

## **Rapport du jury pour le recrutement des directeurs services pénitentiaires Session 2022**

### I – L'organisation du concours

Les concours pour le recrutement des directeurs des services pénitentiaires au titre de l'année 2022 ont été ouverts par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, le 30 novembre 2021.

Le nombre de postes offerts aux différents concours se répartissaient de la manière suivante :

- Concours externe : 10 postes (13 postes en 2021)
- Concours interne : 7 postes (8 postes en 2021)
- Premier concours spécial (concours « Talents ») : 1 poste (nouveau)

Conformément à l'ordonnance n°2021-328 du 3 mars 2021 favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public, prise en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles du service public, les modalités de recrutement des directeurs des services pénitentiaires ont été élargies en 2022 avec l'instauration du premier concours spécial (concours « Talents ») dont l'objectif est de diversifier les profils souhaitant accéder à la haute fonction publique. Destiné principalement aux boursiers de l'enseignement supérieur et aux étudiants inscrits dans des classes préparatoires, ce concours a rencontré un certain succès.

Le jury de recrutement, composé de professionnels représentant un large panel de fonctions exercées au sein de la fonction publique d'État (sous-préfet, magistrats de l'ordre judiciaire, de l'ordre administratif, DSP, enseignants), a pu travailler dans de bonnes conditions en se rencontrant régulièrement pour :

- choisir les sujets ;
- élaborer un barème de notation partagé par tous les correcteurs ;
- harmoniser les notations.

La communication entre les différents acteurs de ce concours a été riche, active et constructrice.

La correction dématérialisée des copies reste très appréciée par l'ensemble des correcteurs ; le logiciel, simple d'utilisation, facilite notamment les doubles corrections.

Enfin l'organisation des épreuves d'admission a été très satisfaisante : les locaux étaient adaptés aux différents jurys, et l'organisation des épreuves orales a été conduite avec succès grâce à l'investissement du personnel de la direction de l'administration pénitentiaire qui a, de par son expérience et son professionnalisme, été facilitateur pour l'activité des examinateurs sans omettre de fluidifier les échanges et la communication à destination des candidats.

## II – Les données statistiques du concours :

**Nota :** la somme des pourcentages peut être légèrement différente de 100,0% en raison des arrondis au dixième. Dans ces situations, afin de faciliter la lecture, la somme des pourcentages a toutefois été fixée à 100,0%.

Le nombre de candidats inscrits aux concours était de 796 répartis comme suit :

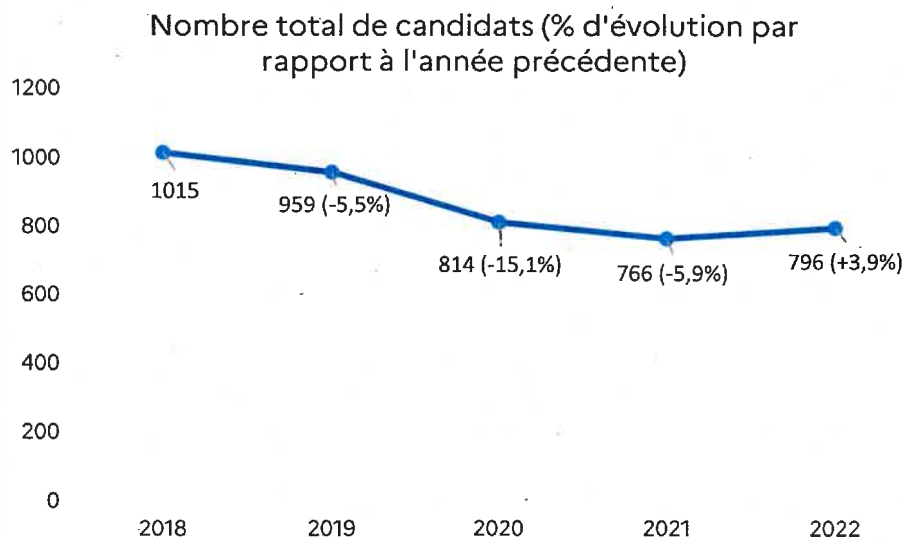
Nombre de candidats inscrits	2021	2022	Évolution en %
Externe	545	526	-3,49
Interne	211	211	0
Premier concours spécial (« Talents »)	Sans objet	59	
<b>Total</b>	<b>756</b>	<b>796</b>	<b>+5,3</b>

Le nombre de candidats en 2022 a augmenté de 5,3% par rapport à 2021.

Cette croissance doit cependant être contextualisée, en raison de la mise en œuvre du concours « Talents » et de la possibilité pour les candidats de s'inscrire simultanément à ce concours et au concours externe : parmi les 59 candidats inscrits au concours « Talents », 46 était également inscrits au concours externe.

En effet, si on observe une stabilisation du nombre de candidats internes, la mise en œuvre du concours talents permet de relativiser la chute des candidats observée les années passées puisque 59 personnes étaient inscrites à ce concours (dont 46 étaient également inscrits au concours externe).

On observe malgré tout une diminution de 3,5% des inscriptions au concours externe alors même que, cette année, le concours d'entrée à l'école nationale de la magistrature n'était pas organisé concomitamment au concours de DSP.



L'attractivité du métier et la connaissance du rôle et des missions d'un directeur des services pénitentiaires se pose donc toujours avec une certaine acuité.

La féminisation observée en 2021 se poursuit en 2022 et s'établit à 68 % pour les externes ; 48 % pour les internes ; et 64 % pour le concours talents.

Répartition des candidats aux concours 2022 par civilité déclarée

Civilité	Concours externe		Concours interne		Concours "Talents"	
	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre
Madame	68,3%	359	51,2%	108	64,4%	38
Monsieur	31,7%	167	48,8%	103	35,6%	21
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>526</b>	<b>100,0%</b>	<b>211</b>	<b>100,0%</b>	<b>59</b>

L'analyse de l'origine géographique des candidats externes au concours 2022

Région d'origine	Concours externe		Concours interne		Concours Talents	
	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre
Île-de-France	24,1%	127	30,8%	65	13,6%	8
Nouvelle-Aquitaine	17,1%	90	4,3%	9	30,5%	18
Hauts-de-France	9,9%	52	10,4%	22	13,6%	8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,1%	48	8,5%	18	8,5%	5
Auvergne - Rhône-Alpes	8,7%	46	7,1%	15	3,4%	2
Occitanie	6,8%	36	7,6%	16	11,9%	7
Grand est	6,1%	32	9,0%	19	6,8%	4
Hors Métropole	2,9%	15	6,6%	14	0,0%	0
Bretagne	3,8%	20	2,4%	5	5,1%	3
Bourgogne - Franche-Comté	3,8%	20	2,8%	6	3,4%	2
Normandie	2,7%	14	2,8%	6	0,0%	0
Pays de la Loire	2,7%	14	2,8%	6	0,0%	0
Centre-Val de Loire	1,3%	7	3,3%	7	3,4%	2
Étranger	0,8%	4	1,4%	3	0,0%	0
Corse	0,2%	1	0,0%	0	0,0%	0
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>526</b>	<b>100,0%</b>	<b>211</b>	<b>100,0%</b>	<b>59</b>

*La prépondérance des régions Île-de-France et Nouvelle Aquitaine se confirme pour les candidats externes.  
L'Île-de-France reste pour le concours interne en tête du classement avec une montée de la région des Hauts de France.*

L'analyse de l'origine socio-professionnelle des candidats externes au concours 2022

Statut professionnel	Part	Nombre
<b>Agents publics non titulaires</b>	<b>16,9%</b>	<b>89</b>
Agents publics titulaires	12,0%	63
Cadres du secteur privé	1,1%	6
Demandeurs d'emploi	16,2%	85
Employés du secteur privé (hors cadres)	4,9%	26
Etudiants	45,4%	239
Fonction publique - autres statuts (apprenti, vacataire, volontaire...)	2,9%	15
Militaires en activité	0,6%	3
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>526</b>

*Statut professionnel déclaré par les candidats externes – Source DAP*

Comme les années précédentes les étudiants représentent une part très importante des candidats externes.

## L'analyse de l'origine socio-professionnelle des candidats internes au concours 2022

<b>Statut professionnel</b>	<b>Part</b>	<b>Nombre</b>
<b>Agents publics titulaires</b>	<b>94,3%</b>	<b>199</b>
<i>Dont conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation</i>	<i>16,6%</i>	<i>35</i>
<i>Dont officier pénitentiaire</i>	<i>12,3%</i>	<i>26</i>
<i>Dont corps d'encadrement et d'application de l'administration pénitentiaire</i>	<i>11,8%</i>	<i>25</i>
Agents publics non titulaires	5,7%	12
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>211</b>

*Statut professionnel déclaré par les candidats internes – Source DAP*

Le concours interne atteste cette année, à la différence de l'année 2021, d'une recrudescence du nombre de candidats titulaires par rapport aux contractuels dont le nombre chute.

Par rapport à l'année N-1 on remarque des différences dans les catégories socio- professionnelles des candidats internes.

Le nombre d'officiers inscrits passent de 16 en 2021 à 26 en 2022

Le nombre de CPIP est en progression passant de 28 en 2021 à 35 en 2022 avec une représentation élevée de DPIP.

L'attractivité des fonctions de directeurs des services pénitentiaires semble plus forte chez les candidats internes.

## L'analyse de l'origine socio-professionnelle des candidats concours talents 2022

<b>Statut professionnel</b>	<b>Part</b>	<b>Nombre</b>
<b>Etudiants</b>	<b>66,1%</b>	<b>39</b>
Agents publics titulaires	13,6%	8
Agents publics non titulaires	8,5%	5
Demandeurs d'emploi	5,1%	3
Employés du secteur privé (hors cadres)	1,7%	1
Fonction publique - autres statuts (apprenti, vacataire, volontaire...)	1,7%	1
Travailleurs indépendants	1,7%	1
Militaires en activité	1,7%	1
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>59</b>

*Statut professionnel déclaré par les candidats au concours Talents - Source DAP*

Les étudiants représentent une grande partie des candidats.

### III – Les épreuves du concours

- Les épreuves d'admissibilité

En 2022, le taux de participation aux épreuves écrites reste peu élevé au regard du nombre d'inscrits.

Sur 526 candidats externes, 200 candidats ont participé à toutes les épreuves (38 %)

Les candidats internes au nombre de 211 inscrits n'ont été que 73 à concourir à toutes les épreuves.

Les 59 candidats du concours talents ont été 44 à passer l'ensemble des épreuves, certains dossiers d'inscription ne respectant pas les critères d'inscription ont été refusés expliquant de facto cette différence. Les doubles inscriptions externe et externe talents représentent une forte proportion des candidats.

Les candidats au concours talents se sont montrés plus assidus à l'ensemble des épreuves. Ce taux de participation plus élevé est notamment la conséquence de l'engagement des participants aux « Prépas Talents » à participation à l'un au moins des concours préparés.

Les épreuves d'admissibilité sont toujours sélectives d'autant plus en 2022 au regard du nombre restreint de postes ouverts au concours.

La correction des épreuves écrites préparées par le jury a donné lieu à l'élaboration d'un barème propre à chacune des épreuves.

Les candidats externes dont presque 62 % déclarent un niveau d'études à BAC + 5 n'ont pas toujours démontré leur capacité à maîtriser les épreuves écrites, même lorsque celles-ci sont spécifiques comme le droit public pénal ou la criminologie.

Si la technique de l'élaboration d'un plan pour l'épreuve de culture générale est maîtrisée par les candidats, elle n'en demeure pas moins présentée à l'écrit de façon très académique. La réflexion est souvent absente, interdisant toute forme d'élaboration originale et dynamique de la pensée.

Admissibilité					
	Inscrits	Présents admissibilité (à toutes les épreuves)	% présents admissibilité	Admissibles	Taux de sélectivité
Externe	526	200	38,0%	36	18 %
Interne	211	73	34,6%	21	28,8 %
Talents	59	44	74,6%	7	16 %

Source DAP

\* Taux de sélectivité = nombre de candidats admis sur liste principale / nombre de candidats présents aux épreuves d'admissibilité

- Les épreuves d'admission

L'épreuve du grand oral s'est, comme pour les années antérieures, révélée sélective. Le jury plénier recrutant les futurs cadres supérieurs de l'administration pénitentiaire a souhaité privilégier pour cette épreuve l'exposé des motivations, la connaissance de l'institution, de ses missions, la capacité du candidat à traiter des mises en situation.

La connaissance de l'institution, son rôle et les enjeux actuels sont des éléments qui permettent de mesurer la motivation des candidats.

Force est de constater que la majorité des candidats externe dispose d'une faible connaissance de l'administration pénitentiaire.

Les mises en situation restent un outil intéressant pour appréhender chez les candidats leur capacité à se projeter dans leurs fonctions futures.

L'aspect managérial et le contact possible avec le public dont l'administration pénitentiaire à la charge sont souvent occultés au profit d'une vision plus administrative des fonctions.

Les candidats externes en 2022, à quelques exceptions près, n'ont pas étonné le jury par leur perspicacité, leur vivacité d'esprit ; à contrario les candidats internes ont démontré une vraie motivation pour embrasser le métier de directeur des services pénitentiaires. Leur présentation était plus dynamique ; ils témoignaient d'une bonne connaissance de l'institution et d'une réflexion appuyée sur le métier.

Les prestations des candidats du concours talents se sont révélées très intéressantes. En effet, ces candidats aux parcours parfois atypiques ont pour la plupart eu des expériences professionnelles antérieures qui rendent leur prestation singulière et pertinente. Qu'ils soient étudiants ou agents de service public ces candidats aux parcours professionnels diversifiés ont su se présenter avec une réelle aisance.



L'échange avec le psychologue du jury présente un intérêt pour le jury plénier.

La communication autour du candidat, l'étude posturale pendant l'entretien avec les membres du jury, la communication transversale sont autant d'éléments utiles à une meilleure compréhension du candidat.

En 2022, sur 64 admissibles, 59 candidats ont participé à toutes les épreuves contre 73 candidats admissibles en 2021 pour 61 candidats présents.

À noter, les internes admissibles étaient tous présents aux épreuves d'admission.

Admission							
	Présents admission (à toutes les épreuves)	% présents admission	Admis LP	Admis LC	Moyenne 1er admis LP	Moyenne dernier admis LP	Taux de sélectivité*
Externe	32	88,9%	10	6	16,55	13,62	5,0%
Interne	21	100,0%	6	0	13,86	12,13	8,2%
Talents	6	85,7%	1	2	15,79	sans objet	2,3%

\* Taux de sélectivité = nombre de candidats admis sur liste principale / nombre de candidats présents aux épreuves d'admissibilité

Les notes des admis sur liste principale sont révélatrices d'une réelle sélectivité :

- en externe, les moyennes vont de 13,62 à 16,55/20 ;
- en interne, de 12,13 à 13,85/20 ;
- pour le concours « talents », la candidate admise sur liste principale a obtenu la moyenne de 15,79/20.

Le niveau des candidats est élevé.

Les délibérations du jury à l'admission ont mis en exergue que les candidats repérés aux épreuves orales étaient ceux qui avaient obtenu de bonnes notes aux écrits.

Le premier concours talents a été la nouveauté de l'année 2022. Cette évolution est tout à fait positive. Les écueils des candidats aux oraux sont les mêmes que les années précédentes avec un manque évident de préparation au niveau du concours externe. Les candidats internes ont davantage préparé leur prestation en évitant de présenter leur seul parcours professionnel comme ce fût le cas dans les années antérieures.

La présidente du jury

