

LE RECRUTEMENT DES SURVEILLANTS PENITENTIAIRES

1- LES ENJEUX

2- LE SYSTÈME DU CONCOURS NATIONAL

3- UNE ATTRACTIVITE FAIBLE

4- LES PERSPECTIVES

1- LES ENJEUX ACTUELS

- COMBLER LES POSTES :
 - Pyramide des âges : départs en retraite
 - Nouvelles missions : UHSI et UHSA (santé), extractions judiciaires et médicales, spécialités ERIS, (formateurs, moniteurs de sport)
- AMELIORER LA QUALITE DU SERVICE
 - Les jeunes professionnels peuvent porter le changement
 - Si les personnels sont en nombre suffisant, la prise en charge des détenus peut être active et efficace.



2- LE CONCOURS NATIONAL

2 concours en 2016 et 2017

Objectifs annuels difficiles à atteindre : 2400 surveillants / an

Livraison 2016 : 1150

Estimation 2017 : 2040

Affectation au classement en fin de scolarité sur un poste en qualité de stagiaire, le plus souvent dans la région de Paris, puis titularisation au bout d'un an

- 2-1- CONDITIONS GENERALES
- 2-2- NIVEAU D'ETUDES
- 2-3- EPREUVES

2-1- CONDITIONS

- 19 < âge < 42, assouplissements possibles
- Nationalité française
- Casier judiciaire vierge
- Examen médical (taille, service de jour comme de nuit, acuité visuelle, dépistage stupéfiants)

2-2- EPREUVES

- ADMISSIBILITE :
 - QCM de culture générale
 - Questions de logique
 - Rédaction d'un compte-rendu (exercice à caractère professionnel)

Si réussite →

- ADMISSION
 - Epreuves sportives
 - Entretien de motivation / personnalité
 - Test psy : aide à la décision

3- UNE FAIBLE ATTRACTIVITE

- DEFICIT D'IMAGE DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE
3^{ème} force de sécurité publique très peu connue dont la mauvaise image est régulièrement entretenue par les médias

- FORTE CONCURRENCE DE LA POLICE ET DE LA GENDARMERIE

- PENIBILITE

Surpopulation (69 679 détenus pour 81 020 PPSMJ, taux d'occupation de 120 %)

Déficit en personnel (taux d'absentéisme : 21 %)

Rythme de travail (S, M, M/N, RG, RH ou 12 / 13 heures)

Affectation initiale le plus souvent près de Paris

Violences (4500 agressions de personnels par an, 8000 agressions de détenus par an)



4- LES PERSPECTIVES

- NOUVELLES VOIES DE RECRUTEMENT

Régionaliser le concours pour attirer et fidéliser

Lier le recrutement aux missions → spécialiser

- ELEVER LE NIVEAU DE RECRUTEMENT

- SE DONNER LES MOYENS DE BIEN RECRUTER :
communication, professionnaliser le recrutement