



**MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction
de l'administration pénitentiaire**

Rapport du jury du recrutement par la voie du tour extérieur des directeurs des services pénitentiaires

Session 2024

I. Contexte du recrutement

Le corps des directeurs des services pénitentiaires (DSP) a intégré la haute fonction publique et s'est enrichi d'un nouveau mode de promotion interne grâce au tour extérieur.

Sur le fondement de l'arrêté du 20 février 2023 fixant les modalités de l'examen des titres professionnels et de l'établissement de la liste d'aptitude d'accès au corps des directeurs des services pénitentiaires, ce deuxième recrutement par la voie dit du « tour extérieur » s'est déroulé en deux temps :

- une présélection sur dossier (composé d'un dossier de candidature et d'un dossier individuel renseigné par l'autorité hiérarchique) ;
- une phase d'audition.

II. Déroulement du recrutement

L'avis de recrutement publié au Journal officiel de la République française le 11 avril 2024 a autorisé, au titre de l'année 2024, l'ouverture du recrutement au tour extérieur dans le corps des directeurs des services pénitentiaires.

La composition du comité de sélection a été fixée par un arrêté en date du 24 Juillet 2024 qui a nommé 5 membres et désigné, en tant que présidente, Madame Valérie Hazet, cheffe du service des métiers de la direction de l'administration pénitentiaire.

L'arrêté du 23 juillet 2024 a fixé à 5 le nombre de postes offerts à l'examen des titres professionnels en vue de l'établissement de la liste d'aptitude d'accès au corps des directeurs des services pénitentiaires.

Le comité de sélection a été destinataire au courant du mois de juin de l'ensemble des dossiers admis à concourir après vérification faite par le service du recrutement de la direction de l'administration pénitentiaire. Après avoir étudié individuellement les dossiers, le comité de sélection s'est réuni pour la première fois le 2 juillet 2024 pour une réunion de travail permettant dans un premier temps à tous les membres de s'accorder sur les modalités de ce recrutement.

Puis, dans un second temps après avoir échangé sur l'ensemble des dossiers, s'est tenue la réunion de présélection à l'issue de laquelle 13 candidats ont été retenus pour la phase d'audition.

Les auditions se sont déroulées du mardi 14 octobre au mercredi 15 octobre 2024 à la direction de l'administration pénitentiaire – 35 rue de la gare – 75019 Paris. À l'issue des auditions, le mercredi 15 octobre

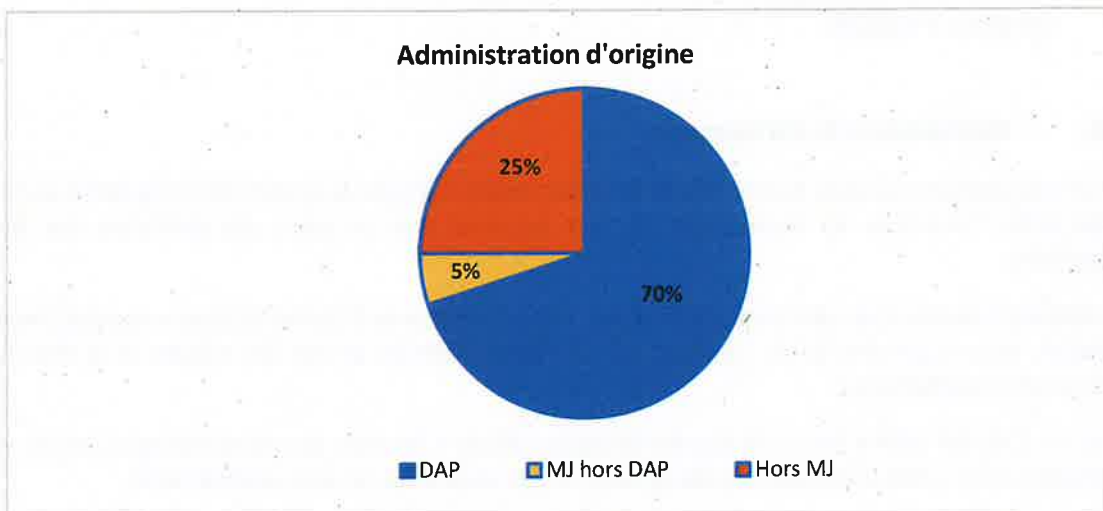
2024, le comité de sélection a établi une liste principale de 5 lauréats et une liste complémentaire de 2 lauréats, susceptibles d'être inscrits sur la liste d'aptitude.

III. Données statistiques

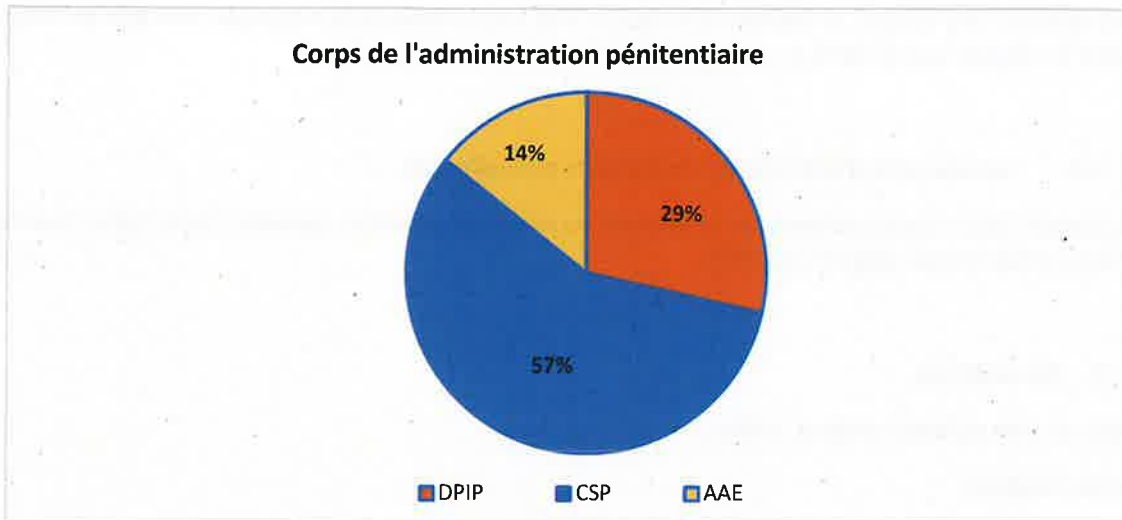
La campagne d'inscription s'est déroulée du 15 avril 2024 au 31 mai 2024.

	Inscrits	Admis à concourir	Présélectionnés	Admis
Nombre de candidats	29		13	5
Nombre de femmes	15			
Nombre d'homme	14			
Âge minimum				
Âge maximum				
Âge moyen				

- **Une origine relativement diversifiée des candidats admis à concourir**



- **Une diversité des corps d'origine de l'administration pénitentiaire**



IV. Les épreuves du recrutement par la voie du tour extérieur

Conformément à l'article 4 de l'arrêté du 20 février 2023 fixant les modalités de l'examen des titres professionnels et de l'établissement de la liste d'aptitude d'accès au corps des directeurs des services pénitentiaires, cette sélection comprend deux phases qui visent à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat : la présélection sur dossier et l'admission après audition.

1. L'examen des dossiers de candidature

Le 2 juillet 2024, le comité de sélection s'est réuni afin d'arrêter la liste des candidats présélectionnés à l'issue de l'examen des dossiers. Après délibération, le jury a présélectionné 13 candidats pour les auditions.

Les candidats non retenus qui en ont exprimé la demande auprès de la présidente du jury ont pu avoir un entretien.

Si dans l'ensemble les dossiers présentaient un niveau global satisfaisant, plusieurs écueils doivent pouvoir être évités. Il est ainsi conseillé aux candidats de présenter une expérience professionnelle récente (moins de 3 ans) au cours de laquelle sont mises en avant des compétences de cadre supérieur. Certains dossiers RAEP de personnels issus d'autres administrations ne démontraient pas de réelles intentions d'intégrer le corps des DSP pour ses missions, mais davantage aux fins de l'obtention du statut. Les motivations pouvaient parfois ne pas être abouties.

Néanmoins, la grande majorité avait une réelle connaissance de l'institution, ce qui augurait des auditions de qualité.

Sur la forme, le jury s'est montré attentif à une la structuration de la présentation comme à la qualité de la syntaxe.

Sur le fond, le jury attendait des candidats qu'ils exposent des expériences au cours de laquelle ils ont joué un rôle moteur clairement identifié et fassent le lien entre les compétences acquises et leur motivation à intégrer le corps des directeurs des services pénitentiaires.

1.1. L'évaluation des supérieurs hiérarchiques

L'évaluation des supérieurs hiérarchiques a été prise en compte avec attention, une mauvaise évaluation constitue un frein évident à la candidature.

1.2. Les rapports d'analyse d'une expérience professionnelle (RAEP)

Pièce maitresse du dossier, le candidat doit choisir avec soins l'expérience rapportée, elle doit permettre de donner un premier aperçu de la capacité du candidat à intégrer un corps A +.

1.3. Les éléments d'appréciation du parcours professionnel

Les éléments du parcours professionnel permettent au jury de percevoir les capacités d'adaptation démontrées par le candidat tout au long de sa carrière.

2. Les auditions

L'épreuve s'est déroulée en deux étapes :

- 10 mn d'exposé ;

- 20 mn de questions réponses à l'initiative des membres du jury. Il pouvait aussi bien s'agir de mise en situation que de questions plus générales de culture administrative.

Les membres du jury, lorsqu'ils connaissaient personnellement et professionnellement un candidat, se sont déportés, ils se sont ainsi abstenus de lui poser des questions et de participer aux délibérations les concernant.

Sur la forme, la très grande majorité des candidats a su gérer le temps de présentation qui leur était imparti. Certains parcours ont été présentés de façon trop linéaire, la mise en perspective de leur expérience avec les fonctions sollicitées aurait été appréciée par le jury.

Le jury invite les candidats à préparer une présentation structurée, à l'annoncer et à la dérouler conformément aux annonces faites.

S'agissant des questions réponses, il est recommandé aux candidats de ne pas commenter les questions du jury et d'être en mesure de se positionner sur des questions sensibles qu'ils auront à connaître dans leurs futures fonctions.

V. Des recommandations aux candidats

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

La très grande majorité des candidats présentaient une expérience plus ou moins importante au sein de l'administration pénitentiaire ; si cela peut être un atout de plus grande opérationnalité, le jury a néanmoins regretté de ne pas avoir eu davantage de candidats issus de parcours plus extérieurs, persuadé que les compétences de managers recherchées se trouvent également au sein d'autres administrations.

D'avantage qu'une connaissance de la réglementation pénitentiaire, laquelle pourra s'acquérir en cours de formation, il est recherché des candidats en capacité de diriger des équipes, de mettre en œuvre des politiques publiques, de proposer des stratégies, et de gérer des situations de crise.

2. Appréciations générales sur le niveau des candidats

La qualité des dossiers présentés et les capacités assez disparates des candidats à l'oral, invitent à ce que les candidats soient davantage accompagnés dans leur démarche.

Les candidats ont parfois une culture administrative trop limitée et une difficulté à se positionner sur les grandes problématiques et enjeux de l'administration pénitentiaire.

Les candidats retenus, sont ceux qui ont su partager leur réflexion, communiquer autour de leur parcours et de leur motivation, ils ont su montrer leur potentiel à devenir les cadres dirigeants de l'administration pénitentiaire.

La Présidente du comité de sélection

