

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 2026

Ce rapport a vocation à éclairer les candidats sur le niveau attendu par le jury au regard des missions confiées aux conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation

I – L'organisation du concours

Les concours pour le recrutement des CPIP au titre de l'année 2026 ont été ouverts par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, du 1^{er} octobre 2025.

Le nombre total de poste initialement fixé à 85 en vertu d'un arrêté du 20 janvier 2026 a été réhaussé à 191 par un arrêté modificatif du 12 mai 2026, réparti comme suit :

- Concours externe sur épreuves : 78 postes
- Concours externe sur titres : 7 postes
- Concours interne: 78 postes
- Troisième concours: 28 postes

A l'issue de sa délibération du 28 mai 2026, le jury n'a pas pourvu l'intégralité des postes ouverts au concours interne et au troisième concours, les listes principales des concours internes et troisième concours comportant respectivement 61 et 9 lauréats.

En application du dernier alinéa de l'article 7 du décret statutaire du 30 janvier 2019, l'autorité organisatrice a décidé d'attribuer les 36 postes non pourvus, d'une part au concours externe sur épreuves (33 postes), d'autre part au concours externe sur titres (3 postes). Pris sur avis conforme du ministère de la fonction publique, l'arrêté du 22 juin 2026 fixe dès lors la répartition suivante :

- Concours externe : 111 postes
- Concours interne : 61 postes
- Concours « 3^{ème} concours » : 9 postes
- Concours « externe sur titres » : 10 postes

II – Statistiques des concours de la session 2026

Nombre de candidats inscrits	2023	2024	2025	2026	Evolution en % par rapport à 2025
Externe	1959	1923	1679	1663	- - 1 %
Interne	1009	1005	887	801	- -10,7 %
3 ^{ème} concours	144	141	136	176	- +22,7 %
Externe sur titres	311	319	317	319	- +0,6 %
Total	3423	3388	3019	2959	- - 2%

Si les évolutions sont hétérogènes selon les voies d'accès, on observe néanmoins la poursuite de la décroissance du nombre global de candidats inscrits.

A) Phase d'admissibilité et de sélection

En 2026, le taux de participation aux épreuves écrites est globalement de 47 %, soit une diminution de trois points par rapport à 2025.

	Inscrits	Candidats présents aux épreuves d'admissibilité	Taux de présence aux épreuves d'admissibilité	Candidats admissibles	Taux de sélectivité (Admissible / Présents)
Externe	1663	686	41,2%	228	33,2 %
Interne	801	330	41,1 %	143	43,3 %
3 ^{ème} concours	176	63	35,7 %	30	47,6 %
TOTAL	2640	1079	40,8 %	401	38,2 %

- Résultats par concours et épreuve

1) Concours externe

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

Concours	Nombre de copies	Note minimum	Note maximum	Moyenne	Écart maximal de points entre groupes d'examineur
Externe 2026	703	0 (8 copies dont 3 ruptures d'anonymat)	20	11,31	4,74
Externe 2025	739	0 (17 copies dont 1 rupture d'anonymat)	20	9,78	5,33

2ème épreuve : Note de synthèse

Session	Nombre de copies	Note min	Note max	Moyenne	Écart maximal de points entre groupes d'examineurs
2026	686	0 (3 copies dont 2 ruptures d'anonymat)	20	11,60	4,28
2025	703	0 (2 copies, sujet non traité)	20	11,35	4,60

2) Concours interne

Epreuve de cas pratique

Session	Nombre de copies	Note minimum	Note maximum	Moyenne	Écart maximal de points entre groupes d'examineurs
2026	373	0 (15 copies dont 11 ruptures d'anonymat)	20	9,58	4,50
2025	435	0 (27 copies)	20	9,67	4,92

3) 3^{ème} concours

Cas pratique

Session	Nombre de copies	Note minimale	Note maximale	Moyenne	Écart maximal de points entre groupes d'examineurs
2026	63	0 (2 copies dont 1 rupture d'anonymat)	18	10,03	4,78
2025	39	0 (5 copies dont 5 ruptures d'anonymat)	18	7,79	5,36

4) Recevabilité et sélection des dossiers des candidats inscrits au concours externe sur titres

Nombre de dossiers reçus	Nombre de dossiers recevables	Nombre de dossiers sélectionnés
196	126	22

- Seuils d'admissibilité fixés par le jury

Concours externe :	Concours interne :	3 ^{ème} concours :
68 points	55 points	20 points
228 candidats admissibles	143 candidats admissibles	30 candidats admissibles

B) Phase d'admission

Sur les 414 candidats convoqués aux épreuves d'admission, toutes voies confondues, 368 ont participé à toutes les épreuves, soit un taux de participation total de 88 %.

Nombre de candidats convoqués aux épreuves d'admission (oraux)	Session 2026		
	Hommes	Femmes	Total
Externe	17	211	228
Interne	32	109	141
3 ^{ème} concours	4	19	23
Externe sur titres	1	21	22
Total	54	360	414

- Répartition des candidats aux concours 2026 par civilité et âge déclaré :

Concours externe	Nombre de candidats	Hommes	Femmes	Âge minimal	Âge maximal	Âge moyen
Candidats inscrits	1663	279	1384	20	63	28,8
Candidats admissibles	228	17	211	16	52	26
Présents aux épreuves d'admission	211	15	196	20	43	23,7

Concours interne	Total	Hommes	Femmes	Âge minimal	Âge maximal	Âge moyen
Inscrits	801	299	502	20	61	41
Admissibles	143	32	111	23	55	39
Présents aux épreuves d'admission	117	24	93	23	55	37,6

Concours externe sur titres	Nombre de candidats	Hommes	Femmes	Âge minimum	Âge maximum	Âge moyen
Inscrits	319	58	261	20	60	31
Sélectionnés	22	1	21	24	52	31
Présents aux épreuves d'admission	20	1	19	22	51	30

3 ^{ème} concours	Nombre de candidats	Hommes	Femmes	Âge minimum	Âge maximum	Âge moyen
Candidats inscrits	176	50	126	24	63	43
Candidats admissibles	30	6	24	27	56	40
Candidats présents aux épreuves d'admission	20	3	17	26	53	37,7

	Admission						
	Candidats présents à aux épreuves d'admission	Taux de présence aux épreuves d'admission	Candidats admis liste Principale(LP)	Candidats admis sur Liste Complémentaire (LC)	Total du 1 ^{er} admis (en nombre de points)	Total du dernier admis (en nombre de points)	Taux de sélectivité (LP +LC)
Externe	211	92,50%	78	88	241,5	170	78%
Interne	117	78%	61	0	249,5	158	52%
Externe sur titres	20	90%	7	3	19,5	14	50%
3 ^{ème} concours	20	86,90%	9	0	106	67,5	45%

- **Résultats par épreuve**

1 - Entretien individuel : nombre moyen de points attribués par les groupes d'examineurs en fonction du concours (après application des coefficients correspondants)

Groupes d'examineurs	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Externe sur épreuves – du 19 au 22 mai 2026	91	66	75	84	78	69	68	74	70	65	75	83	67	66	63	77
Interne - du 22 au 27 mai 2026	75	54	64	72	64	64	64	63	65	35	53	77	73	63	48	69
Externe sur titres - 18 mai 2026	15	11	16	12	19	13	12	/	15	15	12	6	16	14	11	19
Troisième concours – du 18 au 26 mai 2026	44	/	7	32	28	/	20	60	32	28	56	20	56	34	68	52

2 – Table ronde : nombre moyen de points attribués par les groupes d'examineurs en fonction du concours (après application des coefficients correspondants)

Groupes d'examineurs	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Externe sur épreuves du 19 au 22 mai 2026	45	43	46	46	47	41	41	41	35	34	40	43	38	42	42	48
Interne du 26 au 27 mai 2026	44	37	37	32	29	33	24	49	38	32	32	33	30	31	35	41

- **Analyse de l'origine géographique des candidats admis à la session 2026 (liste principale et liste complémentaire)**

Direction interrégionale de rattachement	Externe		Interne		Externe sur titres		3 ^{ème} Concours	
	Nombre	Part de l'ensemble des admis	Nombre	Part de l'ensemble des admis	Nombre	Part de l'ensemble des admis	Nombre	Part de l'ensemble des admis
Lyon	14	8,43	7	11,48%	0	0%	1	11,11%
Dijon	11	6,63%	1	1,64%	1	10%	0	0%
Rennes	20	12,05%	4	6,56%	3	30%	0	0%
Strasbourg	12	7,23%	2	3,28%	2	20%	0	0%
Lille	18	10,84%	6	9,84%	1	10%	1	11,11%
Paris	25	15,06%	18	29,51%	1	10%	2	22,22%
Bordeaux	37	22,29%	8	13,11%	0		2	22,22%
Toulouse	12	7,23%	3	4,92%	1	10%	1	11,11%
Marseille	15	9,04%	6	9,84%	1	10%	2	22,22%
Outre-Mer	2	1,2	6	9,84%	0	0%	0	0%
Total	166	100	61	100	10	100	9	100%

III – Déroulement des concours et analyse des résultats 2026

A – Concours externe

1 - Epreuves d'admissibilité

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

Sujet : « **Tous égaux ?** »

Le sujet a été bien compris et traité par les candidats qui ont pu mettre en avant leurs connaissances et leurs capacités à construire un plan. Certaines copies ont su mobiliser des références variées qui ont permis de les distinguer. Une vigilance particulière a été apportée sur l'orthographe et la grammaire.

On observe néanmoins que certaines copies faisaient apparaître des positionnements jugés contraires aux principes et obligations du fonctionnaire (droit de réserve notamment), sans analyse et sans fondements textuels.

2ème épreuve : Note de synthèse

Sujet : « **Les enjeux de la lutte contre la criminalité organisée en France** »

Il s'agissait d'un sujet d'actualité, comme bien souvent. Les candidats qui lisent l'actualité, notamment celle concernant le ministère de la Justice et celle de l'administration pénitentiaire en particulier, peuvent gagner du temps dans la compréhension du sujet. Sinon, il s'agit d'un sujet qui demande de la méthode : les entraînements permettent de bien se préparer.

2 - Epreuves d'admission

1ère épreuve : Entretien individuel

Les sujets de culture générale ont été traités de manière inégale, avec une majorité de candidats qui ne font que survoler le sujet sans véritablement approfondir les exemples utilisés. Les candidats n'utilisent pas le temps qui leur est imparti (10 minutes), ce qui met en évidence des difficultés de structuration du propos et de gestion du temps.

La majorité des candidats ayant pu exercer comme CPIP contractuel, faire un stage en milieu ouvert ou un service civique, une immersion en SPIP ou des rencontres professionnelles avec des CPIP ou des DPIP démontrent en entretien une meilleure maîtrise des missions du SPIP et du métier de CPIP au quotidien. Leurs motivations pour intégrer ce corps de métier et la fonction publique sont plus authentiques et affinées et leurs réponses, plus réalistes, correspondent mieux au positionnement professionnel attendu avec une hauteur de vue. C'est une véritable plus-value qui peut venir casser certaines représentations erronées du métier voire se prémunir d'un certain idéalisme voire angélisme et peut faire la différence à l'oral.

Certains jurys ont toutefois fait le constat que des candidats ayant eu une expérience en SPIP n'ont pas su la valoriser. De même, il était regrettable que certains d'entre eux aient manqué de curiosité professionnelle pour le milieu qu'ils n'ont pas fréquenté (une personne ayant fait un stage en milieu fermé ignore complètement dans son discours les missions du CPIP en milieu ouvert ou inversement). A contrario, certains candidats n'ayant pu obtenir un stage ou un contact avec des professionnels du SPIP ont compensé leur manque d'expérience par leur curiosité professionnelle.

Il a été constaté par ailleurs que certains candidats n'ont pas réussi à maîtriser leur stress ce qui a pu nuire à la qualité de leur prestation orale. Ils sont encouragés à travailler sur la gestion de leur stress dans leur préparation de concours.

Sans avoir de données précises, un nombre important de candidat a déclaré avoir passé d'autres concours en parallèle. Parmi ces concours, tous concernaient soit la magistrature soit les métiers de l'administration pénitentiaire (ENM, DPIP, DSP, capitaine). Certains d'entre eux passent l'oral de CPIP pour se tester. La motivation réelle pour ce métier de CPIP très riche est, de fait, questionnée.

Nous notons enfin que certains candidats externes se distinguent par la richesse de leur parcours et la maturité de leur projet professionnel. Ils ont réussi à mettre à profit des périodes de stage parfois très courtes (1 journée) pour valoriser et expliciter les motivations à intégrer la fonction publique.

2^{ème} épreuve : Epreuve collective

Cet exercice communément appelé table ronde a été globalement bien moins réussi. L'enjeu de cette épreuve collective est mal appréhendé par une partie des candidats qui peinent à adopter la posture attendue et à comprendre la logique de l'exercice. Comme l'explique l'arrêté du 2 octobre 2020 relatif aux règles d'organisation générale, à la nature et au programme des épreuves des concours pour le recrutement de conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation, l'épreuve dite de la table ronde vise à « apprécier **l'aptitude à la prise de parole, les qualités relationnelles et d'écoute du candidat**. Elle consiste, pour les candidats réunis face aux membres de jury, à élaborer une réponse collective à une mise en situation professionnelle ». L'enjeu est de se mettre en situation de groupes de travail (qui sont nombreux dans les services), de réunions de services ou de réunions partenariales où des dissensions peuvent se faire entendre et d'observer l'aptitude à dialoguer et à présenter ses idées tout en écoutant celles des autres.

Pour les externes qui ont bénéficié d'une préparation, le discours est apparu bien souvent lisse et sans authenticité. Il en ressort des phrases types « je suis d'accord avec toi ; en même temps ; nous pouvons peut-être faire un point d'étape ; qu'en pensez-vous ; sommes-nous tous d'accord ? » qui amènent à une uniformisation des échanges et à une certaine lassitude des jurys à écouter les candidats.

L'écoute a souvent semblé surjouée avec un manque de naturel et une volonté d'appartenance sans faille à un groupe extrêmement bienveillant. De manière générale, peu de candidats ont su ou ont osé faire part de leurs désaccords. C'est dommage car ce n'est pas parce qu'un point de vue l'emporte par une majorité que c'est le bon : il faut savoir **oser prendre sa parole**. La crainte sans doute de ne pas savoir s'affirmer de manière adaptée n'a pas permis de faire émerger des idées différentes du consensus du groupe.

Certains hors-sujets ont pu être observés ou bien un manque d'approfondissement des propositions de certains candidats. Le groupe ne prenait pas assez le temps de bien lire le sujet et de l'incarner. **Il s'agit avant tout d'un jeu de rôle**. Si le sujet met en avant plusieurs personnes avec des fonctions différentes, il faut que les candidats se répartissent les rôles, y compris s'il y a un rôle de leader.

La qualité des échanges n'est pas dépendante du sujet et notamment de son rapport ou non au métier de CPIP. Au contraire, certains jurys ont pu observer que les sujets qui ne touchaient pas au métier de CPIP mettaient tout le monde sur un même pied d'égalité.

Durant les 10 minutes d'entretien individuel qui font suite à la table ronde, il a été observé une difficulté des candidats à s'autoévaluer. Les candidats qui avaient été clairement leaders avaient du mal à reconnaître leur posture, comme si c'était mal vu d'être un leader. De même, lorsque certains candidats ont été invités à expliquer avec quels candidats ils aimeraient le moins travailler, ils ont eu du mal à prendre position, comme si cela pouvait être préjudiciable. Par ces questions, le jury sensibilise et questionne la capacité à choisir son binôme, ce qui est habituel pour l'animation d'actions collectives en SPIP.

B - Concours externe sur titres

1 - Sélection des dossiers

Une sélection des dossiers a été opérée conformément à l'article 8 de l'arrêté d'organisation du concours, aux termes duquel : « les candidats sélectionnés sur dossier sont convoqués à un entretien préalable avant l'admission ».

Sur invitation du bureau du recrutement, le jury a donc décidé de sélectionner 22 candidats pour les 3 postes initialement proposés. Une grille d'évaluation a été remplie et tous les candidats ayant eu entre 18 et 20 ont été admissibles à un entretien.

Ce concours permet une formation écourtée d'une année au lieu de deux. Les membres du jury avaient donc en tête de sélectionner des candidats avec une ou des expériences mettant en avant des connaissances et compétences opérationnelles directement transposables au métier de CPIP. Ceux qui présentaient une expérience de CPIP étaient, de fait, favorisés mais, s'ils ont été majoritaires dans les profils sélectionnés, d'autres ont pu défendre leur parcours également.

2 - Entretien individuel

L'entretien a pour objectif de confirmer l'appréhension positive de l'examen du dossier du candidat et « à apprécier les motivations et les aptitudes du candidat à exercer l'emploi de conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation ». L'oral étant la seule épreuve, elle s'avère déterminante et peut permettre au candidat de faire totalement illusion. Il est proposé l'instauration d'une épreuve de table ronde pour ce concours.

Il ressort des oraux que les externes sur titres avaient des niveaux très différents. De manière étonnante, certains candidats exerçant pourtant des fonctions de CPIP contractuels, ont été en difficulté pour expliciter leur environnement professionnel.

C -Concours interne

1 - Epreuve d'admissibilité : Cas pratique

Sujet: « Vous êtes CPIP en milieu ouvert. Vous projetez de mettre en place un TIG pédagogique sur la sécurité routière que vous présentez à votre direction par la transmission d'une présentation écrite argumentée, en justifiant le choix de la prise en charge collective, les objectifs visés et les bénéfices pour les personnes, le tout accompagné d'une fiche action synthétique. »

*L'épreuve de cas pratique n'a pas été comprise par la majorité des candidats. **Il ne s'agit pas d'une synthèse de documents à présenter à la direction**, une sorte de note de synthèse bis pour les internes. Non. Il est demandé au candidat, à partir des documents proposés, de présenter à une direction fictive dans un SPIP fictif tous les arguments favorables qui permettraient de valider un projet de TIG collectif. Il s'agit donc d'une synthèse dans le sens où le candidat doit s'appuyer sur les arguments de fond présentés dans chaque document pour réfléchir à son projet. Le candidat est mis en situation concrète d'un CPIP qui a repéré un besoin dans son service et qui prend des initiatives pour répondre à ce besoin après une évaluation argumentée. Il est motivé pour mettre en place une action collective et doit obtenir l'aval de sa direction pour le faire : il doit donc expliquer son choix, exposer la genèse du projet, justifier le choix d'un TIG collectif, quels sont les objectifs visés, les avantages, le public cible, pourquoi la thématique de la sécurité routière (parce que de nombreuses personnes sont condamnées pour ces faits dans le service ou sur tel secteur et/ou parce que le procureur s'est dit intéressé par ce genre d'initiative), qui anime (CPIP, partenaires, lesquels et pourquoi ? Où cela va se passer ? Quelle méthodologie le CPIP va proposer ?*

Combien de séances, sur quels thèmes et pourquoi ? Combien cela va coûter, à qui s'adresse le CPIP pour trouver les financements ... ?)

Le candidat doit s'inspirer des données des documents mais peut extrapoler également pour rendre plus réaliste sa présentation et s'inspirer également de sa propre expérience pour enrichir ses arguments. La fiche action vient résumer de manière visuelle les éléments saillants du projet. Alors qu'elle fait partie intégrante du sujet, certains candidats ne l'ont pas remplie, faute de temps peut-être ? C'est une épreuve qui s'adresse à des candidats internes, donc à des professionnels qui ont une expérience, des compétences et normalement une connaissance de leur futur environnement de travail : cela doit se lire et se sentir dans la copie !

2 - Epreuves d'admission

1^{ère} épreuve : Entretien individuel :

S'il y a eu de très bons candidats, le niveau général a été plutôt inégal avec une connaissance de la réalité du terrain étonnamment moins bonne que celle des externes, des représentations biaisées de l'institution pénitentiaire, du public pris en charge et des missions attachées à la fonction de CPIP. Les greffiers étaient bien représentés.

L'impression qui domine est que les candidats internes n'ont pas tous pris le temps de préparer leur oral. Il en ressort pour un certain nombre d'entre eux des motivations peu développées et superficielles pour devenir CPIP. Peu de candidats ont pris le temps de rencontrer des professionnels du SPIP pour recueillir des informations et faire l'effort de mieux comprendre le travail quotidien d'un CPIP. Certains idéalisent le milieu ouvert, le méconnaissent et sont dans l'incapacité de décrire l'environnement de travail du CPIP et de citer par exemple les peines confiées au SPIP. La probation est largement méconnue des candidats, qui n'évoquent que l'aspect insertion du métier. Les différentes modalités d'intervention ne sont pas connues non plus (entretiens individuels et animation de programmes collectifs), pas plus que le code de déontologie. Il en ressort une vision caricaturale du métier de CPIP, ce qui affaiblit la candidature de certains candidats. Le niveau d'expression orale a pu parfois soulever des interrogations également, le vocabulaire étant parfois faible ou inadapté.

Chez certains candidats encore, le choix de se présenter au concours semble davantage guidé par des considérations statutaires (catégorie A) que par des motivations liées aux missions du SPIP, ce qui n'est pas satisfaisant et ne suffit pas à convaincre le jury.

Enfin, étonnamment, certains candidats semblent ne pas avoir su capitaliser sur leurs expériences passées ou actuelles (ex : CPIP contractuels) et sont passés à côté de leur oral.

Dans la présentation de 10 minutes, certains candidats n'ont évoqué que leurs parcours professionnels oubliant de présenter leurs parcours personnels également. La pratique de loisirs par exemple peut permettre de développer des compétences transversales. Des candidats ont par ailleurs pu apparaître stressés, ce qui a altéré la qualité des échanges et peut surprendre au regard de leur expérience professionnelle.

Le niveau des candidats reçus n'a pas permis de recruter les 78 postes initiaux. La note a été arrêtée à 12,15/20 à la majorité des membres du jury et n'a permis de ne retenir que 61 candidats.

2^{ème} épreuve : Epreuve collective

Mêmes remarques que pour les externes.

D -Troisième concours

1 - Epreuve d'admissibilité : Cas pratique

Sujet : « Vous êtes CPIP en milieu fermé, référent AICS (Auteur d'Infraction à Caractère Sexuel). Votre hiérarchie constate une augmentation du nombre de détenus condamnés pour des faits d'AICS. Le

directeur fonctionnel du SPIP vous demande de travailler en binôme avec la psychologue du service sur la construction d'un projet de prise en charge collective à destination de ce public. Vous présenterez ce projet en réunion de service, en deux temps :

- d'abord une présentation argumentée en justifiant le choix de la prise en charge collective, les objectifs visés et les bénéfices pour les personnes détenues.
- Puis une déclinaison opérationnelle du projet sous forme d'une fiche action. »

Je renvoie aux commentaires effectués pour la même épreuve pour les internes : **il ne s'agit pas d'une épreuve de synthèse déguisée**. Il s'agit de se mettre dans la peau d'un CPIP qui a travaillé en binôme avec la psychologue du service sur un projet de prise en charge collective à destination d'un public AICS et qui le présente à ses collègues. Toutes les consignes étaient dans le sujet : il faut prendre le temps de bien lire le sujet (c'est-à-dire plusieurs fois en surlignant les mots clefs) pour ne pas passer à côté. Les documents viennent éclairer le candidat sur le sujet et lui donner des pistes de réflexion pour penser son projet. Il peut s'en inspirer pour donner vie à son projet d'action collective et il peut aussi se servir de son expérience, s'il en a en la matière, pour faire des propositions plus personnelles. Le sujet s'adresse à des personnes issues du 3^{ème} concours donc avec une expérience professionnelle. Le sujet de cas pratique vise à les mettre en situation de vie professionnelle réelle. L'arrêté précise que « Cette épreuve vise à vérifier les qualités rédactionnelles des candidats, leur capacité d'analyse et de synthèse, ainsi que leur aptitude à proposer des solutions de manière argumentée et organisée ». On attend donc des candidats de faire valoir des qualités rédactionnelles déjà éprouvées, de savoir lire rapidement les documents pour en retirer l'essentiel qui pourra leur servir dans leur rédaction. Tous les documents proposés ont une utilité et ont été choisis avec soin et à bon escient par les examinateurs.

La fiche action a souvent été négligée par les candidats. Or, elle faisait partie intégrante du sujet et se veut être une synthèse du projet dans tous ses aspects. Un exemple de fiche action était en plus donnée dans les documents ! Les fiches action sont utilisées dans les services et servent de base à la demande de financements. L'aspect coût de l'action ne doit donc pas être négligé.

2 - Epreuve d'admission : Entretien individuel

Les candidats du 3^{ème} concours avaient globalement peu de connaissances du métier de CPIP et leurs motivations étaient floues.

Les candidats ne semblaient pas vraiment préparés à la réalité des missions, n'ayant pas fait l'effort de rencontrer des professionnels du SPIP ou de solliciter une immersion. Le niveau global des candidats, l'absence de préparation manifeste du concours et leurs motivations ont largement interrogé les membres du jury. Nous en avons déjà difficilement admis 31 à l'oral pour 28 postes. 5 candidats ont eu des notes éliminatoires et 10 ne se sont pas présentés. Il en est resté 9 avec un niveau jugé suffisant par les membres du jury.

IV- Observations sur les profils et qualités attendues des candidats

De manière globale (avec des exceptions), les candidats externes étaient très majoritairement issus d'une formation Master 2 en droit. Ce sont très majoritairement des femmes. Leur parcours universitaire leur confère de solides connaissances juridiques et une bonne maîtrise des concepts et fondamentaux attendus dans le cadre du concours avec un bon niveau de langage. Les candidats ont été sérieusement préparés : un certain nombre d'entre eux ont bénéficié de l'accompagnement d'une préparation privée ce qui rend les présentations personnelles très scolaires et standardisées avec un manque de spontanéité. Les motivations des candidats peuvent donc paraître parfois superficielles.

Le niveau des externes est de manière générale beaucoup plus satisfaisant que les autres concours. Il est ainsi très frustrant que ce recrutement ne soit pas plus valorisé en termes de quantité de postes, nous privant ainsi d'excellents futurs collègues. Cela s'est confirmé par les seuils d'admissibilité : 13,6/20 pour les externes et 11/20 pour les internes. De plus, le niveau des écrits pour le 3^{ème} concours était très bas (seuil d'admissibilité à 10/20) et nous savions d'emblée que nous ne prendrions pas tout le monde : 30 admissibles pour 28 postes.

A contrario, nous avons eu d'excellents dossiers d'externes sur titres et cela a été extrêmement difficile de faire une première sélection des dossiers. Nous en avons choisi 22, toutes les notes des candidats sélectionnés allant de 18 à 20.

Il est donc regrettable que ce concours ne propose pas plus de postes : on gagnerait de la diversité, des compétences transversales utiles pour les services, une pluralité d'expériences et surtout une arrivée sur les terrains beaucoup plus rapide, la formation n'étant que d'une année.

Pour l'admissibilité, les membres du jury ont eu à cœur de maintenir un niveau d'écrit le plus en cohérence possible avec les attendus du métier. Un CPIP rédige de très nombreux écrits qui s'adressent au magistrat mandant mais aussi à sa hiérarchie, aux nombreux partenaires. Rédiger sans fautes est une exigence qui aujourd'hui, malheureusement, se délite. Dans ce métier, ce n'est pas possible : les mots ont un sens. Une mauvaise grammaire et/ou une mauvaise orthographe change le sens d'une phrase et ne permet pas de se comprendre. Or, il est demandé aux CPIP d'éclairer le magistrat sur une situation. Il est donc essentiel de savoir bien écrire.

Si, encore une fois, la qualité des écrits des externes était très satisfaisante, celle des internes et du 3^{ème} concours a été extrêmement décevante et nous savions déjà que nous serions confrontés à des difficultés pour les oraux. Ce qui devait arriver arriva : pour préserver le niveau de ce concours A, le jury n'a pas pu recruter en première intention le nombre de candidats requis pour les internes et le 3^{ème} concours. Le texte permettant un report de postes, il a été validé par le ministère le report sur les concours externe et externe sur titres.

Il s'agit d'un concours de catégorie A qui exige des candidats un niveau rédactionnel certain qui ne s'improvise pas et donc se prépare de longue haleine tant dans les écoles que dans le cadre de son parcours professionnel (internes et 3^{ème} concours).

A l'oral, la motivation doit s'incarner non seulement par l'attitude du candidat mais aussi en démontrant aux membres du jury tout ce qui a été entrepris au cours des mois ou années passées et qui manifeste l'intérêt réel pour ce métier. Nous souhaitons travailler avec des futurs collègues qui partageront la même passion pour ce métier pas comme les autres. Notre mission de prévention de la récidive exige un investissement et une motivation au quotidien orchestrés par un référentiel des pratiques opérationnelles qui est appliqué dans les SPIP. Elle impose également le respect d'un code de déontologie qui nécessite une rigueur dans l'exercice de son métier. C'est l'ensemble de ces aptitudes qui est recherché durant les épreuves orales.

Le vice-président du jury

Alexandre HEURTAULT

