

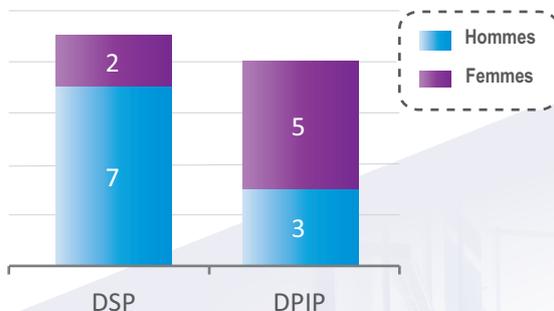
## Observatoire de la formation

### Formation d'adaptation au poste de directeur des services pénitentiaires et de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation 5<sup>ème</sup> promotion

#### A retenir

➤ Ces deux promotions de stagiaires sont engagées dans une formation d'adaptation aux fonctions de directeur des services pénitentiaires (DSP) ou de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation (DPIP). Ces formations ont vocation à accueillir les personnels issus de la liste d'aptitude, de l'examen professionnel ainsi que les personnels détachés d'autres administrations. Les deux formations comptent 3 cycles de formation à l'Énap, d'une durée totale de 10 semaines, entrecoupés d'un stage découverte (2 semaines) et d'un stage de mise en situation (6 semaines). Un stage de professionnalisation est ensuite prévu avant la prise de poste (de 5 semaines pour les DPIP et de 7 mois pour les DSP).

Graphique 1 : Répartition par sexe - Effectifs



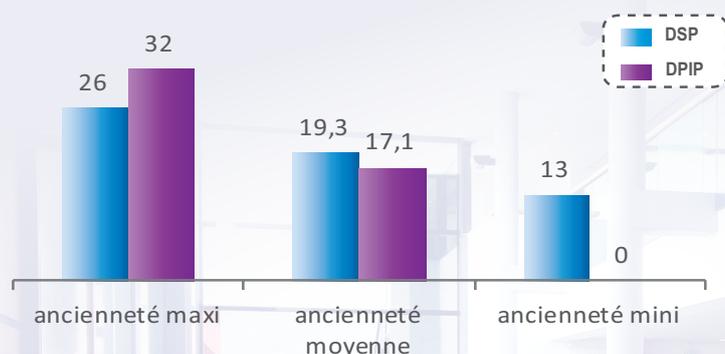
9 DSP et 8 DPIP sont entrés en formation le 16 janvier 2017. Parmi ces effectifs, on compte 2 femmes DSP et 5 femmes DPIP. Les stagiaires sont âgés de 38 ans pour le plus jeune à 56 ans pour le plus âgé. La moyenne d'âge s'élève à 47,9 ans pour les DSP et 46,6 ans pour les DPIP. Les trois quarts de la promotion sont en couple (mariés, pacsés ou en union libre) et ont un ou plusieurs enfants.

Graphique 2 : Diplôme le plus élevé obtenu - Effectifs



Les stagiaires sont tous titulaires, *a minima*, du baccalauréat. 5 DSP et 7 DPIP sont ensuite diplômés de l'enseignement supérieur, dans des spécialités très variées (droit, lettres / langues / sciences humaines, commerce / économie, maths / sciences, enseignement / travail social, secrétariat).

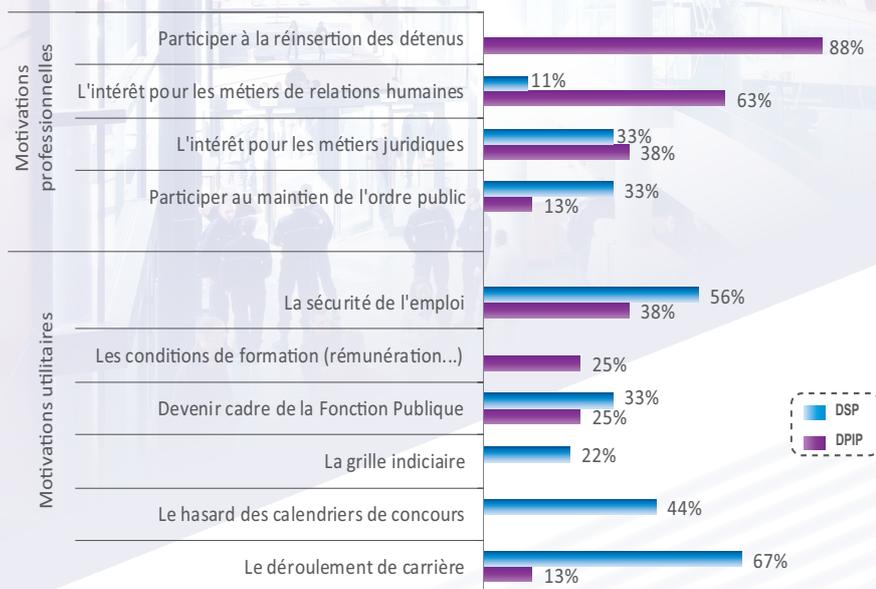
### Graphique 3 : Ancienneté dans l'administration pénitentiaire – Effectifs



Avec des anciennetés variant de 13 à 26 ans, les DSP travaillent, en moyenne, depuis 19,3 ans dans l'administration pénitentiaire (AP) contre 17,1 ans pour les DPIP. La présence d'un agent en détachement n'ayant aucune ancienneté dans l'AP fait légèrement baisser la moyenne des DPIP.

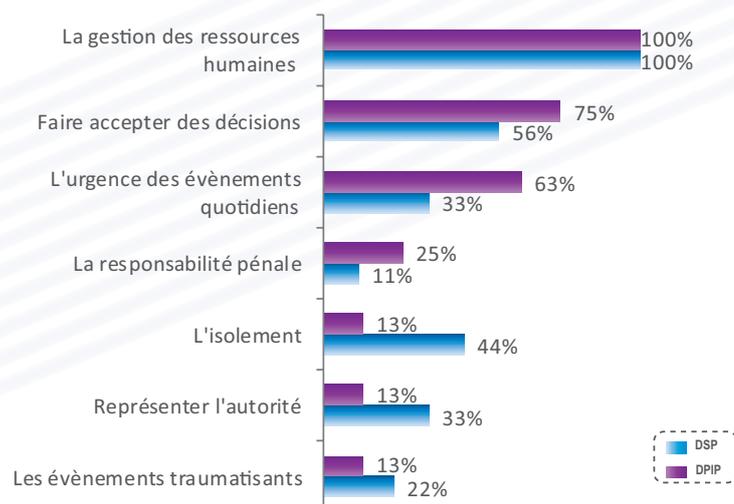
La totalité des DSP était auparavant personnels de commandement tandis que les DPIP étaient CPIP (5) ou occupaient diverses fonctions à la direction de l'administration pénitentiaire (2) ou à l'éducation nationale (1).

### Graphique 4 : Cumul des trois principales motivations à devenir DSP/DPIP – Pourcentages



La première motivation des DPIP est l'objectif de réinsertion des personnes détenues (88% d'entre eux), suivi par l'aspect humain (63%) et juridique (38%) du métier. La sécurité de l'emploi est également mentionnée par 38% d'entre eux. Les DSP citent davantage des motivations utilitaires telles que le déroulement de carrière (67%), la sécurité de l'emploi (56%) ou le hasard des calendriers de concours (44%). Les motivations liées au métier sont également citées mais dans une moindre mesure : intérêt pour l'aspect humain (11%) et juridique (33%) du métier ou participation au maintien de l'ordre public (33%).

### Graphique 5 : Cumul des trois principales difficultés supposées du métier – Pourcentages



Interrogés à l'entrée en formation sur les principales difficultés qu'ils envisagent une fois en poste, les DSP et les DPIP ont tous mentionné la gestion des ressources humaines comme première source d'inquiétude, suivie par la difficulté à faire accepter des décisions (75% des DPIP et 56% des DSP). L'urgence des événements quotidiens est ensuite citée par 63% des DPIP tandis que les DSP pointent surtout du doigt le sentiment d'isolement (44%).

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS :

<http://www.enap.justice.fr/eleves/index.php>

Responsable observatoire : laurent.gras@justice.fr

Chargés d'études : valentine.auzanneau@justice.fr

nicolas.boutin@justice.fr

