

## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>100034</b>	De <b>M. Nicolas Bays</b> ( Socialiste, écologiste et républicain - Pas-de-Calais )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt;</b> Justice		<b>Ministère attributaire &gt;</b> Justice
<b>Rubrique &gt;</b> système pénitentiaire	<b>Tête d'analyse &gt;</b> établissements	<b>Analyse &gt;</b> surveillants pénitentiaires. recrutement.
Question publiée au JO le : <b>18/10/2016</b> Réponse publiée au JO le : <b>16/05/2017</b> page : <b>3625</b> Date de changement d'attribution : <b>07/12/2016</b>		

### Texte de la question

M. Nicolas Bays attire l'attention de M. le garde des sceaux, ministre de la justice sur les problématiques de recrutement des surveillants pénitentiaires. Il semble que le métier ne soit pas assez attractif pour susciter assez de candidatures de qualité et ce malgré la volonté de l'État d'augmenter le recrutement de ce type de personnel. Aussi il souhaite savoir dans quelle mesure il serait possible d'améliorer l'attractivité de ce métier indispensable au bon fonctionnement du système judiciaire et pénitentiaire français.

### Texte de la réponse

Afin de susciter un grand nombre de candidatures aux concours, l'administration pénitentiaire mène, depuis janvier 2003, des campagnes de communication relatives aux métiers pénitentiaires dans différents médias : presse, télévision, radio, sur internet. Depuis 2015, une nouvelle campagne a été lancée à la télévision, sur internet mais aussi par affichage. La mise en ligne sur un site dédié de témoignages de fonctionnaires de l'administration pénitentiaire sur leur métier et la participation à de nombreux salons et forums permet notamment de sensibiliser les étudiants sur les métiers offerts par l'administration pénitentiaire. Le partenariat avec Pôle emploi a été développé, avec la diffusion notamment d'affiches dans toutes les agences. Afin de présenter les épreuves du concours et de mieux guider les candidats dans leur préparation, un courriel a été adressé à environ 20 000 candidats désirant s'inscrire au concours de surveillant pénitentiaire. De plus, l'administration pénitentiaire a décidé d'organiser, à destination des candidats admissibles, une session de présentation de l'administration pénitentiaire. Elle a aussi réalisé, en 2012, à l'attention de ce public, un film présentant une journée de travail d'un surveillant au sein d'un établissement pénitentiaire. En ce qui concerne l'organisation des concours, il est apparu nécessaire de rénover les tests psychologiques utilisés par des psychologues. Ces tests ne semblaient plus en adéquation avec le profil recherché et la population testée. Aussi, l'ensemble des tests psychologiques utilisés ont été remplacés par de nouveaux tests plus adaptés, améliorant ainsi la qualité des recrutements de l'administration pénitentiaire. De plus, l'administration pénitentiaire continue à professionnaliser les membres de jury des concours qu'elle a organisés dans le cadre de la mise en place de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) dans la fonction publique. Celle-ci favorise un mécanisme d'évaluation et de comparaison des compétences et aptitudes professionnelles, fondé sur des critères professionnels. L'ensemble des membres de jury est formé aux techniques d'entretien et de recrutement. Par ailleurs, à l'aune des résultats des derniers concours, il est apparu que l'échelle de notation des épreuves de sports du concours de surveillants était particulièrement exigeante en matière de performances sportives. Aussi, l'arrêté relatif aux modalités d'organisation, au programme et à la nature des épreuves du concours pour le recrutement de surveillants de l'administration pénitentiaire est-il en cours de



modification. En effet, il a été jugé opportun de supprimer le zéro éliminatoire prévu par l'arrêté. Les candidats doivent répondre d'une bonne condition physique qui est évaluée par un médecin agréé qui décide de l'aptitude aux fonctions. Ainsi, il paraît disproportionné de maintenir le caractère éliminatoire aux épreuves sportives et priver un bon candidat de ses chances, dès lors qu'il aurait reçu un avis positif du médecin agréé, d'être lauréat du concours sur ce seul motif. Enfin, la question de la diversification des voies de recrutement est également en cours d'expertise à la fois pour améliorer la réussite au concours de candidats ayant déjà eu une expérience professionnelle, mais également pour recruter de jeunes candidats (actions auprès des missions locales, des lycées professionnels). En effet, si le concours est ouvert aux candidats âgés de 19 à 42 ans, la moyenne d'âge des lauréats est de 29 ans.