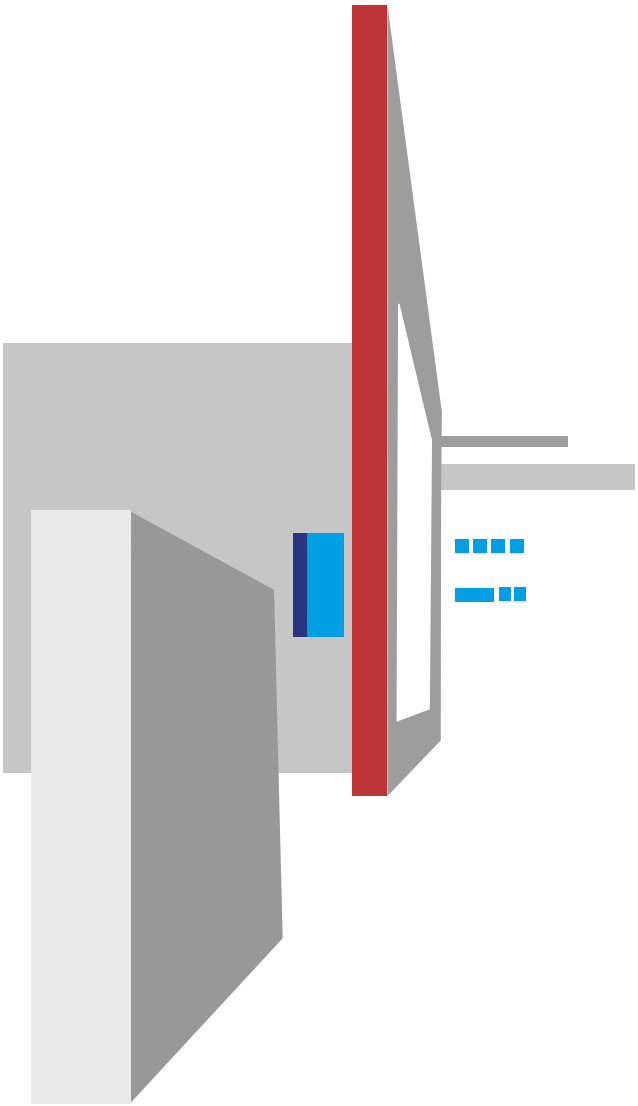
MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
Liberté
Égalité
Fraternité

Énap
École nationale
d'administration
pénitentiaire



S'ADAPTER POUR ÉVOLUER

Rapport d'activité

La formation professionnelle pour tous les métiers de l'administration pénitentiaire

2020

Je souhaite tout d'abord adresser mes pensées aux personnes qui ont été éprouvées ou le sont encore par la maladie, ainsi qu'à leurs familles et leurs proches.

Je veux ensuite évoquer cette période si singulière. L'année que nous venons de traverser nous a demandé beaucoup d'efforts. Il nous a fallu faire face à l'inquiétude, à l'isolement, et surtout à l'incertitude, ce qui d'une certaine façon est inattendu pour une administration acculturée à la notion de crise.

Mais celle que nous vivons est inédite. Une crise de cette nature est un évènement majeur dans la vie d'une organisation. Elle semble nous confronter au changement, non sous la forme d'une démarche délibérée, mais sous celle moins agréable d'un impératif incontournable, insurmontable. Elle met à mal notre modèle de formation, lequel repose sur les composantes suivantes :

- **Une communauté de formatrices et formateurs permanents.**
- **La quasi-exclusivité, sous une forme ou une autre, du face à face pédagogique.**
- **Une formation pratique, orientée vers la mise en situation.**
- **Une interaction forte avec les coordinateurs et coordinatrices.**
- **L'hébergement des élèves**.

Notre modèle pédagogique donne une part importante, quasi-exclusive, aux interactions humaines. Il est le fidèle miroir des métiers que nous exerçons, eux-mêmes fondés sur des interactions humaines. Il traduit notre richesse, notre singularité parmi toutes les écoles. Et c'est en lui que nous avons puisé nos forces.

Car dire que notre modèle pédagogique repose sur les interactions humaines, c'est d'abord faire une place à l'autre dans son altérité. Et faire une place à l'autre signifie l'accompagner, s'adapter en fonction de sa personnalité, de ses capacités, de ces différences et surtout rester à ses côtés dans l'adversité. C'est ce qu'au long de cette crise nous avons fait.

> Accompagner :

L'école, par l'intermédiaire de ses services pédagogiques et administratifs, est restée constamment en contact avec les élèves, remédiant avec eux aux difficultés qu'ils rencontraient pendant la crise : stages, problèmes financiers, accès à l'enseignement à distance, hébergement, etc. En matière d'accompagnement, il convient de mentionner, au-delà des élèves, celui du territoire. En soutenant la commande publique, les services financiers et l'agence comptable ont permis de soutenir le tissu économique, si important pour la collectivité.

> S'adapter :

Au cours de la première vague, l'école, via tous ses services pédagogiques, a commencé à construire sa formation à distance, afin de permettre aux élèves de continuer leur formation. Puis elle a réaccueilli ses élèves en présentiel dès le 25 mai, afin de préserver leur calendrier de formation. Pour ce faire, elle a entièrement réaménagé ses espaces : pédagogiques, d'hébergement et de restauration. Elle a mis en place, en lien avec l'ARS, une politique sanitaire stricte, garante de la sécurité de tous.

Au cours de la deuxième vague, elle a renforcé ses capacités à former à distance, commençant à intégrer dans la mise en œuvre de ces capacités une réflexion de fond sur l'ingénierie de formation. Elle s'est surtout attachée, en conformité avec son cœur de métier, à prodiguer une formation de qualité, en ménageant au bénéfice des élèves des temps pédagogiques en présentiel pour les enseignements pratiques.

> Ne pas céder à l'adversité :

Depuis le 17 mars, jour du premier confinement et lendemain de la fermeture de notre école, celle-ci est restée mobilisée, continuant du mieux qu'elle pouvait à faire son travail. Pas un personnel n'a manqué, chacun à sa place mais œuvrant pour le bien de tous. A aucun moment il n'a été envisagé de céder. Cet effort a-t-il payé ? Au mois de mars 2020, 13 promotions d'élèves, tous métiers confondus, sont en formation. Ces treize promotions iront à leur terme, dans les délais impartis, pour rejoindre en temps et en heure leurs affectations. De nouvelles promotions ont intégré l'école depuis l'automne 2020. Nous les accueillons dans les mêmes conditions.

Au-delà du fait d'avoir accompagné nos promotions jusqu'au terme de leurs formations, l'école peut compter à son actif un grand nombre d'avancées, dont je citerai quelques exemples, en réclamant que l'on pardonne mon manque d'exhaustivité :

- La refonte complète de la plate-forme MoodÉnap.
- Le développement de solutions informatiques pour accompagner la formation à distance, type office 365.
- L'engagement d'un certain nombre de nos collègues concernant la construction d'objets pédagogiques numérisés ou de support de formation à la pédagogie par le numérique.
- La construction d'une mallette pédagogique à destination des premiers surveillants.
- La mise en place d'un groupe de travail pour la formation des CSP (Chef de service pénitentiaire).
- L'appropriation par les coordinateurs des outils numériques pour les entretiens individuels, comme le montre l'exemple des RF/CPIP (Responsables de formation / Conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation) qui ont assuré plus de quarante entretiens sur une période courte en qualité de coordinateur.
- L'appropriation par la communauté pédagogique des nouvelles approches numériques comme Teams pour l'animation des classes à distance.
- La finalisation de l'arrêté de formation des DPIP, pour lequel la direction de la formation œuvre depuis fort longtemps.
- L'éthique et la déontologie mises au cœur de la formation des directeurs lors d'un séminaire dédié.
- Le lancement du groupe QVT (Qualité de vie au travail).
- La mise en place du télétravail, dans les formes réglementaires.
- La formation de référents discrimination.
- Une valorisation de l'ancrage territorial à travers les balades sonores réalisées par Katia Kovacic, artiste en résidence et une journée porte ouverte animée d'ateliers.
- Des spectacles de sensibilisation contre les préjugés, la radicalisation, l'égalité professionnelle, ou la place des femmes dans la société.
- Une étude approfondie sur la place de la culture à l'école, menée par l'université de Bordeaux-Montaigne.
- Une étude sur les mobilités géographiques des élèves surveillants réalisée sur 15 promotions.
- Une étude sur l'approche par compétence.
- Une étude collaborative avec la CCI de Lot-et-Garonne sur l'impact économique de l'école.
- Une étude sur le profil, les motivations et les perspectives des élèves directeurs.
- Le séminaire 2020 des formateurs relais Harmonie LSO (Learning solution).
- Le séminaire des cadres des Quartiers d'Évaluation et des Quartiers de prise en charge des détenus radicalisés.
- La participation de l'Énap aux rencontres « Cinéma et Justice » à Agen.
- L'organisation de la participation de l'administration pénitentiaire au 14 juillet parisien pour la cinquième année consécutive.
- La conférence EPTA réalisée intégralement à distance.

- L'adhésion de l'école à Expertise France, l'un des principaux opérateurs français en matière de coopération sur la scène internationale.
- La poursuite du projet d'extension et la livraison du deuxième stand de tir.
- La conduite de toutes les instances réglementaires.
- La promotion des métiers pénitentiaires avec deux temps forts :
    - La visioconférence avec les étudiants de l'université de droit dans le cadre de « Start'U »
    - Les rencontres de la sécurité : un Facebook live pour parler de nos métiers
- Les actions liées aux 20 ans de l'école.
- La construction d'une politique sanitaire performante et adaptable.

Ces exemples, loin de traduire l'exhaustivité des actions de l'école, montrent à quel point elle est active, dynamique, entreprenante et vivante malgré la crise. Si cette crise l'a sans doute changée, elle l'a aussi grandie.

Qu'en sera-t-il de l'année 2021 ?

Lorsque j'ai pris la direction de cette école, je projetais, en concertation avec les services de l'école, des avancées fortes dans le domaine numérique sans savoir que les événements nous feraient basculer en quelques jours vers le travail et la formation à distance. Dans le même temps, cette crise, dont nous n'avions pas besoin pour inscrire notre école dans le champ de la transformation numérique, nous a conduit à accélérer notre démarche.

Nous avons réalisé en un temps record les premières étapes de cette transformation : la plate-forme MoodÉnap pour la formation à distance a été entièrement reconstruite et le télétravail a été mis en place. Ce sont là les deux grands piliers de la transformation numérique, intéressant d'une part les modalités de formation et d'autre part l'organisation du travail. Les deux services les plus impactés ont vu leurs ressources augmenter et l'effort en la matière devra se poursuivre. La prochaine étape technique consistera au changement d'hébergement de la plate-forme, afin de la rendre plus performante.

Le chantier de la transformation numérique doit se poursuivre cette année, notamment dans le domaine de la formation des personnels. Et si des actions en la matière ont déjà été engagées, elles doivent se poursuivre et concerner chacun d'entre nous. Une communauté professionnelle se caractérise par une communauté de valeurs, mais aussi par une communauté de pratiques professionnelles et le partage des mêmes outils pour les mettre en œuvre. Aussi est-il capital que chacun puisse être impliqué dans cette transformation.

La politique de formation de l'école dans le domaine de la transformation numérique repose sur un choix : celui des référents numériques. Nous n'avons pas souhaité recourir à un prestataire extérieur pour trois raisons au moins :

- **La question du temps :** la crise nous presse et nous ne pouvons attendre la finalisation d'un marché public.
- **La question de l'efficacité :** la formation par les pairs implique un rapport constructif entre les intéressés, où l'action de formation peut être partagée entre ceux qui ont de la technique et ceux qui ont de l'expérience. Nous partons de l'idée que la formation par les pairs repose davantage sur la co-construction, ce qui est plus motivant, et produit l'expertise en partage, au lieu de la postuler. La pérennité des référents sur le site d'apprentissage est un gage supplémentaire de réussite.
- **La question de la transversalité :** la formation par les pairs et la co-construction d'objets numériques de formation devrait accentuer la mutualisation de l'innovation, le partage des connaissances et enfin la transversalité.

L'acculturation aux outils numériques, dans le champ qui est le nôtre, doit s'accompagner d'une réflexion sur l'ingénierie de formation. Cette dernière, largement entamée par la DF dans le cadre de ses derniers chantiers (formation des CSP par exemple), doit être poursuivie et généralisée. La formation à distance ne repose pas sur une simple transposition numérisée du présentiel vers le distanciel, mais sur une ingénierie qui lui est propre. En gardant à l'esprit que l'enjeu pédagogique de la formation à distance est d'y introduire les interactions, au moins en partie, qui font la force du présentiel.

Au-delà de la formation aux outils numériques, il conviendra d'intégrer, au cours de cette nouvelle année, la question des impacts managériaux de la transformation numérique. Je songe ici plus précisément au domaine du télétravail. Plusieurs études mettent l'accent sur la nécessité de veiller, lors du déploiement de cette nouvelle forme d'organisation du travail, aux risques d'isolement ou de dégradation des dynamiques de service. Il conviendra d'avoir une attention soutenue quant à l'organisation et la tenue effective des instances des différents services, réponses les plus efficaces aux risques mentionnés.

L'année 2021 sera aussi une année importante dans le domaine des ressources humaines. Le premier trimestre sera consacré à la discussion entre l'autorité de tutelle et l 'école sur le prochain quinquennal. C'est dans ce contexte qu'il a été demandé de travailler aux indicateurs d'activité, à partir desquels nous formulerons nos demandes.

C'est aussi au cours de l'année 2021 que le projet **« pôle de criminologie »** entrera dans sa phase concrète. L'idée d'un pôle de criminologie est née de quatre constats :

- **La volonté du DAP de promouvoir la criminologie :**

  Le DAP a fait savoir à plusieurs reprises sa volonté de promouvoir la criminologie, entrevue comme un ensemble de pratiques professionnelles appliquées au champ pénitentiaire mais aussi comme objet de recherche. L'école, déjà très pertinente dans ce domaine, pourra valoriser l'ensemble de ses compétences dans ce pôle.

- **Le souhait de donner un contenu qualitatif au projet d'extension :**

  Le projet d'extension, dans sa phase trois (phase pédagogique) inclut une dimension qualitative au travers du développement de son plateau technique, développement dont on voit les prémices avec le nouveau stand de tir. Au-delà du plateau technique essentiellement dévolu à la formation des personnels de surveillance, il fallait intégrer toutes les dimensions métiers de notre administration, notamment celles concernant la filière IP. On pourrait considérer le pôle criminologie comme une forme de plateau technique de la filière IP.

- **La réflexion métiers menée par la DAP, en relation avec les OS et les terrains :**

  Aujourd'hui, la réflexion sur les métiers pénitentiaires s'intensifie : elle va du surveillant acteur au module de respect, en passant par les quartiers spécifiques du type UDV, QER, QPR, SAS, etc. Cette réflexion, quelle que soit la pratique professionnelle ou le mode de prise en charge concerné, interroge la question des contenus : quel programme mettre en œuvre, quel type d'évaluation, quelles modalités de suivi, quel type de relation entre professionnels et PPSMJ, etc. Cette réflexion s'inscrit de plus dans un contexte où le tout carcéral est largement interrogé (voir LPJ). Or c'est bien le rôle de la criminologie que d'apporter des réponses à ces différentes problématiques. Le pôle sera donc un espace pédagogique destiné d'abord à valoriser les savoirs de l'école dans ce domaine et à offrir ensuite à chaque professionnel une réflexion et un contenu métier.

- **La promotion des métiers et le développement culturel :**

  Le pôle sera aussi un espace de communication pour faire connaître nos métiers et un outil de développement culturel de l'école vers l'espace public autour des thématiques liées à la justice (espace muséal, expositions, conférences, etc.).

  L'année 2021 sera aussi l'occasion de développer notre responsabilité sociétale et environnementale, à l'instar des grandes organisations, qu'elles soient publiques ou privées. Ainsi l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations ou encore le développement durable seront à l'ordre du jour.

  Nous sommes déjà au travail et espérons l'être encore tout au long de cette année.

Christophe MILLESCAMPS

Directeur de l'Énap

Sommaire

Edito ..... p 3

Des équipes mises à l'honneur en 2020 : le Département des systèmes d'information et l'Atelier pédagogique du numérique font monter les compétences des acteurs de la formation ..... p 8

ADAPTER ET REPENSER LA FORMATION ..... p 11

Une nouvelle formation pour les CPIP : l'approche par compétences ..... p 13

La construction d'une culture commune des directeurs : mutualiser les expériences ..... p 13

Les élèves lieutenants mobilisés sur les lieux de stage face à la crise sanitaire ..... p 15

Les premiers surveillants impliqués dans leur formation à distance ..... p 15

Engagement, détermination et persévérance au cœur du parcours des élèves surveillants ..... p 17

Le département droit et service public « L'exigence de l'année 2020 : penser et agir au service des élèves » ..... p 18

Le département probation et criminologie « Une révolution de l'ingénierie pédagogique en quelques jours » ..... p 21

Le département greffe pénitentiaire et applicatifs informatiques « Innover pour réussir » ..... p 23

Le département gestion et management « Premiers pas vers la formation à distance réussis » ..... p 25

Le département sécurité « Une mobilisation forte pour la poursuite des missions de formation malgré les contraintes sanitaires » ..... p 27

Oser maintenir les activités de formation continue ..... p 28

Le 14 juillet, une nation engagée, unie, solidaire, les représentants de l'administration pénitentiaire en ordre serré ..... p 29

L'Énap souffle ses 20 bougies à Agen : retour sur cet anniversaire ..... p 30

UNE ÉCOLE DE FIERTÉ PROFESSIONNELLE ..... p 33

La valorisation par la communication ..... p 33

Comprendre les enjeux de la communication ..... p 33

Les actions événementielles et la promotion des métiers ..... p 33

L'IDENTITÉ CULTURELLE AU SERVICE D'UNE IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ..... p 34

La politique culturelle ..... p 34

Transmettre la culture ..... p 35

LA DIRECTION DE LA RECHERCHE, DE LA DOCUMENTATION ET DES RELATIONS INTERNATIONALES

Face à la crise sanitaire : réactivité et dynamisme ..... p 37

La recherche contribue au rayonnement de l'école ..... p 39

La recherche contribue à la connaissance des problématiques de formation professionnelle ..... p 39

Une école qui connaît ses publics : l'observatoire de la formation ..... p 40

La médiathèque au service des élèves et de la formation ..... p 43

Le centre de ressources sur l'histoire des crimes et des peines ..... p 45

Un service d'édition performant ..... p 48

Une école internationale en plein essor ..... p 49

LES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES ..... p 53

Les ressources humaines : placer l'humain au cœur des avancées numériques ..... p 53

Les finances ..... p 55

Les services techniques ..... p 57

LES INSTANCES DE L'Énap ..... p 59

CONTACTS ET ORGANIGRAMME ..... p 62

Des équipes mises
le Département des systèmes d'information et l'Atelier
des acteurs

La situation sanitaire demande aux différents services de l'école de monter en compétence pour s'adapter au basculement numérique essentiel à la continuité du service public.
Si l'ensemble des personnels fait preuve d'une grande mobilisation autour de l'enjeu digital, aucune des avancées qui viennent illustrer ce rapport ne peuvent être réalisées sans le soutien et l'expertise du département des systèmes d'information, et de l'atelier pédagogique du numérique.

Le DSI, une force de proposition face au défi numérique

La crise sanitaire demande au DSI d'être force de proposition quant au travail à distance, dans la mise en place des outils du numérique (office 365) et dans la gestion matérielle et logicielle du télétravail.

Dès le début du confinement le Département des systèmes d'information (DSI) sait répondre de manière réactive en innovant afin de mettre en place une solution d'accès à distance au Système d'information de l'Énap. Ce système permet l'accès à tous les logiciels et services afin que le plan de continuité d'activité soit opérationnel. Nous atteignons l'attribution d'une cinquantaine de postes en fin de confinement alors que le VPN du ministère ne répond plus et ne nous permet pas non plus l'accès à toutes les ressources.

Le projet télétravail se met en place deuxième semestre 2020 avec l'achat de 84 unités de plus ainsi que la mise en place d'une nouvelle solution VPN qui demande plusieurs semaines d'installation et de test. Une mobilisation est demandée aussi dans la préparation de tout le matériel. Le 1er décembre 2020 les premiers agents sont formés et équipés. Le télétravail fin 2020 concerne 57 personnels. Le parc nomade atteint aujourd'hui 130 postes.

Dans le même temps et pour répondre à la crise sanitaire le DSI peut promouvoir l'utilisation de Teams grâce à son environnement Office 365 (formation, mise en place, support). De plus, le DSI fait face à l'émergence de différentes plateformes de visioconférence.

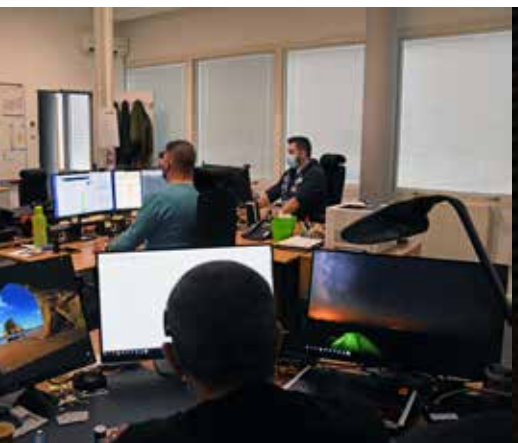
L'installation et l'émergence de ces nouveaux outils demande au DSI de s'adapter pendant cette période pour absorber l'augmentation d'assistance aux utilisateurs à distance.

En ce qui concerne le E-Learning un accompagnement conséquent est mené pour d'une part optimiser les performances de la plateforme MoodÉnap suite à la montée en charge inhérente à la situation épidémique, et d'autre part l'achat d'une prestation afin d'en améliorer l'ergonomie.

Rapidement sont apportées des modifications du logiciel interne de gestion de la scolarité « VIOLETTE » afin de répondre aux besoins de changement d'organisation dû à la COVID19 tout au long de 2020. Pour faciliter les déclarations des cas COVID et la communication avec l'ARS une application spécifique COVID est développée.

Par ailleurs le DSI poursuit ses projets avec notamment :

- **Le suivi et l'équipement du nouveau stand de tir**
- **L'étude de la future solution de gestion d'accès et d'hôtellerie**
- **L'installation du DFRP (Département de formation au renseignement pénitentiaire)**
- **La solution de recueil des documents des engagés**
- **Le renouvellement des serveurs et l'amélioration de leur sécurités**
- **La mise à jour de nombreux serveurs de Windows 2008 à Windows 2019**
- **La fin de la mise à jour des systèmes d'exploitation des postes de l'Énap en Win10**
- **La réalisation d'un Schéma Directeur**



à l'honneur en 2020

r pédagogique du numérique font monter les compétences de la formation

L'Atelier Pédagogique du Numérique (APN) : « Accompagner l'École dans sa transformation numérique »

L'atelier du numérique contribue à l'élaboration de nombreux supports de formation, soit près de 85 vidéos concernant l'ensemble des départements de formation, les relations internationales ou le service de communication, ainsi que de multiples supports multimédia par le biais de différentes applications (Génialy, storyline, rise 360).
L'atelier du numérique assure également des formations en direction des personnels de l'Énap relatives à l'utilisation de la plateforme de formation à distance MoodÉnap (8 sessions) ou à l'utilisation de certaines applications comme Socrative ou les cartes mentales.
Il organise une formation d'une semaine relative à l'élaboration de supports de formation multimédia en direction des formateurs des services déconcentrés.
L'@pn assure la gestion de la plateforme de formation MoodÉnap (gestion des inscriptions sur MoodÉnap, création de cours, intégration de contenus, élaboration de tests, etc.).

Cette année est marquée par le passage à la version 2 de la plateforme MoodÉnap avec une restructuration en matière d'ergonomie, de fonctionnalités, de transfert et de reformatage des cours.

Le développement de la formation à distance mobilise l'équipe, qui :

- Répond aux sollicitations des élèves confrontés à différentes difficultés pour suivre les formations à distance ;
- Accompagne les départements et les formateurs concernant l'utilisation de MoodÉnap et l'optimisation des vidéos et audios.

Les sites intranet et internet connaissent également une forte intensité de gestion et de consultation.
Site intranet : plus de 647.862 pages sont consultées sur l'année. Les pages et documents les plus consultés sont en lien avec les pratiques professionnelles.

Site internet : plus de **1.564.669** pages sont consultées. Les contenus les plus consultés concernent la formation des élèves surveillants et CPIP. En fonction de l'actualité (concours ou entrée en formation), les contenus concernant les Lieutenants Pénitentiaires ; 1er surveillants et Directeurs des services pénitentiaires apparaissent également.

APN/ Supports de formation : MoodÉnap, Teams, Supports de formation multimédia.

RI : Cartographie Europe

DGPAI : Environnement informatique.

UFIC : Présentation Harmonie

DS : Les fouilles

DDSP : Pass_anticor, traitement des requêtes

CHRCP : Jeu tablette espace P. Cannat

Exercice d'analyse de communication

Le cadre de référence personnel

Élaboration de supports de formation

AVANT-PROPOS

En 2020, les agents de la direction de la formation déploient énergie et capacité d'adaptation pour limiter les impacts de la crise sanitaire sur le déroulement des formations tout en menant des travaux de fond.

Adapter la formation

Les départements pédagogiques, l'atelier pédagogique du numérique et le département des systèmes d'information se mobilisent pour proposer, souvent en quelques jours, des séances de formation à distance réalisables soit en autonomie, soit en classe à distance. Les personnels de la direction de la formation s'approprient ainsi de nouvelles méthodes et de nouveaux outils de travail.

Les unités de formation modifient les calendriers des formations pour garantir une continuité pédagogique notamment grâce aux séances de formation à distance.

L'égalité de traitement des membres d'une même promotion demeure un impératif lorsqu'il est décidé de modifier les épreuves de validation des formations et le processus d'attribution des postes.

L'unité de coordination des moyens planifie les cours qui demeurent en présentiel de façon à réduire les changements de salle et permettre la meilleure distanciation physique possible.

Quant aux élèves et stagiaires, ils font preuve d'un véritable esprit de responsabilité en suivant assidûment les séances de formation à distance. Pendant les stages au plus fort de la crise, ils font preuve de courage en contribuant activement au fonctionnement des services déconcentrés eux aussi fortement impactés par la crise sanitaire. L'application par les élèves et stagiaires des dispositions du règlement intérieur contribue à prévenir la diffusion du virus.

Ces efforts ont permis de maintenir les dates de prise de poste des stagiaires et de ne renoncer à aucune formation initiale ou continue à caractère obligatoire.

Quant aux formations continues non obligatoires maintenues, elles voient également leur programmation et leurs modalités adaptées, avec une même motivation des stagiaires.

Repenser la formation

La direction de la formation entretient des échanges nombreux et de qualité avec le bureau des ressources humaines de la direction de l'administration pénitentiaire en charge du recrutement et de la formation professionnelle dans le cadre de l'adoption de nouveaux arrêtés de formation (DPIP, CPIP, personnels techniques, lieutenants, chefs de services pénitentiaires).

Cela permet d'améliorer notamment l'harmonisation des dispositifs de formation et de validation.
Pour les publics des CPIP et les CSP, les travaux d'ingénierie témoignent d'une appropriation croissante des principes de l'approche par compétence. Cela se traduit, pour les départements pédagogiques, par la modernisation de nombreux contenus de formation.

La formation à distance s'imposant désormais comme une modalité pédagogique « de droit commun », elle est intégrée dans les programmes pédagogiques de toutes les promotions.

L'École se détache d'une approche de la formation exclusivement centrée sur une alternance entre des cycles de formation à l'École et des périodes de stages. La refonte de la plate-forme MoodÉnap et l'utilisation de certaines fonctionnalités de Microsoft 365 comme Teams pour les séances de classe à distance témoignent aussi d'une évolution des moyens mis à disposition des personnels de la direction de la formation, des élèves et stagiaires.

Adapter et repenser la formation

UNE NOUVELLE FORMATION POUR LES CPIP : L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES

Au cours du premier semestre, l'unité de formation poursuit son travail de mise en forme de l'approche par compétences à déployer dans la formation des CPIP.

L'unité pilote dans un premier temps un groupe de travail composé de :

> la directrice de la formation ;

> les responsables de l'unité de formation CPIP ;

> deux coordinateurs de groupe ;

> deux développeurs ;

> deux acteurs de formation locaux (responsable de formation, tuteur) ;

> les représentants des organisations professionnelles représentatives auprès des élèves.

Ce groupe de travail aboutit à :

> valider le calendrier de formation ;

> réviser l'architecture de formation (unités de compétences, modules, séquences).

Cette nouvelle architecture formalise clairement les ambitions qui soutiennent la formation des élèves CPIP :

> la professionnalisation des élèves et stagiaires conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation pour répondre aux missions du service public pénitentiaire ;

> l'acquisition des compétences essentielles à l'exercice du métier de conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation, telles qu'identifiées à partir des référentiels des pratiques opérationnelles et déclinées dans le référentiel de formation.

Entre mars et juillet, les départements pédagogiques construisent les séances pédagogiques. Enfin, la mise en œuvre de la nouvelle architecture de formation débute avec l'entrée en formation des élèves CPIP 25 à la fin du mois d'août.

L'année 2020 voit également le déroulement des formations des élèves et stagiaires CPIP s'adapter à la crise sanitaire. Ainsi, en collaboration avec les départements de formation, l'unité de formation CPIP repense les calendriers de formation et introduit la formation à distance dans les programmes pédagogiques.

L'unité de formation procède à :

> la titularisation de 184 stagiaires CPIP de la 23e promotion ;

> la stagiairisation de 246 élèves CPIP de la 24e promotion ;

> l'installation de 299 admis au concours et composant la 25e promotion.

L'unité CPIP collabore également à la rédaction d'un nouvel arrêté de formation déclinant les modifications statutaires intervenues en 2019.

LA CONSTRUCTION D'UNE CULTURE COMMUNE POUR LES DIRECTEURS : MUTUALISER LES EXPÉRIENCES

En 2020, l'unité de formation des directeurs organise :

> L'installation de la 8e promotion de DPIP en formation d'adaptation (20 agents) ;

> L'installation et la titularisation de la 8e promotion des DSP en formation d'adaptation (8 stagiaires) ;

> La titularisation de la 48e promotion de DSP (35 stagiaires) ;

> La stagiairisation de la 49e promotion de DSP (22 élèves) ;

> L'installation de la 50e promotion de DSP (19 élèves dont 2 auditeurs tunisiens) ;

> La stagiairisation de la 13e promotion de DPIP (53 élèves) ;

> L'installation de la 14e promotion de DPIP (38 élèves) ;

> L'accompagnement de la 11e promotion de la classe préparatoire intégrée (14 auditeurs). Onze auditeurs ont intégré les 25e promotions de CPIP et de LP, la 14e promotion de DPIP et la 50e promotion de DSP ;

> Le lancement de la 12e promotion de la CPI entrée en formation le 31 août dernier. Cette promotion réunit 12 femmes et 2 hommes motivés par les métiers de l'administration pénitentiaire, décidés à mettre pleinement à profit les 10 mois de la préparation.

> Le stage pénitentiaire de 285 auditeurs de justice.

L'équipe de l'unité connaît un changement au cours de la période : elle s'organise en deux pôles (pôle DSP et pôle DPIP).

Adapter et repenser la formation

Grâce à l'adaptation des calendriers et des modalités de formation, les échéances de validation et d'entrées en formation sont respectées. Au premier semestre, les DSP 49 et DPIP 13 figurent parmi les premiers publics à avoir bénéficié de « classe à distance ».

Au deuxième semestre, l'accélération de la transformation numérique, associée à un intense travail collaboratif entre les différents services de l'École, permet une augmentation de la formation à distance des DPIP et des DSP entrés en formation en septembre 2020.

MUTUALISATION DES APPRENTISSAGES ENTRE LES DPIP ET LES DSP : LA CONSTRUCTION D'UNE CULTURE COMMUNE.

Suite à la publication du rapport THIRIEZ et de la loi de programmation 2018-2022, l'École poursuit sa démarche de mutualisation des apprentissages.

Elle oriente les élèves DPIP et DSP vers des lieux de stage s'inscrivant dans des expérimentations riches (unités pour détenus violents, la sécurité dynamique, etc…). Les retours d'expériences favorisent de riches échanges.

L'unité poursuit sa collaboration avec le département des relations internationales et les institutions étrangères en accueillant à nouveau deux auditeurs tunisiens au sein de la 50e promotion de DSP.

La publication de l'arrêté du 22 décembre 2020 portant organisation de la formation statutaire des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation va permettre de poursuivre la réflexion quant à l'approche par compétences dans la formation initiale des DPIP.

LES ÉLÈVES LIEUTENANTS MOBILISÉS SUR LES LIEUX DE STAGE FACE À LA CRISE SANITAIRE

En 2020, l'unité adapte les calendriers et les modalités de formation : les élèves de la 24e promotion de lieutenants pénitentiaires voient une augmentation de leur temps de stage et la mise en place de formations à distance. Les lieutenants issus de la liste d'aptitude, rejoignent les établissements où ils participent activement à la gestion de la crise sanitaire.

Adaptation des modalités de validation :

La liste des épreuves de validation prévues pour la 24e promotion de lieutenants est modifiée. Les rattrapages sont organisés en visioconférence. Quant à l'amphithéâtre d'affectation, il est remplacé par une procédure écrite ne nécessitant pas la présence de la promotion à l'École.

L'unité de formation des lieutenants mène également des travaux de fond consécutifs à la réforme du statut particulier des corps du personnel de surveillance :

- En contribuant à la rédaction de l'arrêté de formation des chefs de services pénitentiaires et de l'arrêté relatif à la formation d'adaptation des lieutenants ;
- En initiant le travail d'ingénierie au bénéfice de la formation des chefs de services pénitentiaires.

LES PREMIERS SURVEILLANTS IMPLIQUÉS DANS LEUR FORMATION À DISTANCE

Les 180 agents composant la 28e promotion de premiers surveillants bénéficient d'une formation exclusivement à distance, après leur prise de fonction. Le taux de suivi de la formation atteint 95% !

La 25e promotion de lieutenants entrée en formation le 23 novembre est très rapidement placée en formation à distance.

Adapter et repenser la formation

ADMINISTRATION
PENITENTIAIRE

ENGAGEMENT, DÉTERMINATION ET PERSÉVÉRANCE AU CŒUR DU PARCOURS DES ÉLÈVES SURVEILLANTS

Au cours de l'année 2020, l'unité de formation s'adapte aux contraintes sanitaires.

Lors du 1er confinement, les 203e et 204e promotions d'élèves surveillants sont en cours de formation. Leur calendrier de formation est donc remanié de façon à limiter le nombre de jours d'autorisation spéciale d'absence et d'équilibrer les temps d'École et de stage. Les élèves font ainsi preuve d'adaptation et de disponibilité, notamment lorsque certains effectuent 10 semaines de stage consécutives. C'est ici l'occasion de remercier les DISP qui se sont elles aussi adaptées.

En parallèle de ces modifications de planning, l'unité, en lien avec l'APN et les départements, développe l'accessibilité de séances en distanciel, permettant ainsi la continuité de la montée en compétence. Au-delà de ces innovations dans les modalités d'apprentissage, les modalités d'évaluation sont également modifiées : les QCM sont privilégiés, et les épreuves sont révisées en fonction des modalités pédagogiques.

Pendant les 6 mois de formation, ces élèves font preuve d'engagement, de détermination et de persévérance. Ils s'approprient très vite les nouveaux outils mis à leur disposition afin d'acquérir les fondamentaux de leur futur métier.

Les deux promotions terminent donc leur formation à la date initialement programmée et rejoignent les établissements d'affectation les 20 juillet 2020 pour la 203e promotion et le 24 août 2020 pour la 204e promotion.

Le retard dans le process de recrutement lié à la situation sanitaire se traduit au second semestre, par l'entrée en formation d'une unique promotion dont l'effectif dépasse le seuil des 600 élèves. Cette 206e promotion voit son calendrier modifié de façon à intégrer une part importante de formation à distance.

Conformément à ses objectifs de développement du numérique, l'École expérimente auprès d'un groupe de cette promotion la dotation de tablettes. Cela permettra d'évaluer, à l'avenir, l'opportunité de doter tous les élèves de moyens informatiques individuels. Les premiers retours d'expérience sont globalement positifs et font apparaître des axes d'amélioration tels que l'introduction de séances de classe à distance.

	Date de début de formation	Nombre d'élèves entré en formation	Prise de fonction	Nombre d'élèves stagiairisé
203e promotion	13/01/2020	417	20/07/2020	389
204e promotion	17/02/2020	439	24/08/2020	410
206e promotion	05/10/2020	683	06/04/2021	

Adapter et repenser la formation

LE DÉPARTEMENT DROIT ET SERVICE PUBLIC (DDSP) : « L'EXIGENCE DE L'ANNÉE 2020 : PENSER ET AGIR AU SERVICE DES ÉLÈVES »

Vivre consiste à agir. (Henri Bergson)
La pensée sans action est un vain mirage, l'action sans pensée un vain effort. (Gustave Le Bon)

L'année 2020 marque l'activité du Département Droit et service public d'une particulière exigence, chacun dans sa fonction, son métier, son implication, sa mission.

Cinq grandes orientations guident l'activité du service :

Manager

L'alternance des confinements, les couvre-feux, par-delà la reprise de l'accueil physique des promotions dans le respect des protocoles sanitaires dès le 25 mai, motivent l'adaptation des prestations pédagogiques à tous égards.

Chaque séquence, pour chacun des publics, doit être repensée, adaptée, le plus souvent dédoublée dans ses modalités pédagogiques, afin que sa dispense puisse être garantie soit en présentiel adapté (contraintes sanitaires), soit en distanciel synchrone (classes virtuelles), soit en distanciel asynchrone (mise à disposition de supports littéraux, vidéos, augmentés, interactifs… sur la plateforme MoodÉnap).

Ainsi 67 supports sont créés, adaptés, remaniés afin de garantir l'offre de formation. Le management de l'équipe, est permis par l'enclenchement de solidarités nouvelles, le recours à tous les moyens technologiques à disposition, privés ou professionnels (avec l'assistance du DSI et de l'APN de l'Énap).

Former

Le premier confinement mobilise au bénéfice immédiat de la formation des élèves surveillants et avec une attention soutenue à la mise à disposition des séquences de formation pour tous les autres publics.

À compter du 25 mai, le présentiel et le distanciel se cumulent et aux formations initiales et continues, au Master Droit de l'exécution des peines et droits de l'homme ou à la classe préparatoire intégrée, s'ajoute l'adaptation ou la création de séquences au bénéfice des moniteurs de sport, assistants de service social, adjoints et directeurs techniques, personnels de l'Éducation Nationale et Missions locales, adjoints administratifs et SA greffe.

De nouvelles thématiques ou de nouvelles approches augmentent par ailleurs l'offre de formation (par exemple : « éthique en pratiques » ou « protection de l'enfance et détention » destiné aux élèves directeurs, la création de séquences interactives (quizz) en matière de droit disciplinaire ou d'isolement administratif, etc…).

Transformer

Le passage à l'ère numérique commande de repenser la pédagogie, reconsidérer la lisibilité et l'accessibilité des supports, développer partout où c'est possible la dimension interactive. Ainsi, chacune des séquences distancielles est accompagnée d'une capsule « suivez le guide » permettant à l'élève d'identifier « pas à pas » les objectifs d'apprentissage, le temps de travail, de mieux appréhender les questionnaires et quizz de compréhension.

Accompagner

La formation à distance doit intégrer et lutter contre l'isolement des apprenants. La progression constante du service dans la découverte puis la mise en œuvre de classes virtuelles (Teams) permet de ré-intervenir devant des groupes.

Vers chaque public et à chacune des périodes de l'année, le développement de l'e-formation et les contraintes sanitaires mettent en évidence les besoins des élèves et stagiaires en termes d'entretiens, aussi bien dans l'apprentissage que dans l'accompagnement individuel. Les 13 acteurs de formation du département, tous coordinateurs d'une ou plusieurs promotions (RF CPIP notamment) assument et satisfont ces besoins dont il faudra prendre la mesure a posteriori.

Innover

La continuité de l'activité réclame que la poursuite de projets, les démarches innovantes ne soient pas entravées par l'urgence. Le département Droit et service public s'emploie ainsi à réaliser les objectifs fixés avant le 17 mars. La formation à la déontologie et l'éthique professionnelle s'augmente par la conception et la mise en place d'un jeu de rôle éthique au bénéfice des DSP et DPIP. Les CPIP bénéficieront d'une séance ponctuée de scènes vidéo et de séquences de théâtre forum pour appréhender les enjeux de l'éthique et du positionnement professionnel adapté. La forma-

tion au risque corruptif, reposant déjà sur un témoignage permettant de découvrir la cible des risques individuels, est complétée par l'enregistrement d'un témoignage audio d'un chef d'établissement. Une présentation animée du pass anticor est désormais à disposition. Une approche des risques structurels au sein d'un établissement, le repérage des situations à risque dans les pratiques professionnelles sur la base du travail initié par la MCI et l'association des personnels à la rédaction de fiches réflexe et d'un code de conduite anti-corruption sont permis par l'adaptation de la séquence Risques corruptifs à la formation continue.

La formation à la thématique, juridiquement aride et ardue, des procédures contradictoires en détention est profondément modifiée par la création d'un support combinant scènes vidéo réalistes et débriefing des apprenants sur les pratiques efficientes.

La loi de programmation pour la justice 2018-2022, enfin, est l'objet d'interventions multiples, à l'interne au bénéfice des personnels de l'Énap, à l'externe au bénéfice du SPIP 47 et justifie l'engagement commun de l' Énap et de l'ENM dans la création d'une mallette pédagogique « bloc peines » dont une première formation en avril 2021 permettra la finalisation. Les RF CPIP du département se distinguent par ailleurs en assurant la co-direction du séminaire ENM-Formation continue « Actualité du droit de la peine » (Paris février 2020 et Paris février 2021).

Adapter et repenser la formation

LE DÉPARTEMENT PROBATION ET CRIMINOLOGIE (DPC) « UNE RÉVOLUTION DE L'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE EN QUELQUES JOURS »

Le département probation et criminologie s'organise en trois pôles thématiques portant sur les caractéristiques des différents profils et sur l'évaluation des personnes placées sous-main de justice, sur les méthodologies d'intervention, sur les politiques et dispositifs d'insertion.

Les connaissances transmises traitent des politiques pénitentiaires en matière de prévention de la récidive, du suivi et de l'accompagnement des personnes placées sous-main de justice, de la prévention des risques auto et /ou hétéro agressifs, de la gestion des comportements inadaptés.

Un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être va renforcer les compétences de l'élève, du stagiaire, dans le domaine de la probation, de l'évaluation criminologique, de la sécurité individuelle et collective.

Ces différentes thématiques sont abordées sous forme didactique et /ou par des mises en situations afin de fixer des bases communes et nécessaires pour une prise de fonction par les élèves et les stagiaires. Les thématiques se déclinent en quelques grands champs :

- Le parcours d'exécution de la peine et les mesures de justice
- Les caractéristiques des usagers du service public pénitentiaire
- La psycho-criminologie orientée sur les auteurs de faits délictuels et criminels
- Le repérage des troubles du comportement
- La criminologie appliquée à l'évaluation des facteurs de risques et aux pratiques de suivi fondamentales
- Les dispositifs et les méthodologies de prise en charge des usagers du service public pénitentiaire
- La prévention des situations à risque

Ces champs sont susceptibles d'évoluer avec les politiques pénales et pénitentiaires.

En 2020, le département probation et criminologie concrétise les projets initiés en 2019 par l'organisation du premier séminaire des cadres des Quartiers de Prise en charge de la Radicalisation et des Quartiers d'Évaluation de la Radicalisation en lien avec la Mission de Lutte contre la Radicalisation Violente.

La mission exploratoire pour la réalisation de manuels de formation menée en 2019 conduit à la signature d'une convention de formation au programme « CHANGES », programme d'implantation des pratiques probantes préconisées par le RPO1.

La collaboration avec le SPIP de Lot-et-Garonne donne lieu à la signature d'une nouvelle convention. Ces projets sont fortement impactés par la crise sanitaire qui mobilise les énergies sur une révolution pédagogique.

Le premier confinement demande une mobilisation de l'équipe pour la réinvention de contenus pédagogiques et leur adaptation à la diffusion à distance.

La reprise et le dédoublement des groupes d'élèves a pour conséquence que le nombre d'heures de face à face pédagogique est au final quasi identique aux années précédentes.

Le second confinement est l'occasion de mettre en œuvre des séances de formation à distance en présentiel. Une centaine d'heures de formation voient leur ingénierie pédagogique révisée en quelques jours.

L'année 2020 est une année de réactivité sur le plan pédagogique. Les projets en cours sont soutenus. La formation des personnels prévue dans la convention avec le SPIP 47 à l'animation du Programme d'Alternative aux Violences. Un travail conséquent sur l'adaptation de deux programmes à déployer dans le cadre des Libérations Sous Contrainte commandés par la Sous-Direction Insertion et Probation est mené à bien en collaboration avec Mrs. Denis Lafortune et Mark Ostling. Le programme REPERES élaboré avec M. Lafortune : un travail collectif en huit séances sur la motivation au changement et la sortie de la délinquance constitue la base de cette prise en charge. Il peut être complété par le programme ADAPT développé par M. Ostling pour travailler au développement de compétences sociales spécifiques en fonction des besoins des usagers repérés dans le cadre de l'évaluation. Cette action se concrétisera en 2021 par l'organisation de la formation de 12 SPIP pilotes à l'animation de ses deux programmes et au déploiement de la formation à l'ensemble des SPIP à partir du second semestre.

Adapter et repenser la formation

J'arrive en détention

LE GREFFE PÉNITENTIAIRE

Chaque établissement pénitentiaire comprend un service du greffe, essentiel au fonctionnement de la structure.

Déplacement de Christiane TAUBIRA, garde des Sceaux, ministre de la Justice à la Maison d' Arrêt de Bois-d'Arcy (78) 7/08/2014. Crédit : C. MONTAGNÉ/DICOM/MJ

L'article D148 du code de procédure pénale : le Chef d'établissement, ou sous son autorité, le fonctionnaire chargé du greffe veille à la légalité de la détention des individus incarcérés ainsi qu'à l'élargissement des libérables.

Fonds Henri Manuel / Énap CRHCP

Il présente un caractère stratégique au sein des établissements pénitentiaires. Les personnels qui y sont affectés ont la responsabilité de la légalité de la mise en détention des personnes incarcérées, de l'actualisation permanente de leur situation administrative et pénale.

A ce titre, ils sont en lien avec les autorités judiciaires et les interlocuteurs privilégiés du SPIP. Sous la responsabilité du Chef d'établissement, le responsable du greffe organise le service en vue d'assurer la légalité de la détention et le suivi de la situation pénale de la personne placée sous main de justice.

...le greffe à travers les époques,

Déplacement de Christiane TAUBIRA, garde des Sceaux, ministre de la Justice à la Maison d' Arrêt de Bois-d'Arcy (78) 7/08/2014. Crédit : C. MONTAGNÉ/DICOM/MJ

Greffe MA Fresnes vers 1930. Fonds Henri Manuel / Énap CRHCP

MINISTÈRE DE LA JUSTICE
Liberté
Égalité
Fraternité

Énap
École nationale d'administration pénitentiaire

LE DÉPARTEMENT GREFFE PÉNITENTIAIRE ET APPLICATIFS INFORMATIQUES (DGPAI) « INNOVER POUR RÉUSSIR »

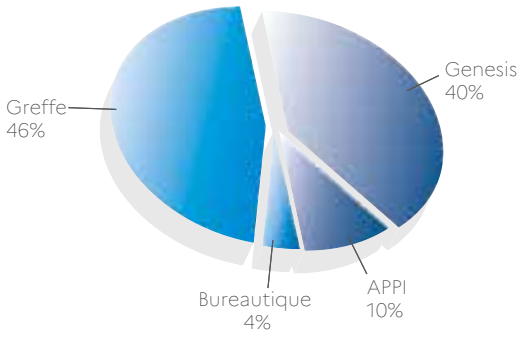
Le département greffe pénitentiaire et applicatifs informatiques (DGPAI) a en charge la conception, la dispense et l'évaluation des programmes pédagogiques relatifs aux techniques du greffe pénitentiaire et des applicatifs informatiques vers l'ensemble des filières d'élèves et stagiaires en formation initiale et vers les personnels en formation continue.

La clé de répartition des différentes activités du département est modifiée, en raison de la crise sanitaire, par rapport aux années précédentes à savoir :

- Animation des séances pédagogiques 13% de l'activité contre 48 % en 2019.
- Ingénierie de formation 22 % de l'activité
- Mission d'accompagnement 4 % de l'activité contre 17 % en 2019.

En effet, en raison du confinement, les séances de face à face pédagogiques en présentiel sont rendues impossibles tandis qu'il faut innover dans l'ingénierie afin de pouvoir proposer de nouvelles modalités pédagogiques adaptées au hors présentiel.

Répartition des séances DGPAI 2020



Le pôle applicatifs informatiques réalise plus de 2287 heures de formation pour les publics accueillis en formation initiale dont 40 % pour l'accompagnement des élèves dans la maîtrise de GENESIS et 10% dans l'accompagnement des CPIP pour la maîtrise de APPI.

Dans le cadre de la crise sanitaire, le pôle applicatifs informatiques crée des vidéos sonorisées pour faciliter l'appropriation de l'applicatif Genesis.

Les vidéos conçues sont adaptées aux différents publics : élèves surveillants, premiers surveillants, officiers et directeurs.

Le pôle AI développe des quizz relatifs aux différentes fonctionnalités de GENESIS.

Des classes virtuelles sont animées via Teams sur différentes thématiques : préparation /retour de stage, lecture du casier judiciaire et de la situation pénale, entretiens coordinateurs.

Dans le cadre des orientations du comité stratégique sur la formation à l'ère du numérique qui a souhaité la mise en place d'un passeport numérique, le DGPAI s'implique dans le projet de l'expérimentation de la plateforme PIX.

Sur la base du référentiel des compétences numériques élaboré par les ministères chargés de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation, le DGPAI conduit l'expérimentation de cette plateforme au sein de son service, puis auprès des cadres de l'Énap avant de le déployer auprès de certains publics accueillis en formation initiale.

Les deux premières phases de l'expérimentation permettent de définir collectivement pour chaque corps un ensemble de compétences numériques à maîtriser ainsi que le niveau d'exigence minimal souhaitable pour chacune d'entre elles. La troisième phase de l'expérimentation, permet aux élèves DSP et DPIP d'évaluer et de monter en compétence sur les compétences numériques identifiées comme nécessaires dans leurs futures fonctions, avant de les inscrire en 2021 dans un processus de certification.

Enfin, le DGPAI assure la diffusion des pratiques professionnelles de référence dans son secteur d'activité via les rubriques Greffe et GENESIS du site intranet de l'Énap.

Le pôle greffe réalise plus de 1047 heures de face-à face pédagogique en 2020. Ainsi, 116 agents sont formés via le parcours greffe de la formation continue, 18 secrétaires administratifs affectés sur des postes profilés greffe suivent une formation en alternance d'une durée de 4 mois, en complément des agents accueillis en formation initiale.

Le pôle greffe, durant cette année, scénarise sous format de 9 vidéos une procédure d'écrou en vertu d'un mandat de dépôt 396CPP jusqu'à la levée d'écrou à destination des premiers surveillants afin d'attirer leur vigilance sur les éléments de contrôle d'un titre de détention et d'une feuille d'audience mais aussi sur les modalités de saisie de ces informations sur GENESIS.

La collaboration avec les autres écoles du ministère de la Justice se poursuit par la proposition de nouvelles actions communes en formation continue avec l'ENG et de nouvelles animations d'ateliers de lecture de situations pénales avec l'ENM. Ainsi, 68 magistrats sont sensibilisés au fonctionnement du greffe pénitentiaire.

LE DÉPARTEMENT GESTION ET MANAGEMENT (DGM) : PREMIERS PAS VERS LA FORMATION À DISTANCE RÉUSSIS

Le DGM est chargé de la formation et de la conception des programmes pédagogiques dans les domaines du management pour les cadres de proximité et intermédiaires, de la communication pour tous les publics et de la gestion administrative (gestion des ressources humaines et gestion budgétaire).

En lien avec les actions portées par les autres départements de formation, il est également en charge de développer des séances de formation accompagnant les différents agents en formation initiale dans la construction de leur positionnement professionnel.

En 2020, adaptation, réactivité, créativité mais aussi stabilité sont les capacités qu'a su mobiliser chacun des membres du département gestion et management.

Adaptation :

Si le volume horaire de face à face pédagogique est en net recul en 2020 (2876 heures contre 4900 heures l'année précédente), compte-tenu des contraintes sur la capacité d'accueil de l'École, l'activité n'a pour autant pas ralenti. En effet, le département a répondu présent pour la poursuite de la majorité des formations planifiées.

Au-delà des heures de face à face, le DGM (déjà engagé dans la production de parcours thématisés de formation à distance par MoodÉnap) a démultiplié le nombre de supports élèves, ressources documentaires, quizz, exercices, devoirs déposés sur la plateforme MoodÉnap. Par exemple, on peut citer l'équivalent de 35 heures de contenu pédagogique par élève surveillant, 30 heures pour chaque 1e surveillant.

Réactivité :

La réactivité s'illustre notamment par la rapide adaptation des modalités de formation (présentiel ou distanciel).

On peut citer par exemple, la décision du maintien dès mars 2020 de la réalisation de l'épreuve blanche des CPIP 24. Cette épreuve réalisée à distance durant le confinement, est suivie de la dématérialisation de la correction (280 copies), à réaliser en un temps record (3 jours). Les RF CPIP du service ont su mobiliser et coordonner plus d'une dizaine de formateurs internes venus en soutien, à distance, pour la réussite de ce véritable challenge.

La réactivité du département peut également se mesurer dans la capacité des acteurs de formation à revoir rapidement leurs méthodes pédagogiques pour proposer des contenus de formation de qualité via MoodÉnap, animer des classes virtuelles, et finalement pour faire nos premiers pas dans la formation à distance.

Créativité :

Le département est également force de proposition durant cette année 2020, en mettant en œuvre la première classe virtuelle durant le premier confinement, et en formalisant une méthode d'ingénierie de la formation à distance. Présentée en COFOR en décembre, cette méthode de travail inclut notamment un guide de l'apprenant, outil d'accompagnement essentiel des élèves dans leurs parcours à distance.

Enfin, l'expérience des sous-groupes de travail via Teams, tout comme l'hybridation des séances elles-mêmes par des travaux préparatoires sur MoodÉnap et des visio par Teams pour une même séance, sont des expérimentations probantes car reconnues efficaces par les apprenants.

Stabilité :

Malgré ces mutations, l'animation de nombreuses séances en présentiel est maintenue. Le département, par le travail des acteurs de formation reste également engagé dans des missions essentielles et de long terme, on peut citer les groupes de travail suivants :

- Modules de respect,
- Lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles vis-à-vis des personnels et des publics pris en charge, pour la transformation numérique de l'Énap,
- Formation des chefs de services pénitentiaires,
- Transformation numérique de l'Énap,
- Déploiement d'office 365.

Il poursuit les actions engagées en 2019 avec la mise en œuvre des nouvelles architectures de formation des CPIP et des lieutenants pénitentiaires.

L'année 2020 est également l'occasion pour le secrétariat du département de formaliser des procédures internes, stabilisant ainsi l'organisation du travail.

Enfin, la poursuite des liens de proximité et de la participation de nombreux acteurs de terrain (plus de 60 en 2020), reste un axe fort de la formation des cadres et des CPIP notamment.

Adapter et repenser la formation

ADMINISTRACIÓN
PENITENCIARIA

LE DÉPARTEMENT SÉCURITÉ (DS) « UNE MOBILISATION FORTE POUR LA POURSUITE DES MISSIONS DE FORMATION MALGRÉ LES CONTRAINTES SANITAIRES »

Comme les autres départements de formation de l'École, le département sécurité doit faire face aux contraintes imposées par la crise sanitaire tout au long de l'année 2020.

En effet, le département relève un double défi en 2020 : maintenir une activité pédagogique pendant le premier confinement du mois de mars et reprendre les séances pratiques avec les élèves surveillants à partir du mois de mai.

Comme les ¾ des thématiques relevant du département sont déclinées en séances pratiques imposant, de fait, la présence des publics, la durée du premier confinement de 2020 est mise à profit pour, d'une part, reprendre les supports de cours existants et en créer de nouveaux pour permettre aux élèves de continuer à s'approprier les contenus à distance. D'autre part, ce temps est utilisé pour créer de nouveaux outils pédagogiques pour la formation à distance (quizz, exercices sur MoodÉnap, animation vidéo, forum). Ce travail mobilise notamment l'action de la section sureté/pratiques sécuritaires opérationnelles.

À partir du mois de mai et le retour des élèves surveillants à l'Énap, le département sécurité s'engage sur la reprise des séances en mettant en œuvre le protocole sanitaire de lutte contre la propagation de l'épidémie de COVID-19.

La section tir est la première à avoir repris les séances en instaurant un protocole sanitaire. Ce protocole nécessite un 4e instructeur pour la prise en charge des groupes, nécessitant un renfort ponctuel des instructeurs de sécurité pénitentiaire de la section sport/techniques d'intervention opérationnelles. L'habilitation au HK G36 pour les élèves surveillants est réalisée, en réponse à la demande des directeurs interrégionaux.

À partir du mois de septembre, les sections incendie/secours à la personne et sport/techniques d'intervention opérationnelles relancent également les séances en présentiel, multipliant les précautions sanitaires.

Les séances de self-défense nécessitent la prise en charge sanitaire spécifique. Pour les élèves surveillants, le programme de formation est adapté pour leur permettre d'aborder les points essentiels en minimisant les risques sanitaires.

À la même période, les deux moniteurs de sport se mobilisent pour élaborer un protocole qui permet de redémarrer les activités sportives extrascolaires badminton et musculation, sur des créneaux définis, avec un nombre d'élèves maximum, sur inscription.

La section incendie/secours à la personne pour sa part revoit complètement la prise en charge des publics pour le PSC1, afin de respecter les consignes de la protection civile. La séance en présentiel est allongée de 50% (de 4h00 à 6h00) et le nombre de ressources augmenté de 100% (de 2 à 4 formateurs). Cette mobilisation, nécessite le recrutement de deux emplois de contractuels à partir du mois d'octobre.

Les séances concernant l'incendie et le secours à la personne sont adaptées pour maintenir les fondamentaux tout en respectant l'interdiction d'utiliser les ARI pour les élèves.

Enfin, les formations qualifiantes (moniteur de sécurité pénitentiaire et formation d'adaptation à l'emploi des agents ÉRIS) sont maintenues durant le second semestre de l'année 2020 tout comme les renouvellements d'habilitation.

L'année 2020 met en exergue la capacité d'adaptation du département sécurité dans la continuité pédagogique.

OSER MAINTENIR LES ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE

Pour faire face à la crise sanitaire, l'UFIC (Unité de formation interdisciplinaire et continue) a maintenu son activité de trois façons :

> **La redéfinition des contenus essentiels des formations d'adaptation à la prise de fonction des formateurs et responsables de formation et des moniteurs de sport en distanciel.**

Les référents se montrant frileux pour se lancer dans le distanciel, notamment en avançant d'hypothétiques problèmes matériels informatiques pour les stagiaires, la cheffe d'unité a lancé un test Teams individuel avec les 49 stagiaires pour lever ce frein. Face aux résultats positifs, les plannings, la programmation des interventions, leurs contenus et modalités ont alors été retravaillés pour être spécifiquement adaptés au distanciel.

Les référents se sont lancés au travers de visioconférences en utilisant Teams, mais aussi des exercices à transmettre par mail après réalisation, des ressources à exploiter sur MoodÉnap. Le CAFOC a lui aussi adapté ses contenus. Au final, une évaluation plutôt réussie, des référents qui se sont pris au jeu et qui ont poursuivi le développement de leurs formations en distanciel quand cela s'avérait pertinent.

> **La conception de la Formation d'adaptation des assistantes de service sociale 2020 avec un module en e-learning.**

La semaine de formation d'adaptation des assistants de service social (ASS) programmée en juin ne pouvant se tenir en présentiel, la formation a été repensée en deux parties. La première séquence a été proposée en juin en e-learning avec la mise à disposition sur MoodÉnap de ressources à travailler sur 4 demi-journées et d'un forum pour que les stagiaires puissent poser leurs questions, échanger entre eux et que les intervenants puissent leur répondre. La seconde séquence s'est tenue en décembre en présentiel (et en distanciel pour 7 stagiaires sous statut vulnérable). Elle a permis un échange, un retour d'expériences et la mise en réseau des stagiaires. Ce format sera finalement repris pour la session 2021.

> **Le report au deuxième semestre 2020 des sessions essentielles de formations continues ou des formations d'adaptation à la prise de fonction « Quartier Mineur » et « Établissement pénitentiaire pour mineurs », essentiellement en présentiel mais aussi en distanciel.**

Teams a été utilisé à la fois pour permettre aux stagiaires de bénéficier de formations sans se déplacer ou à certains intervenants de participer sur des sessions présentielles.

Au final, sur 2020, l'UFIC a réussi à dispenser 122 sessions (pour 156 en 2019).

Adapter et repenser la formation

Le 14 Juillet, une nation engagée, unie, solidaire, les représentants de l'administration pénitentiaire en ordre serré

L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE REPRÉSENTÉE POUR LA CINQUIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE !

C'est une première depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Le 14 juillet 2020, il n'y a pas eu de défilé militaire sur l'avenue des Champs-Élysées, comme le veut la tradition à l'occasion de la fête nationale. Une décision prise par Emmanuel Macron, « compte tenu de la situation exceptionnelle que connaît actuellement notre pays et des incertitudes qui demeurent quant à l'évolution de la pandémie du Covid-19 au cours des prochaines semaines », indique l'Élysée, jeudi 4 juin 2020.

Une cérémonie statique se tient place de la Concorde, avec un hommage aux soignants civils. Le thème de cette cérémonie 2020 est : « Une nation engagée, unie, solidaire ».

L'administration pénitentiaire y est représentée par une délégation de 57 agents pénitentiaires. 27 agents issus du corps d'encadrement et d'application, membres des équipes locales de sécurité pénitentiaire (ELSP) ou affectés en établissement pénitentiaire, ainsi que 29 surveillants stagiaires de la 203e promotion, et d'un chef de corps, Marc Ginguene, directeur des services pénitentiaires, chef DSD à la DISP Lille. Au total, 41 hommes et 16 femmes. Pour la cinquième année consécutive, La DAP a confié à l'Énap l'organisation du 14 juillet. Une équipe s'est constituée au sein de l'Énap sous la responsabilité du chef du protocole de l'Énap. Cette équipe encadre, entraine, accompagne les défilants du premier jour d'arrivée à l'Énap jusqu'au 15 juillet (3 semaines au total dont 8 jours en région parisienne) et assure la communication de l'évènement.

Engagement, solidarité, unicité : les exigences des entraînements font écho au thème de cette célébration nationale.

Pour réussir ce défi depuis cinq ans relevé, l'implication totale des personnels accompagnant et des agents sélectionnés, leur capacité à s'unir dans cet exercice puissant de cohésion, et les valeurs qu'ils portent, sont l'unique clé de réussite.

Participer à la célébration du 14 juillet est un moment exigeant, exceptionnel et privilégié. C'est aussi un rappel pour chacun des agents de l'administration pénitentiaire de l'éclat de leur engagement au quotidien, et plus encore dans le contexte de crise sanitaire que nous traversons.

En savoir plus : http://www.enap.justice.fr/un-14-juillet-dexception-sur-le-theme-une-nation-engagee-unie-solidaire

14 juillet

L'Énap souffle ses 20 bougies

Dès le début de l'année 2020, et afin d'organiser les événements liés à cet anniversaire, un comité de pilotage est créé rassemblant des personnels des différents services.

Donner du sens aux 20 ans de la délocalisation, rendre hommage aux actions, aux innovations et aux personnels ayant œuvré à cette belle histoire : une ambition partagée et portée par l'Énap.

Le comité axera la célébration de ce 20e anniversaire de sa délocalisation à Agen, autour de trois axes :

- La figure tutélaire de Michel Serres, qui fit un discours sur le sens de la peine au colloque inaugural en novembre 2000,
- Les enjeux numériques, prégnants depuis le début de la crise sanitaire
- La question de l'aménagement du territoire à l'heure où l'état investit plus de 60 millions d'euros pour le maintien et l'agrandissement de l'Énap à Agen.

La venue de Monsieur Eric Dupond-Moretti, garde des Sceaux, ministre de la Justice, viendra honorer l'anniversaire

Il s'adresse à une partie des élèves de la 206e promotion de surveillants, de la 14e promotion de directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation (DPIP), de la 50e promotion de directeurs des services pénitentiaires (DSP), de la 12e promotion des auditeurs de la classe préparatoire intégrée (CPI), de l'ensemble de la communauté pédagogique de l'école et des représentants des autorités civiles, militaires et judiciaires du département.

Extrait de son discours : « Les défis de demain pour l'administration pénitentiaire sont absolument majeurs. Il faut impérativement poursuivre les actions engagées, je vais en dire quelques mots, ce sera votre feuille de route, vous serez accompagnés par l'école dans ce cadre.

Nous devons indiscutablement poursuivre notre réflexion sur la peine. Votre mission est évidemment de protéger les concitoyens, de prendre en charge les personnes qui nécessitent soit d'être incarcérées, soit judiciairement suivies.

Mais vous devez également veiller à ce que les personnes condamnées retrouvent une place dans la société. […]. Notre devoir est de faire en sorte qu'ils sortent meilleurs qu'ils ne sont entrés. La réinsertion passe avant tout par des conditions de détention plus dignes. »

En présence de Béatrice Lagarde, Préfète de Lot-et-Garonne, Brigitte Ernoult-Cabot, directrice-adjointe de l'administration pénitentiaire, Jacques Launay, président du conseil d'administration de l'École, et accompagné par Christophe Millescamps, directeur de l'Énap, le ministre assiste ensuite à une présentation de l'Énap, de son projet d'extension, et de son rôle dans le développement économique du territoire, en partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de Lot-et-Garonne.

Il assiste ensuite à un atelier de formation sur l'usage de la force, et à la présentation d'un Programme d'Alternatives à la Violence (PAV) au bâtiment de simulation. Ce programme témoigne de la capacité de l'École à repérer des pratiques professionnelles, les modéliser, et former les agents, avant de les mettre en œuvre sur le terrain. Au cours de cet atelier, le ministre réitère son attachement à l'ensemble des missions de l'administration pénitentiaire : la sécurité, l'insertion et la prévention de la récidive.

Il se rend ensuite à la médiathèque pour présider une table ronde avec dix élèves issus des différentes filières en cours de formation (élèves surveillants, élèves DSP, élèves DPIP, auditeurs CPI). Il a pu échanger avec eux sur leurs motivations à intégrer l'administration.

Lire le discours du Garde des Sceaux :
http://www.enap.justice.fr/sites/default/files/visite_gds_enap_discours_16oct2020.pdf

Les 20 ans

: retour sur cet anniversaire

L'Énap met également en place un partenariat avec un acteur historique de la presse quotidienne régionale Agenaise : **Le Petit Bleu.** L'édition spéciale de 20 pages qui résulte de cette collaboration raconte l'histoire de l'École et dessine ses perspectives. Elle permet d'aborder les spécificités du campus et la variété des missions de l'Énap. Elle donne la parole à des grands témoins qui ont fait l'histoire de cette délocalisation, qui ont fait et font vivre cette école. Elle offre à des anciens élèves un espace d'expression. Ce journal raconte aussi comment une école de service public traverse une crise sanitaire sans précédent en poursuivant ses missions essentielles, en se réinventant, en s'adaptant.
Lire l'édition spéciale du Petit Bleu :
http://www.enap.justice.fr/edition-speciale-20-ans-de-lenap

Actions culturelles, conférences, créations graphiques et audiovisuelles et actions de communication ponctuent cet anniversaire, offrant au public (élèves, personnels et /ou public agenais) :

Une valorisation de l'ancrage territorial à travers la balade sonore réalisée par Katia Kovacic, artiste en résidence. Ecouter la balade sonore : https://soundcloud.com/user-258219993-967843599/tout-autour

Des conférences :
L'une consacrée à Michel Serres par Patrick Rödel, philosophe
En savoir plus :
http://www.enap.justice.fr/lenap-rend-hommage-michel-serres-conference-de-patrick-rodel

L'autre sur la transition numérique, par le professeur Agostinelli :
« De la transition numérique à la transmission des connaissances »
En savoir plus :
http://e-nap.enap.intranet.justice.fr/l-ecole/actualites/article/conference-du-professeur-d

Deux réalisations vidéo : la première est un film de trois heures rendant hommage aux personnels de l'école, la seconde mettant en avant l'architecture, les chiffres clés et l'évolution de l'École.
https://www.enap.justice.fr/vient-de-paraitre-lenap-agen-20-ans-0

de l'Énap

L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

recrute et forme

Devenez ...

SURVEILLANT(E) PÉNITENTIAIRE

CONSEILLER(E) PÉNITENTIAIRE
D'INSERTION ET DE PROBATION

DIRECTEUR (TRICE) DES SERVICES
PÉNITENTIAIRES

DIRECTEUR (TRICE) PÉNITENTIAIRE
D'INSERTION ET DE PROBATION

LIEUTENANT PÉNITENTIAIRE

devenirsurveillant.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA JUSTICE

LA VALORISATION PAR LA COMMUNICATION

Contributions à Etapes Hebdo :
Chaque semaine, l'Énap contribue à lettre de l'administration pénitentiaire, Etapes Hebdo. En 2020, ce sont 280 articles (et leurs illustrations) qui donnent à voir l'activité de l'école.

Photographies : Ce sont plus de 250 reportages photo qui sont réalisés, afin d'illustrer les actions et moments forts du campus, mais aussi travailler le territoire d'images de l'Énap par un affichage reflétant la diversité des publics formés.

L'administration de la page Facebook de l'Énap : En 2020, 800 posts sont publiés et le nombre d'abonnés croît de 29%, passant de 4 800 à 6 200 abonnés. L'outil est largement utilisé durant la crise sanitaire pour maintenir le lien avec les élèves et stagiaires, et répondre à leurs interrogations.

Ainsi, chaque jour de l'année, une veille est réalisée afin de rendre ce lien virtuel le plus vivant possible.
2020 verra également la **création de la page Linkedin** de l'École, relais indispensable de son territoire d'image professionnel.

Rapport d'activité
Le rapport d'activité est un document obligatoire, soumis au conseil d'administration de l'école. Néanmoins, il se fait le reflet des services et les orientations de communication lui permettent ainsi de ne pas se réduire aux données exigées.

Énap'info
Cette lettre d'information valorise les actions mises en place à l'école. Ainsi, une à deux fois par an, un recueil des réalisations est diffusé numériquement sur le territoire pénitentiaire.

Les relations presse permettent à l'Énap de paraître dans les médias et de gagner en visibilité auprès de l'opinion publique. L'accueil de médias nationaux permettent, en lien avec le service communication de la DAP, d'aborder sous l'angle de la formation des enjeux majeurs de l'institution pénitentiaire.

COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA COMMUNICATION

Les personnels de l'Unité Communication Action Culturelles et Evénementielles (UCACE) sont sollicités par la direction de la formation pour concevoir et dispenser des cours auprès de l'ensemble des cadres en formation (séances de 3 à 6 heures selon les publics). Comprendre le plan de communication, écrire et prononcer un discours, répondre à une interview ou encore rédiger un communiqué de presse : autant d'outils essentiels aux futures fonctions des directeurs.

LES ACTIONS ÉVÉNEMENTIELLES ET LA PROMOTION DES MÉTIERS

Les cérémonies : le pouls de l'école qui bat au rythme des promotions successives

Marquant les futurs professionnels par un temps emblématique de rassemblement, un temps de fierté aussi, pour les apprenants, et pour les personnels de l'école, les cérémonies rythment la vie de l'école. Prendre le temps d'être fier, pour se rappeler les valeurs belles et fortes qui fondent nos missions !
Voir les baptêmes des promotions : http ://www.enap.justice.fr/promotions-baptisees

Des forums d'accueil pour les nouvelles promotions et des parcours découvertes pour tous les publics en formation : une formule virtuelle est créée pour répondre aux exigences sanitaires en 2020.

Promouvoir nos métiers
L'Énap s'efforce au travers des différentes relations partenariales, des projets des élèves, des actions de communication, des manifestations évènementielles, de mieux faire connaître les métiers pénitentiaires et d'être un relais pour une orientation professionnelle auprès du jeune public.

Une école de fierté professionnelle

Présence de l'Énap au salon Info Sup d'Agen : http://e-nap.enap.intranet.justice.fr/l-ecole/actualites/article/presence-de-l-enap-au-salon-info

Les métiers pénitentiaires au salon virtuel du Figaro Etudiants : La vidéo est en ligne : https://youtu.be/xz5E20ff-Ps

Les cordées de la réussite à l'Énap : dispositif qui vise à favoriser l'accès à l'enseignement supérieur de jeunes quel que soit leur milieu socio-culturel, en leur donnant les clés pour s'engager avec succès dans des filières d'excellence.

http://e-nap.enap.intranet.justice.fr/l-ecole/actualites/article/les-cordees-de-la-reussite-3871

18 visites de l'École : faire découvrir notre institution et lutter contre les représentations ! Chaque visite voit des représentations et idées préconçues démolies par la démonstration de l'utilité sociétale de nos métiers. L'équipe participe ainsi à mieux faire connaître notre administration, et à déconstruire du mieux qu'elle le peut les représentations parfois archaïques de l'opinion publique.

LA POLITIQUE CULTURELLE

Porter une politique culturelle dans une école de service public est un engagement de l'École nationale de l'administration pénitentiaire.

Cette démarche innovante ouvre une multitude de possibles, notamment aux services de la formation et de ses acteurs. Proposer une politique culturelle c'est reconnaitre que chaque individu dans un parcours de professionnalisation, peut être porteur d'une identité culturelle contribuant au bien commun de tous : futur collègue, formateurs, institution, publics pris en charge.

Cette politique contribue aussi à une image dynamique de l'école sur le territoire en développant des partenariats avec les acteurs culturels, les réseaux de l'éducation nationale, des enseignements supérieurs et de la santé.

La dimension nationale de l'école renforce les réseaux culturels au niveau des partenariats au sein de l'administration pénitentiaire et dans le monde artistique et culturel. Le croisement des réseaux nationaux tant au niveau pénitentiaire que culturel ouvre des ressources et des expériences uniques au service des stagiaires en formation et pour le monde artistique et culturel

Ainsi, 28 propositions culturelles (expo, spectacle vivant, sorties culturelles, pratiques culturelles, résidence) ont vu le jour en 2020.

Des spectacles qui viennent en continuité de la formation : les thématiques telles que la lutte contre les discriminations, le respect de l'autre, la lutte contre les phénomènes de radicalisation y sont abordés pour sensibiliser les élèves et stagiaires et les accompagner dans leurs réflexions.

« Désaxé » : http://e-nap.enap.intranet.justice.fr/la-formation-initiale/actions-innovantes/article/aborder-autrement-la-3851

« Lettres à Nour » : http://e-nap.enap.intranet.justice.fr/l-ecole/actualites/article/quand-le-spectacle-vivant-vient-en

« Parias » : http://e-nap.enap.intranet.justice.fr/l-ecole/actualites/article/le-spectacle-vivant-a-l-honneur

« Le delirium du papillon » : http://e-nap.enap.intranet.justice.fr/l-ecole/actualites/article/quand-la-culture-s-empare-de-la

Un théâtre forum sur les relations interprofessionnelles entre surveillants et CPIP : les élèves travaillent sur la déconstruction des préjugés et des représentations.

http://e-nap.enap.intranet.justice.fr/l-ecole/actualites/article/theatre-forum-sur-les-relations

L'identité culturelle au

TRANSMETTRE LA CULTURE

L'Ucace conçoit et anime par ailleurs les modules culture des différents publics en formation, ainsi que l'action de formation continue « Faire vivre la culture en milieu pénitentiaire ».

En savoir plus : « Faire vivre la culture en milieu pénitentiaire »: http://e-nap.enap.intranet.justice.fr/l-ecole/actualites/article/faire-vivre-la-culture-en-milieu-3886

En savoir plus : « séminaire culture » : http://e-nap.enap.intranet.justice.fr/l-ecole/actualites/article/seminaire-culture-a-la-structure-d

Les résidences d'artistes :

Katia Kovacik, ses actions pour le personnel : « L'ouie qui roule » et les balades sonores. Une approche juste qui met en exergue le témoignage, le récit, et l'écoute. Par sa démarche artistique et ses sensibilités à la réalisation et à la diffusion de créations sonores, Katia Kovacic a introduit de nouveaux outils dans le cadre des apprentissages.

http://www.enap.justice.fr/artiste-en-residence-katia-kovacic-une-documentariste-sonore-lenap

Yohan Bret

Son objectif : rencontrer des élèves et personnels de l'école et nourrir l'écriture de son prochain spectacle « Le bal des lucioles » et sa réflexion autour de thèmes aussi vastes que les rapports humains, la violence et de la soumission, le pouvoir et l'autorité.

http://e-nap.enap.intranet.justice.fr/l-ecole/actualites/article/le-spectacle-vivant-a-l-honneur

Les assises de la culture en collaboration avec l'Université Bordeaux Inter Culture (UBIC)

Jeudi 10 et vendredi 11 décembre 2020, l'Énap organise une série de 3 ateliers pour mener une réflexion sur le travail porté par l'Énap sur les liens entre culture et justice, liens dont le partenariat et la formation sont les courroies de transmission. Ces trois ateliers portent sur les thématiques suivantes :

- La culture comme outil dans les formations et la vie du campus de l'Énap
- L'Énap, un opérateur culturel territorial en lien avec ses missions
- L'Énap dans les réseaux interrégionaux et nationaux.

Cette réflexion croise trois enjeux majeurs :

- Réécriture de la nouvelle convention culture-justice
- Réflexion sur comment la culture, dans son interdisciplinarité (patrimoine, livre, spectacle vivant, arts visuels ...) peut venir soutenir et dynamiser le futur pôle de criminologie de l'Énap
- Formalisation de la politique culturelle de l'Énap.

Ces ateliers en distanciel, animés par l'Université Bordeaux Inter Culture (UBIC) réunissent 60 acteurs locaux et nationaux du monde de la culture, de l'Énap, de différentes directions interrégionales des services pénitentiaires, de la Direction de l'administration pénitentiaire et du ministère de la Culture et de la communication. Leur restitution aura lieu en mars 2021.

u service d'une identité professionnelle

La Direction de la recherche, de la documentation et des relations internationales face à la crise sanitaire : réactivité et dynamisme

Comme pour l'ensemble de l'École, la crise sanitaire a un impact fort sur l'activité des services de la DRDRI, notamment par la suspension de l'accueil des publics d'élèves, mais aussi externes (notamment étrangers) lors du premier confinement.

Pour l'ensemble de la direction, une première période (coïncidant avec l'entrée en vigueur du confinement le 17 mars 2020) entraîne une suspension de toutes les activités.

Les équipes échangent par mail et groupes sur les réseaux sociaux, échangeant leurs interrogations et envisageant des modes d'adaptation possibles à la situation.

Très rapidement, une organisation de travail se met en place, permettant d'assurer une continuité de service minimum. Cette organisation consiste essentiellement en :

- travail à domicile en utilisant les moyens de communication personnels des agents (ordinateur, smartphone, groupes Whatsapp…) quel que soit leur département d'appartenance
- participation du directeur de la recherche et de son adjointe aux réunions de crise, en alternance une semaine sur deux à compter de mi-avril

L'essentiel des effectifs de la DRDRI peut maintenir une activité, proposant même des produits et innovations qui n'avaient pas été envisagés par la direction initialement.

Pour le département de la recherche les missions afférant tant à l'observatoire de la formation qu'au CIRAP sont télétravaillables, ainsi, pendant toute la période, les enseignants chercheurs et les membres de l'observatoire maintiennent leurs activités de recherche et d'études. Pendant le premier confinement, cette organisation permet même de valoriser des temps de rédaction et d'analyse de façon plus efficace.

Pour l'observatoire le travail de codification d'une base de données regroupant 28000 surveillants, la rédaction d'une recherche sur les formateurs et les responsables de formation et la compilation de données statistiques visant à dresser l'évolution du profil des élèves directeurs sont favorisés par la situation de télétravail. L'équipe déploie l'utilisation d'une plateforme en ligne, et parvient ainsi à recueillir les données nécessaires à la réalisation de ses enquêtes et de ses études. Les coordinateurs sont également mobilisés pour transmettre ces documents aux élèves. Avec des taux de retours très satisfaisants, cette méthode se révèle performante.

En ce qui concerne le CIRAP, la période permet également les échanges entre enseignants chercheurs, favorisant la réflexion et le recul qui permettent la rédaction d'articles et leur publication dans le cadre d'un numéro spécial des Chroniques du CIRAP sur le thème : Covid 19 : confinement et prison, regards croisés des enseignants chercheurs sur la crise. Certains de ces articles font par ailleurs l'objet de publications dans des revues spécialisées.

Le département des ressources documentaires montre sa réactivité en proposant très rapidement des aménagements permettant le maintien de la plupart des services. Pour la médiathèque contemporaine, la quasi-totalité des services documentaires préexistants est maintenue. Sur la base des moyens personnels des agents de la médiathèque, l'équipe pallie du mieux possible à la fermeture de la médiathèque, en mettant en place des canaux de communication parallèles, et en réinventant le lien avec les usagers.

Pour les personnels de l'Énap, le lien a pu être maintenu dès qu'ont été déployées les listes de diffusion de messageries personnelles et l'outil Teams. Concernant les élèves, la veille documentaire quotidienne, des bulletins d'information réguliers, proposant des ressources documentaires accessibles et adaptées en période de confinement, sont communiqués via le portail documentaire de la médiathèque et la page Facebook Énap Campus (via l'unité de communication, Ucace).

Les publications « classiques » de la médiathèque sont donc maintenues, et le confinement est mis à profit pour mettre à jour l'ensemble des bibliographies thématiques de la médiathèque (disponibles sur le portail également). Des recherches documentaires spécifiques pour certains personnels sont également réalisées sur ce temps particulier, avec les outils disponibles à distance. L'équipe de documentalistes pâtit cependant d'un outil de gestion documentaire ancien ne permettant pas le travail à distance, engendrant un retard de saisie documentaire.

Sur le volet historique, la période de crise sanitaire permet également la mise à jour de plusieurs rubriques du portail documentaire, la mise en ligne d'un parcours thématique sur l'enquête parlementaire de 1872 ainsi que la création de supports numériques.

Pour l'ensemble de la médiathèque Gabriel Tarde, à la fin du premier confinement, un protocole sanitaire strict est élaboré en suivant les préconisations de l'Association des Bibliothécaires de France (ABF). La crise sanitaire ayant conduit à placer en formation à dis-

tance de nombreuses promotions, la fréquentation de la médiathèque se trouve en baisse mais l'amplitude d'ouverture hebdomadaire est maintenue (41h) et les services documentaires proposés dans la même mesure aux usagers.

Pour l'unité Édition, l'impact du confinement est important puisque les agents ne peuvent travailler à distance. De ce fait, les 2 infographistes viennent en présentiel alternativement pour réaliser la préparation des publications. Par ailleurs, la période favorise l'activité de relecture et correction des publications aux Presses de l'Énap. Aucun retard n'est donc pris en matière d'édition de documents, si bien que la période entraine un accroissement du nombre de projets réalisés par l'équipe (176 contre 152 l'année passée).

Le département des relations internationales démontre lui aussi une grande capacité d'adaptation, recourant aux mêmes modalités de travail à distance. S'il est entendu que les déplacements à l'étranger et les accueils de délégations étrangères doivent être annulés, le département déploie une forte activité « à distance », innovant et intensifiant les efforts dans tous les aspects de la communication numérique. Ainsi, une cinquantaine de visioconférences se tiennent en 2020. Par ailleurs, la période est mise à profit pour entreprendre un travail d'actualisation des informations sur le site internet, sur l'intranet et sur MoodÉnap.

Le nombre de travaux de traduction augmente également significativement. Enfin, un « agenda international » mettant à disposition des personnels les différents évènements internationaux tenus en ligne et parfois enregistrés sous forme de webinaires est également réalisé et diffusé.

LA RECHERCHE CONTRIBUE AU RAYONNEMENT DE L'ÉCOLE

Le directeur de la recherche, de la documentation et des relations internationales, Paul Mbanzoulou, a été président et/ou rapporteur dans 5 jurys de thèse de doctorat en droit/Histoire du droit, en criminologie ou en Science de la santé publique au sein d'universités françaises et européennes.

Partenariat avec l'INHESJ

À l'occasion du 20e anniversaire de la création des services pénitentiaires d'insertion et de probation, la direction de la recherche a proposé à l'INHESJ la publication d'un numéro spécial de la Revue Cahiers de la Sécurité et de la Justice consacré à la probation, intitulé : La prison hors les murs ? A quoi sert la prison.

Coordonné par Guillaume Arandel et Paul Mbanzoulou, ce numéro spécial met en exergue quelques compétences de l'Énap à travers 5 contributions des enseignants-chercheurs, formateurs et d'autres personnels de l'école.

LA RECHERCHE CONTRIBUE A LA CONNAISSANCE DES PROBLÉMATIQUES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le département de la recherche a diffusé 3 productions importantes permettant de mieux comprendre les problématiques que rencontrent les formateurs et les formés.

L'ouvrage « Ce que la formation fait aux individus » sous la direction de Guillaume Brie, Laurent Gras et Lucie Hernandez, Les presses de l'Énap, 2020.

Les contributions réunies dans cet ouvrage offrent l'opportunité d'interroger des enjeux relatifs à la formation : construction identitaire et professionnelle, rapports au savoir, au corps et à l'institution, transition professionnelle et formalisation des savoirs. Elles soulèvent aussi une série de questions : comment parvenir à combiner au mieux les enseignements théoriques et les savoirs pratiques, la connaissance et l'action, la capacité de raisonnement et les savoir-faire opérationnels ?

La publication d'un livret sur « l'approche par les compétences à l'Énap. Quelques repères », par Sébastien Poirier

L'objectif de ce livret est de permettre aux formateurs, personnels et élèves de l'Énap principalement, de comprendre les enjeux et motivations à l'origine du changement de modèle de formation ainsi que les postures pédagogiques qu'exige l'approche par les compétences. Mais qu'est-ce que l'APC ? Pourquoi l'adopter à l'Énap ? Quelle ingénierie de formation est requise dans cette approche par les compétences ? Telles sont les questions principales auxquelles répond ce livret.

La publication d'un dossier thématique sur « La socialisation professionnelle des formateurs et responsables de formation pénitentiaires. Des carrières aux missions décentrées », par Laurent Gras, Observatoire de la formation.

Cette recherche propose de montrer comment des personnels pénitentiaires parviennent, en dépit de la rupture professionnelle causée par l'orientation vers une activité de formation, à s'inscrire dans de véritables carrières professionnelles durant leur parcours. Elle permet surtout de renforcer l'interaction entre la formation et les terrains professionnels et de comprendre les sources de l'affrontement entre la théorie et la pratique souvent mis en scène.

Rapports de recherche finalisés : 2

Nouvelle ingénierie de la formation des élèves surveillants : l'impact de l'approche par les compétences sur l'alternance

Deux ans après une profonde réforme du dispositif de formation initiale des élèves surveillants, ce rapport en présente une évaluation appuyée sur des entretiens menés auprès des acteurs de formation, des cadres des établissements et des stagiaires eux-mêmes.

Au-delà d'un bilan globalement positif, une série de propositions permet de dégager des axes d'amélioration qui nourriront le projet pédagogique de l'Énap.

Le rapport a ensuite été décliné dans un manuel pratique qui facilitera le déploiement de l'approche par les compétences.

« Les longues peines », sous la responsabilité de Bonis Evelyne, Derasse Nicolas et avec la collaboration de l'École nationale d'administration pénitentiaire (Lucie Hernandez ; Paul Mbanzoulou), Université de Bordeaux, Université de Lille.

Ce rapport scientifique est le résultat d'une mission réalisée avec le soutien du GIP Mission de recherche Droit et Justice. Il questionne le sens de la peine chez les condamnés à de longues peines.

Les publications :

> Brie, G. (2020). Le virus et la prison : une perspective antigénétique pour penser la crise. Les Chroniques du Cirap.
> Brie, G. Rambourg, C. (2020). Dire et prédire la radicalisation. Le cas de la prison. Les dossiers thématiques du Cirap.
> Gras, L. (2020). La socialisation professionnelle des formateurs et des responsables de formation pénitentiaires : des carrières aux missions décentrées, Les dossiers thématiques du Cirap.
> Hernandez, L. Mbanzoulou, P. (2020). Les modules de respect : une métamorphose de la prison. Les dossiers thématiques du Cirap.
> Hernandez, L. (2020). Préparer sa liberté : regards croisés sur un programme de préparation à la sortie de prison. Cahiers de la Sécurité et de la Justice, n°48 - 49. Paris : la Documentation Française. Pp. 82 – 91.
> Hernandez, L. (2020). Prison et « prisonniers » : représentations et réactions sociales en contexte de crise sanitaire et de confinement. Chroniques du Cirap
> Hernandez, L. (2020). Le sens du travail chez les personnels de surveillance : que nous apprennent les modules de respect ? Les Chroniques du Cirap.
> Huard-Hardy, F. (2020). Épidémies et prisons au 19e siècle : un état de guerre ou une drôle de guerre ? Fabienne, Les Chroniques du Cirap.
> Brie, G., Gras, L. et Hernandez, L. (Dir). (2020). Actes du colloque 'Ce que la formation fait aux individus'. Agen : Les Presses de l'Énap.
> Mbanzoulou, P. (2020), Justice restaurative et probation. Vers une nouvelle professionnalité des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation ?, Cahiers de la Sécurité et de la Justice, n°48-49, pp. 64-71.
> Mbanzoulou P., Synthèse, In Chazot R., Violet F. (dir.), La souffrance en prison, L'harmattan, juillet 2020.
> Mbanzoulou P. et Huard-Hardy F. (Dir)., La prison au-delà des frontières, Collection Savoirs et pratiques pénitentiaires, Les Presses de l'Énap, décembre 2020.
> Rambourg, C. (2020) Le virus, l'ennemi e(s)t le détenu Cécile Rambourg, Les Chroniques du Cirap.
> Stathopoulos, A. (2020). Le théâtre carcéral comme grille de compréhension des frontières relationnelles entre personnels de surveillance et personnes détenues, Les Chroniques du Cirap.
> Tschanz, A. (2020). L'intimité à l'épreuve des paradoxes de l'espace cellulaire. Champ Pénal/Penal Field
> Tschanz, A. (2020). En prison chez-soi ? Confinement imposé et expérience carcérale élargie en temps de crise sanitaire et pandémique. Les Chroniques du Cirap.

Les séminaires : 2

Justice restaurative : thème : « l'évaluation de la justice restaurative ».
2 séminaires de recherche « Justice restaurative », organisés avec les membres du groupe travaillant sur la recherche « justice restaurative » (CNRS, ARCA, ENPJJ, IFJR, Énap). Mission réalisée avec le soutien du GIP Mission de recherche Droit et Justice.

Nombre d'heure de face à face pédagogique : 155h

UNE ÉCOLE QUI CONNAIT SES PUBLICS : L'OBSERVATOIRE DE LA FORMATION

Tous les élèves et stagiaires qui entrent en formation à l'Énap font l'objet d'un recensement. Cette collecte de données fournit à l'administration pénitentiaire une mémoire statistique sur les milliers de personnels recrutés chaque année. Ces documents constituent des sources de données objectives et fiables pour la formation et les recherches scientifiques. En outre, ils permettent également aux candidats aux concours d'être précisément informés sur les profils des recrutés.
En 2020, **14 plaquettes sociodémographiques** ont été publiées.

Formation initiale : 50e promotion de DSP ; 14e promotion de DPIP ; 8e promotion de DSP/DPIP formation d'adaptation ; 203e promotion de surveillants ; 204e promotion de surveillants ; 25e promotion de CPIP ; 35e promotion de moniteurs de sport ; 13e B promotion de directeurs techniques ; 16e promotion de techniciens ; 24e promotion de lieutenants LA.
Formation d'adaptation : 44e promotion de formateurs et de responsables de formation ; 12e classe préparatoire intégrée ; Éris 2019-2020 ; 8e promotion de SA responsables/adjoints greffe.

Les évaluations de satisfaction

Les évaluations menées en fin de formation auprès des élèves ont pour fonction d'apporter une mesure globale et statistique sur la satisfaction ressentie à l'égard de leur formation. Ces résultats recueillis à chaud présentent l'intérêt d'apporter rapidement des données exhaustives et d'ouvrir des pistes de réflexion sur les évaluations à mener de manière plus approfondie.

En 2020, **14** évaluations de satisfaction ont été réalisées.

Formation initiale : 48 et 49es promotion de DSP ; 13e promotion de DPIP ; 24e promotion de lieutenants pénitentiaires ; 24e promotion de lieutenants LA ; 23e promotion de CPIP ; 201, 202, 203 et 204es promotions de surveillants ;
Formation d'adaptation : 44e promotion de formateurs et de responsables de la formation ; 35e promotion de moniteurs de sport ; DIRP et DLRP ; ÉRIS 2019-2020.

Les évaluations différées

Des évaluations différées sont également menées sur les activités professionnelles des personnels en poste sur le terrain. Ces évaluations réalisées a posteriori, font l'objet de réflexions approfondies. Elles présentent l'intérêt double d'apporter des informations sur les activités exercées dans le quotidien professionnel des personnels, et d'évaluer l'adéquation entre les enseignements et les apprentissages de la formation avec les compétences requises pour exercer sur le terrain.

En 2020, une évaluation différée a été lancée sur la formation des directeurs des services pénitentiaires et des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation.

Les études, recherches et articles publiés

Des études et des recherches ponctuelles, le plus souvent commanditées par la direction de l'Énap, sont également menées. Ces études portent sur des sujets très variés liés aux conditions de formation des élèves et des stagiaires. Elles présentent l'objectif de définir et de rendre compte de l'intensité d'un phénomène et d'éclairer certaines prises de décisions concernant les conditions de formation des élèves.

Études

Élèves DSP/DPIP 2009-2019. Profils, motivations et perspectives, Cécilia Lagarde et Pauline Castaing
Ce travail apporte une connaissance du profil des cadres supérieurs de l'administration pénitentiaire formés depuis 10 ans, soit **633** élèves. Parmi eux, 377 ont intégré la formation de directeur pénitentiaire d'insertion et de probation (DPIP) et 256 celle de directeur des services pénitentiaires (DSP). Il rend compte de l'évolution du profil socio-démographique de tous ces personnels, mais permet aussi d'appréhender les sources de connaissance par lesquelles ils ont appris l'existence de leur formation, les raisons pour lesquelles ils l'ont suivie, ce qui les anime en ce début de carrière, ou encore leurs origines géographiques, sociales et professionnelles.

Les mobilités géographiques des élèves surveillants (de l'entrée en formation à la première affectation) Tiphaine Avrillon, Pauline Castaing et Laurent Gras.

Cette étude concerne 15 promotions (186-200es), soit plus de 8000 élèves formés de 2014 à 2019. L'utilisation de cartes géographiques découpées par DISP rend compte de leurs origines et de leurs premières affectations régionales.

Les équipements informatiques des élèves et des stagiaires, Cécilia Lagarde et Laurent Gras

Évaluation de l'impact économique de l'Énap sur l'agglomération agenaise en 2019. Cécilia Lagarde, Pauline Castaing, Laurent Gras.

La communication numérique chez les personnels et les élèves., Cécilia Lagarde

État des lieux statistiques des quartiers respect. Cécilia Lagarde, Pauline Castaing Laurent Gras.

Réalisation d'un film : L'Énap : 20 ans. Laurent Gras/ Jean Pâtissier

Articles

« Le devenir des conseillers d'insertion et de probation depuis leur entrée en formation, démographie des carrières professionnelles de 2796 élèves », in Cahiers de la sécurité et de la justice, Revue de l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice, N°48-49, La documentation française, 2020. Laurent Gras

« Ce que la formation fait aux formateurs et responsables de formation de l'administration pénitentiaire », in les actes du colloque Ce que la formation fait aux individus, collection Savoirs et pratiques criminologiques, Les presses de l'Énap, 2020. Cécilia Lagarde et Laurent Gras.

ACCUE
MÉDIATHÈQUE
GABRIEL TARDE

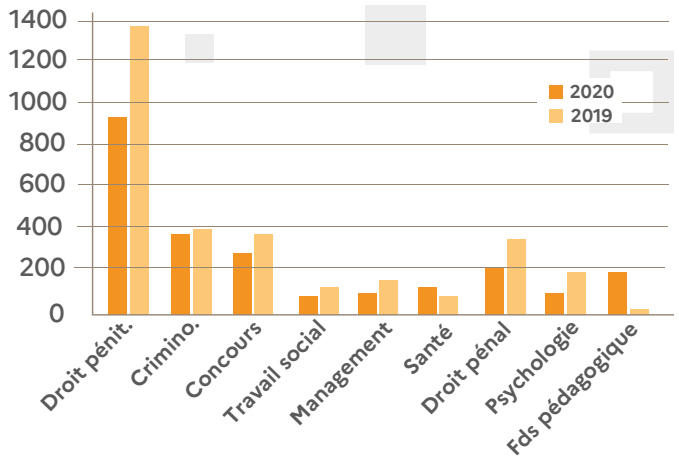
LA MÉDIATHÈQUE GABRIEL TARDE

Fréquentation

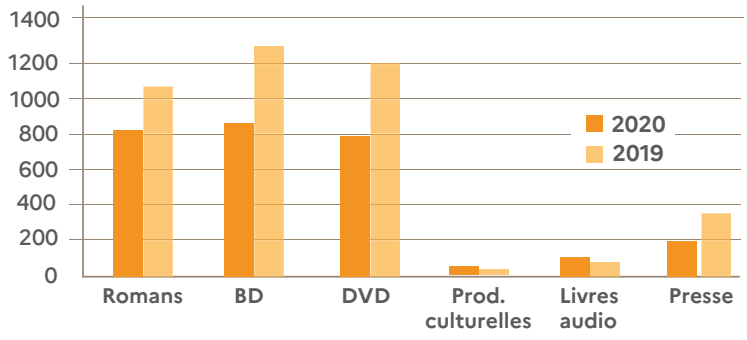
En 2020, 19718 personnes sont entrées à la médiathèque (39 968 en 2019), ce qui représente une moyenne de 1643 personnes par mois et donc une fréquentation hebdomadaire d'environ 410 personnes. Cette baisse de la fréquentation est directement liée à la crise sanitaire : fermeture de la médiathèque durant dix semaines (premier confinement strict) puis retour progressif des élèves sur le site mais avec des effectifs extrêmement réduits

2238 lecteurs inscrits sur l'année.
6106 prêts sur l'année, soit 127 prêts de documents par semaine

> Les prêts par thématique



> Les prêts par fonds



La politique d'acquisition

8 commissions d'acquisition se sont tenues en 2020, réunissant l'ensemble de l'équipe de la médiathèque pour proposer de nouvelles acquisitions. Les demandes et propositions des personnels et élèves de l'Énap sont également traitées lors de ces commissions d'acquisition.

Le nombre d'acquisitions d'ouvrages : 1675 au total

Les indexations d'articles : 965 articles de périodiques (1142 en 2019) ont été référencés manuellement en 2020 sur le logiciel documentaire. Ce sont donc potentiellement 965 ressources supplémentaires disponibles en recherche pour les usagers.

Le nombre de consultations (du 01/01 au 31/12/20) :

- sur la base du catalogue informatique Internet (ancien portail) : 491 (25385 en 2019, 10361 en 2018)
- sur l'OPAC portail : 7452 (3831 en 2019). La page la plus consultée en 2020 est celle des bibliographies avec 693 visites.

Les visites : 19 visites de la médiathèque (13 en 2018, 21 en 2016) ont été organisées pour des groupes extérieurs ou dans le cadre des visites de délégations étrangères

Contribution de la médiathèque à l'action de formation de l'école

8 dossiers documentaires ont été réalisés ou actualisés en 2020 par les documentalistes de la médiathèque pour accompagner des sessions de formation continue, des enseignements spécifiques, des colloques / séminaires ou même remplacer des cours en formation initiale. La création d'un nouveau dossier documentaire nécessite 40 à 50h de travail d'un documentaliste.

À ces dossiers documentaires s'ajoutent des recherches documentaires plus ponctuelles, pouvant émaner de personnels ou d'élèves de l'Énap.
Ces dossiers ont fait l'objet d'une déclaration au Centre Français d'exploitation du droit de Copie (CFC). La signature d'un nouveau contrat avec le Centre français du droit de copie (CFC) en 2020 permet désormais à la médiathèque de diffuser des dossiers documentaires sous format numérique (moyennant paiement de la redevance associée).
NB : en raison de la crise sanitaire (période de confi-

nement + annulation de nombreuses formations), le nombre de dossiers documentaires ainsi que le nombre de recherches documentaires ponctuelles réalisées en 2020 sont en baisse.

Recherches documentaires :

L'équipe de la Médiathèque a reçu **430** mails sur sa boite Biblio.enap (contre 335 en 2019) dont :
15 demandes de consultation du fonds (1 en 2019)
161 demandes de prolongation (264 en 2019, 225 en 2018)
26 demandes de recherche documentaire (14 en 2019, 3 en 2018)
29 demandes transférées au CRHCP (20 en 2019, 4 en 2018)

Tous ces produits documentaires sont réalisés par les documentalistes de la médiathèque, offrant un réel service à valeur ajoutée aux usagers et permettant également de valoriser le fonds documentaire de la médiathèque. Ils sont diffusés par mail et valorisés également par une publication sur le portail documentaire.

Veille documentaire : Une veille documentaire (juridique + presse/médias) sur les thématiques droit pénitentiaire/univers carcéral/droit pénal/criminologie/sociologie (notamment) a été réalisée chaque jour et adressée aux personnels de l'Énap + aux élèves en formation, via la messagerie électronique.

Revue de sommaires : 15 revues de sommaires ont été envoyées aux personnels de l'école, afin de valoriser les périodiques spécialisés.

Lettre culture : 1 lettre et 305 abonnés à la liste de diffusion en 2020

Catalogue de nouveautés : 10 bulletins des nouveautés ont été envoyés aux personnels de l'école, afin de présenter les nouvelles acquisitions (dont des catalogues spécifiques romans, BD, DVD… envoyés à certaines périodes de l'année pour favoriser les prêts)

Réalisation de bibliographies thématiques :

26 bibliographies thématiques ont été réalisées ou mises à jour en 2020 par l'équipe de documentalistes de la médiathèque. Elles sont toutes disponibles sur le portail internet de la médiathèque sous ce lien Bibliographies (bibenligne.fr)

Présentation de la médiathèque aux nouveaux élèves et aux nouveaux personnels

En lien avec le service de l'UCACE et les filières, toutes les promotions d'élèves en formation à l'école en 2020 ont bénéficié d'une visite guidée de la médiathèque réalisée par un personnel de la médiathèque. Il y a eu autant de visites que de groupes d'élèves dans chaque promotion. Pour une promotion d'élèves surveillants, cela peut ainsi représenter 27 visites guidées de la médiathèque.

Lorsque cela a pu être possible (crise sanitaire), les élèves ont bénéficié d'un Parcours Découverte (203e SVT, F44…) organisé par le service de l'UCACE, auquel la médiathèque a participé.

Présentation des ressources documentaires aux nouveaux personnels : 1h30, dans le cadre des formations dispensées par l'UCACE et le service de la formation (Sophie Wilhelm).

Ateliers de formation à la recherche documentaire (prévus dans le plan de formation des promotions) :

> 44e promotion de formateurs et Responsables de formation (6 heures de formation)

> Secrétaire administratifs spécialisé « Greffe » (3 heures de formation)

> Classe Préparatoire Intégrée 12e promotion (1 heure de formation)

Participation de la médiathèque aux projets transversaux

Exposition d'ouvrages et projection de films en lien avec les enseignements dispensés :
Tout au long de l'année, la médiathèque tâche de veiller aux thématiques abordées dans les cours en étroite collaboration avec l'UCACE et les départements d'enseignement (maintien des liens familiaux, maternité en détention, radicalisation, loi pénitentiaire, migrants, journée de la femme…). Des ressources documentaires en lien avec les thématiques sont exposées sur des grilles spécifiques durant un temps donné. Des grilles thématiques sont également mises en place lors des colloques ou séminaires se tenant au sein de l'Énap, en correspondance avec les sujets abordés.

Participation d'un personnel de la Médiathèque à la formation des CPI, en binôme avec un formateur du département DDSP
Une présentation détaillée des ressources documentaires de la médiathèque a été réalisée à l'attention des élèves de la CPI 12, avec un focus spécifique fait sur les ressources en Culture Générale dans l'optique de la préparation concours (périodiques, presse, revues de culture générale…). Cette présentation s'est faite en co-animation avec la formatrice en charge de l'enseignement de Culture générale pour la classe préparatoire intégrée.
Participation d'un personnel de la Médiathèque à la formation des personnels SA affectés au service du

Greffe des établissements pénitentiaires (sollicitation du Département Greffe et Applicatifs informatiques)
Une formation de 3h à la recherche documentaire juridique a été proposée sur le modèle des ateliers optionnels « Recherches juridiques », en co-animation avec un formateur du DGPAI.

Participation, d'un personnel de la médiathèque à la « balade éthique » organisée par le DDSP
Un personnel de la médiathèque a animé un atelier devant un groupe d'élèves DSP et DPIP le jeudi 16 juillet 2020 lors de la « Balade éthique » organisée par le DDSP.

Participation de la médiathèque aux forums d'accueil des élèves en collaboration avec l'UCACE.

La médiathèque a été présente sur les forums d'accueil ayant pu être maintenus cette année (nombre limité en raison de la crise sanitaire).

Participation des personnels de la médiathèque au groupe Culture pour les élèves CPIP et Lieutenants en collaboration avec l'UCACE.

LE CENTRE DE RESSOURCES SUR L'HISTOIRE DES CRIMES ET DES PEINES

En 2020, le travail à domicile imposé par les confinements a permis la mise à jour des inventaires de la collection muséologique, les montages audiovisuels, et l'enrichissement de certains parcours thématiques existants sur le site internet de l'Énap comme le parcours consacré à l'enquête parlementaire sur les prisons de 1872-1873. Les portails documentaires ont été mis à jour par l'équipe et de nouvelles rubriques ont vu le jour*, leurs graphismes ont été améliorés ainsi que leur référencement. Une traduction du portail du CRHCP en anglais et espagnol a complété cet enrichissement.

Pendant l'année 2020 un spécialiste du numérique documentaliste a particulièrement contribué à la valorisation des ressources, au rayonnement du CRHCP et à la modernisation de la médiation de l'Espace Pierre-Cannat avec par exemple la création d'une application Quizz,

Malgré les confinements et les mesures sanitaires, les visites commentées de l'Espace pédagogique Pierre Cannat (73) comptabilisent 524 personnes.

Si le nombre de conventions de partenariat ont diminué, le nombre de demandes de recherche à caractère historique ou d'information sur nos ressources essentiellement adressées au CRHCP par des chercheurs a augmenté de plus de 30 % (116 contre 80 en 2019). Cela résulte du confinement mais aussi à la difficulté d'accès à des ressources en bibliothèques, la plupart fermées.

* portail général du CRHCP https://enapagen2.bibenligne.fr/ et bibliothèque numérique https://enapagen3.bibenligne.fr/

En résumé

Traitement des fonds

- Rétrocérisation (20 000 vues)
- Photothèque CRHCP: archivage des photos institutionnelles 2000-2020
- Collection pénitentiaire : mise à jour des inventaires 2015-2020

Outils

- Portail de la bibliothèque numérique : actualisation et enrichissement des rubriques
- Portail du CRHCP : traduction du portail en anglais et en espagnol, amélioration du graphisme, création de nouvelles rubriques (Coup de cœur, archives, nouveautés, collection pénitentiaire, portraits du CRHCP, Voir, découvrir comprendre (sur le bagne de Guyane)...
- Visite virtuelle de l'Espace Cannat sur MoodÉnap: enregistrements de voix off pour le montage
- Création d'une application sur tablette pour la visite de l'Espace Cannat (Quizz)
- Carthame : réflexion pour l'évolution en mode web du logiciel documentaire actuel

Communication autour du CRHCP et de ses ressources

- Parcours « Découverte » (pour les promotions rentrées en 2020)
- Forums d'accueil des élèves avec une animation autour de 3 jeux (Lynx, Doodle et Quizz Espace Cannat)
- Visites commentées de l'Espace Pierre Cannat et des réserves (73)
- Informations régulières sur les ressources dans La

Lettre des cadres et autres supports

Lettre du CRHCP, n°24, Mai 2020

3 visites guidées de l'exposition « Figures criminelles» : visites guidées (3 groupes en janvier et février), une conférence autour de l'exposition sur l'histoire des écoles pénitentiaires (septembre)

Partenariats/conventions

BNF (Bibliothèque nationale de France) : versement d'une subvention de 3 500 euros à l'Énap

AMAP (Association des médaillés de l'administration pénitentiaire) : contribution au contenu des 2 numéros du *Vert et l'amarante* édités par l'Énap

Mairie de Bon-Encontre : prêt de journaux anciens et de vitrines pour le festival Polar'Encontre :

Cinéma Montreurs d'images : prêt exposition

Portraits de criminels, figures de style

ENM Bordeaux : prêt de l'exposition « Les grandes dates de l'AP ».

Université de Bordeaux (BU droit Place du Pin) : prêt écrits et œuvres de détenus, exposition *Portraits de criminels, figures de style*, photographies du Fonds Henri Manuel.

Association Pollen (Montflanquin) : prêt gravure Piranese et vitrine

Autres activités/évènements marquants de l'unité

Participation à l'élaboration d'une frise chronologique 2000-2020.

Enregistrements et montage du film *L'Énap à Agen : 20 ans déjà !*

Exposition *Prison : genre féminin* : mise à jour pour retirage.

Exposition *75e anniversaire la réforme Amor* : mise à jour pour retirage.

Exposition « Histoire des écoles pénitentiaires ».

Participation au projet d'aménagement d'une salle en espace pédagogique.

Si des missions de recueil de la mémoire pénitentiaire et des conférences ont été annulées cette année du fait de la crise sanitaire, on constate en revanche une forte augmentation (+ 30%) des demandes de recherche ou d'informations reçues et traitées dans l'année (116 contre 80 en 2019).

Chiffres-clés 2020

Opérations de prêt : 213 (187 Mezzanine + 26 Fonds historique)

Public (lecteurs, délégations, chercheurs, élèves…) : 737 (estim. min.) dont 73 délégations ou visites commentées en groupe des collections et/ou de l'Espace Cannat (524 personnes au total dont 208 élèves et stagiaires). Chercheurs, personnels et élèves fréquentant le CRHCP sont également englobés dans les statistiques d'entrée de la Médiathèque

Enseignements d'histoire : 43 h (22 interventions)

Traitement de notices : 1 698

Documents mis en ligne : 121

Documents numérisés : 17 100 pages ou images

Achats (nombre de commandes) : 111 dont 76 pour la mezzanine et 35 pour le fonds d'acquisitions rétrospectives

Consultations des 3 bases du CRHCP (ancien site web + OPAC) : 11 298 recherches (en moyenne: 942 recherches/mois)

Consultation des 2 portails du CRHCP : 7 447 visites (+ 77% par rapport à 2019) avec une moyenne de 375 visites/mois pour le portail CRHCP et 272 visites/mois pour la Bibliothèque numérique

Demandes de recherches ou d'informations traitées : 116

Conventions de prêt : 5

Documents mis en ligne depuis 2004 : 34 738

Numérisation de pages/images depuis 2004 : 499 217 (dépassement des 500 000 cette année)

Publics reçus depuis 2004 : 15 951

La DRDRI

UN SERVICE D'ÉDITION PERFORMANT

Chargée de la conception de toutes les publications de l'école (y compris Presses de l'Énap), de la réalisation d'expositions publiques, et de la reprographie des supports de cours des élèves à la demande des départements d'enseignement, l'unité édition valorise la production pédagogique et intellectuelle de l'Énap.

Les Presses de l'Énap

Depuis janvier 2014, l'unité gère la conception graphique, le suivi production (en externe), le stockage, la gestion administrative (devis, factures, envois, contact clientèle, ...) et la promotion de la maison d'édition de l'école « Les Presses de l'Énap ».

731 ouvrages ont été vendus en 2020, sans boutique en ligne

Divers

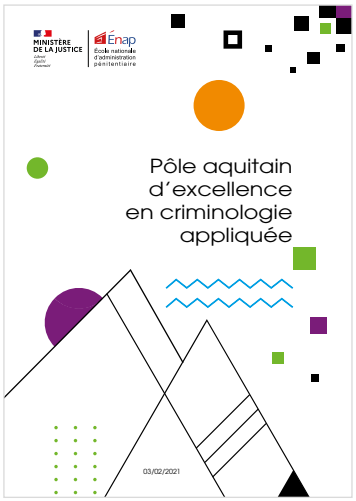
Travail de « relookage » des dossiers thématiques et de la collection SPC aux Presses de l'Énap, exposition sur l'histoire de la formation, ...

Si l'année voit la consommation de papier et le nombre de copies en baisse, le nombre de travaux pris en charge par la partie PAO reste important. En effet, des travaux supplémentaires, inhérents à la situation sanitaire (sécurité, consignes sanitaires, signalétique, ...) ont été réalisés. Des projets déjà conceptualisés ont été annulés (colloques, séminaires, ...).

176 projets de publication (152 en 2019) ont été pris en charge pour leur conception PAO.

2 725 326 copies effectuées (5 370 466 en 2019). Cette forte diminution est liée à la crise sanitaire engendrant une baisse historique de la présence des élèves sur le site, et des cours en présentiel

Consommation papier **1 600 000** feuilles pour l'ensemble de l'Énap, dont 875 000 pour l'unité édition. 4 441 500 en 2019. La baisse correspond à celle relevée au point précédent.



UNE ÉCOLE INTERNATIONALE EN PLEIN ESSOR

Alors que le Département des relations internationales (DRI) se voit confier la mise en œuvre de la mission de coopération internationale de l'Énap, son activité et son fonctionnement ont évolué radicalement lors de cette année 2020. Afin de garantir le maintien des relations internationales de notre École, acteur reconnu de la formation pénitentiaire à travers le monde, le DRI a œuvré au renouvellement de ses pratiques et ses actions, tout en continuant d'assurer ses missions principales.

Maintenir les coopérations bilatérales

La tenue d'une cinquantaine de visioconférences a permis au DRI de maintenir ses bonnes relations avec les partenaires étrangers et institutionnels de l'École. Plusieurs accords de coopération ont ainsi été signés à distance : avec l'École nationale de formation des agents pénitentiaires de Târgu Ocna (Roumanie), avec l'École Supérieure de Criminologie et de Sciences Pénitentiaires de Varsovie (Pologne - HSCPS) et avec le nouvel opérateur national Expertise France.

Dans le cadre de la coopération bilatérale avec la Pologne, un travail de recherche parallèle sur les violences en détention est actuellement mené par le Cirap et l'Institut de recherche et de développement de l'École Supérieure de Criminologie et de Sciences Pénitentiaires.

Favoriser la connaissance des systèmes étrangers

Le site internet du réseau européen des académies pénitentiaires (EPTA) permet la diffusion de nombreuses informations concernant les autres écoles européennes. Le DRI appuie la diffusion en français des études comparatives menées cette année :

> la formation aux règles Nelson Mandela,

> la gestion de la crise sanitaire,

> l'usage de la réalité virtuelle dans la formation,

> la recherche pénitentiaire.

Afin de rendre les documents d'intérêt accessibles au plus grand nombre, de nombreuses traductions sont régulièrement réalisées vers le français, notamment le manuel espagnol sur les modules de respect ou encore les lettres d'information des réseaux Europris et EPTA.

Accompagner et soutenir l'expertise internationale de l'École

Le DRI accompagne et soutient le déploiement de l'expertise des agents de l'Énap à l'international, dans le cadre de missions de formation ou d'expertise. En janvier 2020, deux missions ont été réalisées au Maroc : la formation collective de hauts cadres aux concepts de management et l'accompagnement des cadres dans la conception d'un référentiel métier et des compétences. Par la suite, les activités ont été annulées ou transformées : ainsi une mission d'appui à la conception d'un référentiel de formation pour le Maroc a pu être réalisée à distance entre juillet et octobre.

Grâce à l'investissement important des experts de l'École et de l'APN et avec le soutien financier du programme européen d'appui à la lutte contre le crime transnational organisé en Amérique latine appelé EL PAcCTO, les premières étapes du projet de renforcement des compétences de l'administration pénitentiaire du Salvador ont été menées à bien. Plusieurs vidéos ont ainsi été réalisées par des experts de l'École sur la sécurité dynamique, la gestion de crise et la gestion des détenus violents.

Dans son effort de soutien aux experts accrédités par l'Énap, le DRI a publié sur MoodÉnap le « kit expert », constitué de nombreux documents d'intérêt et visant à faciliter le déploiement de l'expertise à l'étranger. De même, des notes et une veille géostratégique sont réalisées sur différents sujets et zones géographiques (Europe, Amérique, Sahel...), selon les demandes.

Enfin, l'agenda international, qui recense les évènements liés aux questions pénitentiaires à l'international, est régulièrement mis à jour par le DRI sur l'Intranet et permet à chacun de consulter les séminaires qui se tiennent à l'étranger sur les sujets de son domaine d'intérêt.

Poursuivre l'engagement de l'Énap au sein de projets européens

Le premier projet européen de soutien au réseau européen EPTA a poursuivi ses activités, grâce à la réalisation de trois guides (bonnes pratiques, normes minimales, manuel de formation) par les trois groupes de travail mobilisés (sécurité dynamique, détenus violents et management).

Dans la continuité de ce premier projet, l'Énap s'est engagée pour la période 2021-2024 dans un nouveau projet « Innover ensemble : connecter les écoles européennes de formation pénitentiaire » avec plusieurs partenaires (Europris, Bulgarie, Irlande et Roumanie), à hauteur de 700.000€ visant à améliorer la communication entre membres du réseau, stimuler les échanges professionnels et la coopération européenne via des activités transnationales de formation et enfin répondre à trois besoins de formation identifiés par les écoles via des sessions de travail sur mesure.

ÉNAP
École nationale
d'administration
pénitentiaire

La publication de la stratégie européenne de formation judiciaire par la Commission européenne en décembre 2020 encourage le réseau et notre École à poursuivre leurs efforts en faveur de la coopération européenne, de la connaissance du droit de l'UE et de la prise en compte des enjeux actuels dans la formation.

Participer au rayonnement international de l'École

Pour la première année et suite au travail réalisé en 2019 avec l'UFIC et la DRDRI, l'Énap s'est dotée d'un catalogue de formation destiné aux auditeurs étrangers, présentant plus d'une quarantaine de sessions de formations continues et ouvrant la possibilité d'accueillir des personnels étrangers au sein des promotions de CPIP et de DSP. Deux auditeurs tunisiens ont pu être intégrés au sein de la promotion 50 des élèves DSP en septembre 2020, ce qui a permis de concrétiser l'accord de coopération pénitentiaire signé entre les DAP de France et de Tunisie. Afin de renforcer la visibilité internationale de l'École, le DRI a également œuvré au renouvellement de ses contenus de présentation sur le site internet de l'École mais aussi sur son Intranet, ainsi qu'à la traduction de nombreux documents produits par l'Énap et diffusés aux partenaires étrangers.

Ce rayonnement international se concrétise par la participation au sein de réseaux.

Réseau européen des écoles pénitentiaires (EPTA)

Membre du réseau européen des écoles pénitentiaires depuis sa création, l'Énap a participé à la première conférence annuelle en ligne d'EPTA, qui visait à échanger sur les expériences de gestion de la crise sanitaire et continue d'être représentée à tous les Co-Pil qui se tiennent à distance depuis mars.

Réseau des académies pénitentiaires (RAP UE – AL)

Cette année, l'École a participé à la création du réseau des académies pénitentiaires qui vise à renforcer la professionnalisation du personnel pénitentiaire en Europe et en Amérique latine grâce à la structuration d'un groupe de travail et l'élaboration d'une plateforme de formation virtuelle. Ce réseau rassemble les institutions d'Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Équateur, Espagne, France, Italie, Mexique, Panama, Paraguay, Pérou, Portugal, Salvador et Uruguay et a été lancé par le programme européen EL PAcCTO.

FOCUS

JCI est absorbée par Expertise France

L'année 2020 a constitué un tournant majeur pour le déploiement de l'expertise internationale du ministère de la Justice et donc pour les experts de l'Énap. En effet, suite à une décision des services du Premier ministre de novembre 2019, le groupement d'intérêt public JCI, dont l'Énap était membre depuis sa création, a été absorbé le 31 décembre 2020 par le principal opérateur public français, l'agence Expertise France. Ce nouvel opérateur, créé en 2014, est placé sous la tutelle du ministère de l'Europe et des affaires étrangères et du ministère de l'Économie, des finances et de la relance. Expertise France a des missions similaires à celles qui étaient confiées à JCI mais dispose d'un champ d'action bien plus large, ouvrant de nouvelles perspectives de déploiement de notre expertise à l'étranger.

L'Énap est représentée au sein du Comité consultatif opérationnel Justice d'Expertise France qui réunit les anciens membres de JCI. Notre École participe ainsi à la définition des nouvelles perspectives de coopération aux côtés des acteurs nationaux du secteur Justice.

20 ans de coopération : 452 délégations reçues depuis 2000

Les chiffres 2020 du département des relations internationales

55 visioconférences, avec 11 pays étrangers et 10 institutions nationales, européennes ou internationales

Participation à **13** conférences, séminaires ou webinaires en ligne

Création de l'agenda des évènements internationaux : une vingtaine d'évènements proposés en 2020, en français et en anglais

Participation à la première conférence annuelle du réseau EPTA en ligne

2 missions d'expertise au Maroc

1 mission d'expertise à distance pour les autorités du Maroc

1 mission de formation à distance pour les autorités du Salvador

3 conventions signées

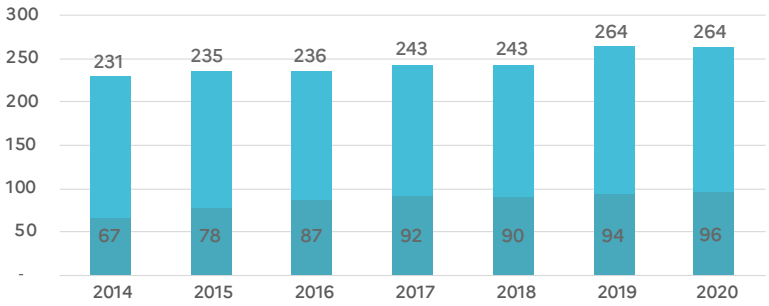
LES RESSOURCES HUMAINES : PLACER L'HUMAIN AU CŒUR DES AVANCÉES NUMÉRIQUES

Le service des ressources humaines, comme d'autres services de l'école, ont du faire preuve d'adaptation dans la gestion administrative et financière des personnels dans un contexte de crise sanitaire. Les dispositions réglementaires, les positions administratives et leur impact sur les situations individuelles ont régulièrement été communiqués aux agents et aux publics accueillis à l'école. Le dispositif de la paye des élèves et des personnels a également dû s'adapter aux mesures prises par la DGFIP pour garantir les remises de paye.

Au 31/12/2020 : 264 ETPT dont 96 ressources formatives

La loi de transformation publique d'août 2019 est venue modifier le cadre de gestion des personnels et des agents non titulaires de la fonction publique et va se poursuivre en 2021. On peut citer les mesures prises pour le recrutement des agents non titulaires, les congés familiaux, les campagnes de mobilité…

> Évolution du plafond d'emploi (dont ressources formatives)



La transformation numérique

Les outils des ressources humaines évoluent avec la progression de la dématérialisation et des actes de gestion des personnels :

DIADEM - Dossier individuel agent dématérialisé : dématérialisation du dossier individuel de l'agent et rendre électroniques les flux de mouvements. L'objectif est de tendre à « zéro papier » et à dématérialiser les procédures RH. L'agent dispose sur l'espace HARMONIE d'un onglet « ma demande RH » et peut suivre l'état d'avancée de ses démarches. La première phase porte sur tout changement de situation individuelle (état civil, changement de RIB, adresse) et de toute anomalie constatée.

ESTEVE – Évolution du système de traitement de l'évaluation dématérialisée : évaluation et notation au titre de l'année 2019 des corps de catégorie A et des ANT de catégorie A. Dématérialisation du système d'évaluation et de notation des personnels concernés par cette première campagne. Esteve est un outil qui permet de réaliser l'ensemble de la campagne d'évaluation professionnelle, de la phase de préparation à la signature du compte rendu d'entretien de l'agent. Processus de simplification des gestionnaires RH et simplification d'utilisation pour les évaluateurs et les évalués.

Dématérialisation des actes de gestions pour les élèves : En septembre 2019, l'unité de gestion administrative et financière des élèves (UGAFE) devient l'un des trois services pilotes du secrétariat général du ministère de la Justice pour le passage à une dématérialisation totale des actes de gestion (administratifs et financiers).

Ce changement des modalités de gestion se déroule bien dans un premier temps, puis des contraintes techniques émergent. Pour pallier cette difficulté, un projet de création de plateforme émerge.

Initialement, l'idée était que les élèves, parce qu'ils sont déclarés lauréats d'un concours par l'administration centrale, reçoivent un identifiant de connexion afin de déposer de manière sécurisée les pièces nécessaires à une prise en charge administrative et financière. Cette idée ne peut être menée à son terme du fait de la pandémie et des délais de mise en œuvre.

Cependant, une solution idoine proposée par les services informatiques de l'Énap se met en place.

Cette solution consiste dans la génération d'une boîte mail simple sous le pack Microsoft office 360. Cette boîte, « jedeposemondossierpaie », permet aux élèves d'envoyer les éléments nécessaires à leur prise en charge sans restriction de taille sur les pièces jointes. L'unité technique et sécurité informatique met en place une routine de reconnaissance de l'adresse mail à partir de laquelle les élèves s'adressent à nous. Ainsi, cette « plateforme » est lancée en mode opérationnel pour la constitution des dossiers de prise en charge des 1080 dossiers élèves générés entre le 31 août 2020 et le 05 octobre 2020.

Sa simplicité de fonctionnement et d'utilisation contribue au fait que l'UGAFE parvient à prendre en charge tous ces dossiers dans les délais impartis et sans erreur sur la paie de novembre 2020. Il s'agit donc d'une avancée notable qui améliore l'expérience de l'utilisateur final (le gestionnaire) en accentuant et en recentrant son rôle de contrôle.

Les ressources humaines et financières

Toutes les écoles du ministère de la Justice vont se trouver face à une difficulté de gestion dès lors qu'elles auront, comme l'Énap, basculé en dématérialisation totale de leurs actes de gestion administrative et financière sous le SIRH Harmonie (impossible de stocker dans Harmonie les pièces nécessaires à une prise en charge en amont de la nomination de l'agent). C'est pourquoi l'ENG a sollicité l'UGAFE afin de réviser son fonctionnement lors de son passage à la dématérialisation.

Ainsi, la constitution d'une plateforme similaire voire partagée par toutes les écoles du ministère de la Justice devrait être aujourd'hui élaborée. Cette plateforme devra répondre aux desideratas multiples des services de gestion de chaque école.

L'innovation

> Mise en œuvre du télétravail à l'Énap en décembre 2020 pour une campagne qui se poursuit au 1er trimestre 2021. Le télétravail s'intègre pleinement dans la démarche de la qualité de vie au travail entreprise par l'école pour un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ou comment concilier intérêt du service et organisation du temps de travail.

> Désignation de la référente égalité professionnelle femmes / hommes qui participe notamment aux comités de pilotage de la direction du secrétariat général du sud-ouest, et est l'interlocutrice du Secrétariat Général du ministère de la Justice pour élaborer et mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation et culturelles en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes, en lien avec la chargée culture de l'Énap.

La formation

Source MDC (Mission développement des compétences) uniquement (hors UFIC) : 180 agents ont bénéficié d'au moins d'une action de formation en 2020.

Actions de formation pour accompagner les personnels dans l'adaptation des modes de formation en 2020 et qui se poursuivent en 2021.

> Formation à l'outil Teams : 4 sessions et 24 agents formés

> Formation à l'animation de classes virtuelles Teams pour les formateurs

> Formation destinée aux cadres dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail : intégrer le télé travail dans ses pratiques managériales

> Sensibilisation et formation plan d'action lutte et prévention des discriminations des référents prévention et lutte des discriminations.

L'Agence comptable

Pendant le 1er confinement, soit du 13 mars au 10 mai, l'agence comptable a maintenu son activité (avec 2 agents sur 3, en présentiel et distanciel) :

1285 demandes de paiement payées pour les frais de déplacement pour un montant de 844 335€

209 demandes de paiement pour la commande publique pour un montant de 1 680 252€

31 demandes de paiement pour les RH pour un montant de 2 687 132€.

LES FINANCES

> Répartition budgétaire 2019

Par enveloppe	Budget prévisionnel rectificatif n°1		EXÉCUTION			
	AE	CP	AE	%	CP	%
Personnel	16 968 000 €	16 968 000 €	16 730 428 €	98,6%	16 730 428 €	98,6%
Fonctionnement	11 444 464 €	13 830 731 €	10 472 163 €	91,5%	12 583 553 €	91,0%
Investissement	1 125 624 €	5 150 815 €	1 087 581 €	96,6%	4 497 514 €	87,3%
Total	**29 538 088 €**	**35 949 546 €**	**28 290 171 €**	**95,8%**	**33 811 495 €**	**94,1%**

Par destination	Budget prévisionnel rectificatif n°1		EXÉCUTION			
	AE	CP	AE	%	CP	%
Section 1 - Formation initiale	15 965 408 €	15 947 396 €	15 315 145 €	96 %	15 302 887 €	96 %
Section 2 - Formation continue	1 617 769 €	1 674 530 €	1 463 701 €	90 %	1 475 969 €	88 %
Section 3 - Recherches & échanges	2 771 321 €	2 752 968 €	2 533 944 €	91 %	2 545 977 €	92 %
Section 4 - Support	9 183 590 €	15 574 652 €	8 977 381 €	98 %	14 486 662 €	93 %
Total	**29 538 088 €**	**35 949 546 €**	**28 290 171 €**	**96 %**	**33 811 495 €**	**94 %**

> Évolution de la subvention depuis 2015

An	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SCSP	25 148 544 €	26 520 699 €	30 792 306 €	30 394 094 €	32 862 912 €	31 675 657 €
Dotation en fonds propres	-	2 000 000 €	99 440 €	2 128 980 €	1 240 260 €	120 302 €

> Évolution du nombre de journées élèves

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
NJE	207 522	213 256	204 762	198 352	195 269	129 555

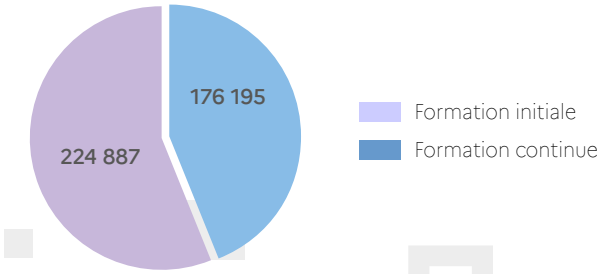
Les ressources humaines et financières

5
4
3

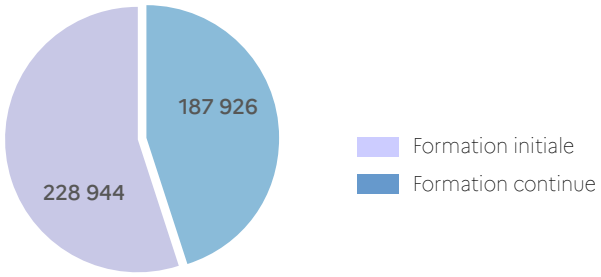
> Budget de fonctionnement en FI et FC (hors masse salariale et frais de déplacement)

2020	Formation initiale		Formation continue		Total	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP
Budget de fonctionnement (hors masse salariale et frais de déplacement)	330 246	336 776	262 155	304 708	592 401	641 484
Exécution	308 616	296 885	248 241	265 685	556 857	562 570
dont budget d'achats de formation	187 926	176 195	228 944	224 887	416 870	401 082
frais de déplacements et indemnités de stages	4 764 306	4 763 779	211 671	206 494	4 975 977	4 970 273

> Budget d'achats de formation exécuté en 2020 (en CP)



> Budget d'achats de formation exécuté en 2020 (en AE)



LES SERVICES TECHNIQUES

L'année 2020 a demandé aux équipes techniques de l'École un investissement notable. Sollicitées durant le premier confinement afin de participer aux modalités de mises en œuvre sanitaire de l'École dans le cadre de sa réouverture aux publics, elles ont équipé les caisses du restaurant et un certain nombre de bureaux du personnel de séparations plexiglas. En concertation avec le prestataire Engie, un audit complet des systèmes de ventilation a été mené, afin de s'assurer de la compatibilité des systèmes et de leur sécurité sanitaire.

Les hébergements n'ont pas été oubliés avec un plan de réfection de près de 50 chambres lancé en 2020.

Malgré la crise COVID le principal chantier de l'École – l'extension du stand de tir – a pu être mené à bien et dans les délais prévus. Il a fait l'objet d'une autorisation d'ouverture au public en décembre 2020 et a reçu ses premiers élèves dès janvier 2021.

Le 4e village a, quant à lui, été lancé comme prévu en octobre 2020 et sera livré cet automne.

Concomitamment, un audit accessibilité a été réalisé sur le campus l'année dernière et va permettre à l'École de parfaire sa capacité d'accueil PMR, et le projet de restructuration du restaurant, s'il a pris du retard du fait de la Covid, pourra être lancé en 2021.

Les ressources humaines et financières

Énap
École nationale
d'administration
pénitentiaire

Le conseil d'administration

> Son rôle :

Le conseil d'administration délibère sur :

1° Les orientations générales de l'école, dont le programme annuel des formations après avis du conseil pédagogique et scientifique ;
2° Le catalogue annuel des actions de formation continue ainsi que le programme annuel des recherches, études et colloques après avis du conseil pédagogique et scientifique ;
3° Le rapport annuel du directeur sur l'activité de l'établissement avant sa transmission au garde des Sceaux, ministre de la Justice ;
4° Le budget et ses modifications ;
5° Le compte financier et l'affectation des résultats ;
6° Les acquisitions, aliénations ou échanges d'immeubles ;
7° L'exercice des actions en justice et les transactions ; il peut, dans les conditions qu'il détermine, déléguer ses attributions au directeur de l'école ;
8° Les emprunts et participations à toute forme de groupement public ou privé ;
9° Les catégories de contrats, conventions ou marchés qui devront, en raison de leur nature ou de leur montant, lui être soumis pour approbation ;
10° L'acceptation des dons et legs ;
11° Le règlement intérieur de l'école. Il fixe son règlement intérieur.

> Sa composition :

Le président : Jacques LAUNAY, amiral, conseiller d'État

Le vice-président : Paul LOUCHOUARN, vice-procureur de la République

6 membres de droit

Le directeur de l'administration pénitentiaire
1 représentant du ministère du travail
1 représentant du ministère des solidarités et de la santé
1 représentant du ministère de l'éducation nationale
1 représentant du ministère de l'Intérieur
Préfète du Lot-et-Garonne

4 fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire

1 directeur interrégional des services pénitentiaires
1 directeur des services pénitentiaires d'insertion et de probation
1 chef d'établissement pénitentiaire
1 fonctionnaire exerçant en établissement pénitentiaire

3 personnalités extérieures

Paul LOUCHOUARN, vice-procureur, tribunal judiciaire de Vienne
Gérard SENTIS, avocat général, cour d'appel de Riom
Hélène CAZAUX-CHARLES, conseillère d'État

3 délégués des élèves

Surveillant(e.), dircteur(trice) des services pénitentiaires et, dircteur(trice) pénitentiaire d'insertion et de probation

Représentants des organisations syndicales siégeant en CTM

UFAP, FO, CGT, SPS.

Représentants des personnels

Sophie WILHELM (titulaire) , Carole DEHONDT (suppléante)
Marie-Jésus COPADO (titulaire), Stéphane ROUZEAUD (suppléant)

Membres à titre consultatif :

Christophe MILLESCAMPS, directeur
Jean-Philippe MAYOL, directeur adjoint
Jean-Noël DECOTTIGNIES, secrétaire général
Christine LEFEVRE, agent comptable
Nathalie PERROT, directrice de la formation
Hugues BELLIARD, adjoint à la directrice de la formation
Paul MBANZOULOU, directeur de la recherche, de la documentation et des relations internationales
Olivier GOULET, contrôleur général économique et financier, DGFIP Bordeaux

> Ses réunions en 2020 : 11 mars (en présentiel), 25 juin (en distanciel via l'application Teams), 30 septembre (en distanciel via l'application Teams) et le 24 novembre 2020 (en distanciel via l'application Teams).

Les instances

Le conseil pédagogique et scientifique

> Son rôle :

Le conseil pédagogique et scientifique assiste la direction de l'École dans le choix des orientations de la direction de la formation et de la direction de la recherche, de la documentation et des relations internationales de l'École. Il émet un avis, transmis au conseil d'administration, portant sur les programmes d'enseignement et de recherche, le catalogue annuel de formation et le contenu du programme annuel des recherches, études et colloques.
Le conseil pédagogique et scientifique est réuni par la direction de l'École, à son initiative et à minima une fois par an.

> Sa composition :

Collège n°1 : « personnalités qualifiées »

8 représentants

Collège n°2 : « représentants du personnel pénitentiaire en exercice »

6 représentants

Membres Énap et DAP

Christophe MILLESCAMPS, directeur
Jean-Philippe MAYOL, directeur adjoint
Nathalie PERROT, directrice de la formation
Paul MBANZOULOU, directeur de la recherche, de la documentation et des relations internationales
Florence DE BRUYN, adjointe au cheffe du bureau de la donnée - DAP/EX3.
Ivan GOMBERT, chef de bureau Laboratoire de recherche et d'innovation- DAP/ EX4
Mélanie MARQUER

Représentants des personnels :

Maria-Jésus COPADO (titul.) ou Stéphane ROUZEAUD (suppl.)
Sophie WILHELM (titul.) ou Carole DEHONDT (suppl.)

> Ses réunions : 12 novembre 2020 (distanciel via l'application Teams).

Le comité technique

> Son rôle :

Le comité technique de l'École nationale d'administration pénitentiaire est compétent pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement de l'École nationale d'administration pénitentiaire, établissement public administratif.
Le comité tient au moins deux réunions par an sur la convocation de son président, soit à l'initiative de ce dernier, soit à la demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

> Sa composition :

Représentants du personnel :

4 titulaires + 4 suppléants

Représentants de l'administration

Christophe MILLESCAMPS, directeur
Jean-Philippe MAYOL, directeur adjoint
Jeanne KRZYZANIAK, cheffe du département des ressources humaines

> Ses réunions : 29 janvier, 28 mai, 11 septembre et 17 décembre.

Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail

> Son rôle :

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'École nationale d'administration pénitentiaire est chargé d'assister le comité technique.

> Sa composition :

Représentants du personnel :
4 titulaires + 4 suppléants

Médecin de prévention :
Catherine AUGE
Personne compétente en radioprotection :
Nadia LARIBI

Référent technique :
Alain GAIGNET
Assistant de prévention :
Bruno DORISY

Représentants de l'administration
Christophe MILLESCAMPS, directeur
Jean-Philippe MAYOL, directeur adjoint
Jean-Noël DECOTTIGNIES, secrétaire général

> **Ses réunions :** 6 mai, 3 novembre et 26 novembre.

Les instances

Contacts formation

> L'unité de formation des directeurs

Pôle de formation des Directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation

Laurence SOULIE, Cheffe du pôle
05 53 98 90 35 / laurence.soulie@justice.fr

Pôle de formation des Directeurs des services pénitentiaires

Majida BOUMAKASSE, Cheffe du pôle
05 47 49 30 83 / majida.boumakasse@justice.fr

Véronique BEL, Gestionnaire
05 53 98 91 93 / veronique.bel@justice.fr

Solène SABBAG, Assistante de formation
05 53 98 89 21 / solene.sabbag@justice.fr

> L'unité de formation des lieutenants et premiers surveillants

Laurent FAIVRE, responsable de l'unité
05.53.98.89.75 / laurent.faivre@justice.fr

Philippe NOUHAUD, adjoint au responsable de l'unité
05.53.98.90.26 / philippe.nouhaud@justice.fr

Marie-Pierre GLIZE, gestionnaire
05.53.98.90.58 / marie-pierre.glize@justice.fr

Amandine NOCK, gestionnaire
05.53.98.92.05 / amandine.nock@justice.fr

> L'unité de formation des surveillants pénitentiaires

Christelle PUECH, responsable de l'unité
05 53 98 89 82 / christelle.puech@justice.fr

Corinne BORDES, adjointe à la responsable d'unité
05.53.98.90.18 / corinne.bordes@justice.fr

Isabelle MATIAS, adjointe à la responsable d'unité
05 53 98 90 45 / isabelle.matias@justice.fr

Christelle AUGÉ, gestionnaire
05.53.98.89.31 / christelle.auge@justice.fr

> L'unité de formation des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation

Karyn BERROU, responsable de l'unité
05 53 98 92.17 / karyn.berrou@justice.fr
Christel COMBESQUE, adjointe à la cheffe d'unité,
05.53.98.90.17 / christelle.combesque@justice.fr
Corinne GAUTHIER, gestionnaire
05.53.98.92.14 / corinne.gauthier@justice.fr

> L'unité de formation interdisciplinaire et continue

Kathy FTAIS, chef d'unité
05.53.98.92.10 / kathy.ftais@justice.fr
José Marivela, adjoint au chef d'unité
05.53.98.90.10/ jose.marivela@justice.fr
Myriam GELLY, assistante de formation
05.53.98.92.15 / myriam.gelly@justice.fr

Contacts autres services

> Bureau des affaires générales

Karine NOUHAUD, chef du pôle
05.53.98.98.93/ karine.nouhaud@justice.fr
Cécile DARDEAU, assistante de direction
05 53 98 91 27 / cecile.dardeau@justice.fr

> Unité communication, actions culturelles et événementielles

Philippe CLAERHOUT, responsable de l'unité
05.53.98.91.77 / philippe.claerhout@justice.fr

> Direction de la recherche,de la documentation et des relations internationales

Paul MBANZOULOU, directeur de la recherche
05.53.98.89.85 / paul.mbanzoulou@justice.fr
Catherine PENICAUD, adjointe au directeur de la recherche
05.53.98.91.10 / catherine.penicaud@justice.fr

> Centre interdisciplinaire de recherche appliquée au champ pénitentiaire (CIRAP)

Guillaume BRIE, responsable de l'unité
05.53.98.92.30 / guillaume.brie@justice.fr

> Observatoire de la formation

Laurent GRAS,responsable de l'unité
05.53.98.91.33 / laurent.gras@justice.fr

> Unité médiathèque

Hélène BAUSSARD, responsable de l'unité
05.53.98.91.84 / helene.baussard@justice.fr

> Centre de ressources sur l'histoire des crimes et des peines (CRHCP)

Jack Garçon, responsable de l'unité
05.53.98.89.16 : jack.garcon@justice.fr

> Unité édition

Odette BAIX, responsable de l'unité
05.53.98.89.11 / odette.baix@justice.fr

> Département des relations internationales

Ondine TAVERNIER,responsable du département
05.53.98.89.06 / ondine.tavernier@justice.fr

> Centre documentaire

http://www.enap.justice.fr/la-mediatheque-gabriel-tarde
Page présentation métiers (du site de l'école ou du ministère)
http://www.enap.justice.fr/metiers-et-concours
Lien vers le catalogue de formation continue
http://www.enap.justice.fr/formation-du-catalogue
Lien vers le ministère de tutelle
http://www.justice.gouv.fr/
face book : ÉnapCampus

Bruno Dorisy, assistant de prévention
Nadia LARIBI, personne compétente en radioprotection

Organigramme fonctionnel

Direction

- Bureau des affaires générales
- Unité Communication Actions Culturelles et Évènementielles

Agence comptable

Secrétariat Général

- Contrôle interne comptable et budgétaire - contrôle de gestion

Département Administration Finances

- Unité services économiques et marchés publics
- Unité déplacements formation
- Unité accueil, hébergement et sécurisation du site
- Unité régie des villages

Département des Ressources Humaines

- Pôle médico-psycho-social
- Unité gestion des personnels et des effectifs
- Unité traitements et indemnités
- Unité gestion administrative et financière des élèves
- Mission développement des compétences

Département Technique

- Unité maintenance
- Unité logistique

Département des Systèmes d'Information

- Unité gestion administrative et développement
- Unité technique et sécurité informatique
- Unité assistance - support et fonctionnelle

Département Formation Renseignement Pénitentiaire (DFRP)

Direction de la Recherche, de la Documentation et des Relations Internationales

Département de la Recherche

- Centre interdisciplinaire de recherche appliquée au champ pénitentiaire (Cirap)
- Observatoire de la formation

Département Ressources Documentaires

- Unité médiathèque
- Centre de ressources sur l'histoire des crimes et des peines
- Unité édition
- Mission archives

Département des relations internationales

Direction de la Formation

- Unité coordination des moyens
- Unité de formation des directeurs
- Unité de formation des lieutenants et premiers surveillants
- Unité de formation des surveillants
- Unité de formation des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation
- Unité de formation interdisciplinaire et continue
- Atelier pédagogique du numérique (APN)

Département Greffe pénitentiaire et Applicatifs informatiques

- Pôle applicatifs informatiques
- Pôle greffe

Département Droit et Service Public

- Pôle droit
- Pôle service public

Département Probation et Criminologie

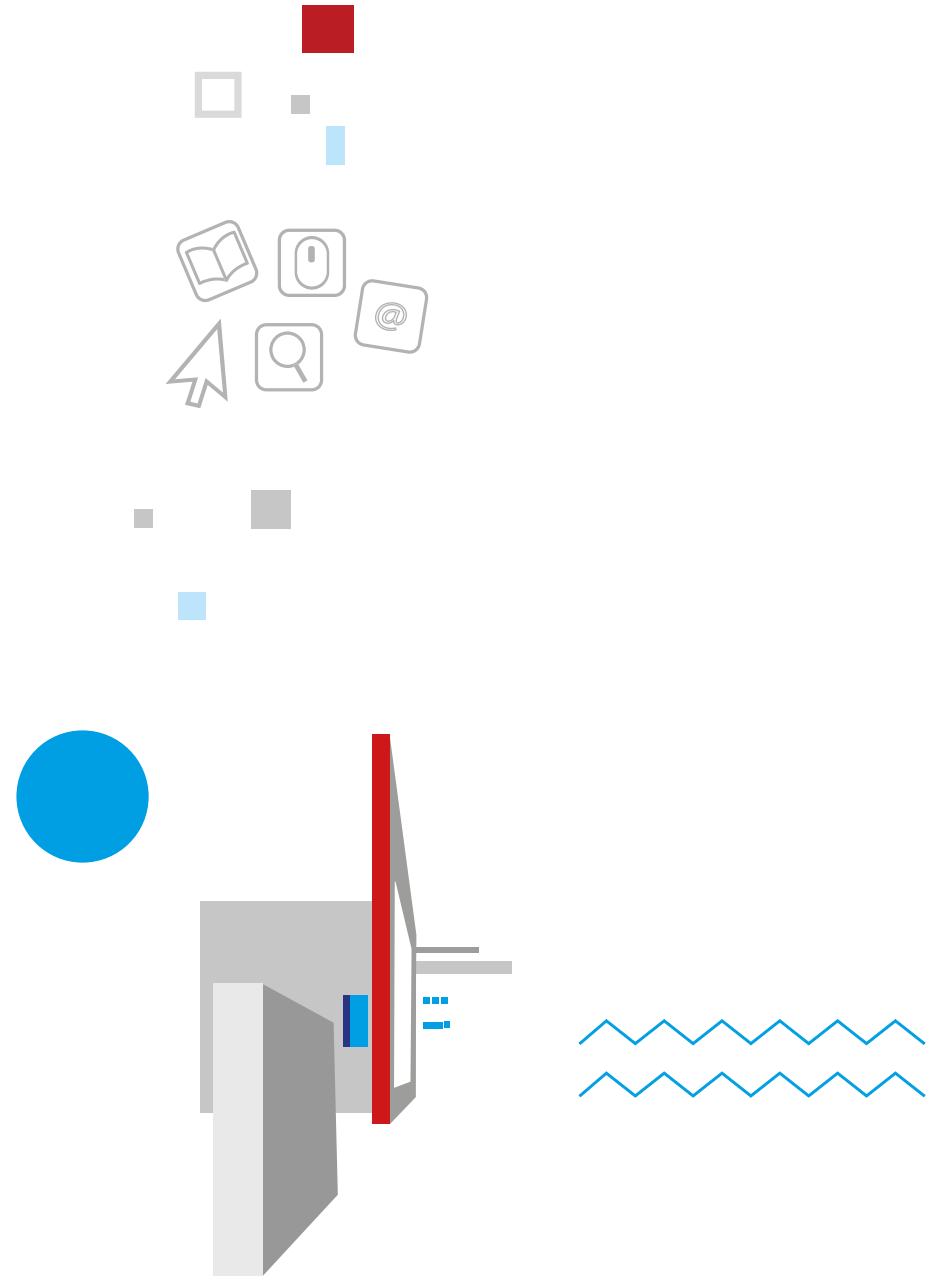
- Pôle méthodes d'interventions et dispositifs d'insertion
- Pôle profils des PPSMJ
- Pôle évaluation

Département Gestion et Management

- Pôle communication professionnelle
- Pôle management
- Pôle gestion administrative et financière

Département Sécurité

- Pôles actions transversales
- Section sûreté et pratiques sécuritaires opérationnelles
- Section sports et techniques opérationnelles d'intervention
- Section tir
- Section incendie et secours à la personne



Énap - 440, avenue Michel Serres - CS 10028
47916 AGEN cedex 9
www.enap.justice.fr
Intranet : http://e-nap.enap.intranet.justice.fr

ÉnapCampus

La page officielle de
l'École nationale
d'administration
pénitentiaire