



Rapport du jury des concours externe, interne, 3^{ème} concours et externe sur titres pour le recrutement des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation

Session 2024

Ce rapport a vocation à éclairer les candidats sur le niveau attendu par le jury au regard des futures missions des candidats

I – L'organisation du concours

Les concours pour le recrutement des CPIP au titre de l'année 2024 ont été ouverts par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, le 5 septembre 2023.

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

- Concours externe : 51 postes
- Concours interne : 45 postes
- Concours « 3^{ème} concours » : 11 postes
- Concours « externe sur titres » : 5 postes

Le jury de recrutement, composé de professionnels représentant un large panel de fonctions exercées au sein de la fonction publique d'Etat, 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 constructive.

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 – STATISTIQUES :

Nombre de candidats inscrits	2022	2023	2024	Evolution en % par rapport à 2023
Externe	2332	1959	1923	-1,84%
Interne	1036	1009	1005	-0,40%
3 ^{ème} concours	193	144	141	-2,09%
Externe sur titre	296	311	319	+2,57%
Total	3857	3423	3388	-1,03%

Le nombre de candidats au concours du CPIP en 2024 a diminué de 1,03 % par rapport à 2023.

Cette diminution légère (35 candidats de moins) doit cependant être nuancée pour le concours « externe sur titre », pour lequel on observe une augmentation des inscriptions de 2,57 %.

A) Admissibilité

En 2024, le taux de participation aux épreuves écrites est de 36 %.

En comparaison, en 2023, le taux de participation aux épreuves écrites était de %.

	Admissibilité					
	Inscrits	Présents à l'admissibilité	% de présents à l'admissibilité	Admissibles	Taux de sélectivité	Moyenne Générale
Externe	1923	747	38,84%	161	21,55%	16,00
Interne	1005	434	43,18%	142	32,72%	15,19
Externe sur titres	319	Sélection sur dossier	Sélection sur dossier	174	54,55%	X
3 ^{ème} concours	141	40	28,36%	16	40%	14,43

- **Résultats par épreuve**

1ère épreuve : Composition sur un sujet d'ordre général

	CONVOQUES	PRESENTS	MOYENNE GENERALE
EXTERNE	1879	762	10,76
INTERNE	981	434	9,67
3 ^{ème} CONCOURS	131	40	9,35

2ème épreuve : Note de synthèse

	CONVOQUES	PRESENTS	MOYENNE GENERALE
EXTERNE	1879	747	11,91

Dossier Externe sur titre

	NOMBRE DE DOSSIERS RECUS	DOSSIER APTE	DOSSIER INAPTE
EXTERNE SUR TITRE	319	174	145

B) Admission

Sur les 493 candidats convoqués aux épreuves d'admission, 383 ont participé à toutes les épreuves, soit un taux de participation total de 78 %.

- **Le concours externe :**

Pour le concours externe, sur les 161 candidats convoqués aux épreuves d'admission, 15 candidats ne se sont pas présentés. 146 candidats se sont présentés, soit environ 91 % des candidats convoqués.

- **Le concours externe sur titre :**

Pour le concours externe, sur les 174 candidats convoqués aux épreuves d'admission, 62 candidats ne se sont pas présentés. 112 candidats se sont présentés, soit environ 64% des candidats convoqués.

- **Le concours interne :**

Pour le concours interne, sur les 142 candidats convoqués aux épreuves d'admission, 27 candidats ne se sont pas présentés. 115 candidats se sont présentés, soit 80% des candidats convoqués.

- **Le troisième concours :**

Pour le concours interne, sur les 16 candidats convoqués aux épreuves d'admission, 3 candidats ne se sont pas présentés. 13 candidats se sont présentés, soit 81% des candidats convoqués.

- **Répartition des candidats aux concours 2024 par civilité et âge déclarés :**

Concours externe	Nombre de candidats	Hommes	Femmes	Âge minimum	Âge maximum	Âge moyen
Candidats inscrits	1923	386	1537	16	57	28
Candidats admis à concourir	1879	380	1499	16	57	28
Candidats présents aux épreuves d'admission	146	13	133	22	42	26

Concours interne	Nombre de candidats	Hommes	Femmes	Âge minimum	Âge maximum	Âge moyen
Candidats inscrits	1005	374	631	20	60	39
Candidats admis à concourir	981	363	618	20	60	39
Candidats présents aux épreuves d'admission	115	38	77	25	57	40

Concours « externe sur titres »	Nombre de candidats	Hommes	Femmes	Âge minimum	Âge maximum	Âge moyen
Candidats inscrits	319	57	261	19	59	34
Candidats admis à concourir	318	57	261	19	59	34
Candidats présents aux épreuves d'admission	112	16	96	22	59	40

Concours « 3 ^{ème} concours »	Nombre de candidats	Hommes	Femmes	Âge minimum	Âge maximum	Âge moyen
Candidats inscrits	141	40	101	23	+60	41
Candidats admis à concourir	131	36	95	23	+60	41
Candidats présents aux épreuves d'admission	13	6	7	28	58	47

	Admission						
	Présents à l'admission (toutes les épreuves)	% de présents à l'admission	Admis LP	Admis LC	Moyenne du 1 ^{er} admis	Moyenne du dernier admis	Taux de sélectivité
Externe	146	91%	51	59	19,46	16,62	32,5%
Interne	115	81%	45	20	19,38	14,69	32,14%
Externe sur titres 3 ^{ème} concours	112	64%	5	9	20	19,1	3%
	13	81%	9	0	19,33	12	56,25%

- **Résultats par épreuve**

Oral : 1^{er} entretien

	CONVOQUES	PRESENTS	MOYENNE GENERALE
EXTERNE	161	146	15,17
INTERNE	142	115	12,90
3 ^{ème} CONCOURS	16	13	12,60
EXTERNE SUR TITRE	174	112	13,52

Oral : table ronde

	CONVOQUES	PRESENTS	MOYENNE GENERALE
EXTERNE	161	146	15,58
INTERNE	142	115	11,63

- **L'analyse de l'origine géographique des candidats à l'admission 2024**

Région d'origine	externe		interne		Externe sur titres		3 ^{ème} Concours	
	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre
Auvergne-Rhône-Alpes – Lyon	7,45%	12	5,63%	8	8,62%	15	/	/
Bourgogne-Franche-Comté – Dijon	4,96%	8	5,63%	8	4,59%	8	6,25%	1

Bretagne – Rennes	14,28%	23	9,85%	14	13,21%	23	6,25%	1
Grand Est – Strasbourg	8,07	13	10,56%	15	8,04%	14		
Hauts-de-France – Lille	11,18%	18	8,45%	12	9,77%	17	18,75%	3
Île-de-France – Paris	26,08%	42	23,94%	34	14,36%	25	12,50%	2
Nouvelle-Aquitaine – Bordeaux	12,42%	20	6,33%	9	13,21%	23	12,50%	2
Occitanie – Toulouse	8,69%	14	10,56%	15	11,49%	20		
Provence-Alpes-Côte d'Azur-Marseille	6,21%	10	9,15%	13	5,17	9	25%	4
Outre-Mer	0,62%	1	9,85%	14	11,49	20	18,75%	3
Total	100%	161	100 %	142	100%	174	100%	16

La prépondérance de la région Île-de-France se confirme pour tous les concours

Décrire comment se sont déroulés les épreuves orales ? Sur quels critères ont été attribué les notes, niveau des candidats (selon le profil...) ?

Les épreuves se sont déroulées dans des conditions respectueuses des professionnels et des candidats. Il y a lieu de souligner sans incident notable.

Des consignes, élaborées par le jury plénier, s'inspirant de l'exercice précédent, déterminaient la posture des examinateurs. Deux exigences pour le jury, la bienveillance mais également la volonté de ne pas se tromper sur le recrutement, la bonne personne au bon poste pour reprendre la célèbre formule de Ford.

Si nous nous sommes engagés en tant que membre du jury pour recruter, notre devoir consistait dès lors à permettre au candidat de commencer à se projeter sur un poste.

Ainsi l'oral ne devait pas conduire à placer le candidat dans une situation de « déstabilisation ». Il reste cependant nécessaire, à l'occasion de cet oral, de mesurer ses capacités de réaction dans des circonstances sortant de l'ordinaire. Tout excès à cet égard peut conduire à écarter des candidats dont l'esprit d'à-propos a été pris au dépourvu, mais qui sont par ailleurs tout à fait aptes à exercer leurs fonctions.

Les notes ont été attribuées en fonction de grilles élaborées en concertation avec l'ensemble des membres du jury plénier, quasi exclusivement des agents de la filière insertion et probation et une magistrate, JAP.

L'ensemble des membres du jury plénier a contribué à l'élaboration des énoncés des mises en situation, des sujets écrits (dissertation et NdS) qui ont été proposées aux candidats. L'expertise et l'expérience professionnelles des membres ont garanti tout à la fois la diversité des sujets, la solidité des propositions et l'égalité de traitement des candidats.

Ces grilles étaient distinctes, spécifiques aux épreuves de table ronde ou d'entretiens avec le jury. Le jury attendait des candidats une préparation sérieuse et une perception claire de leur engagement, jusqu'à savoir se projeter dans les missions qui seront les leurs.

La connaissance et l'appropriation des textes officiels, les échanges avec des professionnels, les stages en institution pénitentiaire sont des apports favorisant la réflexion sur les fonctions de CPIP, Le jury attendait que ces expériences enrichissent et étayent la motivation du candidat. Le jury perçoit que l'accès restreint aux stages en SPIP ne peut être un critère discriminant.

Les membres du jury ont tous remarqué que le statut du fonctionnaire restait méconnu pour la très grande majorité des candidats. Les candidats ignorent également les principes de déontologie d'un fonctionnaire. Tout autant de point de fragilités.

Le niveau des candidats est varié. Il est lié à la préparation personnelle des candidats à un exercice aussi formel qu'un concours de l'Etat, lié encore à la capacité à dépasser le stress et lié enfin à la motivation liée à ses fonctions. Ainsi, le concours externe sur titres propose des candidatures d'un niveau redoutable. Les profils, parmi les plus brillants, démontrent leur détermination à s'engager dans les missions de CPIP, voire leur persévérance dans la poursuite de cet objectif. La plupart sont déjà CPIP en tant qu'ANT, ce qui explique des positionnements professionnels idéaux pour un jury. A ce propos, le jury recommande une augmentation forte (quadrupler) le nombre de places à ce concours. Tous ces professionnels, formés dans nos services, que nous disqualifions par manque de place au concours est une erreur de stratégie RH qu'il convient de corriger au plus vite.

Enfin les traditionnelles compétences demeurent porteuses pour faire la différence : capacité à parler clairement et posément, bonne gestion du stress. La capacité à écouter le jury favorise des échanges fluides et courtois.

IV- PROFILS DES CANDIDATS

IV.1 Observations générales sur l'adéquation entre le profil des candidats et les compétences attendues

Le Milieu Fermé ressort largement dans les représentations des candidats sur le cadre d'intervention. Le travail en milieu ouvert est peu évoqué, même parmi les candidats travaillant déjà en établissement pénitentiaire.

Les jurys ont pu déplorer quelques présentations très scolaires ou manifestement orientées, c'est-à-dire avec l'emploi de nombreuses abréviations donnant l'impression d'une grande aisance avec le métier, mais finalement sans en connaître précisément le sens et les implications (ex. RIE, PACEP, RPO1).

Une majorité de candidats a bien analysé les sujets et a su tirer profit du corpus de documents tout en respectant le format imposé. La structuration de l'exposé est généralement organisée selon un plan annoncé mais pas toujours suivi avec rigueur.

Les écarts entre les candidats se retrouvent traditionnellement au niveau de la maîtrise du stress, de la qualité de l'expression ainsi que de la capacité à argumenter et à tenir bon sur des convictions et des positions. Les meilleurs candidats sont en mesure de faire la démonstration de leurs connaissances théoriques et de montrer avec efficacité comment ils les déclineront dans leur futur

métier de CPIP. A la marge, le temps d'échanges a pu être ressenti comme long avec certains candidats

Les bons candidats parviennent à mettre en valeur leur parcours en identifiant de façon précise et dynamique les liens avec la fonction de CPIP. Ils savent faire des passerelles judicieuses et cohérentes entre expériences personnelles et perspectives professionnelles. Ils font la démonstration d'une réflexion intéressante sur les responsabilités à venir et leur capacité à les prendre en charge.

Il convient de rappeler que le concours de CPIP est un concours exigeant, pour occuper une fonction exigeante. Cela demande de la rigueur dans les apprentissages, de la réflexivité dans les outils utilisés pour construire ses réponses.

Tout ceci implique le besoin d'adopter une posture adéquate et qui répond à un poste de fonctionnaire d'Etat. Trop de candidats semblent minimiser ces éléments. Au-delà de la maîtrise des textes et du « théorique », le candidat doit montrer au jury ce qui l'anime et lui donne sincèrement envie de faire ce métier.

Les candidats doivent se préparer à structurer leurs réponses quelle que soit la situation donnée. Ils doivent s'entraîner à ces exercices oraux périlleux, apprendre à prendre le temps de reformuler la question et à ne pas partir directement en répondant sans avoir tout analysé.

Trop souvent encore bon nombre de candidats négligent d'utiliser les 10 minutes données pour proposer un plan et pour faire une présentation complète de son parcours. Le jury sanctionne systématiquement ces approximations. Les candidats les plus en difficulté ne savent pas se mettre en valeur sur un temps court. Ils énumèrent des éléments peu intéressants qui peuvent parfois les desservir. Ils ont peu ou pas de recul sur leur expérience et leur parcours universitaire et ne parviennent pas à mettre en évidence leur motivation à présenter le concours de CPIP.

Les échanges avec le jury permettent d'approfondir certains points de l'exposé (maîtrise des enjeux pénitentiaires, explicitations de certaines propositions etc..), de vérifier les connaissances des candidats (sur le SPIP, notre cadre institutionnel, les missions du CPIP...), appréhender la qualité de leur réflexion, leur capacité à échanger (écoute, remise en question, registre de langage utilisé...), sonder leurs motivations pour exercer ce métier. L'échange s'apparente dans la plupart des cas à une discussion, plus qu'à une superposition de questions, sauf lorsque le candidat peine à développer ses réponses, ou à argumenter ses choix.

IV.2 Appréciations générales sur le niveau des candidats

Le niveau des candidats externes est pour cette session conforme à celui des années précédentes, excellent au global. Le jury note qu'ils sont particulièrement préparés aux exercices formels de nos épreuves.

Leur préparation s'est professionnalisée, au vu du nombre de l'offre privée ou public qui leur est proposée, afin de préparer les concours administratifs. L'épreuve de culture générale, la note de synthèse révèlent cette préparation mais la table ronde illustre d'avantage ces probables entraînements. L'adoption de techniques de communication, patinée d'entretien motivationnel, montre des candidats bien préparés sur la forme. La seconde phase de l'épreuve, l'entretien du

candidat avec le jury, permet d'affiner les premières observations, par une série de questions sur le comportement observé, la stratégie employée.

Les échanges permettent donc de mettre en évidence le niveau de préparation des candidats, Certains examinateurs ont ainsi souligné que l'épreuve de table ronde a paru déstabilisante pour des candidats, hésitant à traiter le sujet en tant qu'eux-mêmes/candidats ou sous une identité fictive plus adaptée. Il nous semble utile de rappeler que le candidat doit rester naturel et ne pas chercher ni à théâtraliser l'épreuve, ni à jouer le rôle que l'on aurait demandé de tenir. Plus que dans toute autre épreuve de ce concours, il s'agit ici de convaincre le jury que l'on a les capacités et l'envie d'être sur le terrain. Le jury note enfin que les écarts entre les candidats sont très visibles dans cette partie de l'épreuve.

Le niveau des candidats internes progresse, dans la mesure où nous constatons l'émergence de nouveaux profils, à savoir des enseignants. Cette tendance, si elle se confirme, propose une concurrence nouvelle, intéressante pour notre administration. Elle diversifie l'origine de nos agents, traditionnellement issus de la maison Justice (greffier ou personnel de surveillance).

A la marge, certains jurys ont pu remarquer quelques profils plus rares (psychologue, conseiller principal d'éducation, ergothérapeute). Enfin certaines expériences professionnelles, nous pensons aux personnels de surveillance, semblent s'enfermer dans leurs visions caricaturales de la mission insertion et probation, ce qui affaiblit de fait leur candidature.

En définitive le jury tient à souligner son exigence dans le recrutement de cadre A de la fonction publique. Il est attentif à garantir un haut niveau de recrutement.

Le Président du jury

P. Leneveu

Directeur du ministère de la Justice