

STAGIAIRES ÉRIS

Profil, parcours et dynamique
d'engagement



JUILLET 2026

Charlotte Samel

2015 = 2025



Table des matières

Introduction	5
CHIFFRES CLÉ	8
1. Profil sociodémographique	9
1.1 Cadre de recrutement	9
1.2 Des effectifs masculins	10
1.3 Un âge relativement jeune pour un métier nécessitant de bonnes aptitudes physiques et psychologiques	10
1.4 Un capital scolaire proche de celui des surveillants	11
1.5 Des situations matrimoniales entre contraintes professionnelles et ancrage familial	13
1.6 Des provenances territoriales marquées par le poids des DISP du Nord	15
2. Portrait et expérience professionnels	16
2.1 Des parcours professionnels orientés vers des métiers de la sécurité	16
2.2 Une répartition des grades conforme à la doctrine d'emploi	17
2.3 Des parcours professionnels orientés vers des métiers de la sécurité	18
3. Monitorats, techniques d'intervention et pratiques sportives	19
3.1 Une majorité de stagiaires dépourvue de monitorat	19
3.2 Une maîtrise inégale de trois modes d'intervention	21
3.3 Le profil sportif des stagiaires ÉRIS : les sports individuels à l'honneur	23
4. S'engager, se former, se projeter	25
Conclusion	29
Bibliographie	30



Introduction

Les équipes régionales d'intervention et de sécurité (ÉRIS) constituent, depuis leur création par circulaire ministérielle le 27 février 2003, le niveau d'intervention le plus spécialisé de l'administration pénitentiaire française. Unités mobiles, disponibles vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept, elles sont notamment engagées dans les situations que les personnels en établissement ne peuvent traiter seuls, comme des mutineries ou des prises d'otages.

Régies par un cadre légal dense et des missions soigneusement définies¹, ces équipes sont installées dans des bases régionales de regroupement. Elles disposent d'équipements d'intervention de qualité qui leur permettent d'atteindre une grande efficacité dans leurs actions. Depuis leur création, un dispositif de recrutement annuel est également mis en place ainsi qu'une formation très exigeante et très sélective.

Un objet d'étude méconnu

Malgré l'ensemble des efforts engagés envers ce corps d'élite, il peut toutefois sembler paradoxal de constater l'inexistence d'études ou de recherche traitant de leur organisation et de leurs activités. Quelques rapports ont été rédigés, mais leur diffusion s'est systématiquement limitée à un cercle très restreint de destinataires. Les connaissances et les savoirs produits sur les ÉRIS sont donc assez rares, sinon circonscrits à un cercle fermé de professionnels. De cette quasi absence d'informations émane ainsi la représentation d'un corps de métier quelque peu secret, exercé par des personnels méconnus.

L'objet de cette étude est de reconstituer le profil sociodémographique et professionnel des stagiaires engagés dans une formation d'ÉRIS de 2015 à 2025². Au travers de nombreux indicateurs inédits, cette étude présente ainsi l'intérêt d'apporter un éclairage sur ce corps d'élite peu étudié. Qui sont-ils ? Quel est leur profil professionnel ? Quelles motivations les ont animés avant de passer le concours ? Quelles sont leurs perspectives dans le métier ? Autant de questions ont ainsi été posées afin d'enrichir les connaissances de cette catégorie très fermée de personnels.

¹ Le cadre juridique des missions des ÉRIS est précisément codifié. Leurs interventions sont soumises à un ensemble de règles précises, dont la doctrine du 2 juin 2023 dresse la liste complète. Ces règles organisent trois dimensions distinctes : les conditions générales d'exercice de la mission, les modalités de recours à la force et l'usage des armes.

Sur le plan général, les missions des ÉRIS s'inscrivent dans le Code pénitentiaire, qui fixe les grands principes de la surveillance et de la sécurité en détention. En matière de recours à la force, le Code pénal pose les conditions dans lesquelles un agent peut agir légalement dans l'exercice de ses fonctions, et le Code de procédure pénale encadre les interventions impliquant des personnes. Le principe fondamental est clairement posé par la doctrine : un agent ÉRIS ne peut faire usage de la force et des armes que dans les limites fixées par la loi.

L'armement fait l'objet d'une réglementation spécifique. Le décret du 8 octobre 2021 précise que les agents ne peuvent intervenir armés en détention que sur ordre exprès du chef d'établissement, pour une intervention précisément définie. En dehors des murs, lors de missions de transfert ou d'extraction, c'est le responsable du dispositif qui propose l'armement adapté aux objectifs fixés. Ce cadre est complété par une circulaire de 2012 relative à l'usage de la force dans l'administration pénitentiaire, ainsi que par un partenariat de formation continue conclu avec la Direction générale de la police nationale.

Sur le plan déontologique, les personnels ÉRIS sont tenus en toutes circonstances de respecter le code de déontologie et de garantir la dignité des personnes détenues. Ces exigences se traduisent concrètement dans le dispositif de formation : maîtrise de soi, esprit d'équipe, discrétion et humilité, font partie des critères d'évaluation formellement retenus en contrôle continu tout au long du parcours.

² À l'exclusion des unités cynotechniques que l'ÉNAP ne forme pas.

Méthode de travail et sources de données

Afin d'objectiver le profil des stagiaires ÉRIS, la méthode adoptée a consisté à regrouper l'ensemble des agents entrés en formation de 2015 à 2025, ce qui permet ainsi d'éviter « un effet de promotion ». Ce cumul de données a été réalisé sur le logiciel Excel. Pour chaque graphique, des commentaires essentiellement descriptifs ont été rédigés.

La base de données à partir de laquelle ces analyses ont été menées est tirée des données sociodémographiques que l'observatoire de la formation recueille auprès des promotions entrant en formation à l'ÉNAP³. Ces informations ne sont pas nominatives et respectent le principe de l'anonymat.

À noter, la promotion 2022-2023 n'ayant fait l'objet d'aucun recensement, le profil des stagiaires qui s'y rattachent n'a pu être traité, à l'exception du chapitre traitant des effectifs par promotion.

Cette étude s'articule en quatre parties. Après avoir traité du portrait socio-démographique des stagiaires, un deuxième temps s'intéresse à leur parcours professionnel avant l'entrée en formation ; puis, un regard sera porté sur les pratiques et les compétences techniques acquises durant leurs parcours, avant que ne soient explorés ce qui motive ces agents à rejoindre les ÉRIS, leurs besoins en formation et leurs perspectives professionnelles.

3 ÉRIS, Éléments de connaissance sociodémographiques de 2015 à 2025, Observatoire de la formation, École nationale d'administration pénitentiaire.



NAISSANCE D'UN DISPOSITIF

Au tournant des années 2000, l'institution pénitentiaire française traverse une période de fortes agitations. La publication de l'ouvrage de Véronique Vasseur, Médecin-chef à la prison de la Santé (Vasseur, 2000), provoque un choc dans l'opinion publique et entraîne plusieurs commissions d'enquête parlementaires mettant en cause le fonctionnement des prisons françaises. Selon Laurent Ridel, cette séquence ouvre un mouvement de balancier où la critique de l'inhumanité des conditions de détention cède progressivement la place à celle des défaillances sécuritaires (Ridel 2013). Dans ce contexte déjà tendu, une série d'incidents graves vient cristalliser les inquiétudes, comme la tentative d'évasion avec prise d'otages à Fresnes en mai 2001, qui pousse la garde des Sceaux Marylise Lebranchu à créer une cellule sécurité au sein de la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) et à confier à Jean-Marc Chauvet une mission de renforcement de la sûreté.

Après les élections présidentielles de 2002, la situation reste complexe avec la survenue d'évènements alarmants⁴. Face à cette succession d'incidents, le nouveau garde des Sceaux Dominique Perben charge Didier Lallement, directeur de l'administration pénitentiaire, de conduire une grande réforme. Celle-ci se traduit par la création d'un État-major de la sécurité (EMS) articulé autour de trois bureaux - gestion de la détention, sécurité et renseignement pénitentiaire - permettant d'élaborer une doctrine cohérente, au sein de laquelle s'impose progressivement l'idée d'une troisième force de sécurité publique.

C'est dans ce contexte que naissent les ÉRIS. Officiellement annoncées par Dominique Perben le 20 février 2003, elles accueillent leurs premiers stagiaires en formation le 1^{er} septembre 2003, avant d'être présentées officiellement à Fresnes le 16 octobre 2003, pour une mise en service effective à l'automne de la même année. Neuf implantations territoriales, correspondant au découpage régional des services pénitentiaires sont retenues : Bordeaux-Gradignan, Dijon, Fresnes, Loos, Lyon, Marseille-Baumettes, Rennes, Strasbourg et Toulouse-Seysses.

⁴ Double évasion à Lorient-Ploemeur en septembre, fusillade à Arles en novembre, tentative d'évasion avec explosifs et mutinerie à Clairvaux en février 2003, puis évasion en hélicoptère de trois détenus, à Aix-Luynes en avril 2003.

CHIFFRES CLÉS

355

Stagiaires ÉRIS entrés en formation
de 2015 à 2025
(promotion 2022 non recensée)

2%

de femmes

69%

sont titulaires du baccalauréat

**32.5
ans**

de moyenne
d'âge

Ancienneté moyenne
dans l'administration
pénitentiaire

**6
ans****30%**

issus de la DISP de Paris

88%

de surveillants

Motivation principale à
rejoindre les ÉRIS
l'attrait des missions

55 %

Principaux besoins en formation
Mode opératoire des interventions et
techniques de sécurité

97%

projettent de rester chez les ÉRIS
tout en y évoluant.

1. Profil sociodémographique

Entre 2015 et 2025, 12 promotions d'ÉRIS ont été formées. L'analyse de leurs caractéristiques sociodémographiques offre une vision objective du profil de ceux qui ont décidé de s'engager dans ce corps d'élite.

1.1 Cadre de recrutement

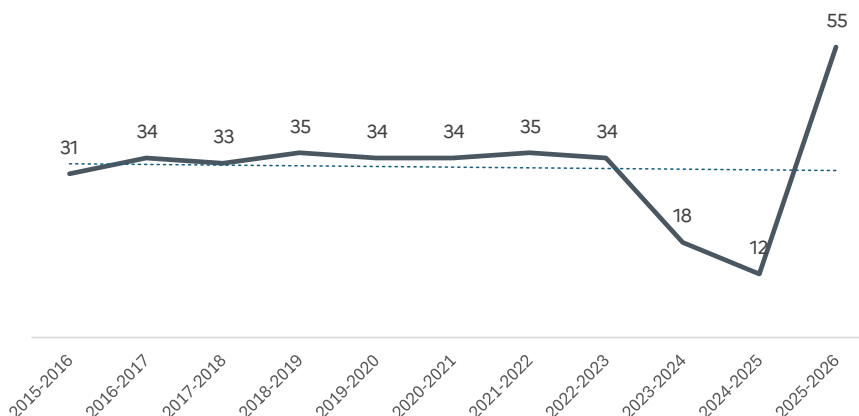
Les ÉRIS sont composées uniquement de personnels pénitentiaires et sont placées sous l'autorité hiérarchique du directeur interrégional de la DISP d'implantation et peuvent comprendre une unité cynotechnique. L'accès aux ÉRIS passe par une procédure de sélection interne en deux phases. Les conditions préalables à toute candidature sont les suivantes : détenir le permis B, être reconnu apte physiquement et avoir transmis par voie hiérarchique une lettre de motivation accompagnée d'un curriculum vitae. Aucune ancienneté n'est requise⁵.

La première phase, dite d'admissibilité, compte une série d'épreuves consistant à évaluer les capacités physiques et techniques des candidats. En dépit des évolutions qu'elles ont connues au cours du temps, leur caractère éliminatoire demeure une constante, tant au niveau de la participation qu'à celui des résultats obtenus.

La seconde phase, dite d'admission, comporte une évaluation psychologique, des tests, et un entretien avec un psychologue, suivis d'un entretien oral devant un jury.

Ce dispositif de sélection, exigeant tant sur le plan physique que psychologique, a ainsi façonné le profil des stagiaires et permis de former 355 stagiaires sur la période étudiée. La courbe suivante rend compte de l'évolution de leur effectif par promotion.

.Graphique 1 : Évolution des effectifs de stagiaires ÉRIS de 2015 à 2025⁶



Les effectifs des promotions oscillent entre 12 et 35 stagiaires par promotion⁷. Leur évolution indique une légère tendance à la baisse, principalement due aux faibles recrutements des années 2023 et 2024. En effet, alors que les premières années de la période étudiée affichent des valeurs relativement stables, celles enregistrées en 2023 et 2024 connaissent une chute significative avec respectivement 18 et 12 stagiaires. Puis, le recrutement opéré en 2025 atteint un niveau exceptionnellement haut (55 stagiaires), rattrapant en partie le déficit des deux années précédentes.

⁵ L'article 6 de l'arrêté du 24 avril 2012 portant règlement d'emploi des équipes régionales d'intervention et de sécurité de l'administration pénitentiaire prévoit les conditions de recrutement suivantes : « Les personnels des équipes régionales d'intervention et de sécurité sont recrutés par voie de sélection professionnelle au sein des corps du personnel de surveillance. Ne peuvent prendre part à cette sélection que les agents titulaires au moment de leur entrée à la formation prévue à l'article 9 et détenteurs du permis de conduire B. La sélection professionnelle comporte, pour l'admissibilité, des épreuves physiques obligatoires et, pour l'admission, une épreuve d'entretien avec le jury destinée à apprécier l'expérience professionnelle, les motivations et le profil psychologique de l'agent ».

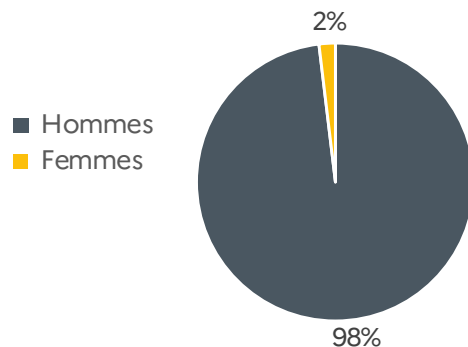
⁶ Deux promotions d'ÉRIS sont entrées en formation en 2025.

⁷ 55 étant le cumul de deux promotions d'ÉRIS entrées en formation en 2025.

1.2 Des effectifs masculins

L'étude de la répartition des stagiaires selon leur genre permet d'observer le degré de mixité au sein des ÉRIS. Cet indicateur contribue à mieux comprendre le profil des personnels intégrant ces unités.

Graphique 2 : Proportions d'hommes et de femmes chez les stagiaires ÉRIS - 2015-2025



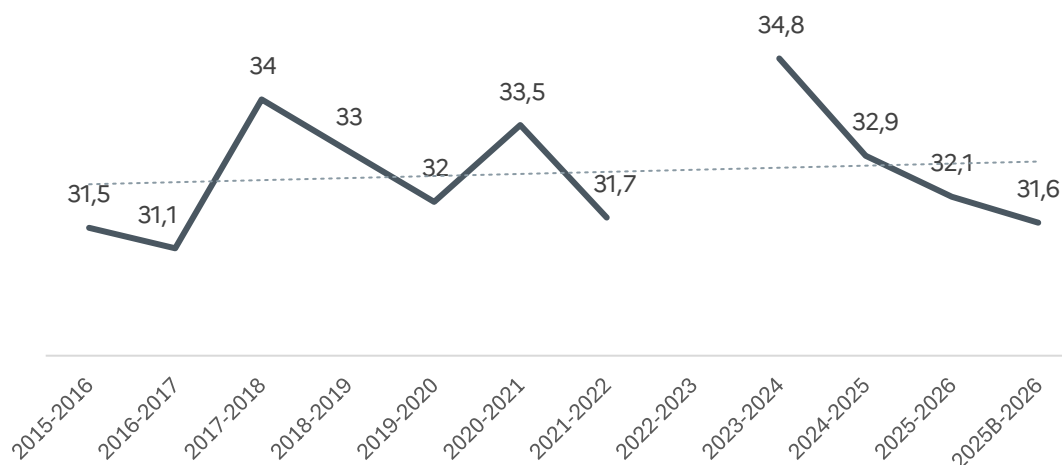
La répartition des stagiaires recrutés entre 2015 et 2025 met en évidence une prédominance masculine. Sur les 321 stagiaires recensés sur la période, seuls 6 sont des femmes, soit 2 % des effectifs, contre 98 % d'hommes. Ce constat témoigne d'une féminisation encore très limitée de ces unités spécialisées.

Néanmoins, une évolution récente peut être observée. Après plusieurs années marquées par l'absence ou la rareté des recrutements féminins, une femme a été recrutée en 2024, puis trois en 2025, ce qui constitue un record sur une même promotion au cours de la décennie étudiée. Par ailleurs, le recrutement de femmes sur deux années consécutives (2024 et 2025) représente une première depuis 2015. Bien que ces chiffres demeurent modestes, ils pourraient traduire une ouverture progressive de ces unités et constituer un premier signal d'évolution vers une mixité des effectifs.

1.3 Un âge relativement jeune pour un métier nécessitant de bonnes aptitudes physiques et psychologiques

L'analyse des âges présente un grand intérêt pour aborder la dynamique dans laquelle s'inscrivent les personnels qui cherchent à rejoindre les ÉRIS. Cet indicateur figure en effet parmi les plus impactant sur la sélection des candidats qui s'opère dans la passation de plusieurs tests relativement éprouvants.

Graphique 3 : Évolution par promotion de l'âge moyen des stagiaires ÉRIS - 2015-2025



Au cours de la période étudiée, l'âge moyen des stagiaires est relativement stable. Sur l'ensemble de la période, il s'élève à 32,5 ans, avec des variations comprises entre 31,1 ans et 34,8 ans. Cette moyenne, un peu plus élevée que l'âge moyen des élèves surveillants à l'entrée en formation, indique que cette perspective professionnelle se met donc assez rapidement en œuvre après être devenu surveillant⁸.

Ce constat provient en partie du fait que devenir ÉRIS s'inscrit par ailleurs dans la continuité logique de leur choix professionnel initial. Preuve en est, les déclarations des élèves surveillants entrant en formation pour lesquels « se spécialiser comme ÉRIS » figure parmi les premières des perspectives convoitées⁹.

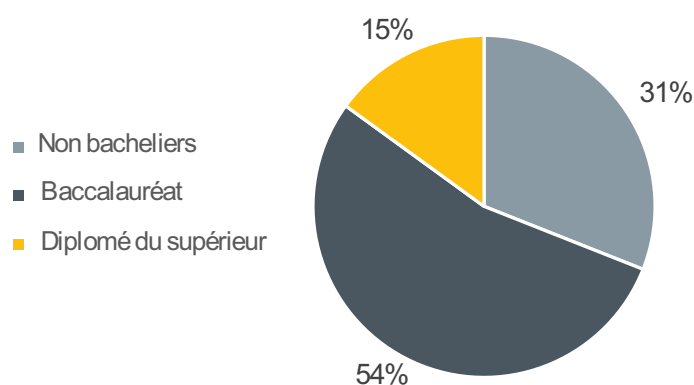
Par ailleurs, il semble important de souligner que les missions exercées par ce groupe professionnel imposent de fortes contraintes physiques et psychologiques. Ces exigences ont pour effet de concentrer les recrutements autour d'un âge moyen relativement homogène, et bas, du fait des prédispositions physiques et mentales attendues pour exercer ce métier.

Pour l'ensemble de ces raisons, il semble ainsi peu surprenant d'observer qu'en comparaison avec l'âge des agents rejoignant d'autres spécialités du métier de surveillant (moniteur de sport, formateur), les personnes suivant la formation d'ÉRIS sont les plus jeunes (Gras, 2020)¹⁰.

1.4 Un capital scolaire proche de celui des surveillants

Comme nous le verrons, la grande majorité des ÉRIS est recrutée parmi les surveillants pénitentiaires. Consécutivement, la probabilité d'observer des niveaux scolaires identiques s'avère être une hypothèse forte. Le graphique suivant rend compte des résultats obtenus auprès la population de stagiaires ÉRIS étudiée.

Graphique 4 : Diplôme le plus élevé obtenu des stagiaires ÉRIS - 2015-2025 - Proportions



Plus de la moitié des stagiaires recrutés au sein des ÉRIS possède uniquement le baccalauréat (54 %), tandis que les non-bacheliers représentent 31 % des effectifs, et les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur constituent 15 % du corps.

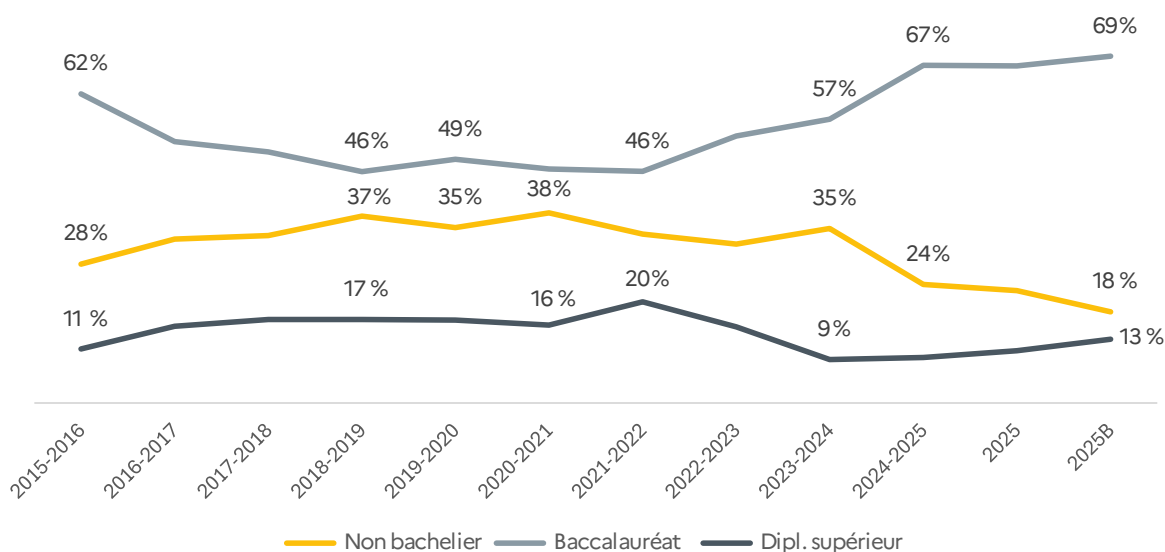
Ces résultats sont très proches de ceux observés chez les surveillants pénitentiaires dans leur ensemble. En moyenne sur les cinq dernières promotions, 50 % des surveillants sont titulaires du seul baccalauréat, 33 % présentent un niveau inférieur au baccalauréat et 17 % possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur. La structure des diplômés des stagiaires ÉRIS apparaît donc relativement conforme à celle du corps des surveillants pénitentiaires.

8 Nous rappelons que trois ans d'ancienneté est le prérequis d'ancienneté pour candidater aux épreuves.

9 Observatoire de la formation, Éléments de connaissances sociodémographiques, 224e promotion de surveillants pénitentiaires, février 2026.

10 35 ans pour les moniteurs de sport, 40 pour les formateurs, 43 ans pour les responsables de formation.

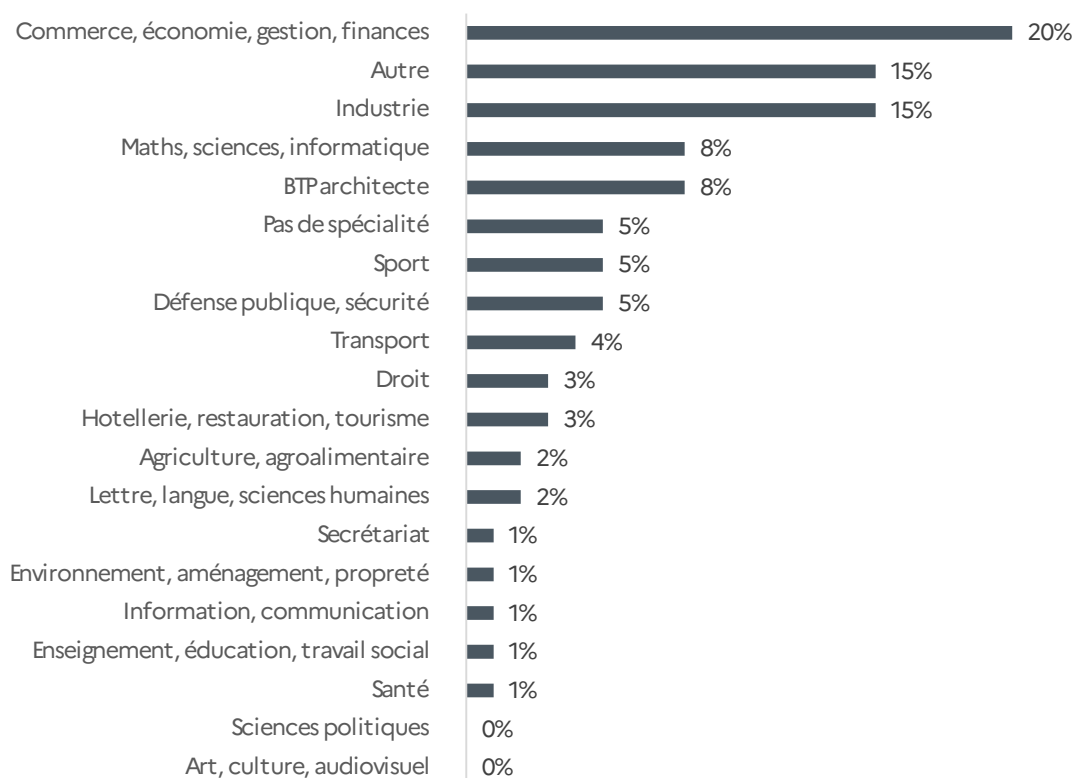
Graphique 5 : Évolution de la répartition des stagiaires selon leur diplôme entre 2015 et 2025 - Proportions¹¹



Au cours de la période étudiée, la catégorie des bacheliers est majoritaire. Malgré une baisse observée de 2015 à 2021, leur proportion augmente régulièrement à partir de 2022. À l'inverse, la part des non-bacheliers connaît une hausse modérée jusqu'en 2020-2021 avant d'amorcer une diminution, assez régulière jusqu'en 2024. Enfin, les diplômés du supérieur restent minoritaires sur l'ensemble de la période. Leur proportion évolue peu et demeure relativement stable malgré quelques fluctuations ponctuelles, notamment un léger pic en 2021-2022.

Globalement, les données révèlent une élévation du niveau de qualification scolaire des stagiaires au cours des dernières promotions, caractérisée par une augmentation de la part des bacheliers.

Graphique 6 : Domaine d'étude des stagiaires ÉRIS – 2015-2025 - Proportions



¹¹ Comme pour l'ensemble des courbes présentées dans ce document, des effectifs mobiles triennaux ont été calculés afin de pouvoir présenter des pourcentages.

L'analyse des domaines d'étude met en évidence une hétérogénéité des formations suivies par les stagiaires avant leur entrée dans l'administration pénitentiaire.

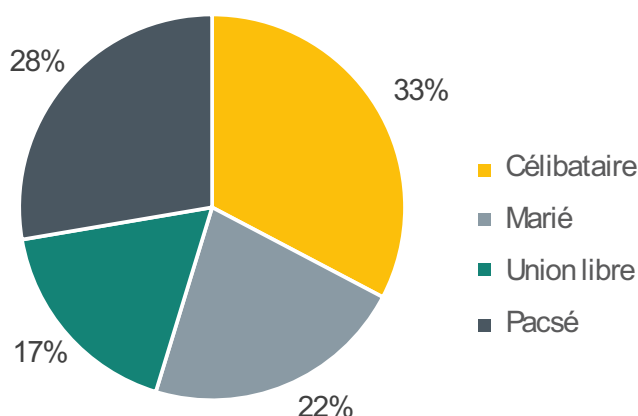
Le domaine du commerce, de l'économie, de la gestion et des finances constitue la principale filière représentée, avec 20 % des stagiaires.

Les catégories « Autre » et « Industrie », comptant pour respectivement 15 % des stagiaires chacune, témoignent de la diversité des profils accueillis. Les domaines des mathématiques, sciences et informatique ainsi que du BTP et de l'architecture représentent chacun 8 % des effectifs, confirmant une présence significative des filières scientifiques et techniques. Enfin, certaines filières sont rares au sein de la population étudiée comme l'enseignement ou la santé par exemple qui ne représentent chacune que 1 % des stagiaires.

1.5 Des situations matrimoniales entre contraintes professionnelles et ancrage familial

Parmi les caractéristiques sociodémographiques utilisées pour décrire la population des stagiaires ÉRIS, la situation matrimoniale soulève des enjeux personnels et professionnels dus aux missions attribuées à ces unités.

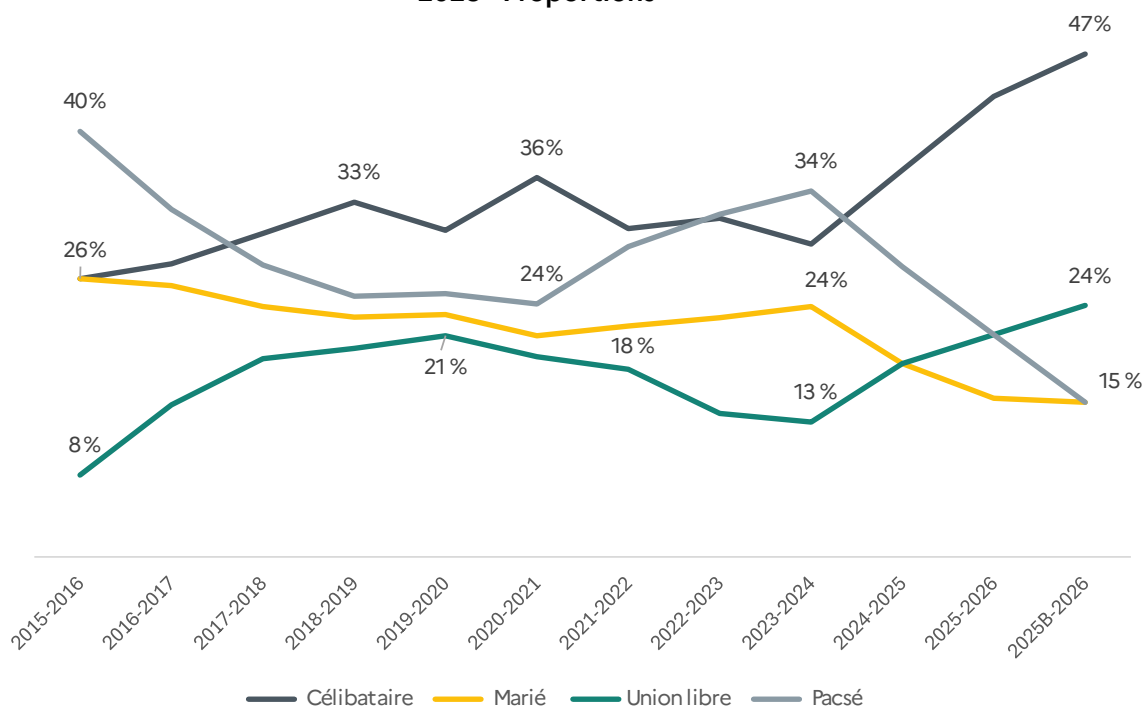
Graphique 7 : Situation matrimoniale des stagiaires ÉRIS - 2015- 2025 - Proportions



Entre 2015 et 2025, les stagiaires ÉRIS sont majoritairement en couple : 67 % d'entre eux sont mariés, pacsés, ou en union libre, contre 33 % de célibataires. Parmi les personnes en couple, le PACS est le statut le plus fréquent (28 %), devant le mariage (22 %) et l'union libre (17 %).

Ce résultat peut paraître contre-intuitif au regard des exigences du poste. On pourrait en effet supposer que les contraintes liées au métier d'ÉRIS favoriseraient plutôt le recrutement de personnels sans charge familiale. Or, la majorité des stagiaires vivent en couple au moment de leur entrée en formation.

Graphique 8 : Évolution de la situation matrimoniale des stagiaire ÉRIS entre 2015 et 2025 - Proportions



De 2015 à 2025, on observe une évolution contrastée des situations matrimoniales. Tandis que la part des célibataires augmente sensiblement sur les dernières années, atteignant 47 % en 2025, les stagiaires mariés connaissent inversement une baisse progressive, tout comme les personnes pacsées. La catégorie « union libre », quant à elle, suit une dynamique plus irrégulière mais tend globalement à se renforcer depuis 2023.

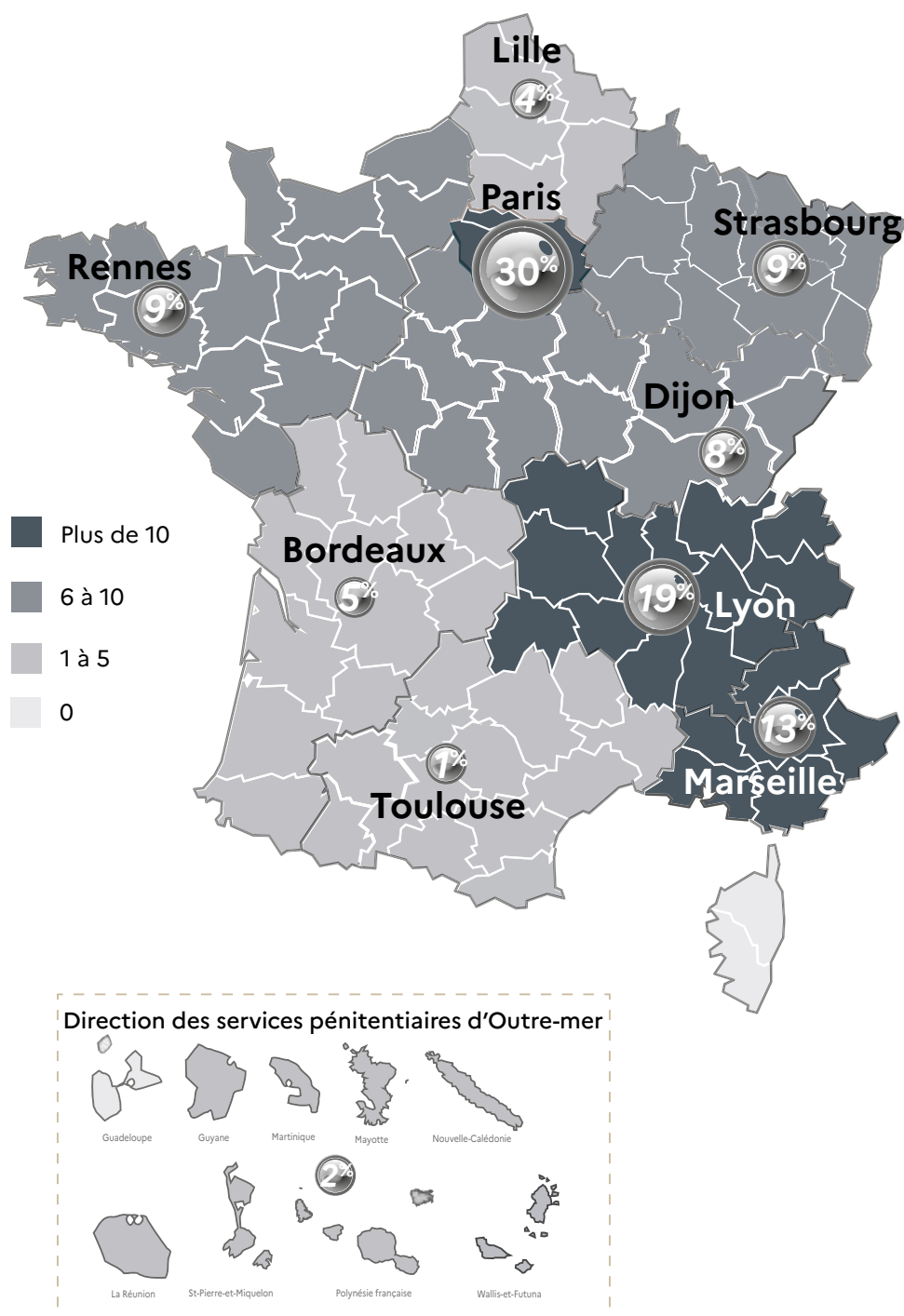
Pour expliquer cette évolution, l'âge constitue un facteur important à prendre en compte car il demeure d'une manière générale étroitement lié à la situation matrimoniale. Aussi, dans la mesure où la probabilité de vivre en couple augmente avec l'âge, il n'est pas surprenant d'observer une augmentation de la part des célibataires au sein des dernières promotions pour lesquelles l'âge moyen est passé de 34,8 ans en 2023 à 31,6 ans en 2025 (Graphique 3). Cette évolution se traduit également par une baisse du nombre moyen d'enfants par promotion avec des valeurs s'élevant à 1,6 en 2023 et 1,1 en 2025.

Sur un plan plus hypothétique, il est possible d'avancer que la densification progressive des missions des ÉRIS appelle davantage de disponibilités, rendant ainsi plus complexe la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

1.6 Des provenances territoriales marquées par le poids des DISP du Nord

L'observation de la provenance géographique des stagiaires constitue un indicateur des dynamiques de recrutement à l'échelle nationale. Elle offre une lecture des équilibres territoriaux au sein du dispositif ÉRIS.

Graphique 9 : DISP de provenance des stagiaires ÉRIS entre 2015 et 2025 - Proportions



La répartition géographique des DISP de provenance met en évidence une forte concentration des stagiaires issue de la DISP de Paris et, dans une moindre mesure, de celles de Lyon (19 %) et de Marseille (13 %). Les valeurs relatives aux autres DISP varient de 1 % (Toulouse) à 9 % (Rennes et Strasbourg).

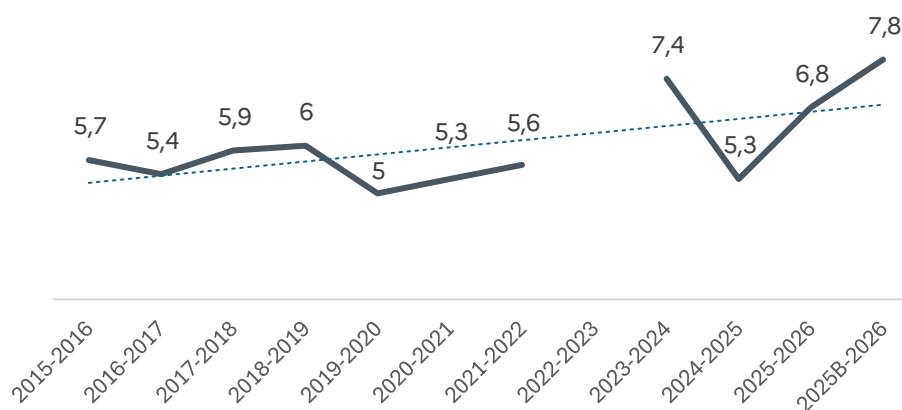
2. Portrait et expérience professionnels

Après avoir dressé le profil sociodémographique des ÉRIS, il convient maintenant de s'intéresser à leur trajectoire professionnelle antérieure à l'entrée en formation. Quelles anciennetés ces personnels cumulent-ils au moment de leur prise de fonction ? Quel grade et quelle fonction occupaient-ils préalablement ? Autant de questions qui permettent de mieux cerner l'expérience de terrain que ces agents ont acquise, et qui conditionnent leur rapport à la formation.

2.1 Des parcours professionnels caractérisés par une ancienneté croissante

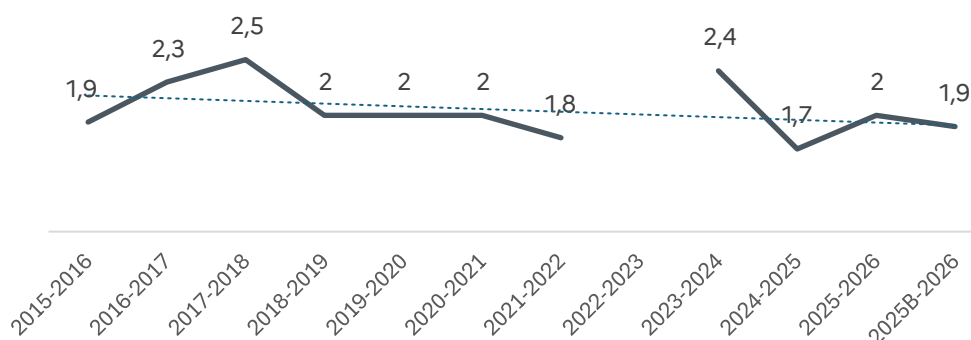
Les parcours professionnels des stagiaires sont abordés au travers de deux caractéristiques, l'ancienneté pénitentiaire et le nombre d'établissements fréquentés avant d'entrer en formation. Ces indicateurs permettent de situer globalement leur expérience professionnelle au moment de leur recrutement

Graphique 10 : Évolution de l'ancienneté moyenne des stagiaires ÉRIS entre 2015-2025 – Années



Entre 2015 et 2025, l'ancienneté moyenne est de 6 ans. Après une période stable jusqu'en 2022, elle augmente progressivement. Cette hausse est plus marquée depuis 2024, pour atteindre 7,8 ans en 2025. Globalement, la courbe de tendance indique donc une augmentation de l'ancienneté pénitentiaire des stagiaires.

Graphique 11 : Nombre moyen d'établissements fréquentés par promotion avant l'entrée en formation – 2015-2025

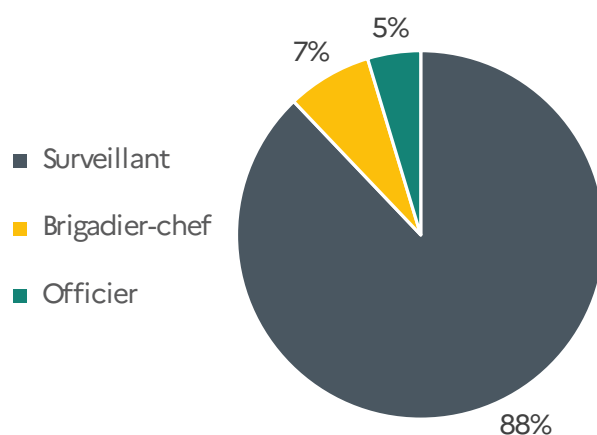


Le nombre moyen d'établissements fréquentés avant l'entrée en formation oscille entre 1,7 et 2,5 établissements, pour une moyenne générale de 2 établissements sur l'ensemble de la période. Cette moyenne semble cohérente avec l'âge des stagiaires, qui limite mécaniquement le temps passé dans différents établissements avant leur intégration.

2.2 Une répartition des grades conforme à la doctrine d'emploi

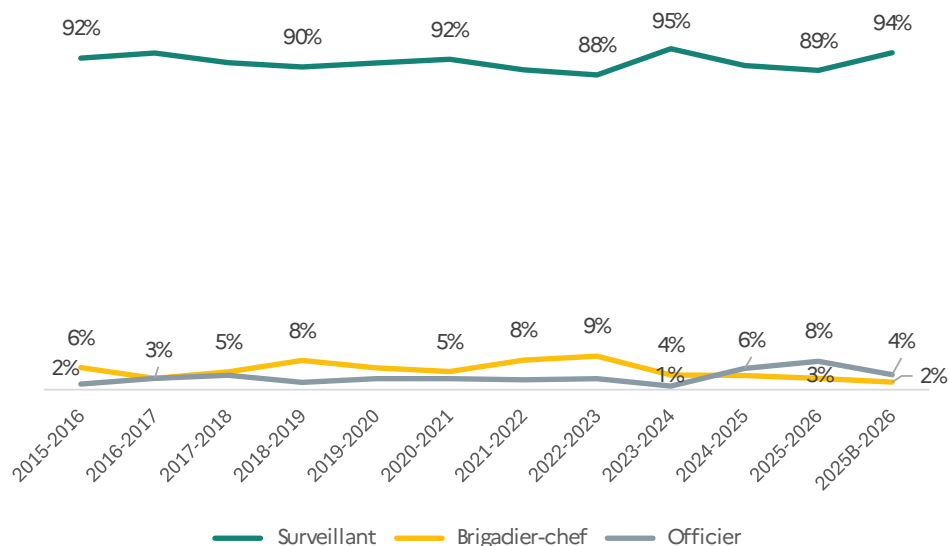
La répartition des grades parmi les stagiaires n'est pas le fruit du hasard, mais découle directement de l'organisation hiérarchique propre à ce dispositif. Le graphique 12 rend compte des proportions observées sur l'ensemble de la période, tandis que le graphique 13 permet d'en observer l'évolution.

Graphique 12 : Grades des stagiaires ÉRIS de 2015 à 2025 - Proportions



Entre 2015 et 2025, 88 % des stagiaires sont des surveillants, 7 % brigadiers-chefs et 5 % officiers. Ces proportions correspondent à ce que prévoit la doctrine d'emploi de ce groupe professionnel au regard de leur organisation par direction interrégionale. Chaque équipe régionale est effectivement divisée en section « placée sous la responsabilité d'un chef de section issu des personnels du corps de commandement ; il est secondé par un adjoint, Brigadier-chef ou major, issu du corps d'encadrement et d'application »¹². Posée comme telle, cette approche hiérarchique explique ainsi le rapport de huit ou neuf surveillants pour un ou deux gradés recrutés.

Graphique 13 : Évolution des grades des stagiaires entre 2015 et 2025 - Proportions



¹² Doctrine d'emploi des équipes régionales d'intervention et de sécurité de l'administration pénitentiaire, 9 juin 2023, p.3.

Au cours de la période étudiée, la répartition des grades des stagiaires reste extrêmement constante. Le grade de surveillant demeure majoritaire sur l'ensemble de la période et sa part se maintient à un niveau élevé, oscillant autour de 90 % des effectifs, ce qui traduit une forte stabilité du profil des stagiaires intégrant les ÉRIS.

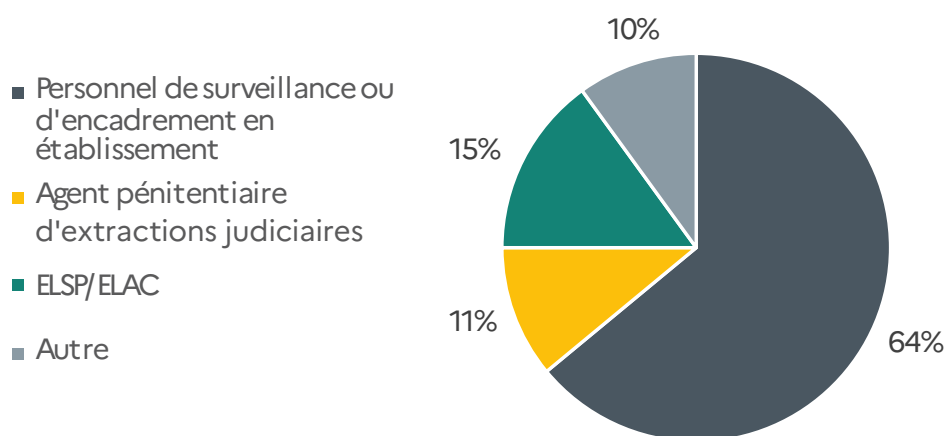
Si, consécutivement, la représentativité des deux autres grades se maintient au-dessous de 10%, une augmentation significative de la part des officiers peut être observée à partir de 2025, du fait du plan de requalification appliqué chez les brigadiers-chefs et les majors.

En outre, la surreprésentation des surveillants et la présence plus limitée des grades supérieurs indiquent que le dispositif recrute majoritairement parmi les personnels exerçant des fonctions opérationnelles, ainsi que le prévoit la doctrine d'emploi citée plus haut.

2.3 Des parcours professionnels orientés vers des métiers de la sécurité

Au-delà de leur fonction pénitentiaire d'origine, les parcours professionnels des stagiaires révèlent une orientation marquée vers les métiers de la sécurité. Le graphique 14 détaille les fonctions occupées avant l'entrée en formation, tandis que le graphique 15 s'intéresse plus spécifiquement aux expériences dans les métiers de la sécurité publique.

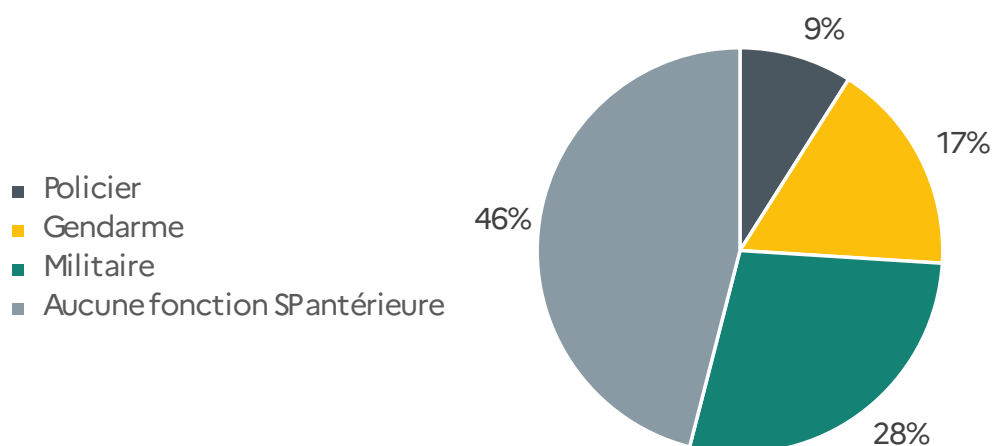
Graphique 14 : Fonction occupées avant d'être stagiaire ÉRIS - 2015-2025 - Proportions



Avant d'entrer en formation, 64 % des stagiaires recrutés au cours de la période étudiée exerçaient leurs fonctions en tant que surveillant ou surveillants gradés en établissement pénitentiaire. Un tiers d'entre eux était intégré dans une équipe locale de sécurité (15%), agent d'extractions judiciaires (11 %) ou occupait une fonction autre (10 %).

L'analyse de l'évolution de ces catégories indique que les agents d'extractions judiciaires ont essentiellement été recrutés à la fin des années 2010. Inversement les agents issus des équipes locales de sécurité sont de plus en plus nombreux à rejoindre la formation depuis le début des années 2020.

Graphique 15 : Expérience professionnelle des stagiaires ÉRIS dans les métiers de la sécurité publique – 2015-2025 - Proportions



Parmi l'ensemble des stagiaires recrutés sur la période étudiée, 54% ont déclaré avoir déjà exercé un métier de sécurité publique avant de devenir surveillant : 28 % en tant que militaire, 17 % en tant que gendarme et 9% en tant que policiers. Au sein de la catégorie « aucune fonction antérieure dans la sécurité publique », quelques stagiaires ont déclaré avoir eu une expérience dans un métier nécessitant le port d'une arme.

Ces données rendent ainsi compte d'indicateurs bien supérieurs à ceux observés chez les surveillants recrutés, ce qui témoigne de compétences pré acquises dans le domaine de la sécurité. À titre d'illustration, le port d'une arme sur la voie publique, ou encore l'apprentissage de son utilisation, sont des pratiques envers lesquelles les stagiaires sont quelque peu aguerris, quand bien même les armes utilisées par les ÉRIS diffèrent de celles des autres domaines de sécurité cités.

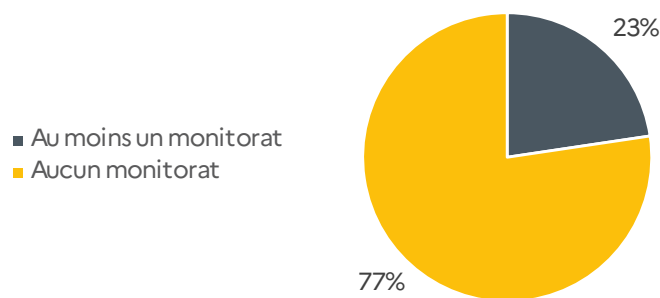
3. Monitorats, techniques d'intervention et pratiques sportives

Après avoir analysé le profil sociodémographique des stagiaires ainsi que leur parcours et leur expérience professionnelle, ce chapitre examine leurs compétences pratiques et techniques antérieures à la formation ÉRIS. Il s'agit de dresser un état des lieux de ce que les stagiaires maîtrisaient déjà avant d'entrer en formation : certains monitorats, les techniques de menottage et le maniement du bâton de protection télescopique, mais aussi leur rapport au port de l'arme et leurs pratiques sportives.

3.1 Une majorité de stagiaires dépourvue de monitorat

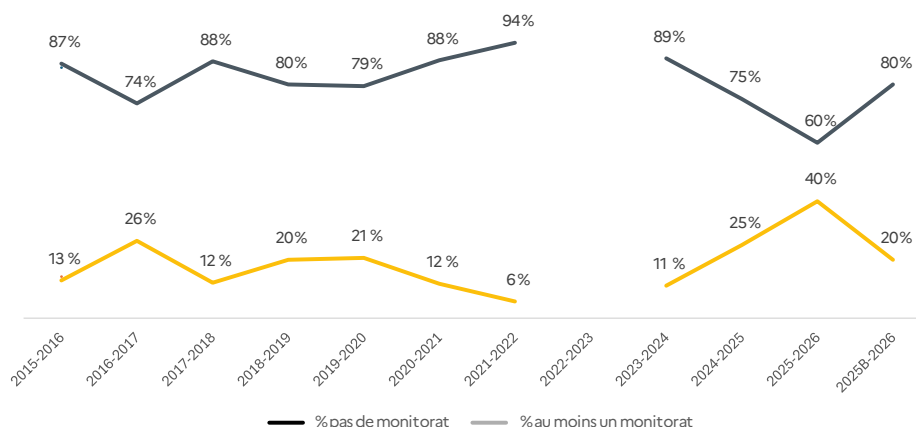
Les qualifications des stagiaires à leur arrivée en formation méritent d'être examinées globalement, avant de s'attarder sur les types de monitorats concernés. Cela permet de mieux situer leur niveau de préparation initial et de comprendre dans quelle mesure ces compétences avaient déjà été acquises en amont. On observe alors des parcours variés, avec une majorité de stagiaires qui n'avaient pas encore obtenu de monitorats.

Graphique 16 : Part des stagiaires ÉRIS titulaires d'au moins un monitorat à leur entrée en formation - 2015-2025 - Proportions



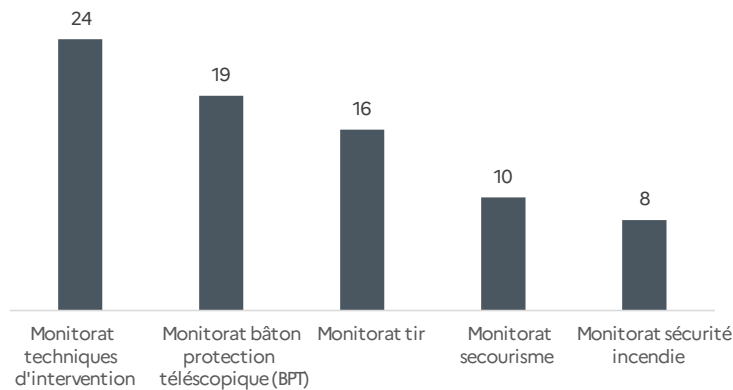
À leur entrée en formation, 77 % des stagiaires ne détiennent aucun monitorat, contre 23 % qui en possèdent au moins un. Avant que les domaines dans lesquels ils ont été passés ne soient définis, le graphique ci-dessous reconstitue l'évolution de la part de moniteurs au sein des promotions étudiées.

Graphique 17 : Évolution des proportions de stagiaires ÉRIS ayant obtenu au moins un monitorat - 2015-2025 - Proportions



La proportion de stagiaires ayant obtenu au moins un monitorat avant leur entrée en formation ÉRIS oscille entre 6 % et 40 % selon les promotions. À l'inverse, la part des stagiaires n'ayant suivi aucun monitorat varie entre 60 % et 94 %. Malgré quelques variations d'une promotion à l'autre, la majorité des stagiaires intègre donc la formation d'ÉRIS sans avoir préalablement acquis de monitorat¹³.

¹³ Il serait toutefois intéressant de disposer de la part de surveillants détenteurs de monitorats, afin d'observer si les stagiaires ÉRIS sont en comparaison plus nombreux à en avoir obtenu.

Graphique 18 : Répartition des différents monitorats - 2015-2025 - Citations

Le monitorat le plus fréquemment suivi est celui des techniques d'intervention (24 citations), suivi du monitorat bâton de protection télescopique (BPT) (19 citations) et du monitorat tir (16 citations). Les monitorats de secourisme (10 citations) et de sécurité incendie (8 citations) sont, quant à eux, moins représentés.

Cette répartition montre que les stagiaires disposaient principalement de compétences orientées vers les techniques opérationnelles et les interventions en sécurité avant leur entrée en formation ÉRIS.

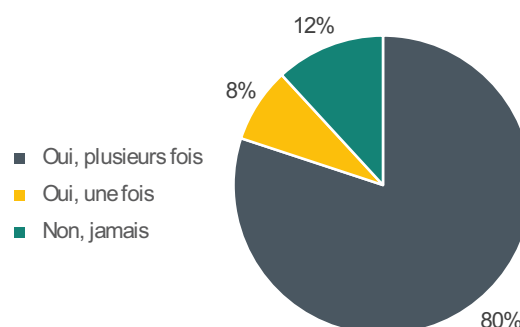
À l'inverse, les monitorats en secourisme et en sécurité incendie ont été moins suivis. Cette différence pourrait s'expliquer par une hiérarchisation des priorités au sein des établissements, qui orientent davantage leurs agents vers les compétences directement liées au maintien de l'ordre et à la gestion des situations conflictuelles, au détriment des qualifications à visée préventive ou médicale¹⁴.

3.2 Une maîtrise inégale de trois modes d'intervention

Les stagiaires qui intègrent la formation d'ÉRIS n'arrivent pas tous avec le même bagage technique. Tandis que certaines pratiques font partie du quotidien du surveillant et sont donc déjà bien ancrées avant l'entrée en formation, d'autres en revanche sont quasi absentes de l'exercice ordinaire du métier.

C'est notamment ce que révèle la comparaison entre la maîtrise des techniques de menottage et l'usage du bâton de protection télescopique, deux équipements centraux dans les missions ÉRIS, mais dont la maîtrise varie considérablement. Connaître ces écarts semble utile afin d'identifier les points d'appui sur lesquels la formation peut s'appuyer, mais aussi les lacunes auxquelles elle doit répondre en priorité.

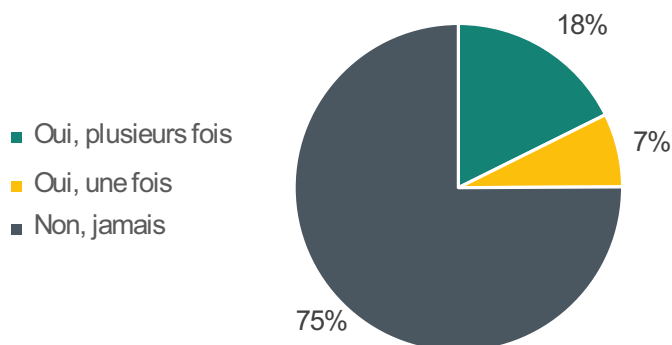
Les stagiaires avaient-ils déjà pratiqué les techniques de menottage et utilisé le bâton de protection télescopique avant leur entrée aux ÉRIS ?

Graphique 18 : Expérience antérieure aux techniques de menottage et d'entraves 2015-2025 - Proportions

La majorité des stagiaires (80 %) déclare avoir déjà pratiqué les techniques de menottage et d'entrave à plusieurs reprises avant leur entrée en formation. À l'inverse 8% indique ne les avoir utilisées qu'une seule fois, tandis que 12 % n'avait jamais manié ces techniques avant. Ces résultats montrent une maîtrise préalable de ces techniques parmi les stagiaires recrutés.

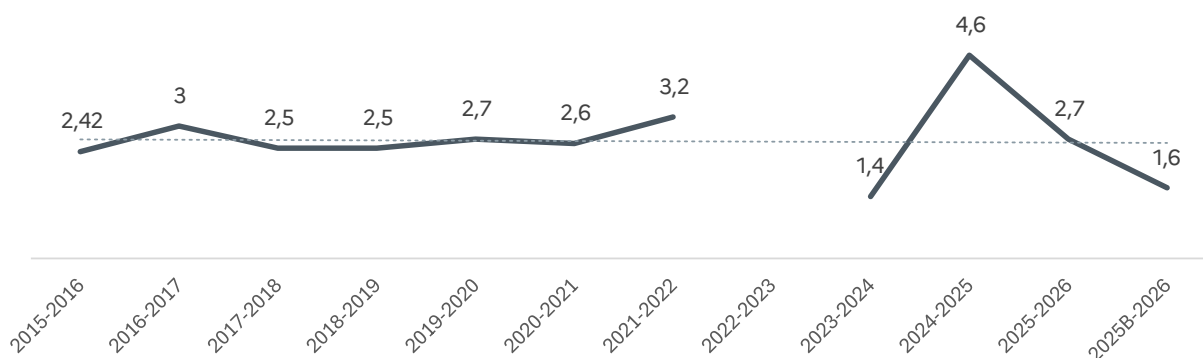
¹⁴ Ces indicateurs peuvent découler d'un effet de structure dans le sens où la nature de ces monitorats peut découler de ceux qui sont le plus souvent possédés par les élèves surveillants et ne pas être consécutivement une spécificité chez les stagiaires ÉRIS.

Graphique 19 : Expérience antérieure à l'utilisation du bâton de protection télescopique (BPT) - 2015-2025 - Proportions



À l'inverse, l'utilisation du bâton de protection télescopique (BPT) est bien moins répandue avant d'entrer en formation. En effet, 75 % des stagiaires déclarent ne jamais avoir utilisé cet équipement auparavant, contre 18 % l'ayant utilisé à plusieurs reprises et 7 % une seule fois¹⁵.

Graphique 20 : Niveau d'appréhension des stagiaires par promotion face au port de l'arme sur une échelle de 0 à 10 - 2015-2025



L'évaluation du niveau d'appréhension des stagiaires face au port de l'arme est mesurée sur une échelle de 0 à 10. Sur l'ensemble de la période, la moyenne générale s'établit à 2,6, ce qui traduit un niveau faible d'appréhension.

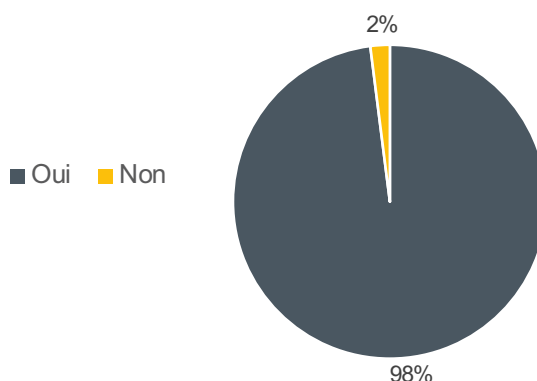
De manière générale, les valeurs observées gravitent autour de cette moyenne, notamment entre 2015-2016 et 2021-2022, où le niveau d'appréhension reste entre 2,4 et 3,2. Une légère hausse est toutefois observable en 2021-2022 (3,2), avant une rupture plus marquée sur les promotions récentes. En effet, la promotion 2024-2025 présente un niveau d'appréhension nettement plus élevé (4,6), suivi d'une baisse en 2025 (1,6).

3.3 Le profil sportif des stagiaires ÉRIS : les sports individuels à l'honneur

Ce sous-chapitre s'intéresse aux habitudes sportives des stagiaires ainsi qu'à la manière dont ils perçoivent leur condition physique. Il permet ainsi de mieux saisir leur profil au regard des exigences de la formation et du métier.

¹⁵ Notons que cette proportion est amenée à très fortement augmenter du fait que depuis 2025, l'apprentissage du BPT concerne l'ensemble des élèves surveillants.

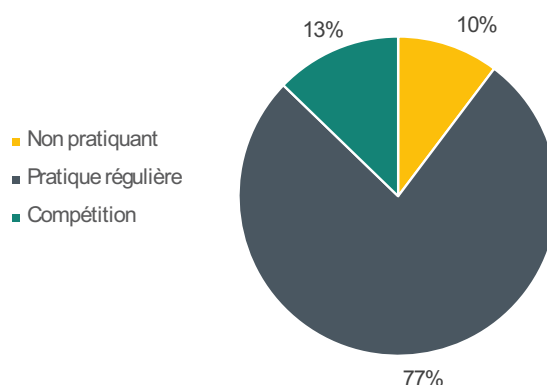
**Graphique 21 : Pratique d'une activité physique et sportive chez les stagiaires ÉRIS
2015-2025 - Proportions**



Sur la décennie concernée, 98 % des stagiaires déclarent pratiquer une activité physique et sportive, contre seulement 2 % indiquant n'en suivre aucune. Le sport constitue donc une caractéristique largement partagée au sein de cette population.

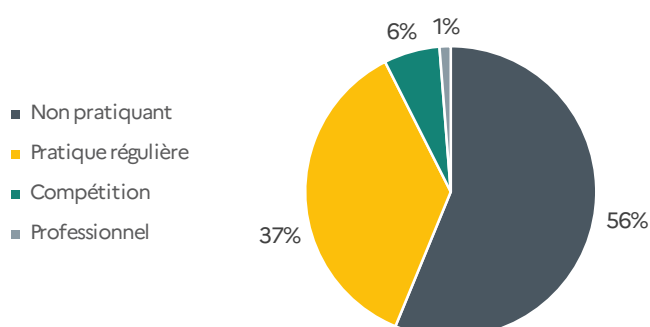
Cette forte proportion est compréhensible au regard des exigences de la formation, dans laquelle les capacités physiques occupent une place importante, une grande partie des évaluations reposant sur les aptitudes physiques des stagiaires. La pratique régulière d'une activité sportive est donc perçue comme un atout, voire une nécessité, pour réussir cette formation.

Graphique 22 : Proportions des stagiaires ÉRIS pratiquant un sport individuel - 2015-2025



Sur la période étudiée, 77 % des répondants déclarent pratiquer régulièrement un sport individuel, tandis que 13 % s'y engagent en compétition. Les 10 % restants déclarent n'exercer aucun sport individuel, une proportion minoritaire mais qui rappelle que l'investissement sportif, bien que largement partagé, n'est pas uniforme au sein des promotions. La pratique sportive individuelle est donc largement répandue au sein des promotions.

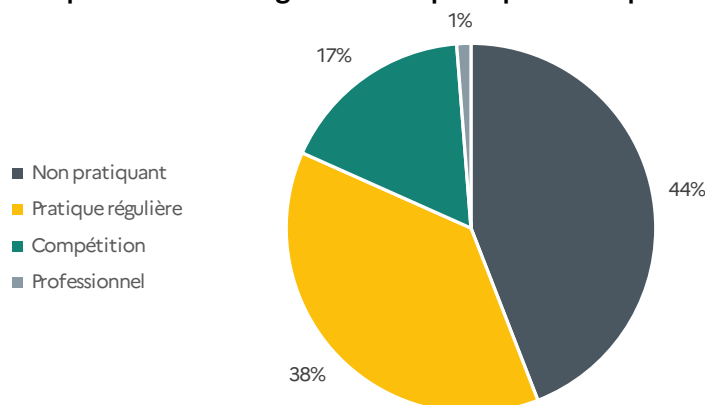
Graphique 23 : Proportions des stagiaires ÉRIS pratiquant un sport de combat - 2015 2025



Sur la période étudiée, 56 % des répondants déclarent ne pratiquer aucun sport de combat, ce qui constitue la catégorie la plus importante. Ce résultat peut paraître contre-intuitif au regard du profil attendu des agents ÉRIS, dont les missions impliquent le recours à des techniques d'intervention physique. Il suggère ainsi que la maîtrise des techniques de combat n'est pas nécessairement un prérequis à l'entrée en formation, celle-ci étant précisément destinée à transmettre ou consolider ces compétences.

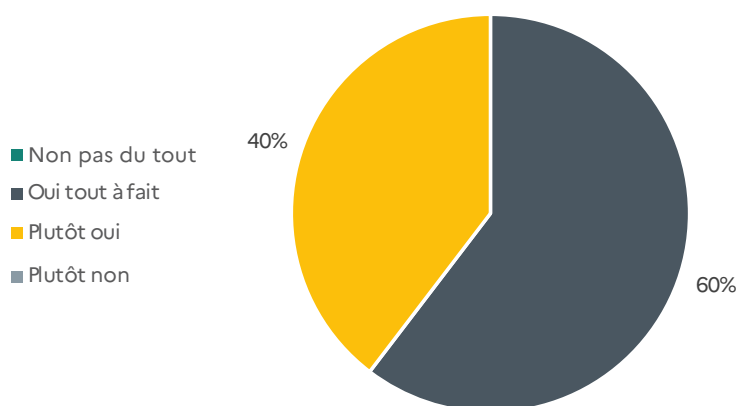
Parmi les pratiquants, 37 % déclarent s'y engager de manière régulière, 6 % en compétition et 1 % à un niveau professionnel.

Graphique 24 : Proportions des stagiaires ÉRIS pratiquant un sport collectif - 2015-2025



Lors du questionnaire, 44 % des stagiaires ÉRIS ont déclaré ne pratiquer aucun sport collectif, ce qui représente la catégorie la plus importante. Parmi les autres répondants, 38 % d'entre eux déclarent pratiquer un sport collectif de manière régulière, 17 % pratiquent en compétition et 1 % évolue à un niveau professionnel.

Graphique 25 : Perception des stagiaires ÉRIS quant à leur forme physique 2015-2025 - Proportions

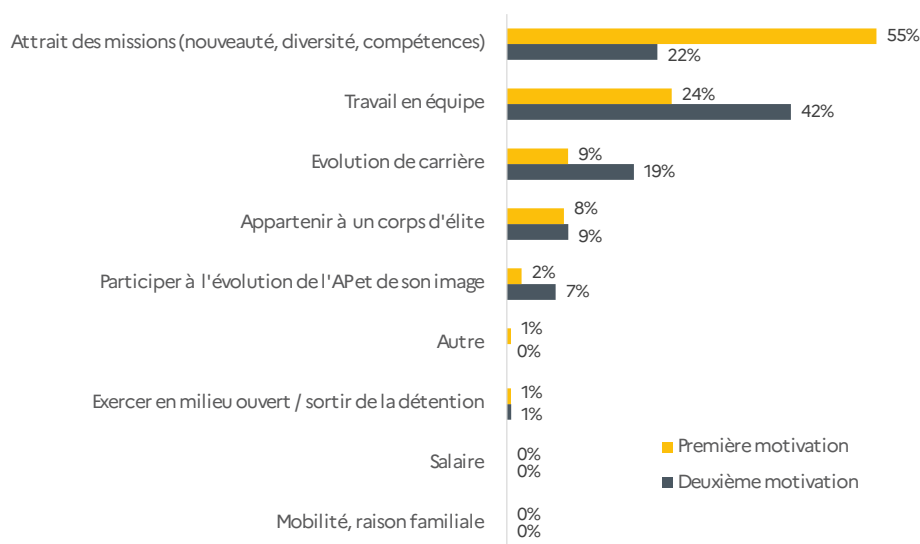


L'ensemble des stagiaires estime disposer d'une forme physique suffisante. En effet, 60 % répondent « Oui tout à fait », tandis que 40 % répondent « Plutôt oui ». Aucun répondant ne s'est positionné négativement sur ce point, signe que la perception de sa condition physique est, au sein des promotions, positive. Cependant, cette évaluation reposant sur une auto-perception, elle ne reflète pas nécessairement leur condition physique de manière objective.

4. S'engager, se former, se projeter

Au-delà des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des stagiaires, il apparaît essentiel de comprendre les ressorts qui sous-tendent leur engagement au sein des ÉRIS. Cette dernière partie s'intéresse ainsi aux motivations qui conduisent les agents à intégrer cette spécialité, aux attentes qu'ils expriment à l'égard de la formation, ainsi qu'aux perspectives professionnelles qu'ils envisagent.

Graphique 26 : Motivations à devenir ÉRIS - 2015-2025 - Proportions



Les motivations déclarées par les stagiaires dessinent un profil homogène, dominé par deux logiques distinctes mais complémentaires : la recherche d'un travail stimulant et le goût pour le collectif.

L'attrait des missions s'impose très nettement comme première motivation, citée par 55 % des répondants et à hauteur de 22% comme deuxième motivation, soit au total 77 % des effectifs.

Le travail en équipe suit une logique presque inverse. Il est cité par 24% comme première motivation puis monte à 42 % en second lieu. Ce croisement est probablement le résultat le plus frappant du graphique. Le contenu des missions attire en premier et la dimension collective s'y ajoute ensuite, pour compléter l'engagement dans le fait de rejoindre une équipe et de s'y intégrer.

Globalement, l'évolution de carrière occupe une position intermédiaire. Elle est mentionnée en première motivation par 9 % des répondants, et regroupe 19 % des répondants en deuxième rang, soit une proportion totale de 28 %, ce qui est loin d'être négligeable. Ces réponses suggèrent que l'appétit carriériste, loin d'être prioritaire dans les engagements déclarés, entre malgré tout en jeu dès lors que les motivations premières sont posées. Ce constat peut en partie s'expliquer du fait d'une certaine retenue déclarative dans une culture professionnelle qui valorise le service et l'engagement. Dès lors, afficher l'ambition comme motivation principale pourrait être perçu comme décalé. En outre, il est également possible d'avancer l'hypothèse que les candidats ne considèrent pas ou peu cette évolution de carrière comme un tremplin, qui leur donnerait l'opportunité à plus ou moins long terme de bénéficier de meilleures conditions de travail, sinon de favoriser une promotion professionnelle.

Appartenir à un corps d'élite obtient des scores identiques en premier et en second choix. Ce résultat indique une motivation présente mais minoritaire. Elle existe, mais ne constitue jamais un facteur structurant à elle seule. On peut émettre l'hypothèse que cette dimension identitaire est davantage une conséquence appréciée qu'un moteur de candidature.

Les autres modalités, participation à l'image de l'administration pénitentiaire, milieu ouvert, salaire, mobilité familiale, sont quasi absentes. L'effacement complet du salaire (0 % aux deux rangs) est notable ; soit du fait que la rémunération n'est effectivement pas différenciante ; soit parce que les répondants jugent socialement peu acceptable de la citer, ce qui constituerait alors un biais déclaratif à prendre en compte dans l'interprétation.

ORGANISATION ET MISSIONS

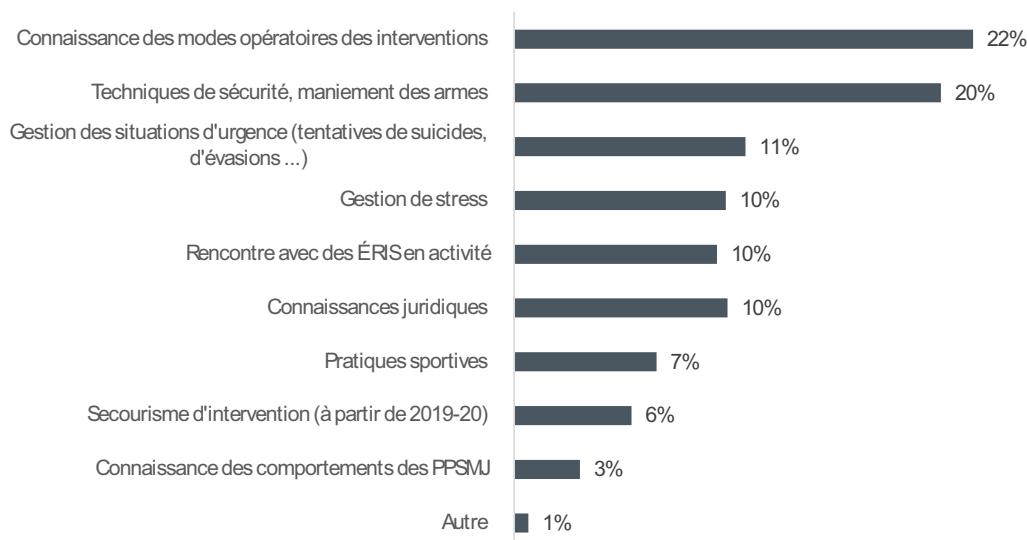
Selon Laurent Ridel (Ridel, 2013), les ÉRIS illustrent de façon particulièrement visible le mouvement de réforme engagé. C'est un dispositif permettant d'anticiper ou de répondre rapidement aux crises, réduisant progressivement le recours aux forces de police et de gendarmerie en détention. Leur activité croît alors fortement, passant de 472 missions en 2004 à 1 243 en 2010, puis 2 109 en 2017, pour un total de plus de 18 875 missions sur leurs quinze premières années. Les effectifs suivent la même trajectoire : de 23 agents par équipe à l'origine, ils atteignent entre 32 et 38 agents en province et jusqu'à 60 pour l'ÉRIS de Paris. Cette expansion s'accompagne d'une diversification des activités, avec la formation, co-interventions avec le RAID et le GIGN, la création d'unités cynotechniques en 2006, et la professionnalisation croissante de l'ensemble du dispositif.

Leurs sections sont positionnées soit en astreinte, soit sur des missions programmées. Pour maintenir leur niveau opérationnel, la doctrine impose qu'une section soit consacrée chaque jour à l'entraînement sur les techniques opérationnelles.

Leurs missions principales couvrent un spectre large : rétablir l'ordre lors de mouvements collectifs ou individuels, gérer les prises d'otages, dissuader les incidents dans les établissements fragilisés, mener des fouilles sectorielles, intervenir sur des détenus retranchés, conseiller les établissements sur la prévention des incidents et former les personnels pénitentiaires.

Leurs missions secondaires portent sur le transfert et l'extraction de détenus signalés violents ou sensibles, ainsi que sur le renforcement de la sécurité périmétrique des établissements. Le recours aux ÉRIS est systématique en cas de prise d'otage, de refus collectif de réintégration ou d'intervention sur point haut ; pour les autres situations, il s'exerce en subsidiarité avec les autres ESP selon une évaluation au cas par cas.

Graphique 27 : Besoins en formation des stagiaires ÉRIS - 2015-2025 – Proportions



Les stagiaires identifient comme premier besoin de formation l'acquisition de compétences à dominante opérationnelle et technique. La connaissance des modes opératoires des interventions arrive en tête (22 %), suivie de près par les techniques de sécurité et le maniement des armes (20 %). Ces deux items, nettement détachés des autres, indiquent que la formation est avant tout perçue comme un espace d'apprentissage de savoir-faire pratiques, directement liés à l'exercice des missions ÉRIS. Ce n'est pas surprenant pour des agents issus majoritairement du corps de surveillants. Les interventions spécialisées constituent une rupture nette avec leur quotidien, et la formation représente le premier contact structuré avec ces pratiques.

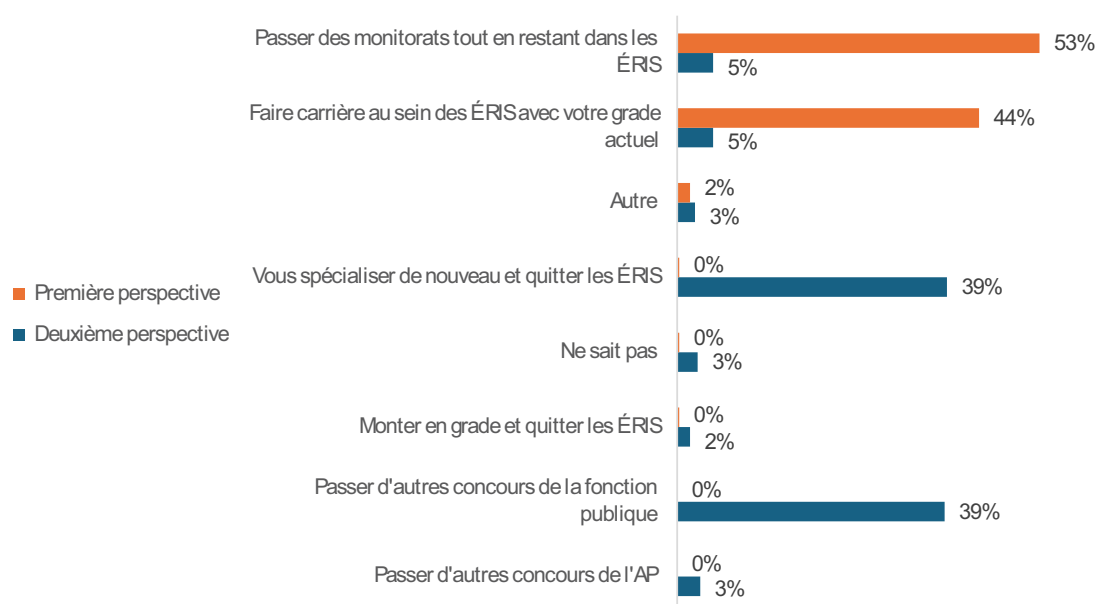
Se positionnent ensuite, dans un bloc intermédiaire relativement resserré autour d'une dizaine de besoins identifiés : la gestion des situations d'urgence (tentatives de suicide, etc.), les connaissances

juridiques, la rencontre avec des ÉRIS en activité et la gestion du stress. Ce regroupement est intéressant car il mêle des apports de nature très différente, technique (urgences), réglementaire (juridique), humaine (rencontre avec des pairs) et psychologique (stress).

Les stagiaires ne semblent pas distinguer nettement l'acquisition de savoir-faire formels de celle de compétences plus situationnelles. La présence de la rencontre avec des ÉRIS en activité à ce niveau suggère par ailleurs que la transmission par les pairs est perçue comme un apport à part entière de la formation.

Les pratiques sportives et le secourisme d'intervention (introduit à partir de 2019-2020) occupent une position secondaire. Le score plus faible du secourisme s'explique en partie mécaniquement par son introduction tardive dans le programme, ce qui réduit le nombre de stagiaires l'ayant effectivement suivi. La connaissance des comportements des personnes placées sous main de justice (PPSMJ) et la modalité « autre » ferment le classement, avec des scores très bas, ce qui reflète des attentes bien moindres vis-à-vis de ces apports.

Graphique 28 : Perspectives professionnelles des stagiaires ÉRIS - 2015-2025 - Proportions



L'analyse des perspectives professionnelles clôt cette quatrième partie. Dans le recueil des projections professionnelles, elle contribue à situer la manière dont les stagiaires envisagent leur engagement dans les ÉRIS : simple parenthèse d'une carrière ou engagement à long terme ? Sur ce point, les perspectives premières définies par les apprenants sont claires. Rejoindre ce corps ne correspond aucunement à une projection à court terme, mais à un engagement envisagé sur une période étendue dans le temps, associée à une montée en compétences formalisée par l'obtention de monitorats, et une volonté d'y faire carrière.

Au regard de ces retours, il semble ainsi surprenant d'observer que les perspectives mentionnées en second choix indiquent deux autres voies bien différentes des premières citées, à savoir celles de « se spécialiser et de quitter les ÉRIS » ou encore de « passer d'autres concours de la fonction publique », citées toutes deux à hauteur de 39 %, soit au total 78 % des répondants.

Au final, l'ensemble des réponses apportées en début de formation laisse entendre que les stagiaires n'envisagent pas de monter en grade dans l'administration pénitentiaire, mais plutôt d'intégrer les ÉRIS pour une longue période, sinon de viser une mobilité professionnelle horizontale, en se spécialisant de nouveau. En outre, la perspective d'une montée en compétences dans un métier de sécurité ainsi que l'expérience professionnelle qui en sera tirée représentent pour d'autres des atouts précieux pour ouvrir les portes d'autres administrations.

Conclusion

Le portrait sociodémographique des stagiaires ÉRIS se caractérise par plusieurs points : ils sont très majoritairement des hommes, relativement jeunes, aussi diplômés que les élèves surveillants, et de plus en plus souvent célibataires. De fait, et en comparaison avec le corps des personnels de surveillance desquels ils sont issus, leur sélection s'opère sur deux points principaux : le genre et l'âge, auquel il est possible d'ajouter la situation matrimoniale, au regard des indicateurs observés ces dernières années.

Le résultat le plus frappant de ce portrait sociodémographique demeure la proportion de femmes parmi les stagiaires, qui ne dépasse pas 2%. Ce chiffre interroge d'autant plus que le corps des surveillants pénitentiaires, dont les ÉRIS sont très majoritairement issus (88 % des stagiaires), s'est progressivement féminisé depuis la fin des années 1990 (Rambourg. C, 2013) ; (Castaing. C, Gras L., 2019).

Sur ce point, le profil des ÉRIS n'est pas vraiment une spécificité car de mêmes écarts sont observés dans d'autres institutions. Par exemple, au sein de la police nationale, féminisée à hauteur de 32% dans son ensemble, les unités d'intervention spécialisées affichent des taux nettement inférieurs. Au RAID, les femmes représentent 10 % des effectifs, mais occupent presque exclusivement des fonctions de commissaires, administratives ou de soutien, à l'exception de trois policières affectées au groupe négociation. À la BRI-PP, ce taux tombe à 5,5 %, soit six personnels féminins répartis entre une cheffe de section, trois investigatrices chargées de documentation criminelle et deux secrétaires. Au GIGN enfin, les femmes représentent 6% des effectifs, soit une soixantaine de personnels, dont une dizaine seulement occupe des fonctions opérationnelles hors intervention. Dans les trois cas, la présence féminine se concentre donc sur des fonctions périphériques à l'intervention elle-même, malgré l'ancienneté de ces corps. La sous-représentation féminine tiendrait donc moins à la culture globale du corps d'origine qu'à la nature propre des unités d'intervention elles-mêmes (Sénat, 2026).

On observe par ailleurs une augmentation de la part des stagiaires célibataires au cours des trois dernières années. Cette évolution pourrait traduire une élévation du niveau d'exigence attendu pour intégrer les ÉRIS : disponibilité, mobilité, engagement physique, qui sont des impératifs plus simples à concilier avec une vie personnelle moins contrainte. Si cette tendance se confirme, elle pourrait conduire l'administration pénitentiaire à s'interroger sur l'âge de recrutement et à cibler des candidats plus jeunes, statistiquement moins souvent en couple, afin de répondre à cette exigence croissante sans réduire le nombre de candidatures.

Concernant leur profil professionnel, 88 % d'entre eux sont surveillants au moment de leur entrée en formation et plus de la moitié d'entre eux avaient déjà exercé un métier de la sécurité publique avant même d'exercer ce métier. Ce passé suggère qu'au-delà du recrutement interne, une partie des futurs ÉRIS possédait déjà, avant même d'intégrer l'administration pénitentiaire, une orientation marquée vers les métiers de sécurité, que la carrière de surveillant n'a fait que prolonger.

Les résultats relatifs aux pratiques et techniques indiquent une bonne maîtrise du menottage, acquise pour 80 % des stagiaires. Cette compétence tient au fait que l'ensemble des personnels de surveillance l'apprennent dès leur formation initiale. Inversement, la pratique du bâton de protection télescopique, qui est un équipement propre aux missions d'intervention, n'a pas été exercée pour

75 % d'entre eux. Par ailleurs, le fait que 54% d'entre eux aient exercé un métier de la sécurité publique avant leur affectation constitue une spécificité à ce corps et rend compte d'un niveau d'appréhension limité face au port de l'arme.

Les motivations déclarées par les stagiaires révèlent que les deux motivations principales sont l'attrait des missions, suivi du goût pour le travail en équipe. Le salaire, en revanche, n'apparaît jamais comme motivation, et l'appartenance à un corps d'élite n'occupe qu'une place secondaire. Ainsi, l'engagement observé est tourné vers le sens du métier, plutôt que vers ses avantages matériels ou son prestige.

Les perspectives professionnelles complètent le profil de façon plus inattendue. Si les stagiaires envisagent en premier lieu un engagement long au sein des ÉRIS, leurs projections de second rang dessinent une tout autre logique : se spécialiser pour quitter les ÉRIS, ou passer d'autres concours de la fonction publique. Pour une large part des stagiaires, les ÉRIS s'apparentent à une étape dans une trajectoire plus large, une expérience structurante dont les compétences acquises ouvrent d'autres portes, au sein ou en dehors de l'administration pénitentiaire. Plusieurs hypothèses pourraient éclairer ce constat, comme les exigences physiques du métier, ainsi que les contraintes professionnelles qui l'accompagnent, telles que les déplacements fréquents, pourraient rendre difficile la perspective d'un engagement au sein des ÉRIS jusqu'à la fin de la carrière. La dimension psychologique mérite également d'être prise en compte, dans la mesure où l'exercice de ce métier, marqué par une tension continue, semble particulièrement usant sur le long terme.

Malgré ces réserves, ce constat invite ainsi à penser que rejoindre les ÉRIS s'annonce comme un outil de professionnalisation interne, mais aussi comme un levier d'attractivité et de fidélisation à plus long terme.

Bibliographie

Castaing Pauline et Gras Laurent (2019), *Élèves surveillants, 2008-2019 : Profils, motivations et perspectives*, Observatoire de la formation, École nationale d'administration pénitentiaire.

Gras Laurent (2020), *La socialisation professionnelle des formateurs et des responsables de formation pénitentiaires, Des carrières aux missions décentralisées, Les dossier thématiques du CIRAP*, École nationale d'administration pénitentiaire.

Rambourg Cécile (2013), *La féminisation à l'épreuve de la prison : Recompositions et permanences d'un ordre professionnel*, CIRAP, École nationale d'administration pénitentiaire.

Ridel Laurent (2013), « La sécurité dans les établissements pénitentiaires : l'expérience des équipes régionales d'intervention et de sécurité (ÉRIS) » in *Administration pénitentiaire et justice : un siècle de rattachement* École nationale d'administration pénitentiaire, (dir. vMbanzoulou P., Dieu F.), L'Harmattan, Collection Champ pénitentiaire.

Référence juridique

Circulaire ministérielle du 27 février 2003 relative à la création des équipes régionales d'intervention et de sécurité (ÉRIS), ministère de la Justice.

Arrêté du 24 avril 2012 portant règlement d'emploi des équipes régionales d'intervention et de sécurité de l'administration pénitentiaire

Références internet et institutionnelles

Éléments de connaissances socio-démographiques, Observatoire de la formation, École nationale d'administration pénitentiaire

Les Équipes régionales d'intervention et de sécurité (ÉRIS), Dossier de presse, 24 septembre 2003, Direction de l'administration pénitentiaire, ministère de la Justice.

Police nationale, Égalité professionnelle femmes/hommes dans la police nationale, 8 mars 2024. <https://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/actualite/8-mars-egalite-professionnelle-femmeshommes-priorite-dans-police-nationale>

Sénat, Unités d'élite de la gendarmerie et de la police nationales, 3 juillet 2026.

<https://www.senat.fr/rap/r24-813/r24-8134.html>



STAGIAIRES ERI

Profil, parcours et dynamique
d'engagement



2015 - 2025

JUILLET 2026

Directeur de la publication : Sophie BONDIL

Rédacteur en chef : Paul MBANZOULOU

Responsable de l'observatoire de la formation : Laurent GRAS

Rédaction : Charlotte SAMEL

Mise en page et impression : Unité édition / reprographie