



**Rapport du jury du recrutement
par la voie du tour extérieur des directeurs des services pénitentiaires
Session 2025**

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 13 avril 2025 a autorisé, au titre de l'année 2025, l'ouverture du recrutement au tour extérieur dans le corps des directeurs des services pénitentiaires.

Un arrêté du 6 mai 2025 a fixé la composition du comité de sélection, présidé par M. Christophe DEARBIEUX, directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle et composé de cinq membres :

Composition du jury de la session 2025 :

Christophe DEARBIEUX, directeur des services pénitentiaires, président du jury, représentant le directeur de l'administration pénitentiaire

Aude WESSBECHER, directeur des services pénitentiaires

Fabrice BELS, directeur des services pénitentiaires

Sylvain POLLIER, administrateur de l'Etat, membre qualifié dans le domaine des ressources humaines

Jean-Philippe FONS, administrateur de l'Etat, personnalité extérieure

L'arrêté du 20 juin 2025 a fixé à 6 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 début du mois de juin de l'ensemble des dossiers admis à concourir, après vérification des conditions par le service du recrutement de la direction de l'administration pénitentiaire.

Après une étude individuelle des dossiers, le comité de sélection s'est réuni le 2 juillet 2025 pour une réunion de travail visant à harmoniser l'appréciation des dossiers et présélectionner les candidats qui seraient convoqués à l'audition d'octobre.

Après cette phase d'échanges sur l'ensemble des dossiers, le comité a présélectionné 15 candidats.

Les auditions se sont déroulées du lundi 13 octobre au mardi 14 octobre 2025 à la direction de l'administration pénitentiaire – 35 rue de la gare – 75019 Paris.

À l'issue des auditions, le mardi 14 octobre 2025, le comité de sélection a établi une liste de 6 lauréates, qui seront inscrites sur la liste d'aptitude. Le comité a par ailleurs décidé de ne pas constituer de liste complémentaire.

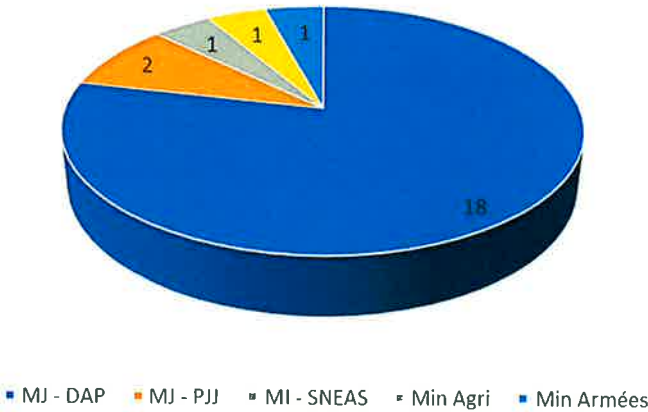
III. Données statistiques

La campagne d'inscription s'est déroulée du 14 avril au 30 mai 2025.

	Inscrits	Admis à concourir	Présélectionnés	Admis
Nombre de candidats	51	23	15	6
Nombre de femmes	28	13	9	6
Nombre d'homme	23	11	6	0
Âge minimum	24	33	33	33
Âge maximum	61	61	61	48
Âge moyen	42,5	47	47	40,5

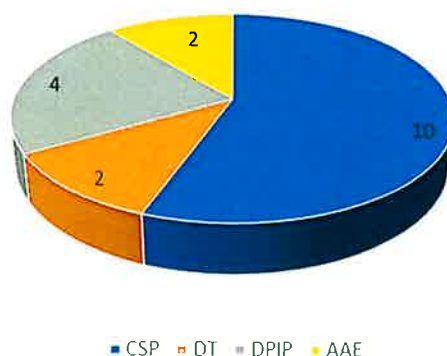
Une origine des candidats admis à concourir moins diversifiée que lors du recrutement de 2024 :

Administrations d'origine des candidats



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

Origine des candidats 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 2025, 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 15 candidats pour les auditions.

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 en vue d'obtenir le statut d'encadrant supérieur de l'Etat. Les motivations pouvaient parfois ne pas être suffisamment abouties.

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

Sur le fond, le jury attendait des candidats qu'ils exposent une expérience 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 constituant un frein évident à la candidature.

A l'inverse, une évaluation trop élogieuse peut donner le sentiment de vouloir « se débarrasser » d'un candidat, allant parfois à l'encontre des autres points du dossier.

Le comité attend des supérieurs hiérarchiques honnêteté et sincérité dans les évaluations formulées en faveur des candidats.

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

Pièce maitresse du dossier, le candidat doit choisir avec soin 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 et dont il pourra faire bénéficier l'administration dans ses futures missions.

2. Les auditions

L'épreuve s'est déroulée en deux étapes :

- 10 min d'exposé ;
- 20 min de questions réponses à l'initiative des membres du jury. Il pouvait aussi bien s'agir de mises en situation que de questions plus générales de culture administrative.

Lorsqu'ils connaissaient personnellement et professionnellement un candidat, les membres du comité se sont déportés, s'abstenant de leur poser des questions et de participer aux délibérations les concernant.

V. Des recommandations aux candidats

Ce tour extérieur implique une **préparation sérieuse et méthodique**, qui a souvent fait défaut. Il constitue non seulement une voie d'accès aux missions de directeurs de services pénitentiaires, avec les responsabilités et les perspectives qui y sont afférentes, mais également un accès au corps interministériel des administrateurs de l'État.

Le jury s'attache à sélectionner une partie des candidats sur la base d'une prestation de 30 min. Dans ce laps de temps imparti, il revient aux candidats de **convaincre son auditoire**.

Les évaluations hiérarchiques (dont le jury a connaissance) ne constituent qu'un appui pour préparer l'entretien.

Des candidats aux capacités professionnelles éprouvées n'ont ainsi pas été sélectionnés à la suite d'un entretien peu concluant, sans que cela remette en question, pour autant, leurs qualités professionnelles intrinsèques.

1/ Concernant la **présentation de 10 minutes**, il conviendra :

- de **proscrire une approche chronologique et descriptive** de leur déroulé de carrière au profit d'une **présentation dynamique tournée vers les compétences requises** pour exercer les missions d'un directeur des services pénitentiaires et **les acquis de l'expérience**.

Les candidats sont invités à identifier ce qui différencie les fonctions d'un directeur de services pénitentiaires des autres fonctions qu'ils ont pu occuper auparavant. Pour cela, les candidats peuvent échanger avec des collègues et **prendre connaissance du référentiel de compétences de la haute fonction publique sur le site de la DIESE**.

Les candidats doivent par ailleurs démontrer qu'ils sont en mesure de **se projeter dans une large variété d'emplois**, tant en établissement qu'en administration centrale.

Les candidats doivent **démontrer leurs compétences** ; le simple fait de les énumérer ou d'avoir occupé des postes pour lesquels ces compétences sont requises n'est pas de nature à emporter la conviction du jury.

- de **maîtriser le temps imparti** de 10 minutes ; trop de candidats ont dû être interrompus par le jury, ouvrant la phase d'échange sur de mauvaises bases.

La présentation de 10 minutes doit être équilibrée dans son ensemble et intégrer nécessairement une **partie substantielle relative aux motivations**. Sur ce point, les candidats doivent faire **preuve de sincérité** de manière à exposer au jury leurs motivations – ce qui implique une projection des candidats dans les fonctions auxquelles ils aspirent.

- de ne pas réciter une présentation apprise par cœur ; le jury souligne le mauvais effet d'un candidat qui se retrouve déstabilisé lorsqu'il se perd dans une présentation peu structurée.
- de maîtriser leur stress et leurs émotions.

2/ Concernant l'échange de 20 minutes :

Globalement, il est attendu du candidat qu'il réagisse aux interactions avec le jury avec sincérité. Ils doivent faire l'effort de **structurer leurs réponses** et d'apporter des **réponses claires**, formulées dans un français à la **syntaxe irréprochable**.

Le candidat peut demander au jury de reformuler une question et peut prendre un temps bref pour articuler sa réponse en la contextualisant et en l'illustrant de situations professionnelles vécues.

L'ensemble des réformes ou des politiques publiques portées par le ministère de la Justice doit être maîtrisé. Les candidats doivent pouvoir évoquer **les sous-jacents, les enjeux et les impacts attendus ou constatés**. Les candidats doivent être en mesure de **problématiser** le sujet.

Pour les questions portant sur les pratiques de management, les candidats doivent s'appuyer sur les acquis de leur expérience mais ne doivent pas, pour autant, s'y enfermer. Les réponses doivent témoigner **d'une prise de hauteur et de recul**. Elles doivent témoigner d'une capacité à **intellectualiser l'analyse des situations et à appréhender l'ensemble des conséquences**. L'ensemble des acteurs doit être identifié pour venir en support de la résolution d'une situation RH, par exemple.

Concernant le **principe de loyauté**, les candidats sont invités à prendre la juste mesure de ce qui est attendu d'eux en qualité de futurs hauts fonctionnaires. S'il est essentiel d'appuyer sa hiérarchie au quotidien et d'agir avec intégrité vis-à-vis d'elle, il est tout aussi important d'être en mesure de partager ces **analyses y compris critiques** sur les consignes données et d'être un rempart contre toute décision qui pourrait poser des difficultés en termes d'exécution voire qui mettrait l'institution en difficulté.

Lorsque les candidats sont invités à donner leur avis sur des sujets d'actualité ou sur des réformes en cours, le jury s'attend à une réponse étayée qui démontre la **capacité de raisonnement des candidats et leur capacité à prendre position de façon mesurée**. Les candidats ne peuvent pas se retrancher derrière le devoir de réserve des fonctionnaires ; en tant que citoyen intéressé par la chose publique, il leur est justement demandé, dans ce cadre, de s'exprimer et de construire une argumentation étayée.

A l'appui de ces prises de position, les candidats doivent être en mesure de **s'appuyer sur des données chiffrées macro ainsi que sur de la documentation** (rapport de la Cour des comptes, rapports de parlementaires, commissions d'enquête, rapports de l'Inspection générale de la Justice, rapport de l'IGA, etc.).

NOTE : Cette année, le jury n'a que peu exploré le champ de l'ensemble des politiques publiques portées par l'État. Il se peut que de prochains jurys élargissent légitimement le champ de leur questionnement. Dès lors, les candidats sont invités à **suivre l'actualité**, dans son ensemble, avec assiduité, et à **s'approprier les grands enjeux contemporains**.

Le président du comité de sélection

Christophe DEBARBIEUX

