

La construction de l'identité professionnelle des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation : profil, modalités de concours, formation et réalités de terrains

Par **Laurent Gras**¹ et **Cécilia Lagarde**²

Résumé : Cet article apporte un éclairage sur un corps de métier quelque peu méconnu de l'administration pénitentiaire : les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation. Au travers de l'évolution de leur profil sur 10 ans, il montre comment la construction de leur identité professionnelle s'établit à partir de leurs caractéristiques sociodémographiques, des modalités de concours, de la formation et des rationalités professionnelles qu'ils appliquent pour prendre en charge les personnes placées sous-main de Justice.

Mots-clés : Conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation, profil, formation, recrutement, mobilité, modalités de concours, terrain, rationalités professionnelles, identité professionnelle.

¹ Docteur en sociologie et démographie, Responsable de l'observatoire de la formation à l'École nationale d'administration pénitentiaire, Direction de la Recherche.

² Diplômée d'un master 2 en sociologie, chargée d'études en sociologie, à l'observatoire de la formation de l'École nationale d'administration pénitentiaire, Direction de la Recherche.

Introduction

Les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (CPIP) sont chargés du suivi de l'ensemble des personnes placées sous l'autorité de la justice (PPSMJ). Ils « *concourent à la préparation des décisions de justice à caractère pénal. Ils assurent le suivi de l'exécution des peines et veillent au respect des obligations judiciaires dans un objectif de prévention de la récidive et de réinsertion*³. »

Depuis le début des années 2010, ce corps professionnel quelque peu méconnu du grand public, a été l'objet d'une série de mesures prises par le gouvernement, afin de renforcer les prises en charge des PPSMJ.

En effet, au début des années 2010, la prévention de la récidive a été érigée en priorité majeure par le ministère de la Justice, avec, comme point d'orgue, la réforme pénale adoptée le 15 août 2014⁴. À ce titre, le recrutement, la formation et la fidélisation des CPIP sont devenus des enjeux de premier plan pour l'administration pénitentiaire. Un recrutement de 1 000 agents sur 3 ans (2014-2015-2016) a été lancé, leur formation a été adaptée aux nouvelles pratiques professionnelles (approche criminologique, évaluation des

³ Les conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation exercent les attributions qui leur sont conférées par les lois et règlements dans l'objectif de prévention de la commission de nouvelles infractions et d'insertion ou de réinsertion sociale des personnes placées sous-main de justice. Dans le cadre des mesures alternatives aux poursuites pénales, des mesures ou peines restrictives ou privatives de liberté, ils procèdent à l'évaluation initiale et continue de la situation globale des personnes confiées par l'autorité judiciaire. Ils sont chargés de la conception et de la mise en œuvre du parcours et de l'accompagnement individualisé de l'exécution de la ou des peines et des mesures des personnes confiées, incluant le cas échéant le respect de leurs obligations judiciaires. Compte tenu de leur expertise en matière de décisions de justice et d'accompagnement socio-éducatif, de leurs connaissances en criminologie et de l'impact de leurs actions sur l'exercice des libertés individuelles des personnes qui leur sont confiés, ils contribuent à la politique d'individualisation des peines ainsi qu'au développement des alternatives à l'incarcération et des aménagements de peine, selon les conditions prévues par le code de procédure pénale. Ils contribuent à la conception, à la mise en œuvre et à l'animation de partenariats de proximité répondant aux besoins des personnes accompagnées. Ils œuvrent plus particulièrement au travail sur le sens de la peine afin de concourir au maintien ou à la restauration de l'autonomie et à la responsabilisation des personnes suivies. Au sein des établissements pénitentiaires, ils contribuent notamment à la prévention des effets désocialisants de l'incarcération et à la préparation à la sortie des personnes détenues. Placés sous l'autorité hiérarchique des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation, ils sont à titre principal affectés au sein d'un service pénitentiaire d'insertion et de probation. Ils peuvent également être affectés en direction interrégionale, à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, dans l'un des centres nationaux d'évaluation ou à l'administration centrale. Décret n°2010-1639 du 23 décembre 2010, portant statut des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation. NOR : JUSK1026110D

⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029362502&categorieLien=id>

personnes placées sous-main de justice, etc.) et la revalorisation du statut de CPIP, avec un passage dans la catégorie A de la fonction publique, a été décidée⁵. De surcroît, la loi de programmation 2018-2022 de réforme de la Justice, prévoyait des recrutements massifs dans ce corps professionnel.

De fait, l'enjeu de recruter autant de professionnels a nécessité d'ouvrir le recrutement à un public plus large afin de pourvoir chacun des postes nouvellement créés. Cette extension du vivier de candidats potentiels s'est principalement opérée avec la création de concours internes qui, outre l'augmentation de recrues qu'elle a générée, a entraîné des effets sur le profil des CPIP.

Dans un premier temps, l'objet de cet article s'attache à retranscrire l'évolution du profil des élèves CPIP, entrés en formation entre 2012 et 2022, afin de rendre compte de l'impact des décisions politiques sur les entrées en formation, et d'observer dans quelle mesure le profil des CPIP a évolué durant cette période. Au-delà de cette approche descriptive, il s'agit également d'évaluer l'effet de cette politique active sur la formation et d'analyser les principaux changements qui l'ont affectée, en vue de produire de nouveaux profils de professionnels. En dernier lieu, nous verrons comment, au travers des modalités de prises en charge des personnes placées sous-main de Justice, cette identité professionnelle moderne se confronte aux différentes pratiques déjà mises en œuvre sur le terrain depuis de plus longues années.

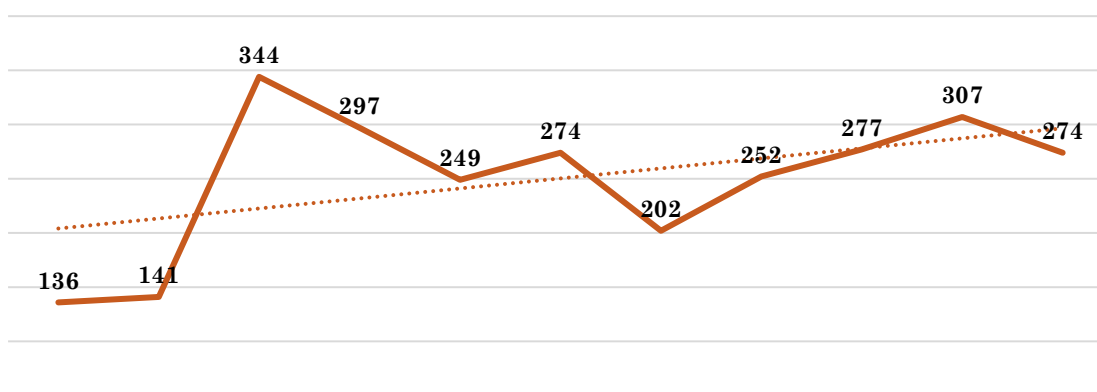
Les données illustrées se basent sur 11 promotions, soit 2753 élèves au total. C'est au travers de leurs caractéristiques sociodémographiques (genre, capital scolaire, origine régionale, modalité de concours, situation matrimoniale, motivations), des modalités de concours (origines professionnelles), de la formation et des rationalités qu'ils appliquent dans la prise en charge des publics suivis, que nous tenterons d'objectiver et de problématiser les quatre piliers relatifs à la construction de l'identité professionnelle des CPIP.

⁵ En outre, l'administration pénitentiaire avait déjà apporté une réponse de choix en créant un corps de catégorie A, incarné par les directeurs d'Insertion et de Probation depuis 2005 3. Comme nous le verrons, cette perspective professionnelle a constitué la réponse administrative la plus adaptée pour répondre aux velléités de carrière des plus ambitieux.

1. Un recrutement en hausse

La première des caractéristiques du profil des élèves CPIP concerne leur effectif en hausse. Le graphique rend compte de cette évolution sur la période 2012-2022, soit onze ans de recrutement et autant de promotions accueillies à l'École nationale d'administration pénitentiaire.

Graphique 1 : Évolution des effectifs d'élèves entrés en formation entre 2012 et 2022



CPIP 17	CPIP 18	CPIP 19	CPIP 20	CPIP 21	CPIP 22	CPIP 23	CPIP 24	CPIP 25	CPIP 26	CPIP 27
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022

Promotion - Année

Comme en témoigne le graphique, l'évolution des effectifs marque une progression, avec des valeurs comprises entre 136 (2012) et 344 (2014). Ainsi que l'indique la courbe de tendance, une hausse des effectifs peut être observée durant la période étudiée. En 2012 et 2013, respectivement 136 et 141 élèves CPIP ont été recrutés, pour atteindre 344 personnes en 2014, effectif record sur la période, et plus de 250 élèves ensuite, à l'exception des promotions 21 et 23.

Plusieurs explications peuvent éclairer ce constat. Tout d'abord, la loi de programmation pour la Justice a nécessité un renfort des moyens alloués aux services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP), prévoyant la création de 1500 postes sur la période 2018-2022. À titre d'exemple, le concours pour l'année 2021 a proposé plus de 350 recrutements, expliquant l'effectif élevé d'élèves entrés en formation cette année-là (307 personnes).

Dans un second temps, en 2019, une réforme statutaire permet aux CPIP, alors classés catégorie B, de passer en catégorie A⁶. Ils voient donc leur grille indiciaire évoluer, ce qui a eu pour conséquence d'augmenter le niveau d'attractivité au concours.

De surcroît, les départs à la retraite croissants des personnels d'insertion et de probation ont amplifié la nécessité de recruter massivement. Ces recrutements représentent toujours un défi pour l'administration pénitentiaire, tant à l'échelle des formations qu'à celle de la gestion des ressources humaines.

Dans la perspective d'assurer l'arrivée de nouvelles recrues, il a été décidé de proposer au personnel pénitentiaire un certain nombre de postes en « interne ». Initialement, l'arrêté portant statut des CPIP en 1993 portait à 40% la part des postes réservée aux personnels de la fonction publique. Preuve de la volonté de l'administration de renforcer cette modalité de recrutement, et du même coup de s'assurer la fidélisation de ses personnels *via* une offre supplémentaire de promotion professionnelle⁷, un décret de 2010 a porté cette proportion entre 40 et 60%⁸. Nous verrons plus loin l'impact de cette nouvelle modalité de recrutement sur le profil des élèves.

2. Origine des élèves et lieux d'affectation : des écarts importants

L'origine géographique des élèves soulève de nombreux enjeux, d'ordres familial, budgétaire, résidentiel, mais également culturel⁹. Ces enjeux sont engagés dès la première année de formation passée à l'Énap, implantée à Agen, au cours des stages qui la balisent, mais également et surtout en sortie d'école, du fait des affectations nationales.

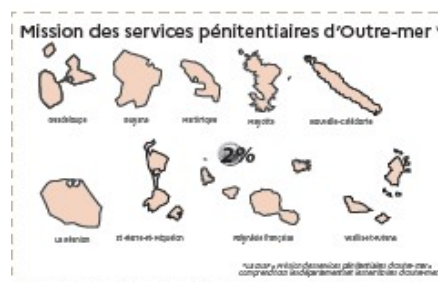
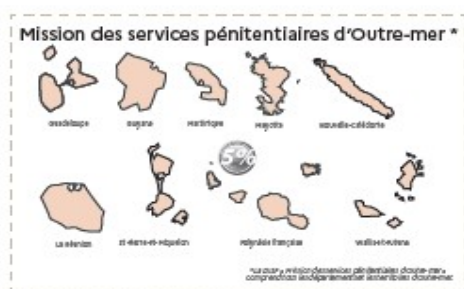
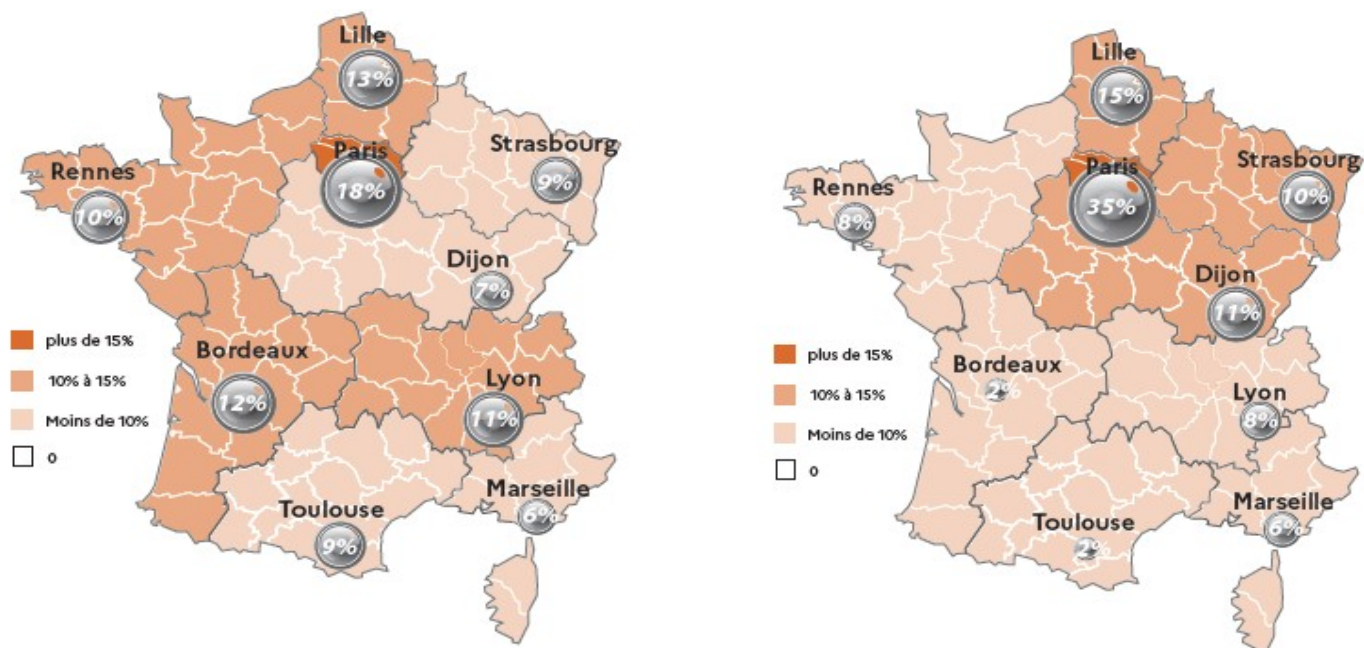
⁶ Décret n° 2019-50 du 30 janvier 2019 portant statut particulier du corps des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation.

⁷ Botteau (S), « Promotion dans la fonction publique... La chasse aux idées reçues ! », *Carrière publique*, n°1309, territorial.fr., 2010.

⁸ Pour les fonctionnaires justifiant de quatre ans de service public à la date d'ouverture du concours. Décret n°2010-1639 du 23 décembre 2010, NOR: JUSK1026110D

⁹ Concernant ce corps professionnel spécifique, le règlement veut que ces mobilités se décident en fin de formation au cours d'une séance appelée « l'amphithéâtre d'affectation ». Cette étape est à l'origine de fortes appréhensions en raison des enjeux engagés par cette destinée géographique qui détermine l'avenir professionnel et personnel des élèves à moyen terme. Des études se sont intéressées de plus près à ces mobilités, telle celle menée par Joseph (O.) et Roux (V.), *Pourquoi changer de région en début de vie active ? La mobilité géographique des diplômés de BTS et de DUT*, Céreq, N°210, juillet-août 2004.

Carte 1 : Direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) d'origine et d'affectation des CPIP de 2012 à 2020¹⁰ - Proportions



La cartographie des origines régionales des élèves indique des représentativités s'échelonnant de 5% (mission Outre-mer) à 18% (Paris). Le regroupement nord-sud de ces proportions montre que les élèves provenant de la moitié nord du territoire national comptent pour 62% et ceux de la moitié sud pour 38%. En procédant au même regroupement pour les régions d'affectation, le résultat montre que d'un point de vue statistique, la proportion d'élèves CPIP rejoignant la moitié nord s'élève à 82% tandis que celle de la moitié sud 18% ; autrement dit, en fin de formation, les élèves ont huit chances sur dix d'être affectés dans la moitié nord du pays, plus spécifiquement dans les DISP de Paris et Lille.

Ces écarts entre origines régionales et région d'affectation ont pour effet de générer d'importantes mobilités géographiques en début de carrière, ainsi que des renouvellements de personnels élevés, dans les services accueillant ces personnels

¹⁰ Les promotions 26 et 27 respectivement entrées en formation en 2021 et 2022 n'ayant pas achevé leur formation. Nous n'avons pas connaissance de leur lieu d'affectation.

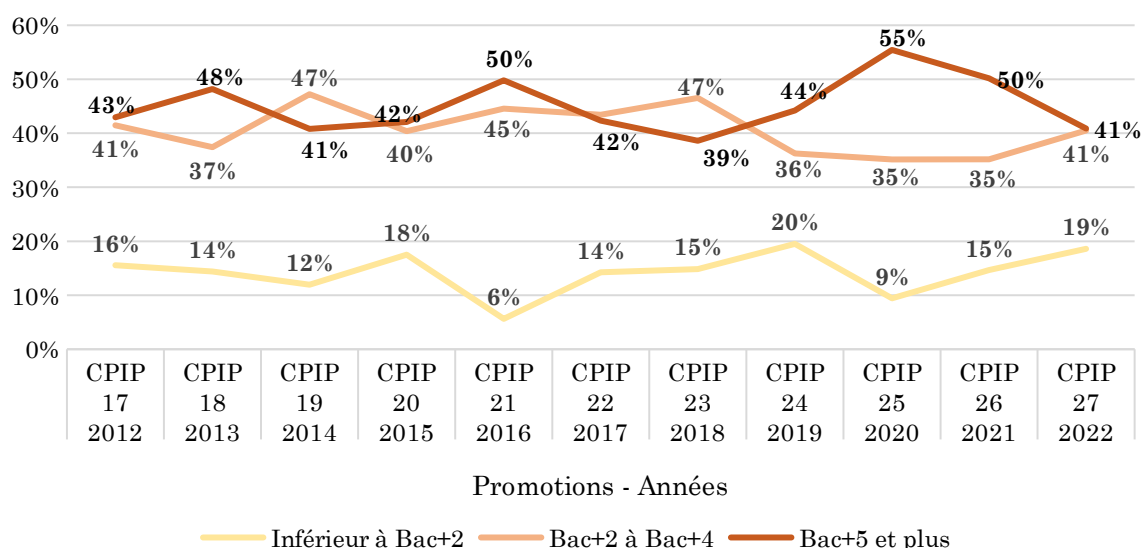
déracinés qui demanderont rapidement leur mutation pour revenir dans la DISP dont ils sont issus. Ces perspectives de retour dans la région d'origine, qui touche une partie de ces personnels, ont pour effet de fragiliser certains services qui peuvent difficilement mettre en place une politique stable et pérenne, du fait d'équipes qui se renouvellent sans cesse¹¹.

En dernier lieu, il est important de souligner que les élèves savent pertinemment que leur recrutement les exposera à une mobilité géographique, au moins en début de carrière. Mais en dépit des appréhensions que cette mobilité suscite, leur engagement dans la fonction publique découle de décisions raisonnées devant être perçues comme *un investissement en capital humain réalisé par un individu dans le cas d'un bilan positif entre avantages et coûts anticipés*¹².

3. Des capitaux scolaires adaptés à la juridicisation du métier

De façon très majoritaire, les élèves CPIP sont diplômés du supérieur (86%). Parmi eux, 45% ont un Bac+5 et plus, soit un niveau supérieur à celui requis pour passer le concours¹³.

Graphique 2 : Évolution des diplômes des élèves CPIP entre 2012 et 2022 – Proportions



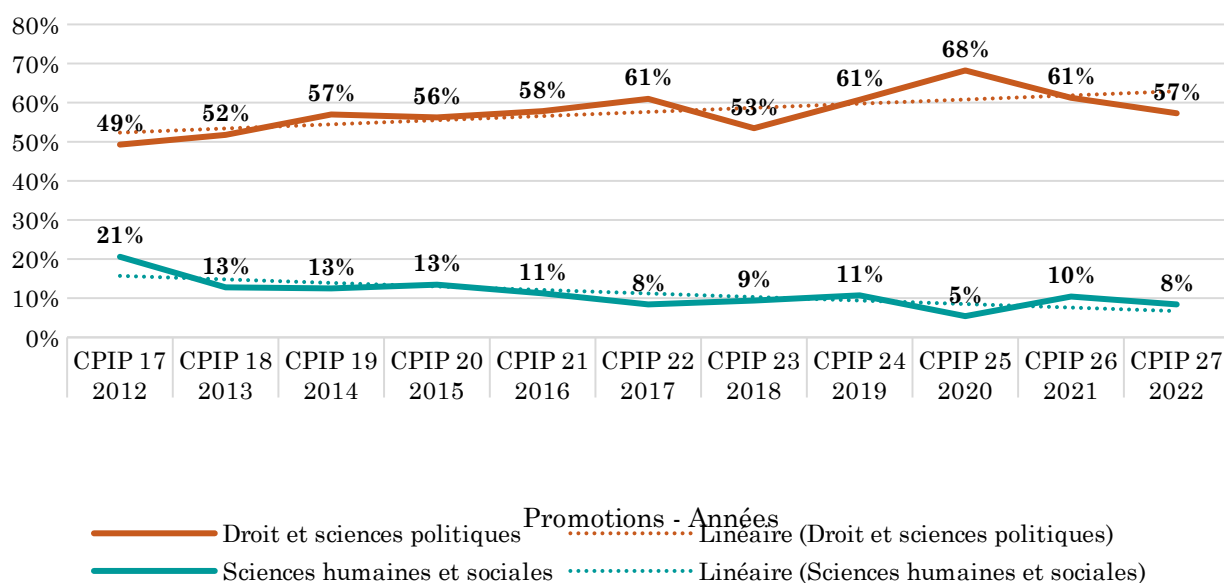
¹¹ Gras (L.), Lapeyronnie (M.), *L'année de préaffectation des CPIP : diversité des apprentissages et des prises en charge – Évaluation différée de la formation des CPIP 1^{ère} promotion*, Observatoire de la formation, École nationale d'administration pénitentiaire, 2013.

¹² Sjaastad (L.), « The Costs and returns of human Migration », in *The journal of political Economy*, N°70, pp. 80-93 cité par L. Gobillon, *Emploi, logement et mobilité résidentielle*, Economie et statistique N°349-350, 2001-9/10.

¹³ Le concours de CPIP est ouvert aux titulaires d'un Bac+3, aux mères possédant au moins trois enfants et aux fonctionnaires justifiant d'au moins quatre ans d'ancienneté.

Depuis 10 ans, l'évolution des capitaux scolaires détenus par les élèves CPIP indique une relative stabilité avec des proportions de non bacheliers comprises entre 10% et 20%, et des valeurs comprises entre 40 et 50% chez les titulaires d'un Bac +2/Bac+4 et chez ceux d'un Bac+5 et plus. Depuis 2018, une légère baisse des élèves titulaires d'un diplôme inférieur au Bac+2 et d'un Bac+2/Bac+4, est observée, au profit des Bac+5 et plus, ce qui peut être en lien avec le passage du métier en catégorie A.

Graphique 3 : Évolution de la spécialité du diplôme le plus élevé des CPIP entre 2012 et 2022 – Proportions



Sur l'ensemble de la période, et à l'exception de la 17^e promotion, les promotions sont composées d'au moins 50% d'élèves provenant des filières de droit et sciences politiques.

Concernant les élèves provenant des filières « sciences humaines », leur part ne manque pas de soulever des interrogations, d'aucuns la trouvant bien inférieure à ce qu'elle pourrait être. En effet, les études de droit ne portent que très peu sur les problématiques de l'exclusion, l'insertion, la pauvreté, la déviance... contrairement aux sciences humaines dans lesquels ces thèmes d'études sont régulièrement abordés. Il peut à ce titre paraître étonnant que ces étudiants ne soient pas davantage représentés dans le corps des CPIP dont le métier porte sur la déviance, son traitement et les mécanismes qui en sont à l'origine. En contrepartie, l'absence quasi totale de promotion de ce métier dans ces filières explique en partie cet état de fait. On peut également avancer l'idée que travailler sous mandat judiciaire et veiller à l'exécution des mesures pénales soient davantage l'apanage des juristes que celui des spécialistes en sciences humaines.

4. Une juridicisation du métier de CPIP¹⁴...

Cette forte représentativité des élèves issus de la filière du droit s'explique par plusieurs facteurs :

- Une réussite supérieure au concours de CPIP dans la mesure où les modalités du concours et la nature des épreuves favorisent, volontairement ou non, la réussite de ces étudiants¹⁵.
- Les processus de juridictionnalisation des SPIP et de juridicisation du métier de CPIP qui auraient eu comme impact la promotion du métier de CPIP dans les filières de droit et une attractivité croissante du métier auprès des étudiants de cette filière.

La prédominance du recrutement d'élèves juristes se justifie à la lumière de la juridicisation du métier et de la juridictionnalisation des SPIP. Pour comprendre ce processus, Bouagga assimile la transformation du « *rapport à l'écrit [...] à un rapport au droit qui se fait sur le mode de l'acculturation aux pratiques des juges*¹⁶. Ce phénomène de juridicisation « *les inscrit comme un groupe professionnel non plus du champ du social, mais de celui de la justice* ». En conséquence, il apparaîtrait logique que le métier soit promu au sein de ces filières et que ces étudiants soient nombreux à passer le concours, d'autant plus que les pans juridique et criminologique de la formation dispensée à l'Énap sont devenus bien plus présents qu'ils ne l'étaient. Citant la circulaire du 19 mars 2008, relative aux missions et aux méthodes d'intervention des SPIP, l'auteure souligne que les moyens mis en œuvre pour prévenir la récidive se distinguent dorénavant de l'intervention socioéducative et de mises en place d'actions de resocialisation pour s'orienter vers une expertise à caractère criminologique et une prise en charge ciblée sur le passage à l'acte, le repérage et du traitement des facteurs de risque et de récidive et les intérêts de la victime. Au jugement du professionnel et au récit se substitue ainsi une

¹⁴ Pelisse (J.), « Judiciarisation ou juridicisation ? » Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail, p 76, *Politix*, 2009/2 n° 86, p. 73-96. DOI : 10.3917/pox.086.0073.

¹⁵ L'arrêté du 26 novembre 2007 précise effectivement l'existence de deux épreuves écrites d'admissibilité consistant à rédiger une composition sur un sujet d'ordre général sur la France contemporaine ainsi qu'une note de synthèse sur les thèmes de liberté publique et de Justice à laquelle les juristes seraient davantage préparés que les étudiants d'autres filières. Puis, une troisième épreuve, orale, consiste en un entretien avec un jury afin d'apprécier la personnalité, les aptitudes et les motivations du candidat à devenir CPIP, avec, comme point de départ, un exposé du candidat traitant d'un sujet général tiré au sort.

¹⁶ Bouagga (Y.), « Le métier de conseiller d'insertion et de probation : dans les coulisses de l'État pénal », *Sociologie du Travail*, Volume 54, Issue 3, 2012, pp. 317-337.

forme de rationalité technico scientifique légitimant le jugement et l'individualisation de la prise en charge d'un détenu/probationnaire.

5. ... et l'apport de savoirs criminologiques dans la formation

Parce que l'acquisition de tels savoirs ne s'improvise pas, des enseignements appartenant au domaine de la criminologie se sont intégrés progressivement au programme de formation des CPIP¹⁷.

La formation des CPIP¹⁸

La formation dispensée aux conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation est construite sur le principe de l'alternance, durant deux ans. Elle comprend une première année passée en qualité d'élève conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation et une seconde année en qualité de stagiaire. La deuxième année consiste en un stage de professionnalisation, que le stagiaire réalise au sein d'un service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP), ainsi que d'un stage partenaire, lui permettant d'appréhender les politiques publiques en matière d'insertion. Lors de cette seconde année, l'élève CPIP est en totale immersion au sein de son futur environnement professionnel. Tout en étant en apprentissage, il effectue ses premiers suivis de personnes placées sous main de Justice (PPSMJ), découvre et œuvre en collaboration avec le réseau partenarial, effectue ses premiers rapports pour le juge d'application des peines. Cette familiarisation aux différentes activités professionnelles s'avère d'autant plus forte que ces immersions s'apparentent parfois à de véritables prises de poste où la charge de travail s'approche de celle de leurs jeunes collègues qui cherchent dans la mesure du possible à les préserver d'un nombre trop important de dossiers à traiter.

Ces deux années de formation donnent également le temps aux élèves de déconstruire leurs représentations du CPIP. Cette déconstruction à laquelle les stagiaires procèdent au cours de leur confrontation au terrain, nécessite de la part du formé de se détacher des motivations qui les ont amenés à passer le concours, dans la mesure où elles ne sont pas toujours en phase avec l'exercice concret du métier. Cette difficulté à se détacher de ses représentations se remarque particulièrement chez les internes qui doivent déconstruire

¹⁷ De Larminat (X.), *La probation en quête d'approbation, L'exécution des peines en milieu ouvert entre gestion des risques et gestion des flux*, Thèse de sciences politiques, CESDIP, Université de Versailles, 2012.

¹⁸ Synthèse tirée du livret de formation des CPIP, École nationale d'administration pénitentiaire, 2022.

leur positionnement envers les PPSMJ, et, par extension, se défaire des représentations du métier de CPIP qu'ils se sont construits au cours de leur carrière pénitentiaire, le plus souvent en tant que surveillant.

Répondant aux préconisations du rapport Lamanda en 2008, qui en appelait à la nécessité « *de favoriser l'enseignement universitaire approprié à l'acquisition de la qualification de criminologue clinicien* », cette formation intègre désormais une série de modules destinés à transmettre aux élèves les capacités de diagnostic et d'expertise attendus. Selon De Larminat¹⁹, avec le travailleur social et le contrôleur, une troisième catégorie de CPIP est née, le criminologue, dont l'activité professionnelle se distingue des deux autres types, respectivement orientés vers le traitement des racines du problème et la vérification légale après-coup du respect des mesures prises : évaluer le condamné, accumuler les connaissances pour mieux repérer les failles, les situations à risques, pour mieux prévenir les risques de récidive notamment dans l'inculcation de stratégies d'évitement pouvant réduire les risques de passage à l'acte. Pouvons-nous voir dans ces transformations l'apparition d'une aubaine pour ces surdiplômés dans la mesure où ces nouvelles activités leur donneraient la capacité, pour le même auteur, de se hisser à la hauteur de professions para-judiciaires et « *à se détacher de la figure aujourd'hui dépréciée du travailleur social, ainsi que du modèle du contrôleur, réduit au rôle étroit d'apporteur de la loi* » ?

6. Les filières prédominantes et leur influence sur le genre

La part des femmes dans l'administration pénitentiaire varie dans le temps et selon les corps professionnels. D'abord, le principe de non mixité dans les établissements a favorisé leur présence dans les prisons pour femmes, bien que la surveillance fût surtout confiée aux congrégations religieuses ou aux épouses des surveillants chefs ou des agents. L'augmentation du nombre de femmes dans l'AP s'explique ensuite par l'émergence des établissements pour mineurs, dans lesquels la présence des femmes était préférée. Globalement, ces dernières étaient donc destinées à surveiller des publics spécifiques, tout en demeurant absentes des postes de direction.

¹⁹ De Larminat (X.), *La probation en quête d'approbation, L'exécution des peines en milieu ouvert entre gestion des risques et gestion des flux*, op.cit.

Par la suite, bien que la loi du 19 octobre 1946 portant sur le statut général des fonctionnaires interdise toute distinction entre les sexes, certaines administrations, dont l'AP, bénéficièrent de dérogations pour interdire ou limiter le nombre de postes offerts aux femmes.

Concernant la pénitencière, cette dérogation fut reconduite par différents décrets jusqu'à l'arrêté du 27 juillet 1983 qui supprime la répartition sexuée des postes pour le personnel éducatif et de probation et le personnel administratif et d'intendance. Il faut ensuite attendre le décret du 16 mai 1989 pour lever les *quotas* de recrutement concernant le personnel de direction et le personnel technique et de formation. Aujourd'hui, seul le personnel de surveillance est toujours sujet à cette dérogation²⁰.

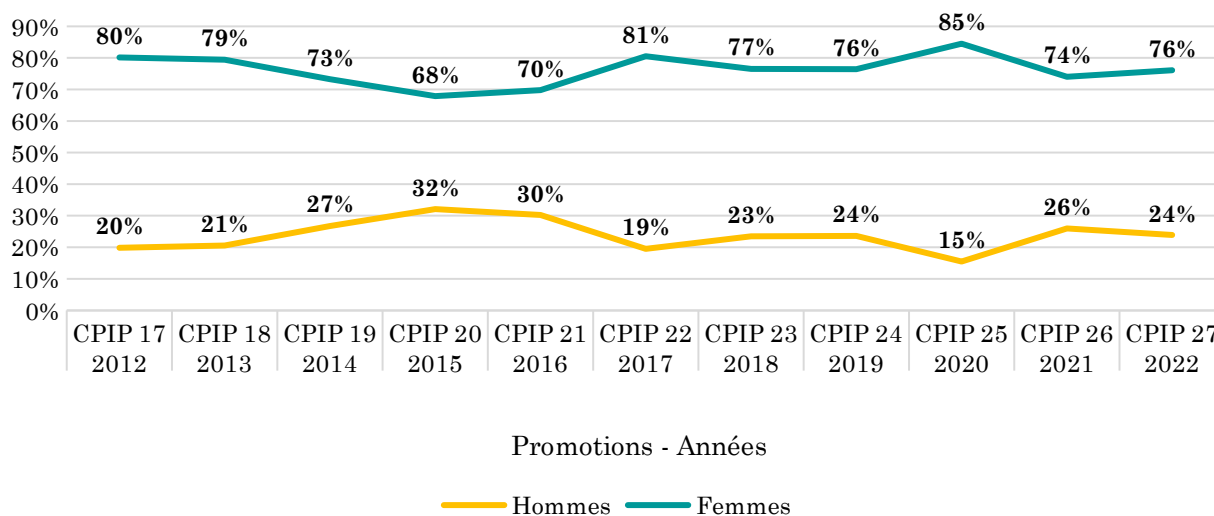
L'AP fait donc figure d'exception quant à la féminisation de son personnel en comparaison avec d'autres administrations, puisque la féminisation d'une profession se fait d'ordinaire plus facilement par le bas et qu'un « plafond de verre » limite souvent l'accès des femmes à des emplois de catégorie A²¹.

Dans cet ordre d'idée, le profil des CPIP se distingue quelque peu de ces logiques. Les élèves CPIP recrutés depuis 2012 se caractérisent par une sur-représentativité des femmes avec un total de 76% de femmes et 24% d'hommes recensés dans les 11 promotions traitées. Le graphique suivant rend compte de ces évolutions sur la période étudiée.

²⁰ Boutin (N.), Gras (L.), « Qui devient surveillant de prison ? Étude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants pénitentiaires – 1968-2009 », *À quoi sert la prison ? Enquête de prison républicaine*, enquête sur la prison contemporaine, Cahiers de la sécurité N°12, INHESJ, Avril-juin 2010.

²¹ Rambourg (C.), *La féminisation à l'épreuve de la prison : recompositions et permanences d'un ordre professionnel*, CIRAP, École nationale d'administration pénitentiaire, 2013.

Graphique 4 : Évolution de la répartition par genre des élèves CPIP entre 2012 et 2022 – Proportions



Le processus de féminisation des corps professionnels pénitentiaires a d'autant plus touché le corps des CPIP que les femmes sont de loin, et pour chaque promotion, majoritaires. Depuis 2012, les proportions de femmes sont en moyenne presque trois fois plus importantes que celles des hommes, voire même quatre fois plus pour les promotions 17, 22 et 25.

L'explication de ce corps de métier essentiellement féminin s'explique par la part importante de juristes au sein de chaque promotion et celle, plus faible, d'ex-étudiants en sciences humaines.

La filière juridique connaît en effet un processus de féminisation inédit, comme en atteste Vaillant :

« Le droit a été pendant des siècles le pré carré réservé des hommes avec interdiction aux femmes d'exercer le [métier d'avocat](#) jusqu'en 1900 et d'entrer dans la magistrature française jusqu'en 1946 ! C'est aujourd'hui l'une des filières les plus féminisées. Depuis une vingtaine d'années, les filles sont majoritaires dès la licence : 64 % à la rentrée 2010. Et en plus elles réussissent mieux que les garçons : elles représentent 70 % des diplômés de licences et 66 % des masters.²² »

²² Vaillant (E.), « Ces filières de filles qui manquent de garçons », Dossier : *Parité dans les études : les bastions des garçons ne cèdent toujours pas*, L'express. L'étudiant.fr., 2011.

Quant aux filières des sciences humaines, elles sont tout aussi concernées, voire davantage, puisqu'elles représentent les filières les plus féminisées à l'université. Ainsi, selon Vaillant, « *Les filières de lettres, langues et sciences humaines sont les filières les plus féminisées de l'université : selon les spécialités de 68 à 71 % de filles en licences et de 76 à 77 % au niveau des masters.*²³ »

Par cet effet de structure, il paraît donc tout à fait logique que les femmes soient majoritaires parmi les CPIP puisqu'une majorité d'entre elles provient des filières juridiques et des sciences humaines.

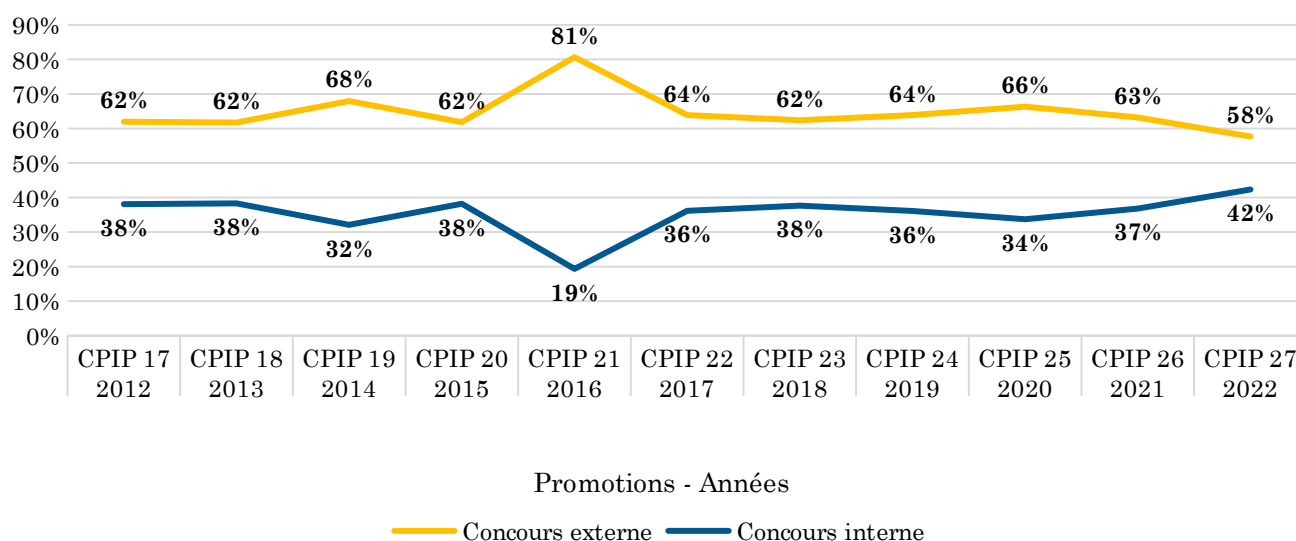
7. L'arrivée des internes ou l'insertion d'une culture pénitentiaire au sein d'une culture universitaire

Depuis 2012, 960 élèves ont intégré la formation de CPIP par le biais du concours interne, soit 87 personnes en moyenne par promotion. Les élèves internes représentent 35% des effectifs de CPIP recrutés depuis 2012. Pour ces élèves, l'obtention du concours ne correspond donc pas à une entrée dans la fonction publique mais plutôt à une mobilité professionnelle synonyme de promotion, dans la mesure où elle leur permet de rejoindre les personnels de catégorie A.

Le graphique suivant rend compte de l'évolution des parts d'élèves externes et internes dans les promotions étudiées.

²³ Vaillant (E.), *Ibid.*

Graphique 5 : Modalités d'accès au concours de CPIP entre 2012 et 2022 – Proportions



Le graphique ci-dessus rend compte des proportions d'élèves recrutés par concours externe et concours interne. À l'exception de 2016, ces proportions sont relativement stables, avec une majorité d'élèves recrutés via le concours externe.

L'un des constats centraux de cet article indique que cette modalité d'entrée en formation s'est révélée déterminante sur le profil des élèves. Cette véritable explosion de l'effectif d'internes a en effet eu comme répercussion de modifier le profil sociodémographique des promotions. Nous nous attarderons plus spécifiquement aux situations matrimoniales et aux motivations à exercer le métier de CPIP.

8. Des situations matrimoniales distinctes que l'on soit interne ou externe

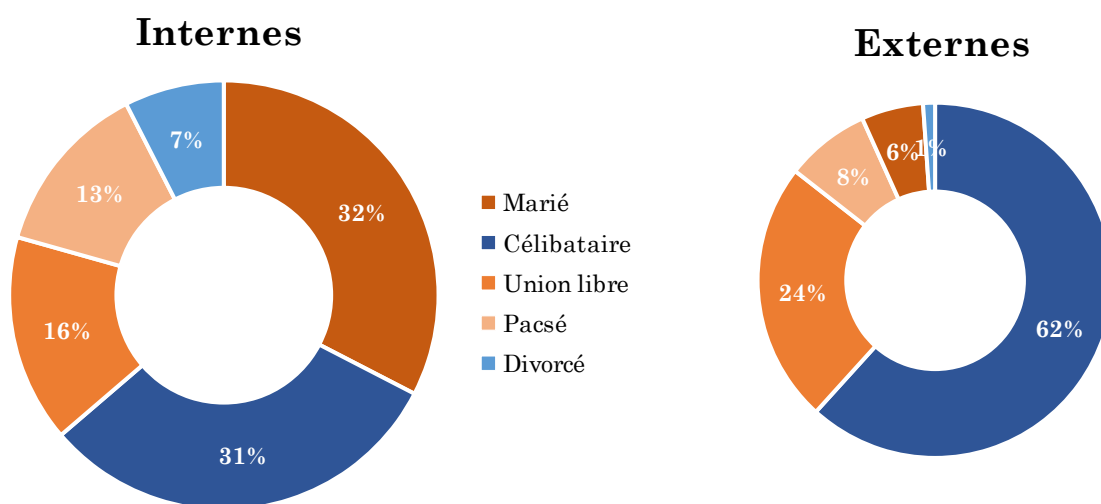
Les situations matrimoniales sont un facteur à prendre en compte dans la mesure où le temps de scolarité ainsi que les lieux d'affectation imposent des contraintes qui sont d'autant plus fortes pour les personnes ayant fondé une famille. Le dispositif de formation et le système d'affectation nécessitent effectivement une mobilité géographique des élèves durant leur formation mais également dès les premières années de leur prise de poste.

Concernant les élèves CPIP, le caractère national de l'école les oblige à vivre sur le site agenais durant les deux années de formation. Au total, les CPIP réalisent une dizaine de stages au cours de leurs deux années de formation, nécessitant chacun des déplacements. À la fin de leur formation, les jeunes CPIP rejoindront leur établissement d'affectation, parfois dans une région éloignée de leur région d'origine.

Si cette mobilité géographique contraint les élèves à l'éloignement familial, elle les soumet également à un déracinement régional et culturel, découlant des écarts entre les origines géographiques des élèves et la région de leur première affectation.

Les élèves sont majoritairement célibataires (51%), mais de moins en moins, tel pourrait être résumé le profil matrimonial des élèves CPIP et son évolution. Ce constat doit être mis en relation avec l'augmentation de l'âge moyen des élèves dont on sait qu'il impacte significativement les situations matrimoniales. Cette évolution est directement due à l'arrivée croissante de personnels internes, plus âgés que les autres élèves, et donc plus souvent en couple. Le graphique suivant rend compte de ces écarts.

Graphique 9 : Situation matrimoniale des internes et des externes – Proportions



Ces deux graphiques illustrent clairement les écarts des situations matrimoniales entre élèves internes et externes. Les données présentées laissent apparaître deux proportions fortement distinctes entre ces deux groupes : celles des « célibataires » et des « mariés », avec des valeurs s'élevant respectivement à 31% et 32% pour les internes et 62% et 6%

chez les externes. De surcroît, le regroupement des catégories relatives aux vies en couple (marié, union libre, pacsé) aboutit à des proportions de 61% pour les internes et de 38% chez les externes.

Les valeurs relatives aux proportions d'élèves ayant des enfants est également révélatrice de ces écarts de situations matrimoniales puisque 53% des internes sont parents contre 6% des externes.

9. Des expériences professionnelles diverses et déterminantes sur les motivations des élèves CPIP

Des expériences professionnelles distinctes selon les modalités de recrutement

Avec le diplôme, l'expérience professionnelle représente un indicateur important pour le recrutement, dans la mesure où l'expérience professionnelle génère un certain niveau de maturité professionnelle. Cette maturité revêt un intérêt majeur pour un métier pouvant être considéré comme « à responsabilité » au regard des décisions quotidiennes que les CPIP sont amenés à prendre²⁴. De plus, les contacts quotidiens avec les probationnaires nécessitent certaines compétences relationnelles, que l'on peut imaginer davantage développées chez les détenteurs d'une expérience professionnelle antérieure.

En outre, entre 2012 et 2022, 38% des élèves CPIP recrutés déclarent posséder une expérience dans l'administration pénitentiaire avant d'intégrer la formation. La majorité d'entre eux exerçaient en tant que salariés (30%) ou comme bénévoles (25%). L'évolution de l'expérience dans l'administration pénitentiaire montre une nette baisse depuis 2012, signifiant que de plus en plus d'élèves CPIP intègrent la formation avec une faible connaissance de l'administration pénitentiaire. Néanmoins, nombre d'élèves déclarent avoir déjà pris en charge des publics en difficultés : 28% ont déjà été en contact avec des personnes détenues ou leurs familles et 22% avec des personnes en situation de précarité socio-économique. Le profil des externes atteste donc d'expériences et de connaissances liées de près ou de loin aux champs de la déviance, de l'exclusion et de l'insertion.

²⁴ De Coninck (G.), *La formation des surveillants de prison : mission impossible ?* Éditions L'Harmattan, 2001 ; Froment (J.C.), *Les surveillants de prison*, Paris, L'Harmattan, collection « La justice au quotidien », 2003.

S'il est de fait intéressant de découvrir que les externes ne sont globalement pas dénués d'expériences dans le monde professionnel, ces dernières demeurent difficilement comparables à celles des internes. Ces derniers se distinguent en effet par une ancienneté moyenne de 9,5 ans dans l'administration pénitentiaire et une très bonne connaissance de la détention. Cependant, du fait que ce groupe soit composé de 72% d'anciens personnels de surveillance et de 15% d'agents administratifs, l'expérience professionnelle de ces personnels internes laisse augurer des savoir-être et des savoir-faire spécifiques, propres à leurs anciennes fonctions, dont il faudra qu'ils se détachent partiellement pour exercer leurs futures fonctions. En outre, il est intéressant d'observer que ces passés professionnels distincts déterminent les motivations à devenir CPIP.

Des motivations « professionnelles », surtout chez les externes

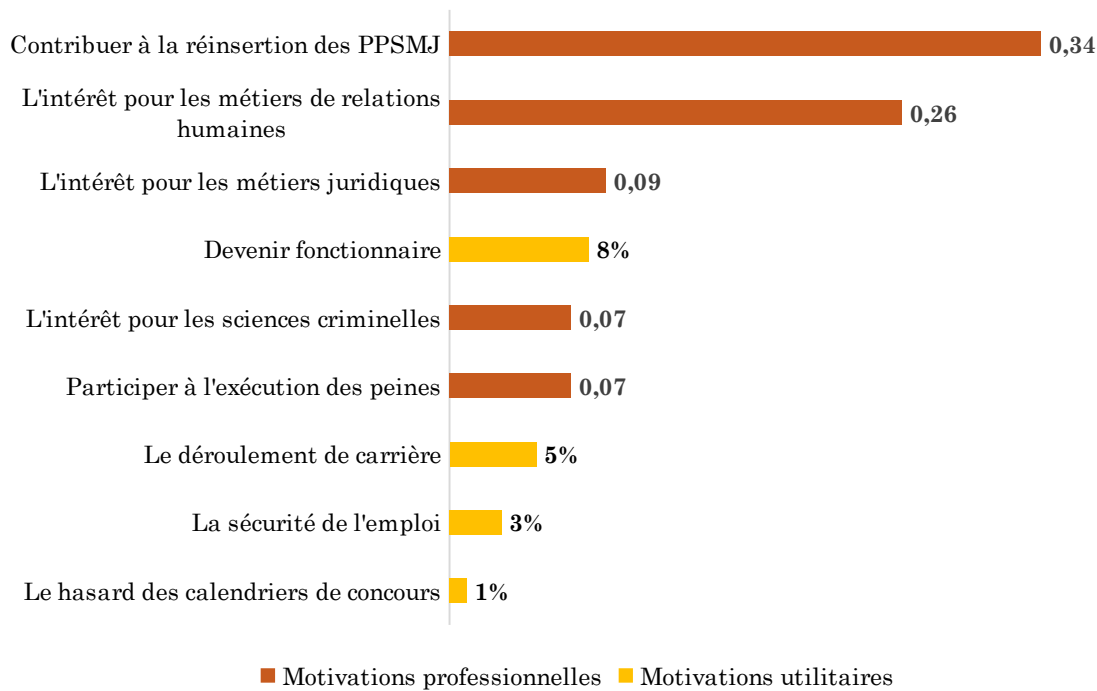
L'insertion progressive de personnels internes, essentiellement composés de surveillants, présente la particularité d'injecter une culture non pas tant basée sur le diplôme et la connaissance, que sur l'expérience de terrain et le savoir pratique. Jusqu'alors essentiellement bâtie sur des fondations universitaires, la construction identitaire du corps professionnel des CPIP se forge depuis la 13^e et surtout la 15^e promotion à partir de cette double origine. De cette scission ressortent en premier lieu des besoins en formation distincts, qui s'apparentent à des besoins de découvrir le terrain pour les jeunes diplômés et ceux de théoriser leurs pratiques pour les professionnels, tant en sciences humaines qu'en droit de l'application des peines.

Au-delà de cette approche différentielle des attentes en formation entre élèves externes et élèves internes, apparaissent également certains écarts liés aux motivations.

Toutes origines confondues, les élèves CPIP affichent très majoritairement des motivations d'ordre professionnel (83%), en opposition aux motivations utilitaires²⁵ davantage tournées vers la sécurité de l'emploi, la carrière et les grilles indiciaires, ainsi que le montre clairement le graphique suivant.

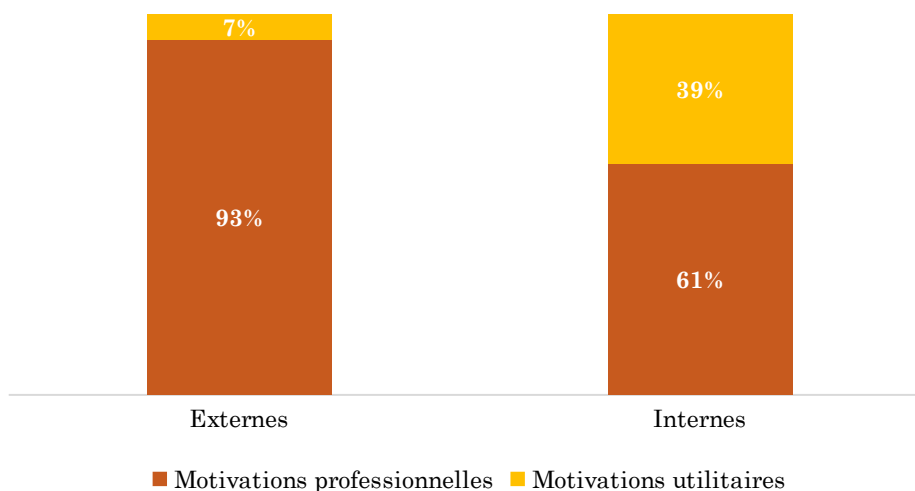
²⁵ Les motivations professionnelles comprennent les items : « Le déroulement de carrière », « La sécurité de l'emploi », « Le hasard des calendriers de concours », « Les conditions de formation », « La grille indiciaire ».

Graphique 6 : Première motivation à passer le concours de CPIP – Proportions



La contribution à l'insertion sociale des PPSMJ est pour un tiers des élèves la motivation première de leur engagement tandis que 26% déclarent leur intérêt marqué pour les métiers de relations humaines. Seuls 3% déclarent la sécurité de l'emploi comme raison première de leur engagement. De ces résultats, nous pouvons en déduire que les CPIP entrent essentiellement pour des motivations directement liées au métier qu'ils auront à exercer, l'attractivité du salaire et le déroulement de carrière étant par ailleurs fort peu cités. Le croisement des réponses apportées selon la nature du concours passé laisse entrevoir certains écarts.

Graphique 7 : Première motivation à passer le concours de CPIP selon la modalité d'entrée en formation – Proportions



Parmi les croisements de variables entre les motivations et le profil des élèves auxquels nous avons procédé, la modalité d'entrée est apparue comme étant la plus déterminante. En effet, les motivations utilitaires sont proportionnellement cinq fois plus citées par les internes que par les externes.

Comme nous le soulignons, les externes sont majoritairement des élèves « surdiplômés » au regard du niveau requis pour passer le concours. Consécutivement, ils ont été recrutés en dessous de leur niveau et probablement pour une rémunération inférieure aux perspectives professionnelles imaginées à l'issue du cursus universitaire qu'ils ont suivi.

À l'inverse, la juridicisation des prises en charge, et par extension du métier de CPIP, peut exercer une attractivité forte pour des étudiants désireux d'entretenir un lien entre la nature de leurs études et celle de leurs futures activités professionnelles.

Le groupe des internes est quant à lui essentiellement composé d'anciens personnels de surveillance et d'agents administratifs qui ont décidé, à un moment de leur carrière, de changer de corps professionnel. L'obtention du concours de CPIP assure de fait à ses bénéficiaires une promotion socio-professionnelle intéressante et valorisante tant du point de vue des missions que du statut. En dépit d'une majorité de motivations professionnelles chez les externes et chez les internes, ces derniers voient également dans l'obtention du concours de CPIP la perspective d'exercer un métier offrant certaines garanties utilitaires, tel que l'alignement sur une grille indiciaire de catégorie A.

10. Questions de rationalités professionnelles

Les nombreux stages programmés au cours de la formation permettent aux élèves de découvrir la réalité des terrains qu'ils investiront dans le cadre de leurs fonctions. À l'instar des établissements pénitentiaires, ces terrains présentent de fortes disparités, tant à l'échelle des régimes d'établissements, que du profil des PPSMJ pris en charge, de la taille des services, ainsi que du profil des équipes qu'ils rejoindront.

De cette diversité de réalités, ressort l'idée que l'identité professionnelle du CPIP se heurte à la difficulté de se construire une représentation homogène du métier et une image claire de ce qu'est un CPIP²⁶. Ce constat est renforcé par l'entremêlement de rationalités plurielles, relatives aux prises en charge des PPSMJ par les équipes de CPIP.

Quelles sont les principales activités professionnelles d'un CPIP ?

Les services pénitentiaires d'insertion et de probation assurent les missions de prévention de la récidive et de réinsertion des personnes placées sous-main de justice (PPSMJ). Au moyen de diverses modalités de prise en charge, les CPIP travaillent avec les personnes détenues et les personnes suivies tant sur le passage à l'acte que sur la reconnaissance de la victime.

Diverses mesures sont gérées à la fois par le milieu ouvert et le milieu fermé. Le plus souvent, ces mesures sont initiées par le CPIP en milieu fermé, qui travaille à une proposition d'aménagement de peine. Si cette dernière est validée par le juge d'application des peines (JAP), le milieu ouvert récupère ensuite le suivi. Cela concerne par exemple la libération conditionnelle, le placement sous surveillance électronique (PSE) et le placement sous surveillance électronique mobile (PSEM), ainsi que les placements extérieurs non hébergés.

Du point de vue des modalités de prises en charge, le CPIP est également amené à appréhender la population pénale en groupe, comme dans le cas des Programmes de Prévention de la Récidive (PPR). « Concernant l'aspect criminologique, cette prise en

²⁶ Gras (L.), Lapeyronie (M.), *Qui devient conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation ? Évolution du profil sociodémographique des CPIP à l'entrée en formation de 1995 à 2013* », Revue internationale de criminologie et de police technique et scientifique, 2015 ; Abdellaoui (S.), Amado (S.), Guillier (X.), Rolland (D.), *Changements et construction des identités professionnelles : les travailleurs sociaux pénitentiaires*, rapport sous la direction de Dominique Lhuilier, 2007.

charge doit être fortement orientée sur le passage à l'acte, le repérage et le traitement des facteurs de risque de récidive et les intérêts de la victime »²⁷. En outre, la construction et l'entretien d'un réseau partenarial demeure une activité professionnelle partagée par tous.

Généralement, qu'il soit affecté en milieu ouvert ou fermé, le CPIP n'exercera pas les mêmes activités.

Le CPIP travaillant en milieu ouvert prend en charge les PPSMJ qui ne sont pas encore jugées définitivement (les prévenus) et les personnes détenues et suivies qui ont bénéficié d'une alternative à l'incarcération ou d'une mise à l'épreuve. Ses activités principales consistent à convoquer les PPSMJ pour s'entretenir avec elles, construire et faire appliquer des mesures d'insertion, orienter les personnes vers des partenaires sociaux, rédiger des rapports pour le JAP, se déplacer au domicile des personnes suivies ou en vue de rencontrer les partenaires, encadrer de stagiaires et participer à des réunions.

Les activités des CPIP affectés en milieu fermé tournent quant à elle essentiellement autour de la personne détenue. Il s'agit en effet de participer à des réunions avec les arrivants, de s'entretenir à la demande des personnes détenues, d'effectuer un suivi social et pénal, de les orienter vers des partenaires extérieurs, de monter des aménagements de peine pour les proposer lors des commissions d'application des peines, de participer à des réunions de synthèses pluridisciplinaires, contacter les familles, favoriser l'accès aux droits sociaux et aux activités socioculturelles et sportives, rédiger des rapports et intervenir dans la gestion de la vie en détention.

Selon Razac, Gouriou et Salle²⁸, cette crise identitaire s'explique par l'évolution au cours du temps des besoins auxquels le métier a dû répondre. Reposant sur un triptyque de logiques fondamentales, pénales, éducatives et sociales, l'application des peines s'est ensuite complexifiée avec l'ajout de trois rationalités supplémentaires, sanitaire, de gestion des risques criminels et de gestion publique. Pour les auteurs, ces rationalités entretiennent différents types de relations : synergies, contradictions et torsions de sens. L'exercice de ce métier fait donc appel à différentes rationalités qui, si elles structurent toutes la pratique de chaque CPIP, sont plus ou moins valorisées ou « appelées » par le CPIP selon la conception qu'il a de sa profession.

²⁷ Circulaire de la DAP n° 113/PMJ1 du 19 mars 2008 relative aux missions et aux méthodes d'intervention des services pénitentiaires d'insertion et de probation. NOR : JUSK0840001C

²⁸ Razac (O), Gouriou (F.), Salle (G.), *Les rationalités de la probation française*, Les dossiers thématiques, CIRAP, École nationale d'administration pénitentiaire, 2013.

Citant la circulaire du 19 mars 2008, relative aux missions et aux méthodes d'intervention des SPIP, Bouagga souligne que les moyens mis en œuvre pour prévenir la récidive se distinguent dorénavant de l'intervention socioéducative et des mises en place d'actions de resocialisation²⁹. Ces moyens s'orientent aujourd'hui vers une expertise à caractère criminologique et une prise en charge ciblée sur le passage à l'acte, vers le repérage et le traitement des facteurs de risque et de récidive ainsi que vers les intérêts de la victime. Au jugement du professionnel et au récit se substitue ainsi une forme de rationalité technico scientifique légitimant le jugement et l'individualisation de la prise en charge d'un détenu/probationnaire.

Ces transformations expliqueraient, en outre, pourquoi les étudiants issus des filières de sciences humaines sont si peu représentés. Familiers des thématiques de la déviance, de la pauvreté ou encore de l'exclusion, leur profil s'apparente en effet davantage à celui de travailleur social qu'à celui de « contrôleur » ou de « criminologue ». Cependant, la question de la promotion du métier auprès de ces universitaires demeure cruciale, si l'ambition de l'administration est d'augmenter et de diversifier son recrutement. Certaines voix s'élèvent d'ailleurs au sein de l'administration pénitentiaire pour défendre un autre modèle de recrutement, plus diversifié. Citant les propos d'un directeur des services pénitentiaires, De Larminat souligne ainsi que les actuelles promotions tendent à livrer aux SPIP des professionnels plus à l'aise avec la norme qu'avec l'assistance³⁰. Car à l'inverse des éducateurs pénitentiaires, qui pouvaient être équitablement un homme ou une femme, aux origines scolaires ou professionnelles très variées, le profil du CPIP tend à une forte homogénéisation, soit une femme de moins de 25 ans, (sur)diplômée d'un master en droit.

Conclusion

²⁹ Bouagga (Y.), « Le métier de conseiller d'insertion et de probation : dans les coulisses de l'État pénal », *op. cit.*

³⁰ De Larminat (X.), *La probation en quête d'approbation, L'exécution des peines en milieu ouvert entre gestion des risques et gestion des flux*, *op.cit.*

Cet article avait pour ambition de présenter le portrait sociodémographique des élèves CPIP depuis 2012 jusqu'à 2022. En filigrane de cette analyse se dissimulent finalement des enjeux fondamentaux, intimement liés à la construction de leur identité professionnelle.

L'évolution du profil des élèves CPIP est d'abord caractérisée par une augmentation des entrants en formation. Ces dix dernières années, l'Énap et les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) ont effectivement accueilli 2753 nouveaux CPIP, générant un important renouvellement de ces personnels.

Ce constat émane principalement de la loi de programmation 2018-2022 et de réforme de la Justice, prévoyant des recrutements massifs dans ce corps professionnel. Toutefois, cette croissance peut également s'expliquer par l'arrivée en 2019 de la réforme statutaire des CPIP qui leur a permis de passer de la catégorie B en catégorie A, et de bénéficier de grilles indiciaires revalorisées. Cette évolution a probablement eu comme impact d'attirer davantage de candidats au concours de CPIP.

Dans la dynamique des années précédant la période analysée, l'enjeu de recruter autant de professionnels a nécessité d'ouvrir le recrutement à un public plus large afin de pourvoir chacun des postes nouvellement créés. Cette extension du vivier de candidats potentiels s'est principalement opérée avec la création de concours internes qui, outre l'augmentation de recrues qu'elle a générée, a entraîné des effets sur le profil des CPIP, désormais plus âgés et davantage installés en couple.

Ainsi, les promotions de CPIP sont composées à la fois d'élèves infusés d'une culture universitaire et de savoirs théoriques et d'élèves imprégnés d'une culture pénitentiaire et de savoirs pratiques. Les capacités et les besoins en formation ne sont donc pas les mêmes, que l'on soit issu du concours externe ou du concours interne.

Si la politique de recrutement de ces personnels représente un enjeu pour l'AP, elle doit également être rapprochée de la question de la stabilité des SPIP de l'ensemble du territoire national, et plus particulièrement de ceux installés dans les régions du nord. Cette stabilité semble en effet précaire à la lumière des écarts observés entre origines régionales et régions d'affectation. Parce que les élèves sont le plus souvent attachés à leur région d'origine, que leurs proches y résident, l'un de leur objectif consiste à la

rejoindre, compliquant de fait leur première prise de poste. C'est ainsi que les régions parisienne et lilloise sont particulièrement touchées par un phénomène de turnover et l'incapacité de mener une politique de service stable.

Le second aspect à prendre en considération dans la réflexion d'une politique de stabilité des SPIP et de leurs personnels est celui de leur situation matrimoniale. Entrer dans la fonction publique assure effectivement une stabilité professionnelle et financière chez les externes qui leur permettent de fonder une famille. Cette observation prend d'ailleurs d'autant plus de poids que l'âge moyen des élèves à la prise de fonction, deux ans après leur entrée en formation, s'approche de l'âge moyen au premier enfant (30,5 ans). Ces deux périodes charnières de la vie que sont le commencement d'une carrière professionnelle et celui d'une vie familiale, concomitantes pour un CPIP, constituent des indicateurs à prendre en compte dans la gestion de ces personnels et de leur activité professionnelle.

En outre, il semble essentiel de souligner qu'en dépit de la survenue de déséquilibres locaux touchant certains services, le passage d'un concours de catégorie A peut en contrepartie présenter l'avantage de fidéliser les recrues à l'échelle nationale, en répondant à leur ambition d'obtenir un statut à la hauteur de leur capital scolaire.

En dernier lieu, cette fidélisation des personnels s'opère également auprès des internes, pour lesquels devenir CPIP correspond à une véritable promotion au sein de l'administration.

Comme par le passé, depuis 2012, les entrants en formation de CPIP sont surdiplômés par rapport au niveau de diplôme requis pour accéder au concours. En effet, une majorité des agents est diplômée d'un master, principalement dans le domaine du droit. Cette prédominance de la filière juridique parmi les CPIP explique en partie la féminisation accrue de ces personnels. En outre, on constate une pérennisation des proportions de femmes entrant en formation, avec en moyenne, 76% de représentativité au sein des promotions de CPIP.

Toutefois, si l'analyse statistique réalisée sur l'évolution de leur profil sociodémographique permet d'éclairer l'identité de ces professionnels, elle ne saurait à elle seule en rendre compte totalement. Le passé professionnel, la formation, ainsi que les réalités du terrain, abordées au travers des rationalités de prise en charge des PPSMJ, participent également à la définition de leur profil et à la construction de leur identité professionnelle.

C'est ainsi que la relative homogénéité du profil des CPIP, celle d'une femme, célibataire, diplômée en droit, se voit remise en question : d'abord, au travers de la modalité de concours, distinguant les internes des externes ; puis, dans une formation qui, bien qu'identique pour tous, peut être appréhendée de manières bien différentes tant à l'échelle des besoins qu'à celle de son intériorisation ; en dernier lieu, les réalités plurielles des terrains, accompagnées des multiples rationalités de prise en charge des PPSMJ, peuvent impacter significativement les pratiques et les conceptions du métier, et, finalement, l'identité professionnelle des CPIP.

Au final, l'intrication de ces quatre variables aboutit à l'idée d'un corps professionnel hétérogène, dont l'identité change dans le temps et l'espace. Il n'en reste pas moins que les missions qui les unissent, l'insertion et la probation, demeurent les garants de ce corps professionnel, engagé quotidiennement dans la noblesse de ce métier.

BIBLIOGRAPHIE

ABDELLAOUI (S.), AMADO (S.), GUILLER (X.), ROLLAND (D.), *Changements et construction des identités professionnelles : les travailleurs sociaux pénitentiaires*, rapport sous la direction de Dominique Lhuilier, 2007.

BOUAGGA (Y.), « Le métier de conseiller d'insertion et de probation : dans les coulisses de l'Etat pénal », *Sociologie du Travail*, Volume 54, Issue 3, 2012, pp. 317-337

BOUTIN (N.), GRAS (L.), « Qui devient surveillant de prison ? Etude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants pénitentiaires – 1968-2009 », *À quoi sert la prison ? En quête de prison républicaine*, enquête sur la prison contemporaine, Cahiers de la sécurité N°12, INHESJ, Avril-juin 2010.

BOTTEAU (S.), « Promotion dans la fonction publique... La chasse aux idées reçues ! », *Carrière publique*, n°1309, territorial.fr., 2010.

COMBESSIE (P.), *Prisons des villes et prisons des campagnes, Étude d'écologie sociale*, Les éditions de l'Atelier, 1996.

- *Sociologie de la prison*, Collection Repères, La découverte, Paris, 2009.

DE CONINCK (G.), *La formation des surveillants de prison : mission impossible ?*, Editions L'Harmattan, 2001.

DE LARMINAT (X.), *La probation en quête d'approbation, L'exécution des peines en milieu ouvert entre gestion des risques et gestion des flux*, Thèse de sciences politiques, CESDIP, Université de Versailles, 2012.

FÉVRIER (F.), « Identité pénitentiaire et intégration au ministère de la Justice » dans **MBANZOULOU (P.)**, **DIEU (F.)** (dir), *Administration pénitentiaire et justice – un siècle de rattachement*, Éditions L'Harmattan, 2013, pp.129-141

FROMENT (J.C.), *Les surveillants de prison*, Paris, L'Harmattan, collection « La justice au quotidien », 2003.

GRAS (L.), **LAPEYRONIE (M.)**, *L'année de préaffectation des CPIP : diversité des apprentissages et des prises en charge – Évaluation différée de la formation des CPIP 1^{ère} promotion*, Observatoire de la formation, École nationale d'administration pénitentiaire, 2013.

GRAS (L.), **LAPEYRONIE (M.)**, *Qui devient conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation ? Évolution du profil sociodémographique des CPIP à l'entrée en formation de 1995 à 2013* », Revue internationale de criminologie et de police technique et scientifique, 2015.

JOSEPH (O.), **ROUX (V.)**, *Pourquoi changer de région en début de vie active ? La mobilité géographique des diplômés de BTS et de DUT*, Céreq, N°210, juillet-août 2004.

KELLENS (V.G.), « Prison et sécurité : un couple trop soudé », in Tak P. et Jendly M., *L'exécution des sanctions privatives de liberté et les impératifs de la sécurité*, Wolf, Nijmegen, 2006, pp. 187-191.

MARCHETTI (A.M.), *La prison dans la cité*, Editions Desclée de Brouwer, 1996.

PELISSE (J.), « Judicialisation ou juridicisation ? » Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail, p 76, *Politix*, 2009/2 n° 86, p. 73-96. DOI : 10.3917/pox.086.0073.

RAMBOURG (C.), *La féminisation à l'épreuve de la prison : recompositions et permanences d'un ordre professionnel*, CIRAP, Énap, 2013.

RAZAC (O.), **GOURIOU (F.)**, **SALLE (G.)**, *Les rationalités de la probation française*, Les dossiers thématiques, CIRAP, Ecole nationale d'administration pénitentiaire, 2013.

SJAASTAD (L.), « The Costs and returns of human Migration », in *The journal of political Economy*, N°70, pp. 80-93 cité par L. Gobillon, *Emploi, logement et mobilité résidentielle*, Economie et statistique N°349-350, 2001-9/10.

VAILLANT (E.), « Ces filières de filles qui manquent de garçons », Dossier : *Parité dans les études : les bastions des garçons ne cèdent toujours pas*, L'express. L'étudiant.fr., 2011.