

Lieutenants pénitentiaires

3^e promotion plan de requalification

Observatoire de la formation

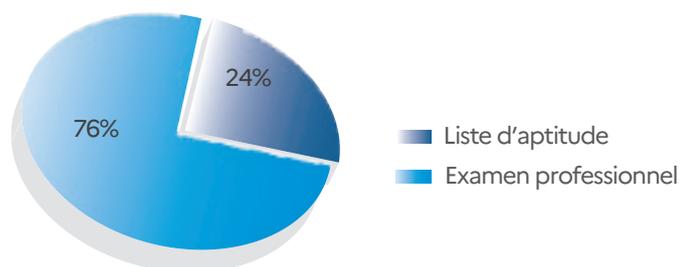


NOVEMBRE 2022

À RETENIR

- > 290 agents sont entrés en formation en 2 vagues les 05 septembre et 03 octobre 2022 pour une durée de 8 semaines.
- > 247 personnes ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 85%.
- > 75% d'hommes, 24% de femmes, et 2 personnes non-binaires
- > 76% des agents sont issus de l'examen professionnel, 24% de la liste d'aptitude
- > Âge moyen : 46,5 ans
- > La majorité des agents possèdent le baccalauréat.
- > Leur principale motivation réside dans les fonctions d'encadrement et de management.
- > À leur entrée en formation, la première perspective professionnelle des agents est de devenir commandant.

Graphique 1 : Répartition des agents par modalité d'accès à la formation - Proportions

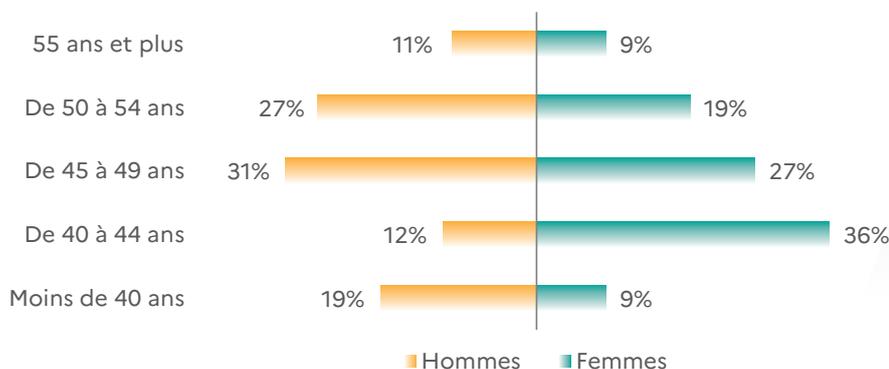


Les agents de la troisième promotion de lieutenants « plan de requalification » ont principalement été recrutés via l'examen professionnel (76%), et en deuxième lieu sur liste d'aptitude (24%). Ainsi, au fil des promotions, les agents sont de plus en plus nombreux à intégrer la formation grâce à l'examen professionnel (18% pour les PR1, et 55% pour les PR2).

Profil sociodémographique

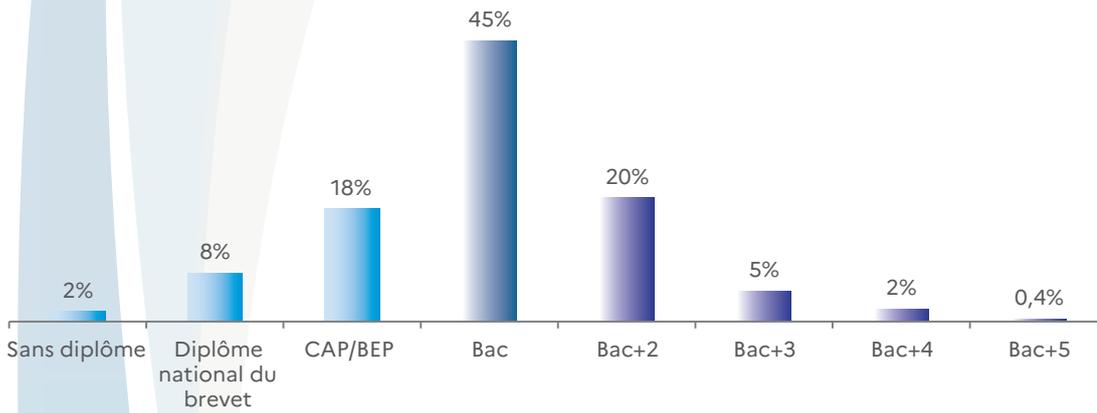
La promotion est principalement constituée d'hommes : nous dénombrons parmi les répondants 75% d'agents masculins, 24% de femmes, et deux personnes non-binaires.

Graphique 2 : Répartition des agents par genre et par catégorie d'âge - Proportions



Les agents sont âgés de 47 ans en moyenne, le plus jeune ayant 32 ans et le plus âgé 64 ans. Les hommes et les femmes ont un âge moyen similaire : 46,7 ans pour les hommes contre 46 ans pour leurs consœurs. Nous constatons par ailleurs une légère différence de structure dans la pyramide des âges : les hommes sont plus nombreux dans les tranches d'âge élevées (70% ont plus de 45 ans, contre 55% pour les femmes).

Graphique 3 : Diplôme le plus élevé obtenu – Proportions

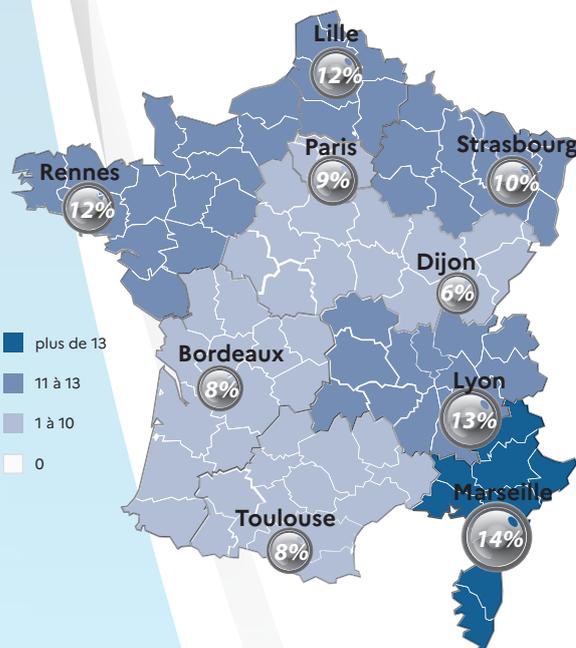


Les agents sont majoritairement titulaires du baccalauréat : 45% d'entre eux n'ont que ce diplôme, et 27% sont diplômés du supérieur (principalement d'un bac+2). Parmi les non-titulaires du baccalauréat, 18% ont obtenu un CAP/BEP, 8% ont validé le diplôme national du brevet et 2% ne possèdent aucun diplôme.

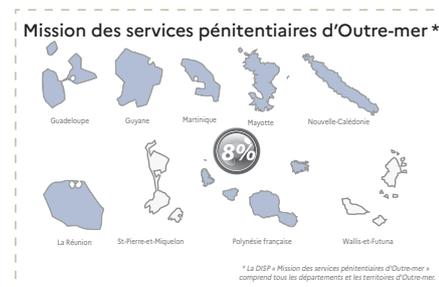
Les trois domaines de diplôme les plus souvent mentionnés sont les sciences économiques (26%), les sciences mathématiques (11%), et l'industrie (11%).

Le niveau de diplôme diffère quelque peu selon la modalité d'intégration de la formation : les agents recrutés via la liste d'aptitude sont plus diplômés que ceux qui ont rejoint la formation grâce à l'examen professionnel (respectivement 31% d'agents diplômés du supérieur contre 27%).

Graphique 4 : DISP d'origine des agents – Proportions

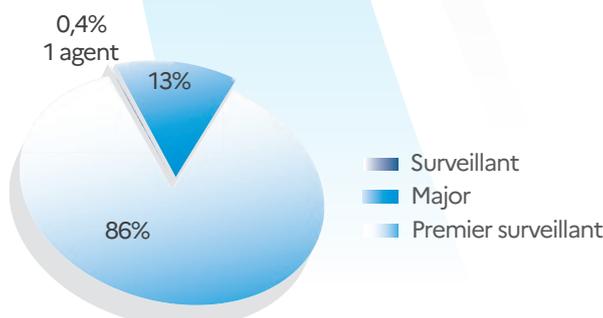


Les principales DISP d'origine des agents sont Marseille, Lyon, Rennes et Lille avec 12% à 14% des agents qui en proviennent. Suivent Strasbourg (10%) et Paris (9%), puis, avec 8% chacune, Bordeaux, la MOM, Toulouse et Dijon. Parmi les agents issus de la DISP de Bordeaux, quatre agents étaient en poste à l'Énap avant de rejoindre la formation.



Parcours professionnel

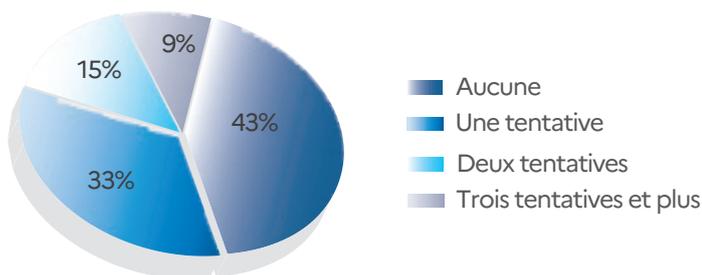
Graphique 5 : Dernier grade occupé dans l'administration pénitentiaire – Proportions



Avant d'intégrer la formation, les agents exerçaient dans l'administration pénitentiaire principalement en tant que premiers surveillants (86%). Certains élèves étaient major (13%) et un répondant était surveillant. Les hommes possèdent un peu plus fréquemment le grade de major que leurs collègues féminines (14% contre 10%). Les répondants ont en moyenne 21 ans d'ancienneté dans l'administration pénitentiaire, soit 1 an de moins qu'au sein de la 2^e promotion, et 4 ans de moins que la 1^{ère}. Les hommes cumulent un peu plus d'années d'expérience (21,4 ans contre 19,8 pour les femmes).

Motivations, attentes et perspectives professionnelles

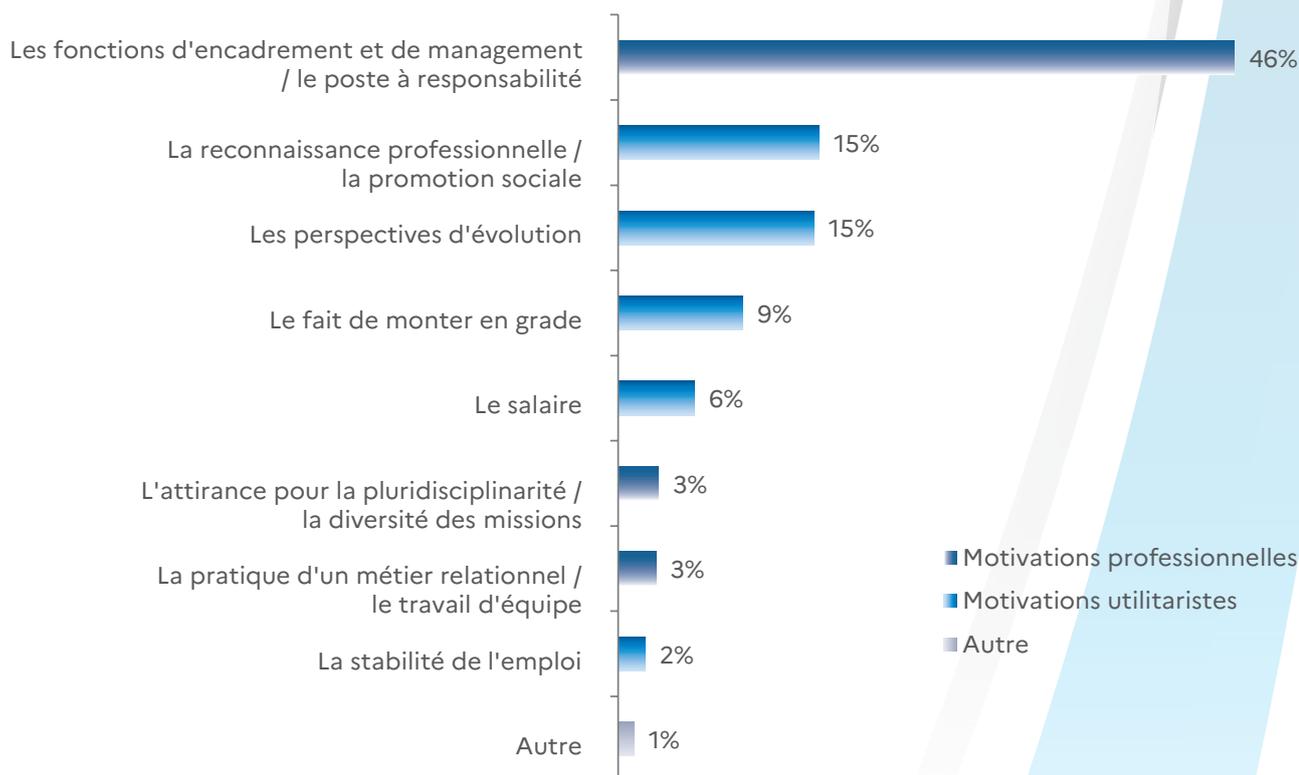
Graphique 6 : Précédentes tentatives au concours de lieutenant – Proportions



Plus de la moitié des agents qui ont rejoint cette formation grâce au plan de requalification avaient déjà tenté d'intégrer le grade de lieutenant par le biais du concours. Plus précisément, 33% avaient fait une tentative, 15% l'avaient tenté deux fois, et 9% trois fois ou plus. Ainsi, 37% des agents ont rejoint la formation sans jamais avoir tenté le concours auparavant.

Par ailleurs, 22% des agents (soit 53 personnes) ont mentionné avoir tenté d'autres concours durant l'année précédant leur entrée en formation : 1,4 concours en moyenne. 36 en ont tenté un seul, 8 deux, 2 personnes ont tenté trois concours, et un agent a fait 8 tentatives. Les répondants ont très largement mentionné le « concours » de major (46 mentions).

Graphique 7 : Première motivation à suivre la formation de lieutenant – Proportions

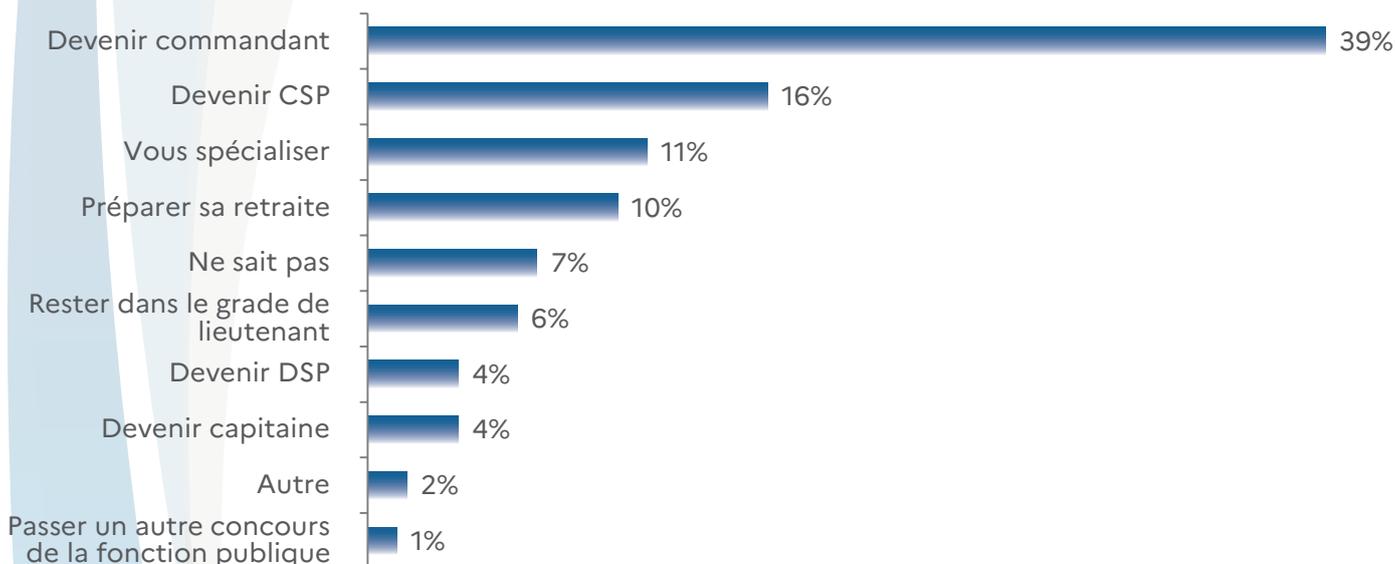


Au total, les motivations professionnelles l'emportent sur les motivations utilitaristes : 52% des agents les ont citées. Ce chiffre est en baisse par rapport à la précédente promotion, qui en mentionnait 63%.

La première motivation des agents à devenir lieutenant réside dans les fonctions d'encadrement et de management et/ou le poste à responsabilités (46%). En deuxième position se placent la

reconnaissance professionnelle et/ou la promotion sociale et les perspectives d'évolution (15% chacune). Ces proportions sont très similaires à celles observées au sein des autres promotions de lieutenants PR. Les agents mentionnent également le fait de monter en grade (9%) et le salaire (6%). Les autres items sont très peu cités (1% à 3% chacun).

Graphique 8 : Première perspective professionnelle envisagée par les agents à l'entrée en formation – Proportions



La première perspective des agents est de devenir commandant (39%). Ce résultat concorde avec les réponses apportées par les agents des deux premières promotions de lieutenants PR. Cependant, la deuxième perspective diffère : les agents formés précédemment envisageaient de passer capitaine à un niveau plutôt élevé (environ 20%). Au sein de la 3^e promotion, peu d'agents le mentionnent (4%), au bénéfice du grade de CSP : il est cité par 16% des répondants, alors qu'il l'était rarement jusqu'alors (1%). Par ailleurs, la spécialisation continue d'attirer les agents en début de formation (11%).

Les attentes des élèves vis-à-vis de la formation se situent principalement autour du développement et de la réactualisation des compétences et connaissances (98% des répondants y sont favorables), des cours sur la communication orale (96%) et sur la prise en charge des PPSMJ (91%). Les cours relatifs à l'environnement professionnel sont les moins demandés (48%), suivis de ceux sur le nouveau positionnement professionnel (60%).

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS :

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

Responsable de l'observatoire : laurent.gras@justice.fr

Chargées d'études : pauline.castaing@justice.fr - cecilia.lagarde@justice.fr

NOVEMBRE 2022