsi que, récemment, de nombreuses campagnes de recrutement ont été lancées par l'administration pénitentiaire afin de pourvoir des postes rendus vacants par une conjoncture démographique annoncée.

Pour l'ensemble de ces arguments, le recrutement de nouveaux agents, mais aussi leur fidélisation, sont devenus une priorité politique⁷ soumise à de multiples enjeux gestionnaires, économiques, démographiques et sociaux. Dès lors, on comprend aisément l'importance de connaître l'intensité de l'abandon en formation et d'en repérer les causes.

L'objet de ce travail consiste à évaluer l'intensité de l'abandon des élèves et des agents durant la formation et l'année de titularisation ; puis, de définir les facteurs qui le régissent. Deux axes de réflexion ont été étudiés :

- celui du profil sociodémographique des démissionnaires (qui démissionne ?) ;
- celui de la temporalité de ces départs (quand démissionnent-ils ?). Ce dernier axe, traité longitudinalement, suggère que les abandons surviennent à des moments particuliers de la formation, régis par la découverte du milieu carcéral et l'apprentissage du métier de surveillant. Cette seconde piste sera étayée par le fait que les attentes professionnelles connaissent des remaniements en cours de formation, les fins initialement projetées dans la formation ne correspondant alors plus à celles nouvellement visées.

⁶ Cette nécessité de recrutement a également été renforcée par d'autres facteurs tels que : l'instauration du 1/5ème, entraînant une accélération significative des départs des agents; la loi organique relative aux lois de finance (LOLF) d'août 2001 qui a amené l'administration à recruter annuellement autant de personnels qu'elle était autorisée à le faire, dans la mesure où la création de ces postes n'est pas déportable d'une année à l'autre; la construction de nouveaux établissements pénitentiaires; l'augmentation de la population carcérale.

⁷ Le soin apporté aux campagnes de recrutement et la diffusion très étendue des sports promouvant le métier traduit l'intérêt majeur porté par l'administration pénitentiaire à cet enjeu. *Etapes*, n°176.

La notion d'abandon

Pour chaque promotion, des élèves présents en début de formation disparaissent des fichiers d'élèves à affecter en établissement parce qu'ils ont arrêté la formation⁸. A l'inverse, d'autres élèves, absents du fichier initial, intègrent les effectifs de la promotion parce qu'ils ont repris la formation initialement débutée dans une promotion antérieure⁹.

L'étude qui suit porte exclusivement sur les départs provenant de décisions individuelles. En sont exclus les redoublements, les licenciements et les suspensions qui découlent de décisions institutionnelles. Même si on ne peut exclure que ces décisions peuvent résulter d'un comportement tendant à obtenir une cessation d'activité à l'initiative de l'administration. De même, on ne retiendra pas les individus dont la formation est reportée à une date ultérieure, les raisons de ces départs dépendant davantage de raisons de santé (accidents de travail, maladies, grossesse) que de réelles motivations à quitter la formation de surveillant. En conséquence, il s'agit dans cette étude de traiter des deux types de départs volontaires qui sont :

➤ Les démissions :

D'un point de vue légal, la démission entraîne la cessation définitive des fonctions et, pour les agents titularisés, la perte de la qualité de fonctionnaire¹⁰. Le plus souvent acceptée, cette décision doit faire l'objet par l'intéressé d'une « demande écrite à l'autorité ayant le pouvoir de nomination un mois au moins avant la date prévue pour la cessation de fonctions. La démission, une fois acceptée est irrévocable »¹¹. On définira de fait la démission comme un abandon de la formation, un arrêt définitif des cours donnés à l'École nationale d'administration pénitentiaire et des stages suivis par les élèves avant d'être titularisés.

➤ Les congés sans traitement :

Dans chaque promotion, un certain nombre d'élèves, motivé par la réussite à un autre concours administratif passé en parallèle, abandonnent la formation de surveillant pour rejoindre une autre école publique. La législation réglant ces sorties indique

que ces derniers bénéficient, sur leur demande, « d'un congé sans traitement lorsqu'ils sont admis à suivre un cycle préparatoire, à un concours, donnant accès à un emploi public de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit à une période probatoire ou à une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois. »¹². Autrement dit, au cours de la formation de surveillant, l'élève est autorisé à suivre une période de scolarité pour accéder à un emploi d'une des trois fonctions publiques en raison de sa réussite à d'autres concours. A la différence des démissionnaires, les élèves autorisés à prendre un congé sans traitement gardent le bénéfice du concours. Les informations relatives aux entrées d'élèves indiquent toutefois que le nombre de réintégrés est faible. On peut donc penser que ce type de départ est le plus souvent définitif.

Les départs pour démissions et congés sans traitement ont été traités sans distinction tout au long de ce travail en partant du fait qu'ils relèvent de décisions individuelles et volontaires. Pour des conforêts d'expression, les termes d'« abandon », de « démission » et de « démissionnaire » sont également employés pour qualifier l'ensemble de ces départs.

Concernant la méthode utilisée pour cette étude, on a procédé en trois étapes. Premièrement les élèves démissionnaires ont été ciblés grâce aux listes établies et mises à jour par le Département des stages et de la scolarité de l'Énap (pour les départs pendant la formation) et par la Direction de l'administration pénitentiaire (pour les départs dans l'année de titularisation). Dans un second temps les fiches de chaque démissionnaire repéré ont été retrouvées aux archives de l'Énap afin d'obtenir le maximum d'information les concernant (Age, sexe, origine géographique, niveau d'études motif du départ lorsque précisé etc). Enfin toutes les données recueillies ont été rassemblées afin d'en opérer un traitement statistique. Nous avons ainsi pu établir le profil de ces démissionnaires et déterminer les périodes les plus propices aux abandons.

⁸ Ces départs résultent essentiellement des démissions, des reportés (départ de la formation pour raison de santé : accidents, maladies, grossesse), des congés sans solde, des licenciements, des redoublements et des suspensions, ces dernières faisant appel à une décision de justice.

⁹ Redoublants d'une promotion précédente, rattachés (élève ayant anciennement quitté la formation pour raison de santé), réintégrés (départ d'une autre administration pour revenir à l'Énap).

¹⁰ Article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, Journal Officiel du 14 juillet 1983. La perte de la nationalité française, la déchéance des droits civiques, l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public et la non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité produisent les mêmes effets.

¹¹ Statut des stagiaires de l'Etat, Décret n°94-874 du 7 Octobre 1994, article 9. Les conditions de démission sont ici simplifiées de par le raccourcissement du délai de démission s'élevant à 4 mois pour les agents titulaires. Le délai de 4 mois permet notamment de régler la vacance du poste. Par ailleurs, sa réception est davantage concevable en raison de l'inadaptabilité potentielle du fonctionnaire stagiaire à la fonction recherchée.

¹² Statut des stagiaires de l'Etat, Décret n°94-874 du 7 Octobre 1994, article 4-4.

Intensité de l'abandon et profil sociodémographique des démissionnaires

Intensité de l'abandon chez les élèves surveillants et les agents durant l'année de titularisation

L'intensité de l'abandon chez les élèves surveillants a été calculée à partir des données recueillies dans les documents administratifs rendant compte, pour chaque promotion, des flux d'élèves entrants et sortants. Ces informations ont ensuite été rapportées aux effectifs d'entrants de chaque promotion afin de calculer des taux d'abandon¹³.

En ce qui concerne l'année de titularisation, le recensement des démissions est une opération effectuée par la Direction de l'administration pénitentiaire auprès de laquelle ces informations ont été collec-

tées. Ainsi, pour chaque année suivant la formation de ces mêmes promotions, l'ensemble de ces départs a fait l'objet d'un enregistrement. Le calcul des taux a été réalisé selon la même opération que pour les élèves surveillants.

Les résultats de ces calculs¹⁴ sont présentés dans le tableau suivant. Y sont intégrés, les effectifs de démissionnaires durant la formation et durant l'année suivant cette période. Les taux d'abandons y sont associés.

Abandons et taux d'abandons durant les périodes de formation et l'année de titularisation – 167-178^{èmes} promotions

Promotions	Effectif promotion	Abandons durant la formation	Abandons durant l'année de titularisation	Total abandons	Taux d'abandon formation	Taux d'abandon titularisation	Taux d'abandon après un an de titularisation
167	490	22	2	24	4,5	0,4	4,9
168	446	22	9	31	5	2	7
169	584	32	12	44	5,5	2	7,5
170	590	44	14	58	7,5	2,4	9,8
171	531	26	9	35	4,9	1,7	6,6
172	521	17	15	32	3,3	2,9	6,1
173	526	16	5	21	3	1	4
174	390	10	7	17	2,6	1,8	4,4
175	463	23	8	31	5	1,8	6,7
176	482	22	4	26	4,6	0,8	5,4
177	532	22	5	27	4,1	0,9	5
178	593	28	1	29	4,7	0,2	4,9
Total	6148	284	91	375	4,6	1,5	6,1

De la 167^{ème} à la 178^{ème} promotion, le nombre d'abandons recensés depuis l'entrée en formation et la fin de leur première année d'affectation s'élève à 375. Sachant que le nombre d'élèves entrés à l'Énap sur cette période a été de 6148, le taux de démission est de 6,1%. Ce taux varie du simple au double selon les promotions et s'échelonne de 4 à 9,8%. Depuis

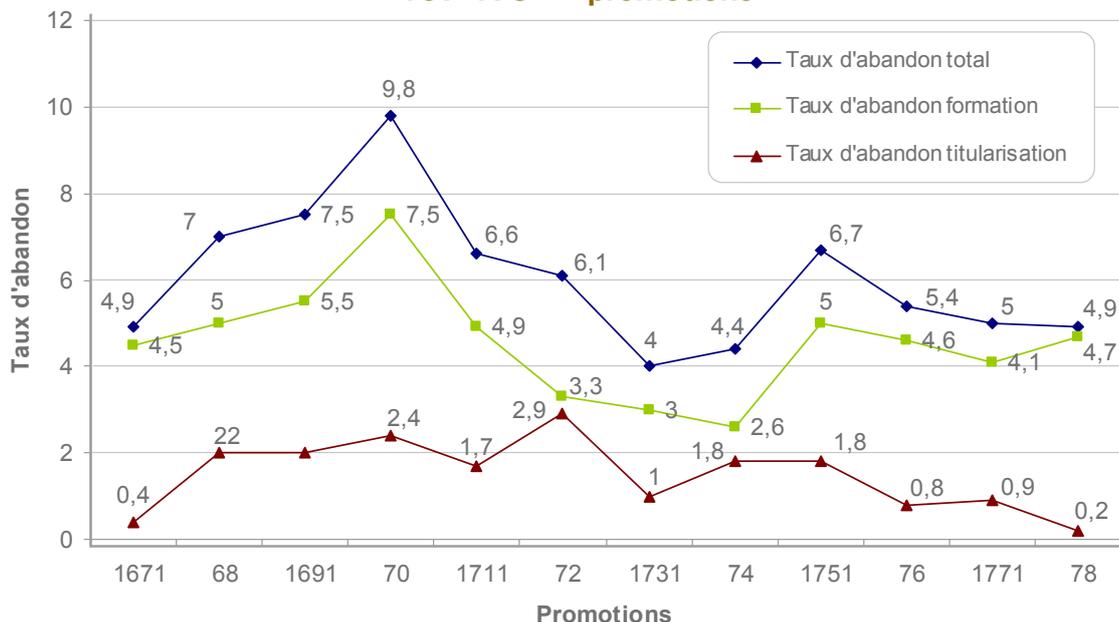
la 173^{ème} promotion, une tendance à la baisse est observée avec des taux d'abandons inférieurs à la moyenne de cette période pour 5 des 6 dernières promotions.

Le graphique suivant offre une meilleure lisibilité de ces évolutions.

¹³ Les taux présentés sont des indices de stocks faisant référence à une date « t » où numérateurs et dénominateurs se réfèrent à une même unité de compte, « la personne », les individus apparaissant au numérateur étant également comptés au dénominateur. Ce taux représente à ce titre une proportion, c'est-à-dire un rapport de grandeur entre une des parties (les démissionnaires) et l'ensemble des élèves.

¹⁴ Le choix des promotions traitées provient de la nature des informations disponibles au début de cette étude. Selon les thèmes abordés, cet impératif a parfois contraint à réduire le nombre de promotions étudiées au cours de l'étude.

Taux d'abandon par promotion jusqu'à un an après la formation 167-178^{èmes} promotions



La comparaison entre l'intensité des abandons pendant la formation et durant l'année qui lui succède indique d'importants écarts. La moyenne des départs ayant lieu durant la formation (4,6%) est effectivement 3 fois supérieure à celle calculée pour

l'année de titularisation (1,5% en moyenne). A l'instar des taux d'abandons recouvrant l'ensemble de la période étudiée, les taux d'abandons de la période de formation (de 2,6% à 7,5%) et de celle de titularisation (de 0,2% à 2,9%) varient selon les promotions.

Profil sociodémographique des démissionnaires

L'intérêt de procéder à une analyse sociodémographique des démissionnaires est d'interroger l'hypothèse selon laquelle des profils d'élèves sont plus exposés que d'autres à l'abandon. Dans cette perspective, les chiffres ont été séparés entre les départs pendant la formation (démissions et congés sans traitement) et les départs après la formation afin d'observer si ce sont les mêmes publics qui sont touchés par ces deux phénomènes.

L'abandon par sexe

Le milieu carcéral étant fortement structuré par une identité masculine¹⁵, l'intégration professionnelle des hommes et des femmes, formation comprise, présente des distinctions¹⁶. On peut, à ce titre, envisager l'idée que l'intensité de l'abandon en formation varie selon le genre. Les élèves surveillantes abandonnent-elles davantage que leurs homologues masculins ?

Effectifs et taux d'abandons par sexe jusqu'à un an après la formation 167-178^{èmes} promotions

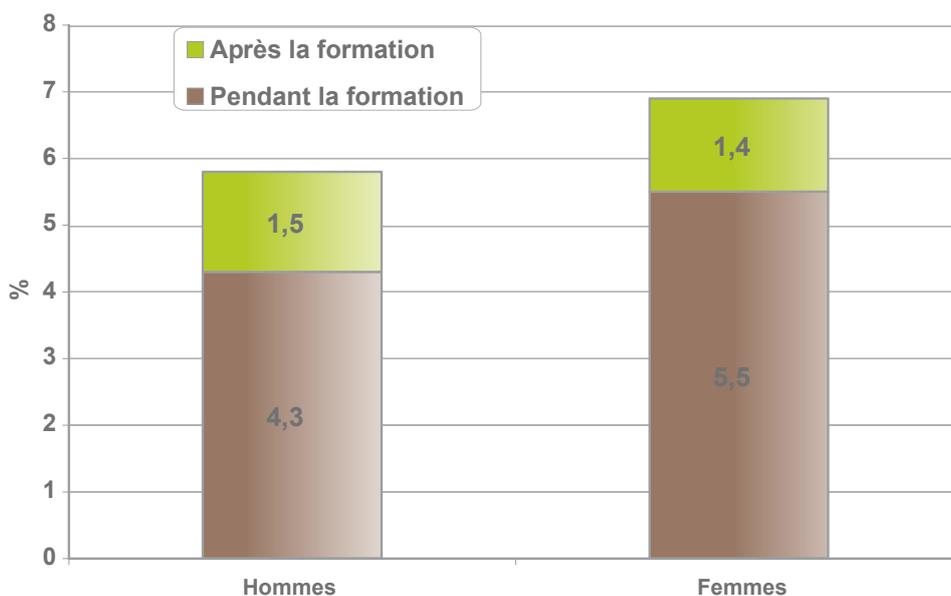
	167-178 ^{èmes} promotions	Démissionnaires	Taux de démission
	Effectifs	Effectifs	%
Hommes	4584	269	5.8
Femmes	1545	106	6.9

Il existe bel et bien une différence entre le taux d'abandon des hommes et celui des femmes, mais pas aussi marquée que celle supposée. Dans l'échantillon d'élèves étudié, elles ont été 6,9% à démissionner, soit un point de plus que les hommes, ce qui est guère significatif.

¹⁵ En dépit d'une féminisation des personnels de surveillance amorcée il y a quelques années, le personnel de surveillance compte en majorité des hommes. De même, la population carcérale demeure essentiellement masculine, seuls 4% des détenus étant des femmes.

¹⁶ Pour exemple, le port de la blouse blanche dans certains lieux de détention pour femmes, l'individualisation des postes internes et des fonctions...

Taux d'abandon selon le sexe - 167-178^{èmes} promotions



Une présentation selon la période d'abandon montre que la différence entre les hommes et les femmes vise essentiellement la période de formation. Elles sont, en effet, 5.5% à démissionner pendant leur

scolarité à l'Énap contre 4.3% des hommes. Passée la formation, les hommes et les femmes ont quasiment la même probabilité de démissionner, leur taux d'abandon se situant aux alentours de 1,5%.

➤ L'abandon par groupes d'âges

L'âge et le cycle de vie ont une influence déterminante sur le sens de l'engagement apporté à la formation. L'entrée en formation ne présente pas la même signification à 20 ans qu'à 35 ans en raison de la longueur et de la nature des études suivies,

des perspectives et des expériences professionnelles vécues, ainsi que de la situation matrimoniale. Dans cette perspective, des taux de démission par groupe d'âges ont été calculés. Le tableau suivant en présente le détail :

Effectifs et taux d'abandons (%) par groupes d'âges 167-178^{èmes} promotions

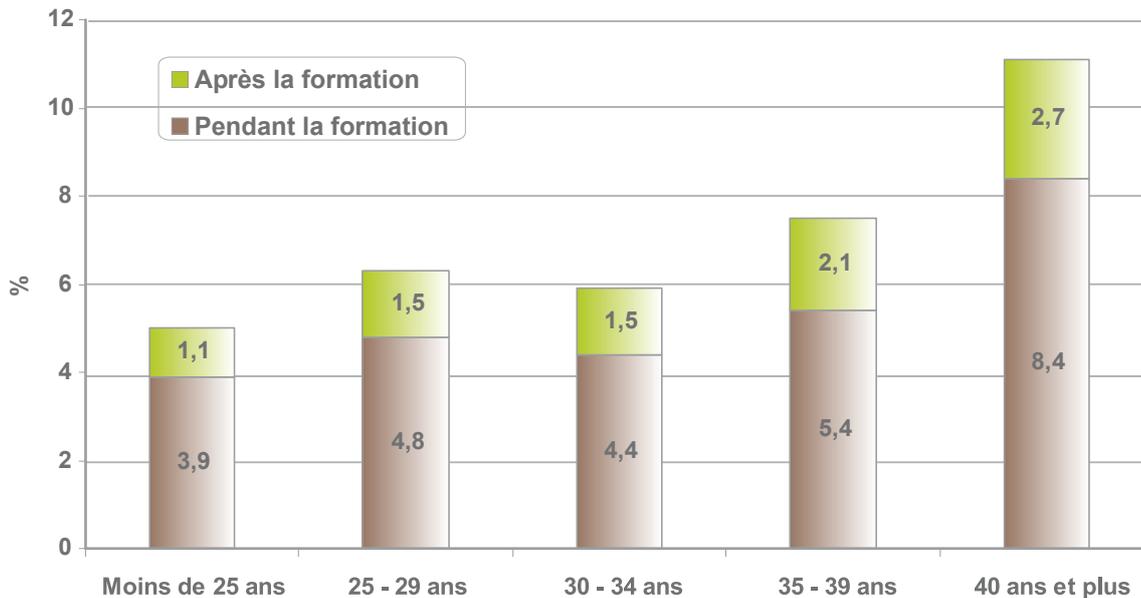
Groupes d'âges	167-178 ^{èmes} promotions	Démissionnaires ¹⁷	
	Effectifs	Effectifs	Taux d'abandon %
19-24	2051	104	5.1
25-29	1770	112	6.3
30-34	1118	66	5.9
35-39	818	61	7.5
40-44	226	25	11.1

Ces données indiquent clairement que l'âge impacte sur le phénomène d'abandon. Les élèves plus anciens sont davantage exposés au risque de quitter l'administration pénitentiaire que les plus jeunes. 11.1% des 40-44 ans ont démissionné au sein des

promotions étudiées, contre seulement 5.1% des 19-24 ans. Avec un taux d'abandon de 7.5%, les 35-39 ans ont également plus tendance que les autres à quitter l'administration pendant ou après la formation.

¹⁷ Effectif d'élèves dont l'âge est connu.

Taux d'abandon selon le sexe - 167-178^{èmes} promotions



Ce graphique met une nouvelle fois en évidence l'influence de l'âge sur les démissions. Ainsi, un individu de plus de 40 ans a deux fois plus de chance de partir pendant la formation qu'un individu de moins de 35 ans. Ce groupe d'âges a également

la plus forte probabilité de quitter l'administration pénitentiaire durant la première année de titularisation. Par ailleurs, quel que soit l'âge, on compte toujours environ un départ après formation pour trois départs pendant la formation.

➤ L'abandon par catégorie matrimoniale

Le profil matrimonial des abandonnants est intéressant à étudier dans la mesure où il positionne les individus dans des champs de contraintes très variables. On sait, par exemple, que le contexte familial a une grande influence sur la motivation de certains élèves à passer le concours, notamment

en raison de la recherche d'une stabilité professionnelle permettant de subvenir aux besoins familiaux. On peut donc se demander si les individus ayant une famille à charge ont moins tendance que les autres à démissionner.

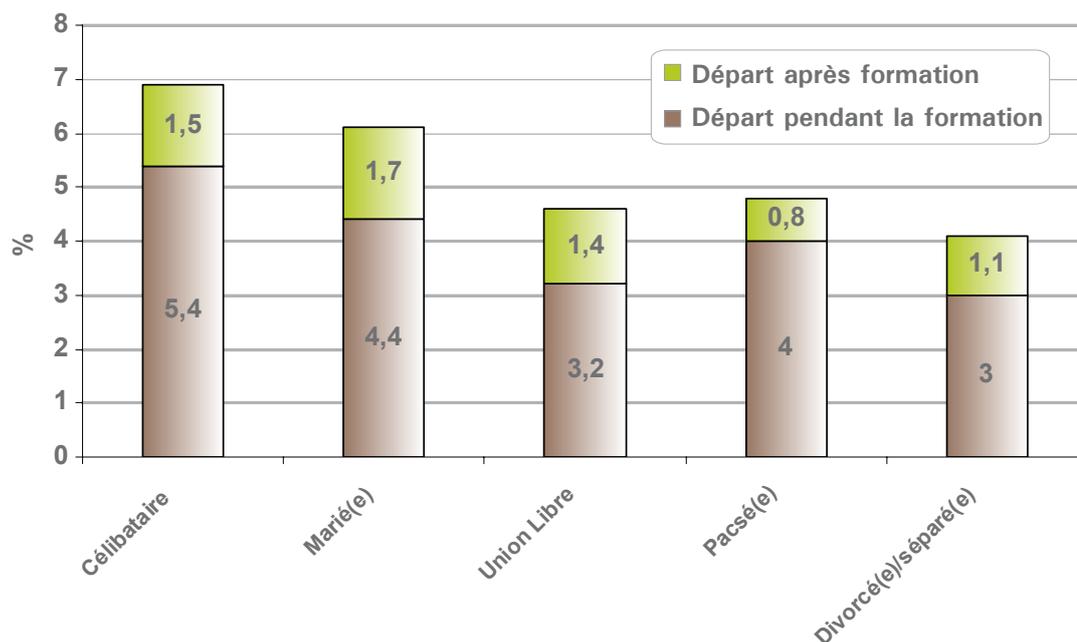
Structure par catégorie matrimoniale des 167-178^{èmes} promotions

Situation matrimoniale	167-178 ^{èmes} promotions	Démissionnaires ¹⁷	Taux de démission
	Effectifs	Effectifs	%
Célibataire	3218	223	6.9
Union libre	1186	55	4.6
Marié	1205	74	6.1
Pacsé	252	12	4.8
Divorcé / Séparé	172	7	4.1

Aucun lien ne semble émerger entre la situation matrimoniale et les démissions. Si les célibataires sont bien les plus enclins à quitter l'administration, avec un taux d'abandon de 6.9%, les mariés ne sont pas loin derrière avec 6.1%. En revanche, les élèves en union libre, les pacsés et les divorcés présentent une tendance inférieure que les autres à démissionner.

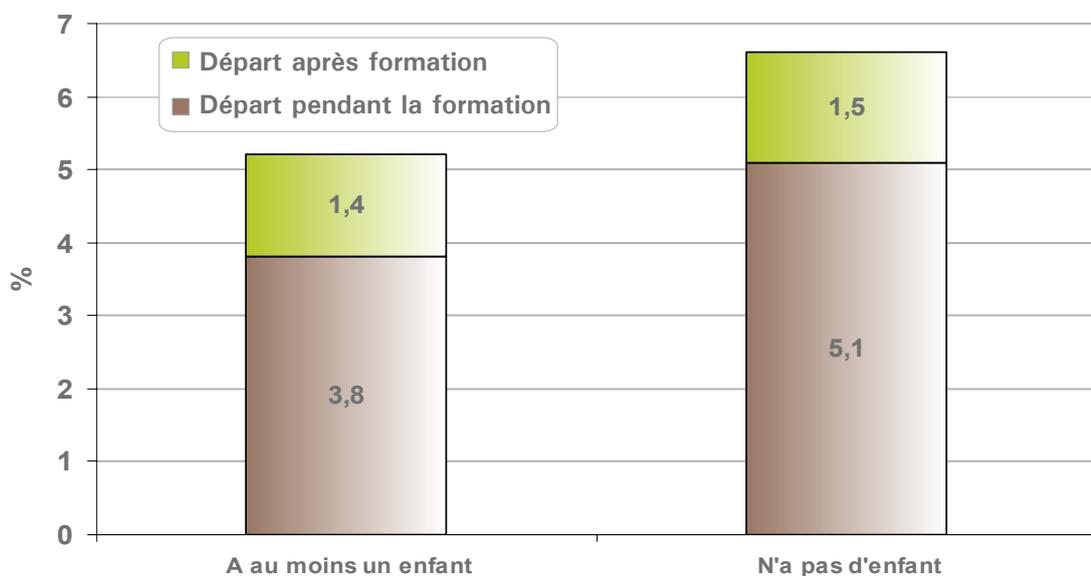
avec des taux d'abandon s'échelonnant de 4.6% à 4.1%. Cette opposition entre le groupe des « célibataires et mariés » et celui des « unions libres, pacsés et divorcés », fait que le clivage entre élèves en couple d'une part et élèves célibataires d'autre part est peu opérant pour expliquer le phénomène de démission.

Taux d'abandon selon la situation matrimoniale - 167-178^{èmes} promotions



Parmi les hypothèses susceptibles d'expliquer le lien unissant situation familiale et démissions, la parentalité offre une perspective un peu plus convaincante, même si les résultats obtenus ne permettent pas de tirer des conclusions définitives.

Taux d'abandon selon la parentalité ou non - 167-178^{èmes} promotions



Les élèves qui n'ont pas d'enfant ont plus tendance à démissionner que les élèves parents (taux de démission total de 6.6% contre 5.2%). Ce constat rejoint l'hypothèse formulée supra selon laquelle un élève qui a une famille entière à faire vivre aura certain-

nement plus de réticence qu'un autre à quitter un emploi stable. La parentalité est donc une variable explicative plus déterminante que la situation matrimoniale.

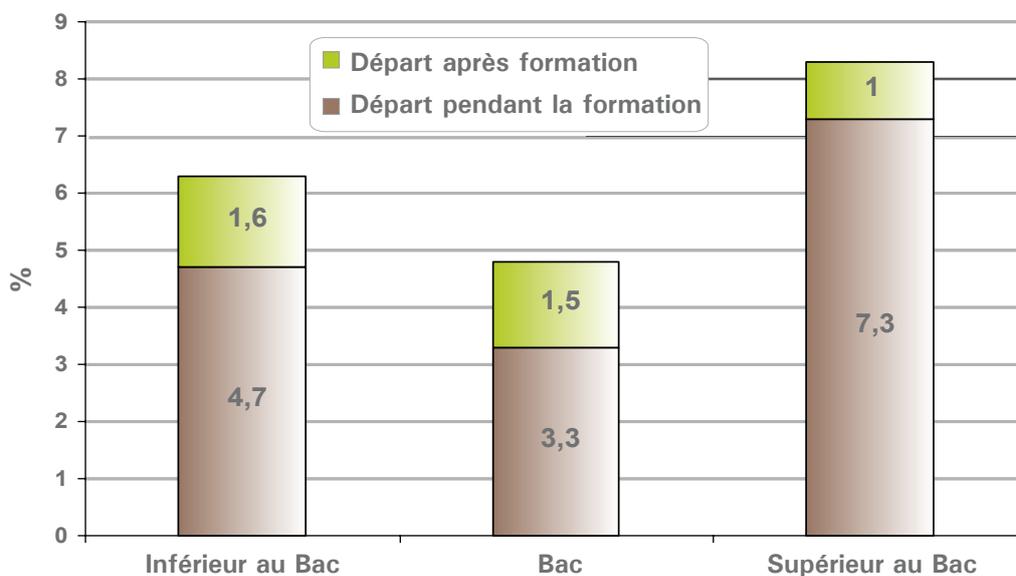
Des abandons variables selon le diplôme obtenu

L'étude de l'abandon à travers le prisme du diplôme repose également sur l'hypothèse qu'en fonction du diplôme obtenu, la fidélisation à la formation de surveillant varie. Les données qui suivent en donnent une confirmation

Effectifs et taux d'abandons par diplôme - 167-178^{èmes} promotions

Diplôme	167-178 ^{èmes} promotions	Démisionnaires ¹⁷	Taux de démission
	Effectifs	Effectifs	%
Inférieur au Bac	2233	139	6.3
Bac	2821	138	4,8
Supérieur au Bac	1029	85	8.3

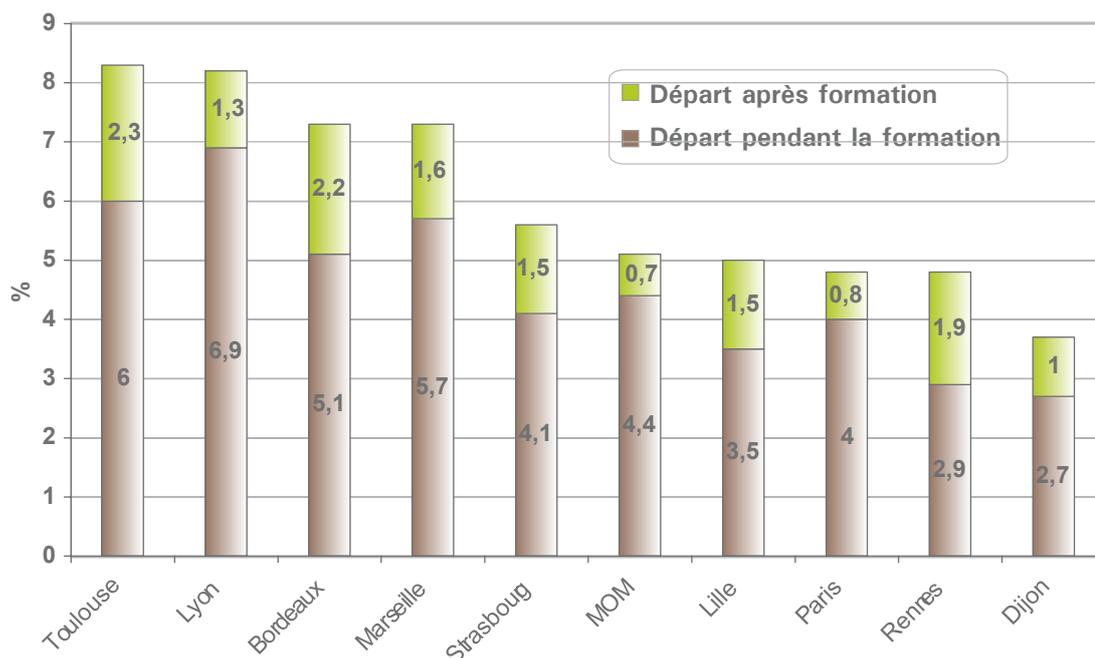
Taux d'abandon selon le niveau de diplôme - 167-178^{èmes} promotions



Le niveau de diplôme est une variable déterminante pour expliquer les départs. En effet, les titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat abandonnent la formation avant son terme deux fois plus que les bacheliers. A l'issue de la première année de titularisation, 8,3% d'entre eux ont quitté l'administration.

Dans une moindre mesure, les non bacheliers sont également plus exposés au risque de démissionner que ceux qui disposent du baccalauréat uniquement. Sachant qu'ici encore, les différences de taux

s'opèrent essentiellement pendant la formation, la population des bacheliers semble la plus à même de suivre la formation de surveillant pénitentiaire jusqu'à son terme. Les moins diplômés auraient, quant à eux, plus de mal à suivre une formation globalement exigeante (notamment par son contenu assez dense) comparativement au niveau requis pour le concours. Pour ce qui est des plus diplômés, la principale raison de leur départ tient à la réussite d'un autre concours - ils sont effectivement plus nombreux à en avoir passé d'autres - et à de plus larges perspectives professionnelles.

Taux d'abandon selon la direction interrégionale d'origine - 167-178^{èmes} promotions

L'analyse par direction interrégionale d'origine montre des disparités importantes. Alors que 8,3% des Toulousains ont quitté la formation à l'issue de la première année de titularisation, les Dijonnais ne sont que 3,7%. De même, les Lyonnais, les Bordelais et les Marseillais ont plus tendance que les autres à quitter l'administration pendant et durant l'année

suivant la formation. Globalement, ce sont donc les élèves provenant de la moitié sud du pays qui sont plus exposés au risque d'abandonner la formation. En ce qui concerne les abandons durant l'année suivant la formation, un classement des DISP a été réalisé selon la proportion de démissionnaires qu'elles comptent.

Nombre et taux de démissions par Directions Interrégionales d'affectation
167-177^{èmes} promotions

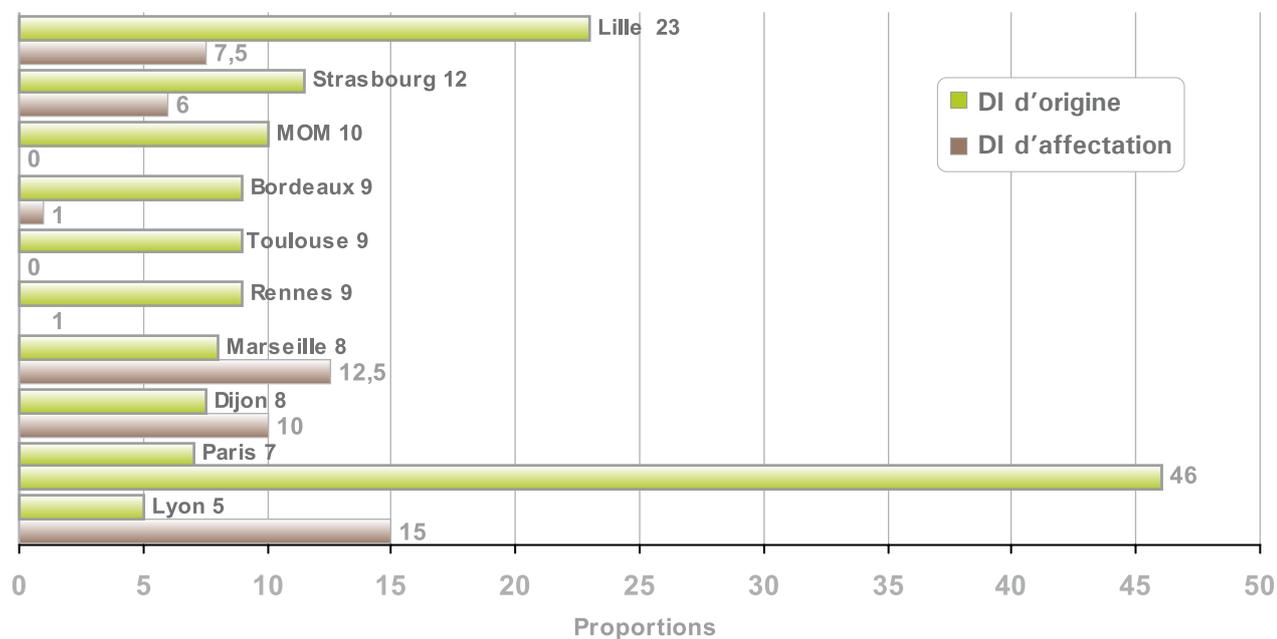
DISP d'affectation	Nombre de démissions	Effectifs totaux d'affectation	Taux de démission
Lyon	24	1002	2,40%
Dijon	12	520	2,30%
Rennes	1	52	1,90%
Paris	45	2446	1,80%
Lille	5	410	1,20%
Marseille	7	727	1%
Bordeaux	0	34	0%
MOM	0	1	0%
Strasbourg	0	237	0%
Toulouse	0	9	0%
Moyenne	94	5438	1,70%

En premier lieu, les données indiquent que le nombre de démissions recensées par DISP dépend étroitement du nombre d'agents qui y ont été affectés. Autrement dit, les DISP où il y a le plus d'agents affectés sont les plus touchées par ces départs, notamment Lyon et Paris avec respectivement 24 et

45 démissions. Rapportés à l'effectif d'agents affectés dans les DISP, celles de Lyon, Dijon et Paris occupent les premiers rangs avec des taux avoisinant les 2%. Le cas de la DISP de Rennes est peu significatif pour des raisons statistiques (une démission pour 52 affectations).

Pour expliquer ces écarts, une analyse combinant la DISP d'origine et celle d'affectation a été réalisée.

Répartition par direction interrégionale d'origine et d'affectation 153-177^{èmes} promotions



En vert sont indiqués les pourcentages des élèves de la 153^{ème} à la 177^{ème} promotion qui sont originaires de chaque DISP. On voit ainsi que la DISP la plus représentée est celle de Lille avec 23% des élèves qui en sont issus. En orange figurent les pourcentages d'affectation pour ces mêmes promotions. C'est la DISP de Paris qui accueille le plus de jeunes surveillants avec 46% des affectations.

Pour le sujet qui nous préoccupe, il est intéressant de souligner le différentiel entre les pourcentages « d'originaires » et « d'affectés ». On voit que les DISP dont le nombre « d'affectés » est largement supérieur à celui « d'originaires » sont également parmi celles qui comptent le plus de démissionnaires

(à l'exception de Lille). A l'inverse, celles dont le nombre d'originaires est supérieur à celui des affectés ne comptent quasiment pas de démissionnaires, voire pas du tout. Ainsi, on peut constater que les DISP qui comptent le plus de démissionnaires sont également celles dont le nombre d'affectés non originaires de la région est le plus important. Dès lors, on peut faire l'hypothèse que nombre de démissionnaires sont des élèves affectés dans des régions dont ils ne sont pas originaires qui n'ont pas réussi à supporter l'éloignement de leur région d'origine. Cet éloignement apparaît aussi comme un des facteurs pouvant expliquer cette décision.

Les abandons dans le temps

Les informations relatives aux dates des abandons, présentes dans les fichiers fournies par l'administration constituent une source de données intéressantes dans la mesure où elles permettent de situer cet événement dans le calendrier de la formation. On peut effectivement se demander si des périodes dans la formation et dans l'année de titularisation sont plus propices que d'autres à l'abandon. Les cycles de formation passés à l'Énap sont-ils ainsi plus exposés que les stages à voir des élèves démissionner ? Les élèves abandonnent-ils plutôt la formation durant le stage de découverte ou celui de mise en situation ? De même, est-ce que la répartition des démissions durant l'année de titularisation est homogène ou est-ce que des périodes sont plus propices que d'autres ?

D'une manière générale, ce questionnement consiste donc à donner du sens à l'abandon en le situant dans sa temporalité. Il pose l'hypothèse que ces départs sont étroitement liés à des cycles de formation précis et au processus d'apprentissage du métier. On tentera ainsi de montrer que l'abandon

ne résulte pas exclusivement de facteurs propres à l'individu, autrement dit des éléments constitutifs de son identité (famille, profession, culture, histoire de vie), mais également du processus d'apprentissage de pratiques professionnelles et, surtout, des conceptions individuelles que les élèves lui portent¹⁸. L'abandon surviendrait lorsque l'apprentissage de manières d'être et de faire nécessite de tels bouleversements que l'individu estime que la continuité de sa formation ne peut plus être assurée. Dans une première partie, on a ainsi distingué les démissions pendant la formation et durant l'année de titularisation, afin de cadrer l'analyse temporelle du phénomène. Dans le but d'étayer cette hypothèse, des données générales sur les périodes d'abandons ont donc été produites en lien avec les cycles de formation. Dans cette perspective longitudinale, les abandons ont ensuite été répartis mensuellement. La nature des données sur lesquelles repose ce travail n'ayant pu être recueillie pour l'ensemble des promotions, seules les 170-178^{èmes} promotions ont été analysées.

Les abandons par cycle de formation

La formation suivie par les élèves surveillants est une formation en alternance au cours de laquelle se succèdent des enseignements théoriques et pratiques, à l'école, et des stages en établissement pénitentiaire.

- > L'École nationale d'administration pénitentiaire est le lieu où sont donnés les enseignements théoriques, droits et sciences humaines essentiellement, ainsi que des cours plus pratiques tels que la self-défense et le tir.
- > Les stages réalisés en établissement pénitentiaire sont de deux ordres : les stages découverte (deux semaines) et les stages de mise en situation

(sept à huit semaines). Tandis que le premier est essentiellement orienté sur la découverte du fonctionnement d'un établissement pénitentiaire, le second place l'élève en situation professionnelle quasi ordinaire. L'encadrement du stagiaire est assuré par un surveillant formateur.

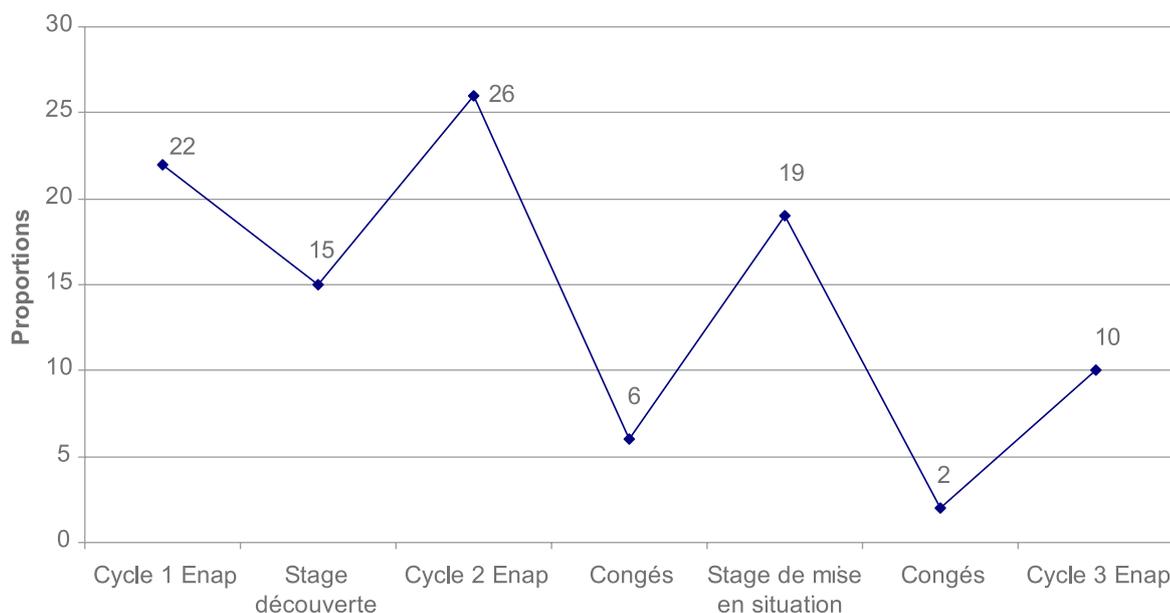
- > Les périodes des congés ont également été prises en compte dans la mesure où elles peuvent être à l'origine de démissions.

Le graphique suivant présente la répartition des départs selon les périodes précises de la formation¹⁹. Quatre catégories de cycle ont ainsi été définies : les cycles de formation à l'Énap, les stages découverte, les stages de mise en situation et les congés :

¹⁸ Il ne s'agira donc pas de saisir synchroniquement les activités professionnelles qui définissent le métier de surveillant, d'expliquer ce qu'est le métier de surveillant, ni de comprendre comment l'acquisition de compétences techniques s'effectue mais plutôt de porter intérêt au fait que cette formation implique des « façons de voir » et des « manières de faire » essentiels à l'exercice de la fonction de surveillant pénitentiaire. L'entrée dans cette carrière suppose à ce titre l'inscription dans un processus de socialisation, formalisé par un ensemble d'apprentissages, susceptible de transformer l'identité sociale de l'élève. Lire à ce sujet les 6 étapes de la « conversion doctrinale » des infirmières, étudiée par F. Davis : « l'innocence initiale, celle des stéréotypes de l'infirmière dévouée, altruiste, disponible... ». Fred DAVIS 1968, « Professional Socialization as subjective Experience : the Process of Doctrinal Conversion among Student Nurses », in H. BECKER, B. GEER, D. RIESMAN et R. WEISS (eds), *Institutions and the Person : Essays in Honor of Everett Hughes*, Chicago, Free Press, pp. 235-251. Cité par F. DUBAR, *La socialisation*, op. cit., p.140.

¹⁹ L'hypothèse émise sur la correspondance entre l'abandon et le cycle de formation durant lequel l'abandon a été déclaré nécessite quelques précautions liées à la méthodologie employée. En effet, la méthode d'enregistrement des abandons lie la date de la déclaration officielle de l'abandon au cycle de formation correspondant. Or, plusieurs jours pouvant s'écouler entre la décision d'abandonner et sa déclaration effective, le cycle en question peut n'entretenir aucune relation avec le départ décidé. Cette difficulté à lier directement l'abandon au cycle de formation concerne essentiellement le positionnement temporel dans lequel l'élève se situe. Ce positionnement temporel implique effectivement que l'abandon résulte soit d'une expérience rencontrée soit d'une perspective d'apprentissage peu motivante, donc non vécue. Cette limite, soulignant la complexité à saisir le sens des abandons, ne doit pas pour autant empêcher de penser l'existence d'un lien entre le contenu de la formation des élèves et leur décision d'abandonner.

Abandons et cycles de formation - 170 -178^{èmes} promotions



En premier lieu, on constate que plus de la moitié des abandons ont lieu durant un cycle énapien (58%) et un tiers (34%) durant les stages, celui de mise en situation suscitant un peu plus les élèves à partir. Viennent ensuite les congés au cours desquels 8% des démissionnaires prennent la décision de quitter la formation²⁰.

Une première explication de ces résultats est liée à la durée des cycles. En effet, chacune de ces périodes de formation ne couvrant pas la même durée, il paraît logique d'observer que les périodes de formation passées à l'Énap (16 semaines en moyenne pour les promotions étudiées) génèrent un plus grand nombre de départs que celles passées en congés (4 semaines en moyenne). De même, avec une durée moyenne de 10 semaines, les stages occupent une place intermédiaire tant à l'échelle de leur durée qu'à celle des abandons. Globalement, on peut donc avancer que plus les périodes de formations sont longues, plus les abandons augmentent.

➤ Des abandons très rapides

Observons maintenant le nombre moyen de jours écoulés en formation par démissionnaire. Autrement dit, en moyenne, pendant combien de temps un démissionnaire reste en formation ?

Pour chaque départ, le nombre exact de journées

Toutefois, l'intensité des démissions ne dépend pas exclusivement des cycles de formation au cours desquels ils surviennent mais également de leur positionnement temporel dans la formation.

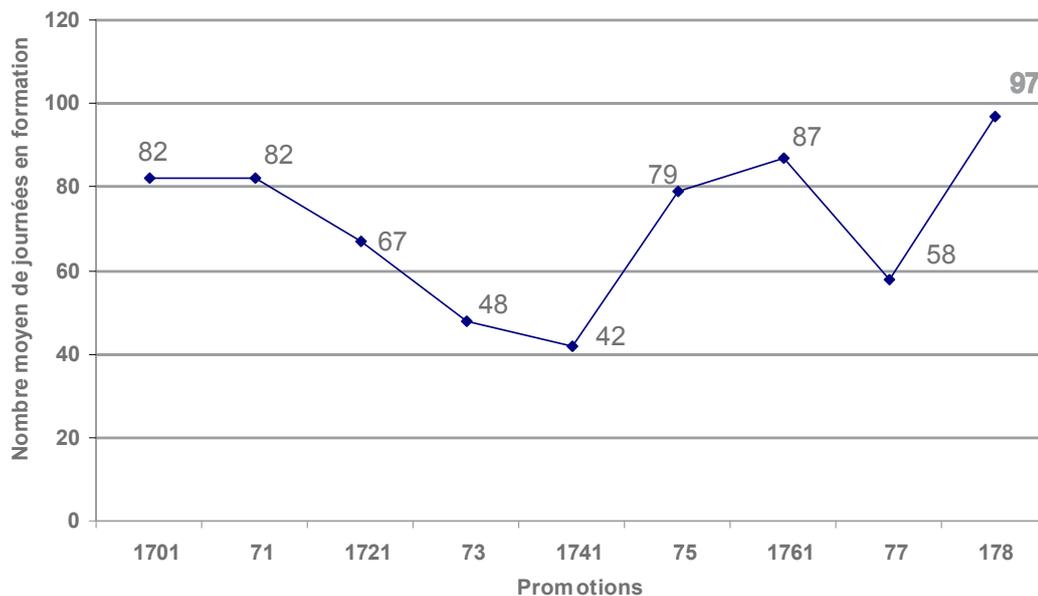
C'est ainsi que les deux premiers cycles de formation énapiens, d'une même durée, semblent plus propices à la survenue d'abandons que le troisième. De même, tandis que le stage de découverte ne dure que deux semaines, les abandons recensés durant cette période sont presque aussi importants que ceux relevés durant le stage de mise en situation qui s'étale sur sept, voire huit semaines pour les dernières promotions. En plus des questions de durée des cycles, leur positionnement temporel dans la formation apporte donc des informations complémentaires sur le rythme de leur fréquence au cours de la formation.

Les informations qui suivent complètent ce tableau temporel.

passées en formation a été calculé puis cumulé à celui des autres démissionnaires. L'unité de compte est donc le nombre de journées passées en formation par les élèves depuis leur installation à l'Énap jusqu'à leur départ. Depuis la 170^{ème}, cet indicateur a évolué de la manière suivante :

²⁰ Comparativement aux données concernant les 148-155^{èmes} promotions, la proportion d'abandonnants durant les « congés » est équivalente. Toutefois, les proportions d'abandons correspondant aux périodes énapiennes et aux périodes de stages sont inversées, avec des valeurs atteignant respectivement 38% et 53%.

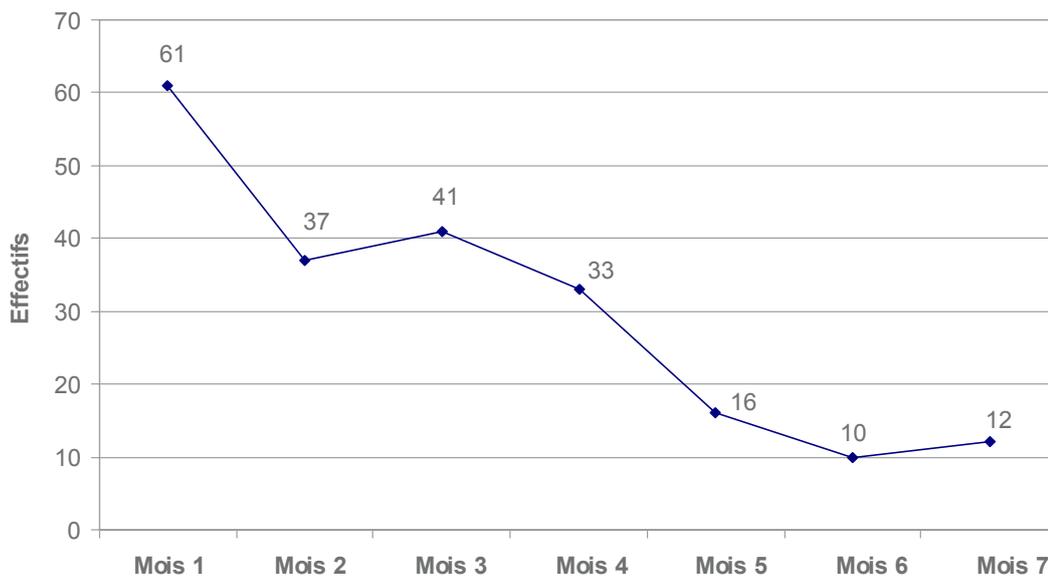
Nombre moyen de journées passées en formation par les démissionnaires 170-178^{èmes} promotions



En moyenne, les élèves de ces promotions ayant démissionné ont déclaré leur intention 76 jours après leur installation à l'Énap, soit 2,5 mois. Cependant, comme beaucoup de moyennes, cet indicateur dissimule des variations selon les promotions avec un creux à 42 jours pour la 174^{ème} promotion et un pic à 97 jours pour la 178^{ème}. Aucune tendance n'émerge réellement sur cette période.

Le second indicateur temporel concerne la répartition mensuelle des abandons qui est particulièrement intéressante à étudier dans la mesure où elle donne le rythme des départs durant les sept mois de la formation.

Répartition mensuelle des abandons dans le temps 170-178^{èmes} promotions



La courbe des abandons dans le temps est en nette régression, ce qui laisse entendre qu'au cours des mois, de moins en moins d'élèves abandonnent la formation. Ainsi, 139 abandons des 210 abandons, soit 66%, surviennent durant les trois premiers mois. Dans l'ensemble, les démissionnaires se décident ainsi rapidement à délaisser cet avenir professionnel.

Un premier élément explicatif de ce constat est rapporté au fait qu'après un délai de trois mois passé en formation, les élèves ont l'obligation de rembourser leur rémunération brute, lorsque la démission est décidée après cette période²¹. Il est ainsi fréquent d'observer la survenue de nombreuses démissions quelques jours avant que ce délai n'ait expiré²². Bien que cette obligation de remboursement ne représente pas en soi un motif d'abandon de la formation, on peut avancer l'idée que ce délai impacte significativement sur la temporalité de ces décisions en accélérant les départs.

Puisque de nombreux départs sont observés en début de formation, le positionnement temporel des cycles constitue une autre voie d'explication intéressante à emprunter. Autrement dit, il s'agit de porter un regard sur les cycles de formation programmés durant cette période dans la mesure où ils sont les plus exposés aux départs, soient les deux premiers cycles de formation à l'Énap et le stage de découverte.

Les deux premières semaines passées à l'Énap sont essentiellement consacrées à la présentation de l'administration pénitentiaire, et par extension du ministère de la Justice et des Libertés, de son organisation et de ses missions. Plus spécifiquement, y sont également décrites les missions du surveillant pénitentiaire, ainsi que le statut même de fonctionnaire (droits, devoirs, mobilité, salaire, carrière, contraintes, etc). De même, on n'oublie pas de mentionner une étape cruciale, la distribution de l'uniforme et l'apprentissage de son port,

qui, s'ils enthousiasment certains, freinent les élans d'élèves qui découvrent alors concrètement la mue vestimentaire et identitaire qu'ils vont devoir opérer pour exercer cette fonction. De fait, pour ces questions, les représentations plus ou moins proches de la réalité sont à l'origine de désillusions et de prises de conscience impactant la motivation à devenir surveillant²³. Ainsi, on peut avancer que ces départs concernent les élèves dont les représentations du métier, du milieu carcéral et de l'administration pénitentiaire sont décalées de la réalité. L'endossement de l'uniforme, la présentation des droits et des devoirs du fonctionnaire, la possibilité de ne pas être affecté à proximité de ses origines régionales, la découverte du milieu carcéral, apparaissent ainsi comme autant de raisons de quitter la formation.

Après le premier cycle énapien, la formation se poursuit par deux semaines de stage consacrées à la découverte du milieu carcéral. Deux semaines, au cours desquelles 15% des abandons recensés pour ces promotions vont survenir. Deux semaines, au cours desquels les élèves vont être accueillis dans un établissement pénitentiaire afin d'y découvrir le fonctionnement et « *le métier de surveillant au travers d'une immersion dans les différents postes de la détention et services qui s'y rattachent*²⁴ ». Cette rencontre avec la réalité carcérale, fréquemment associée à « un choc carcéral »²⁵, permettent aux stagiaires de prendre conscience des pratiques professionnelles qu'ils vont être amenés à exercer. Cette étape de la formation est donc cruciale et, à l'image des premiers stages d'infirmiers²⁶, peut en déstabiliser plus d'un. La découverte des conditions

²¹ Plus exactement, cette période se prolonge jusqu'à trois ans de titularisation soit 4,5 ans après l'entrée en formation (6 mois de formation, 1 an de stagiairisation et trois ans de titularisation). Cette information fait en premier lieu l'objet d'une note explicative au sein des dossiers envoyés après la réussite du concours. Puis, dès l'installation à l'Énap, les formateurs informent les élèves des devoirs qui leur incombent et leur rappellent les modalités de la démission. La sociabilité des élèves et les échanges qui en découlent, ajoutés à ces informations, permettent par ailleurs de supposer que chaque élève connaît rapidement la démarche à suivre pour démissionner, ceci d'autant plus s'il se sent concerné.

²² Lorsque cette démission est motivée par la réussite à un autre concours administratif, c'est-à-dire l'entrée dans un autre corps professionnel de la fonction publique, l'élève n'est pas soumis au remboursement. Son départ est alors considéré comme un congés sans traitement ou congés sans solde. Cette disposition permet à certains élèves, inclus dans les 36% des démissionnaires après trois mois, de quitter la formation sans avoir à s'acquitter du remboursement du traitement perçu. Enfin, l'engagement dans la formation est formalisé par la signature d'un document au retour du premier stage en établissement consacré à la découverte de l'univers carcéral dans sa dimension concrète, soit 6 semaines après le début de la formation.

²³ Une étude portant sur l'abandon des élèves infirmiers avait également observé que « les étudiants s'engageant en formation avec une représentation du métier trop éloignée de la réalité sont déçus et abandonnent après les premiers stages ». AL. Lamberton, P. Pelège (part.) (2008), *Les interruptions de formation en institut de formation aux soins infirmiers*, op. cit. p.23

²⁴ Énap, *Formation initiale de la 180ème promotion de surveillant*, p.15.

²⁵ Pour exemple, D. Lhuillier, N. Aymard, *L'univers pénitentiaire, du côté des surveillants de prison*, pp.211-215.

²⁶ AL. Lamberton, P. Pelège (part.) (2008), *Les interruptions de formation en institut de formation aux soins infirmiers*, op. cit. pp.16-17.

de travail, de l'environnement professionnel, de la hiérarchie, de la population carcérale, de l'ambiance qui se dégage, compliquent le processus d'identification au professionnel et l'abandon devient alors une voie de sortie possible. Il en ressort que cette étape décisive dans la formation doit être particulièrement soignée. De plus, si au vu de l'évaluation que les élèves en font, ces stages sont globalement appréciés, il n'en demeure pas moins que de vives critiques sont apportées sur leur déroulement et les modalités d'accompagnement qui leurs sont parfois réservées²⁷.

Concernant les départs ultérieurs, il est possible d'avancer que dans un contexte socioéconomique difficile, où les taux de chômage sont élevés, ces décisions plus tardives proviennent du fait que les élèves hésitent davantage avant de partir et réfléchissent aux effets de leur départ. De plus, l'identification des élèves ayant quitté la formation après trois mois met nettement en évidence que leur décision a été prise suite à l'obtention d'une réponse positive à d'autres concours passés antérieurement (congés sans solde), 40% des élèves surveillants déclarant, en moyenne, avoir passé un ou plusieurs autres concours de la fonction publique. Par ailleurs,

les observations citées supra concernant le stage découverte, peuvent également être avancées comme facteurs explicatifs de l'abandon dans la mesure où ces sept semaines laissent le temps aux stagiaires d'interroger leur avenir professionnel. La particularité de ce stage réside, par ailleurs, dans la difficulté à concilier pour la première fois l'apprentissage théorique avec la réalité du terrain. Il est dès lors possible que cette complexité en dissuade plus d'un à persévérer. Ces réactions sont d'autant plus marquées lorsque les retours de stage ne permettent pas d'exprimer ces incompréhensions et d'y apporter des éclaircissements.

En dernier lieu, les abandons enregistrés pendant des périodes de congés, consistant en un retour aux sources culturelles et familiales, résultent probablement d'une remise en question de l'engagement dans la formation et de discussions sur les avantages et les inconvénients de cet avenir professionnel. Cette période procurerait donc la possibilité à l'élève de prendre du recul et de disposer d'un temps de réflexion, fort des expériences qu'il a vécues et des attentes institutionnelles désormais connues.

²⁷ L. Gras, Contribution à l'évaluation du dispositif de formation des élèves surveillants pénitentiaires, Evolution de la satisfaction de la 172ème à la 178ème promotion, Direction de la recherche et du développement, Enap, 2011. Ces observations sont plus largement développées dans un travail mené par R. Ain et C. Gandon. Les auteurs avaient à ce titre relevé beaucoup d'inégalités concernant la présence ou non de tuteurs de stage et des déficiences sur les échanges concernant les retours de stage. C. Gandon, R. Ain, Enquête sur le dispositif des stages, 169ème promotion, avril 2008.

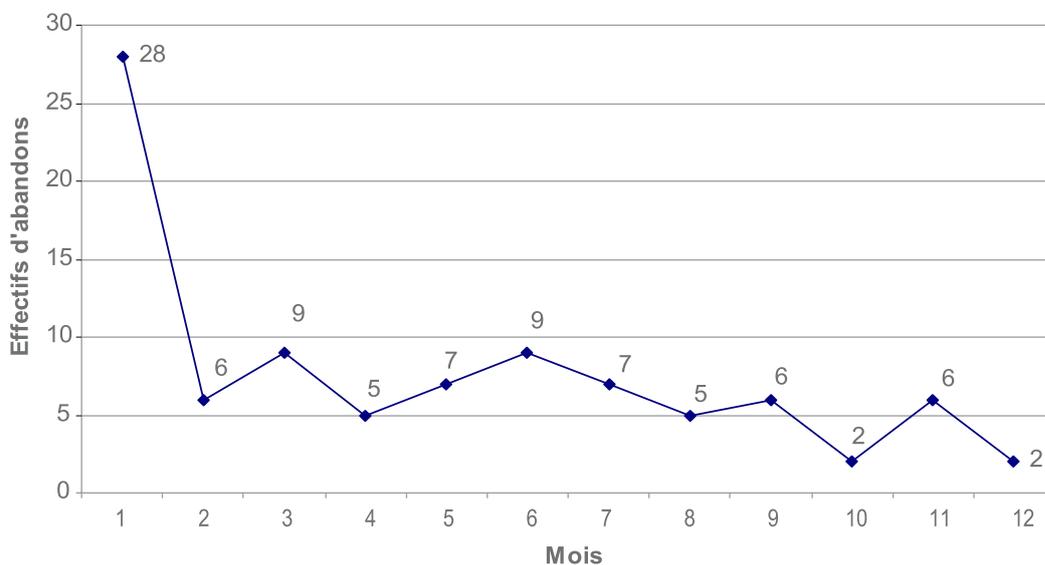
Les départs après la formation

Les départs après la formation, durant l'année de titularisation, pose des questionnements différents dans la mesure où cette période n'est pas séquencée par des cycles comme l'était la formation. Il demeure complexe, à ce titre, de trouver un lien temporel avec une étape précise de l'apprentissage ayant lieu pendant cette année. Ces abandons font appel, par ailleurs, à des raisons pouvant être très spécifiques au lieu où les personnels ont été affectés. Néanmoins, l'envoi daté de ces informations par

l'administration pénitentiaire a permis de procéder à la mensualisation de ces démissions et de calculer quelques indicateurs.

Dans un premier temps, il a ainsi été calculé que les surveillants démissionnaires durant l'année suivant la formation envoyait leur lettre en moyenne 94 jours après avoir pris leurs fonctions, soit environ trois mois. Toutefois, la répartition détaillée par mois de ces départs permet de tirer d'autres conclusions.

Répartition mensuelle des démissions de surveillants durant leur année de titularisation - 167 -178^{èmes} promotions



La répartition mensuelle des démissions laisse globalement apparaître qu'au cours du temps, l'intensité des départs décroît. Toutefois, le plus marquant réside probablement dans le fait que le premier mois représente à lui seul 30% des abandons. A l'instar de la formation, la prise de fonction semble ainsi opérer

un choc relativement conséquent, lié de près ou de loin, à plusieurs facteurs qui peuvent être une prise de fonction difficile, un éloignement géographique de la famille, l'émergence de difficultés financières, voire des raisons médicales ou psychologiques.

En conclusion

Cette étude exploratoire avait comme objectif de calculer l'intensité des abandons des élèves surveillants en formation et d'en définir les raisons à partir de deux types de données : leur profil sociodémographique et la distribution de leur abandon dans le temps en relation avec les cycles de formation.

Son premier enseignement est que les départs d'élèves surveillants sont finalement peu fréquents. Sur l'ensemble des promotions étudiées, 4,6% des élèves ont quitté la formation avant son terme. Pendant la première année de titularisation, ce taux de démission est tombé à 1,5%. Sans être totalement marginal, le phénomène d'abandon chez les élèves surveillants est donc d'une faible ampleur.

Concernant le profil de ces démissionnaires, aucune variable n'est pleinement déterminante dans l'explication du phénomène de démission. A l'image du profil du surveillant pénitentiaire, celui du démissionnaire est très hétérogène. On y trouve des individus de tout âge, sexe, niveau de diplôme ou encore situation familiale.

Cela dit, on peut repérer quelques profils pour lesquels le risque de démission, surtout pendant la formation, est plus élevé. En effet, passé le temps de la formation, les départs concernent de manière à peu près égale toutes les catégories de surveillants.

La population la plus à risque est clairement représentée par les plus âgés et les plus diplômés. Avec un taux de démission égal à 11,1%, les individus de plus de 40 ans ont deux fois plus tendance à démissionner que les moins de 25 ans. De la même manière, les diplômés d'études supérieures sont quasiment deux fois plus exposés au risque de quitter l'administration pénitentiaire que les titulaires du seul baccalauréat. Dans une moindre mesure, les élèves parents, les femmes et les moins diplômés ont également légèrement plus tendance que les autres à démissionner.

Un autre facteur à prendre en compte est l'origine géographique des élèves. Les élèves issus du sud

de la France (DISP de Toulouse, Lyon, Bordeaux et Marseille) ont ainsi davantage tendance à démissionner que les autres.

De même, dans l'année de titularisation, certaines régions d'accueil sont plus propices que d'autres au départ des stagiaires qui y sont affectés. Ainsi les DISP de Lyon, Dijon et Paris concentrent à elles seules la quasi-totalité des départs après formation. Si cela peut s'expliquer par le fait qu'il s'agisse des DISP qui reçoivent le plus grand nombre d'élèves, les taux d'abandons élevés qu'on y retrouve proviennent également du déracinement culturel et de l'éloignement géographique résultant de la première affectation.

Dans la deuxième partie, on s'est intéressé à la dimension temporelle des abandons. Il s'agissait de se demander si des périodes dans la formation et pendant l'année de titularisation étaient plus exposées que d'autres aux départs des élèves.

Pour une question de durée des cycles, il a été mis en évidence que les élèves abandonnent davantage lors de leur présence à l'Énap que lors des périodes de stage ou de congé. Cela dit, alors qu'il ne dure que deux semaines, il a également été constaté que le stage de découverte concentre un nombre de départs quasi égal à celui de mise en situation, qui est quatre fois plus long. Placé en début de formation, ce constat a donc amené à nous interroger sur l'impact du positionnement temporel des cycles sur notre objet d'étude. Ce regard posé sur le rythme des départs a trouvé comme premier indicateur le nombre de jours moyens passés en formation par les démissionnaires et comme résultat la rapidité avec laquelle ils surviennent, en moyenne 2,5 mois après le début de la formation (sur 7 ou 8 mois).

Les départs pendant l'année de titularisation sont tout aussi rapides puisqu'ils surviennent en moyenne 3 mois après leur prise de fonction, le premier mois concentrant à lui tout seul 30% des démissions.

Si, à l'issue de cette enquête, nous en savons plus sur les modalités de départs et le profil des démis-

sionnaires, les raisons personnelles qui les poussent à agir ainsi restent, en revanche, difficiles à saisir. Certes, le rythme des démissions peut être éclairé par le fait qu'il soit activé par un délai administratif de trois mois, au-delà duquel certains élèves doivent impérativement rembourser leur formation. Mais le cadre légal des démissions avant ce terme permet aux élèves de ne pas justifier leur départ. En dehors de ceux qui ont quitté la formation ou leur métier en raison de la réussite à un autre concours de la fonction publique, une majorité avance ainsi des « raisons personnelles » pour justifier leur décision.

Toutefois, cette méconnaissance exacte des motifs de démission n'obstrue nullement l'émission d'hypothèses fortes les concernant. La précarité économique de certains élèves, le processus de socialisation professionnelle, les difficultés d'organisation pour les élèves parents (notamment ceux en situation de monoparentalité) ainsi que les obstacles rencontrés par les moins diplômés qui peinent à suivre une formation globalement exigeante, font effectivement émerger une série de difficultés que certains élèves doivent surmonter pour s'assurer un avenir professionnelle dans l'administration pénitentiaire.

D'autres études réalisées sur les abandons, citées dans l'introduction de ce rapport, permettent de questionner l'organisation de la formation de surveillant et d'émettre des hypothèses supplémentaires sur les éventuelles causes de l'abandon. Ainsi,

la première confrontation au terrain lors des stages représente toujours une rupture pour les élèves, quelle que soit la formation professionnelle. Ce constat est d'autant plus vrai pour la formation de surveillant pénitentiaire et la découverte du milieu carcéral. A ce titre, il serait utile de s'interroger sur la manière plus ou moins attentionnée avec laquelle les élèves sont accueillis et encadrés sur les lieux de stage ainsi que sur la gestion des retours de stage à l'Énap²⁸. Une formation en alternance nécessite, en effet, une bonne coordination entre la formation et les lieux de stage afin de garantir une cohérence dans le parcours des élèves et l'aménagement de plages d'expression avant, pendant et après leur déroulement.

Une enquête statistique telle que celle présentée ici ne peut bien entendu pas rendre compte de la diversité des motifs qui poussent les surveillants à quitter l'administration pénitentiaire. A ce titre, cette étude pourrait être utilement complétée par une enquête par entretiens afin de mieux saisir les parcours et les motivations de ces démissionnaires. Gardons cependant à l'esprit que, même si l'Énap peut porter une attention accrue à certains publics susceptibles de démissionner, elle ne pourra pas endiguer complètement ce phénomène, inhérent à toute formation.

²⁸ Bien que la plupart des élèves soient satisfaits de ces deux éléments, les enquêtes de satisfactions réalisées en fin de formation montrent qu'une petite proportion d'élèves déclarent systématiquement avoir été soit mal accueilli sur le terrain, soit mal encadrés à leur retour à l'école.

Bibliographie

Beaupere N. , Chalumeau L. , Gury N. , Hugree C. (2007) : L'abandon des études supérieures, la documentation Française, Paris.

Fred D. (1968), « Professional Socialization as subjective Experience : the Process of Doctrinal Conversion among Student Nurses », in Becker H., Geer B, Riesman D et Weiss R. (eds) : Institutions and the Person : Essays in Honor of Everett Hughes, Chicago, Free Press, cité par Dubar C., La socialisation, Armand Colin, Paris.

Gandon C., Ain R. (avril 2008) : Enquête sur le dispositif des stages, 169^{ème} promotion.

Gras L. (2004), Les démissions des élèves surveillants en formation, Unité évaluation et individualisation des parcours de formation, Direction de la Recherche et de la Diffusion, Énap.

Gras L. (2011) : Contribution à l'évaluation du dispositif de formation des élèves surveillants pénitentiaires, Evolution de la satisfaction de la 172^{ème} à la 178^{ème} promotion, Direction de la recherche et du développement, Énap.

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

Hughes E. (1956) : "The making of a physician : general Statement of Ideas and Problems", Human Organization, 14 (4).

Hughes E. (1996) : Le regard sociologique, Essais choisis, EHESS, Paris.

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

Lhuillier D. , Aymard N. (1997) : L'univers pénitentiaire, du côté des surveillants de prison, pp.211-215.

Marquier R. (2006) : Les étudiants en soins infirmiers en 2004, Etudes et résultats, n°458, Direction de la recherche, des études de l'évaluation et des statistiques, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Ministère de la santé et de la protection, sociale.

Rapport officiel :

Les schémas régionaux des formations sanitaires et sociales en Rhône-Alpes 2006-2010, Rapport n°06.16.896, Assemblées plénières du 29 novembre 2006.



440 av. Michel Serres - BP 28
47916 AGEN cedex 9
www.énap.justice.fr

