

MINISTÈRE DE LA JUSTICE
DIRECTION DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

LE CENTRE D'ÉTUDES PÉNITENTIAIRES

ET LA FORMATION DU PERSONNEL
PARTICIPANT AU TRAITEMENT DES DÉLINQUANTS

par **Georges PICCA**

*Magistrat au Ministère de la Justice
chargé de la Direction du Centre d'Études Pénitentiaires*



"ÉTUDES ET DOCUMENTATION"

1961

Migozzi P

~~1674~~

F 8 B 35



LE CENTRE D'ÉTUDES PÉNITENTIAIRES

ET LA FORMATION DU PERSONNEL
PARTICIPANT AU TRAITEMENT DES DÉLINQUANTS

par Georges PICCA

*Magistrat au Ministère de la Justice
chargé de la Direction du Centre d'Études Pénitentiaires*

COLLECTION "ÉTUDES ET DOCUMENTATION"

SÉLECTION D'ÉTUDES
SUR LES PROBLÈMES DE LA PEINE PRÉSENTÉE
PAR LA DIRECTION DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE
AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

LA poursuite d'une politique pénitentiaire fondée sur la recherche du réclassement social du condamné, telle qu'elle est pratiquée en France depuis un certain nombre d'années (1), nécessite la mise en œuvre de méthodes de traitement résolument modernes.

L'inévitable corollaire de telles méthodes est la formation d'un personnel suffisamment qualifié pour en assurer le succès. Ce point offre d'autant plus d'intérêt que «les possibilités de formation préalable font défaut dans ce domaine où, pratiquement, aucune pression sociale ne pousse l'individu à s'orienter vers les carrières pénitentiaires qui ne confèrent qu'un faible prestige (2)».

Ce problème n'a pas manqué de se poser à l'Administration Pénitentiaire et le récent Code de procédure pénale a tenté d'y apporter une solution en prévoyant que «le personnel des services extérieurs de l'Administration Pénitentiaire est tenu de parfaire ses connaissances professionnelles dans les conditions qui sont fixées par l'administration centrale. Il a l'obligation de participer aux cours de stage de formation ou de perfectionnement assurés soit à l'Ecole pénitentiaire ou au Centre d'études pénitentiaires, soit par tout autre organisme habilité (3).»

Ce texte s'inscrit dans la perspective évolutive de nombreux autres textes du Code de procédure pénale, relatifs aux conditions d'application des peines privatives de liberté qui consacrent pour la plupart des méthodes déjà expérimentées. Il importe toutefois de remarquer que si ce dernier texte prévoit l'existence des structures chargées d'en assurer l'application, il ne définit pas pour autant les bases d'un

(1) P. AMOR : «La réforme pénitentiaire en France». (*Revue de Science criminelle et de droit pénal comparé*, 1947, n° 1). Voir également *Etudes Pénitentiaires*, n° 2, septembre 1959.

(2) J. BENNETT : Le recrutement et la formation du personnel pénitentiaire dans le système pénitentiaire fédéral des U.S.A. ». (*Revue internationale de politique criminelle*, n° 15, octobre 1959).

(3) Article D. 216, C.P.P.

programme de formation professionnelle quelconque destiné à être mis en œuvre dans le cadre de ces structures. Aussi, ces conditions d'application doivent-elles être éclairées par les précédents qui l'ont inspiré.

Ce souci de doter le personnel pénitentiaire d'une certaine formation professionnelle n'est pas absolument nouveau puisqu'il avait, semble-t-il, déjà présidé en 1893 à la création d'écoles de gardiens auprès de certaines maisons centrales, et même d'une école supérieure à Paris. Ces écoles, il est vrai, n'avaient été créées, nous apprend la circulaire d'application, que dans le but de «mettre les gardiens en mesure de constater par écrit les différents faits dont ils sont témoins pendant leur service, et notamment les infractions disciplinaires des détenus... (1)». Ainsi qu'on peut s'en convaincre, l'ambition était modeste. Il ne semble pas pour autant qu'elle fut pleinement satisfaite par cette réalisation.

Il serait, de toute façon, hasardeux de penser trouver dans l'histoire des services pénitentiaires des précédents justifiant les errements actuels. Il faut en réalité attendre la modification des conditions de détention consécutive à l'évolution du droit pénal et des sciences criminologiques durant les quelque trente dernières années, pour que la nécessité de soumettre le personnel pénitentiaire à une certaine formation apparaisse avec acuité.

Il revient à la Commission de la réforme pénitentiaire instituée en 1945, le mérite d'avoir formulé avec netteté cette exigence. «Tout agent du personnel pénitentiaire doit avoir suivi les cours d'une école technique spéciale», prévoyait, en effet, le point 13 de son programme (2).

En 1958, le Département des Affaires Économiques et Sociales de l'Organisation des Nations Unies, diffusait un «ensemble des règles minima pour le traitement des détenus», aux termes desquelles «le personnel (pénitentiaire) doit être

(1) Cité par J. PINATEL, *Traité élémentaire de science pénitentiaire*, 2^e édition, 1950 Imprimerie administrative.

(2) Travaux de la Commission instituée par arrêté du 9 décembre 1944, du Ministère de la Justice.

d'un niveau intellectuel suffisant. Il doit suivre, avant d'entrer en service, un cours de formation générale et spéciale, et satisfaire à des épreuves d'ordre théorique et pratique. Après son entrée en service et au cours de sa carrière, il doit maintenir et améliorer ses connaissances et sa capacité professionnelle en suivant des cours de perfectionnement organisés périodiquement (1).»

C'est l'essentiel de ces vœux que devait recueillir l'article D. 216 du Code de procédure pénale.

Toutefois, bien avant l'entrée en vigueur de ce texte, l'Administration Pénitentiaire française s'était préoccupée d'apporter une solution à ces problèmes de formation. Un certain nombre d'initiatives, suffisamment riches pour que l'essentiel en subsistât encore actuellement, avaient même été mises en œuvre.

C'est le cas notamment de l'École de Fresnes. La formation du personnel de surveillance en école spécialisée constitue une solution qui rallie de nombreux suffrages parmi les spécialistes et trouve des applications dans de nombreux pays (2). C'est dans cette perspective qu'avait été instituée, en 1945 à Fresnes, dans la proche banlieue parisienne, une École dont le rôle était d'assurer la formation du personnel de surveillance.

Elle fonctionne toujours et nous aurons l'occasion d'y faire allusion de nouveau.

La création d'un Centre d'études devait suivre de peu (1946) l'ouverture de l'École de Fresnes. Dans l'esprit de ses promoteurs, il était plus particulièrement destiné à assurer la formation du personnel supérieur des services pénitentiaires.

(1) Point 47 du programme adopté par résolution 663 C (XXIV) du 31 juillet 1957, du Conseil Économique et Social.

(2) C'est le cas notamment aux Pays-Bas, en Italie, Norvège, Royaume-Uni, etc. Dans un mémoire sur l'enseignement professionnel des fonctionnaires pénitentiaires présenté en 1938 aux différents Gouvernements par la Commission Internationale Pénale et Pénitentiaire, il était déjà recommandé «que, dans tout pays où les circonstances s'y prêtent, cet enseignement se fasse au moyen de cours centraux ou locaux, spécialement organisés à cette fin annuellement ou bisannuellement, dans un établissement pénitentiaire approprié, ou éventuellement dans plusieurs ayant une durée de trois à six mois.»

res. Cette nouvelle initiative connut toutefois un certain nombre de vicissitudes qui conduisirent à son abandon. L'appellation allait être reprise par le Code de procédure pénale, mais des réformes de structure importantes ont suivi cette nouvelle consécration.

Il importe dès lors d'examiner quelle est, depuis le Code de procédure pénale, la place du Centre d'études dans les institutions pénitentiaires françaises, et dans quelles conditions l'article D. 216 est appliqué.

I

Les cadres juridiques et administratifs de la formation du personnel des services pénitentiaires

Malgré la sobriété des termes de l'article D. 216, la création du Centre d'études pénitentiaires a apporté une rationalisation certaine dans la détermination et l'application des programmes de formation professionnelle, puisque c'est désormais à cet organisme qu'appartient le rôle de coordonner les efforts dans ce domaine et de veiller à l'application de cette formation.

Les structures administratives du Centre d'études pénitentiaires pourront sembler modestes eu égard à l'importance de son rôle (1).

Dirigé par un magistrat, il est doté d'un personnel de fonctionnement minimum, destiné à satisfaire aux besoins administratifs et de recherches. En effet, hormis le directeur du Centre, le personnel permanent est constitué d'un secrétaire et d'un professeur d'enseignement général, mis à la disposition de la Justice par le Ministère de l'Education Nationale, pour exercer les fonctions de conseiller pédagogique. Il n'existe notamment aucun personnel d'enseignement permanent. Celui-ci, qui est constitué à la fois de magistrats de l'administration centrale, de fonctionnaires des services

(1) Le personnel des services extérieurs de l'Administration Pénitentiaire s'élevait en effet, au 1^{er} janvier 1961, à 7136 fonctionnaires. Dans ce chiffre, ne figure pas le personnel contractuel qui n'est pas pour autant exclu de tout souci de formation.

pénitentiaires et de spécialistes extérieurs à l'administration, n'exerce ses fonctions que lors des sessions périodiques de formation. Il est rémunéré suivant un tarif horaire entrant dans les prévisions arrêtées par les services financiers.

Cette formule présente l'avantage de se révéler la moins onéreuse pour le budget de l'État sans pour autant, il faut le reconnaître, entraîner d'inconvénient réel. Il ne semble d'ailleurs pas qu'il eût été raisonnable d'en envisager une plus ambitieuse pour les débuts, nécessairement modestes, de l'institution.

Le Centre est doté de crédits limités de fonctionnement, destinés à lui permettre de faire face aux frais entraînés par l'organisation matérielle de la formation, ainsi que la rémunération du personnel enseignant extérieur à l'Administration (1).

Il constitue sur le plan administratif un organisme dépendant du Directeur de l'Administration Pénitentiaire au Ministère de la Justice, mais doté d'une autonomie réelle par rapport aux différents services de l'administration centrale. Le magistrat qui le dirige ne relève notamment, en ce qui concerne les décisions intéressant le Centre, que du Directeur de l'Administration Pénitentiaire.

Il y a lieu toutefois de noter que le Centre d'études n'est doté d'aucune personnalité juridique. Il ne constitue pas un établissement public, mais un organisme interne à l'administration de la Justice.

Indépendamment des locaux où est installée l'Ecole de Fresnes, le Centre d'études pénitentiaires dispose de quatre bureaux et d'une salle de conférences dans un immeuble dépendant du Ministère de la Justice, dans le centre de Paris.

La mise en œuvre des programmes de formation se réalise dans le cadre du Centre d'études suivant des méthodes qui seront examinées ultérieurement. Il n'est pas sans inté-

(1) Ces crédits se sont élevés, pour l'exercice 1960-1961, à 50.000 NF.

rêt toutefois d'envisager d'ores et déjà dans quelle mesure ces méthodes s'ordonnent dans les cadres administratifs existants.

Il faut, à cet égard, distinguer comme nous le verrons plus loin, entre la formation initiale et le perfectionnement en cours d'emploi.

En ce qui concerne la formation initiale, les deux enseignements régulièrement dispensés au cours de l'année, l'un en faveur du personnel de surveillance, l'autre en faveur du personnel éducateur, se déroulent suivant une organisation dont la responsabilité incombe au Centre d'études exclusivement. L'association nécessaire des différents bureaux de l'administration centrale au déroulement de cet enseignement est réalisé par une collaboration de leurs divers représentants à cet enseignement.

Dans le domaine du perfectionnement en cours d'emploi, la liaison entre les différents bureaux et le Centre d'études se révèle plus étroite. En effet, si parfois l'initiative de l'organisation de telle ou telle session de perfectionnement revient au Centre d'études — et dans cette hypothèse, la décision n'est prise qu'en accord avec le bureau intéressé — le plus souvent, c'est conformément au désir exprimé par les bureaux que le Centre d'études organise, à la fois sur le plan matériel et pédagogique, la session de formation prévue.

Avant d'envisager dans le détail la mise en œuvre de ces deux formules, il importe de ne pas perdre de vue lorsqu'on parle, pour la commodité de l'exposé, de personnel pénitentiaire, que le terme recouvre en fait, à notre époque, une grande diversité à la fois sur le plan du recrutement social et administratif ainsi que des attributions.

Cette situation est la conséquence directe de l'adoption d'un régime de détention inspiré de l'idée d'amendement et de resocialisation du condamné. Un tel régime a entraîné une complexité nouvelle dans l'application de la peine privative de liberté, dont le corollaire a été une spécialisation toujours croissante du personnel. Cette spécialisation du

personnel constitue d'ailleurs une tendance caractéristique des méthodes actuelles (1).

L'existence d'une telle diversité dans le personnel nécessitait la mise en œuvre de programmes de formation nettement différenciés. Il importait en effet de ne pas négliger la différence des exigences présentées sur le plan de la formation par ces catégories de personnel, compte tenu de leurs diplômes, capacités professionnelles et rôles respectifs réservés dans la poursuite des méthodes de traitement.

II

Les méthodes employées dans le domaine de la formation initiale

Rien n'interdit a priori d'attribuer à la formation professionnelle du personnel en milieu pénitentiaire les vertus inhérentes à toute formation de cette nature : c'est-à-dire rendre l'agent mieux apte à exercer sa tâche. En fait, une telle proposition s'avère trop incertaine pour satisfaire l'esprit. S'agirait-il d'enseigner la meilleure façon d'ouvrir et fermer une porte ou l'art d'éviter les évasions?... La formation professionnelle entendue sous une acception étroitement technique ne saurait être envisagée sérieusement dans un domaine traditionnellement dépourvu de toute technicité.

Aussi comprendra-t-on aisément que les méthodes destinées à mettre en œuvre cette formation soient étroitement liées à *son objet propre* qui est de faciliter pour le personnel le passage d'un régime de détention jusqu'ici statique à la perspective dynamique d'une véritable « thérapeutique » morale et sociale.

Ce sont donc dans les moyens destinés à permettre la mise en œuvre de cet objet que vont résider les données réelles du problème.

(1) Voir notamment sur ce point la Résolution 663 C (XXIV) du Conseil Economique et Social de l'O. N. U. : « On doit adjoindre au personnel, dans toute la mesure possible, un nombre suffisant de spécialistes, tels que psychiatres, psychologues, travailleurs sociaux. »

Ces considérations doivent contribuer à éclairer un certain nombre de difficultés générales ou particulières à l'Administration Pénitentiaire française.

La première est due à la diversité du personnel participant au traitement des condamnés, diversité d'ailleurs étroitement liée à l'application des méthodes nouvelles ainsi qu'on a pu le voir. Peut-on, en présence d'une telle diversité, envisager de donner un contenu unique à la formation ? La question est d'importance et ne peut qu'appeler une réponse nuancée. Une telle conception est, semble-t-il, destinée à se révéler à la fois trop élémentaire et trop délicate à mettre en œuvre.

Trop élémentaire, car cela reviendrait, afin de pouvoir se situer à un niveau suffisant pour être commun aux différentes catégories, à identifier la formation à une simple *information*. Cette information sur les données réglementaires, psychologiques, sociologiques du milieu pénitentiaire, sur les buts de la peine, sur la politique de l'Administration, etc. doit être certes le premier élément d'une formation, mais elle ne peut prétendre en constituer à elle seule la totalité.

Une formation aussi uniformément dispensée se révélerait en outre d'une application à coup sûr malaisée, car la diversité de ce personnel est fondée sur deux notions. Celui-ci, à travers ses différentes catégories, doit à la fois assurer les conditions de détention satisfaisantes qui constituent le premier rôle de l'Administration à laquelle il collabore, et d'autre part, grâce à un travail d'équipe, atteindre cet objectif auquel le destine le Code de procédure pénale, c'est-à-dire l'amendement du condamné et la recherche de son reclassement social (1). Or, dans ces deux tâches, les diverses catégories exerçant un rôle très inégal, il serait très difficile de dresser un programme, à la fois commun et suffisamment cohérent, de formation.

Ceci étant, et la diversité de la formation allant de pair avec la diversité des fonctions, il ne semble pas a priori

(1) Article 728 du Code de procédure pénale.

qu'il y ait des raisons suffisantes pour militer en faveur de l'exclusion de telle ou telle catégorie de personnel d'un programme de formation professionnelle.

L'adaptation à la société pénitentiaire, la connaissance des règles qui la régissent semblent une nécessité pour quiconque prétend y exercer un rôle.

Pendant actuellement, si un gros effort d'information en vue de faire connaître ses méthodes a été réalisé par l'Administration Pénitentiaire, la formation professionnelle n'est encore que l'exception, tout au moins dans le domaine de la formation initiale.

Cela tient notamment aux conditions de recrutement de certains éléments du personnel et des principes régissant la fonction publique. Cette situation nous conduit à envisager une seconde question : Est-il possible de soumettre l'ensemble du personnel participant au traitement des condamnés, à des programmes de formation professionnelle ?

En France, l'Administration Pénitentiaire constitue un service public dont le fonctionnement est assuré par un cadre supérieur de magistrats de l'ordre judiciaire (1), un corps de fonctionnaires des services extérieurs dotés d'un statut particulier (2) en application du statut général des fonctionnaires (3), et d'un certain nombre de personnes « agrées » (4) par l'Administration ou liées à celle-ci par un contrat (5).

Le recrutement et la promotion de ces différentes catégories doit répondre à un certain nombre de principes, variables suivant la catégorie, mais déterminés. A de très rares exceptions, la formation professionnelle n'est prévue sous une forme quelconque comme condition soit du recrutement, soit de la promotion.

Celle-ci n'est donc pas appelée à jouer un rôle décisif dans la carrière de l'agent. Il y a là une différence impor-

(1) Décret-loi du 30 octobre 1935.

(2) Ordonnance n° 58696 du 6 août 1958 (J. O. du 7 août 1958).

(3) Ordonnance du 4 février 1959 modifiant l'ordonnance du 19 octobre 1946.

(4) C'est le cas des visiteurs de prisons, médecins, aumôniers, etc.

(5) C'est le cas du personnel technique, des assistantes sociales, etc.

tante avec certains pays étrangers dans lesquels la formation initiale — souvent préalable au recrutement — tend à revêtir l'aspect d'une véritable sélection professionnelle (1).

Cette situation s'explique à la fois par une certaine carence au détriment de catégories de personnel traditionnellement non spécialisées (exemple : le personnel de surveillance) et une confiance parfois excessive dans des modes de sélection très en faveur dans notre pays, tels que la possession d'un diplôme ou le succès à un concours.

Il n'est pas interdit de penser que ces deux considérations n'ont pas été jusqu'ici étrangères aux méthodes appliquées dans le domaine de la formation initiale.

En effet, dans l'ensemble du personnel pénitentiaire (au sens large) deux catégories seulement bénéficient d'un programme de formation.

Ce sont le personnel de surveillance et le personnel éducateur.

Le personnel de surveillance, postérieurement à son recrutement, doit effectuer un stage de trois mois à l'Ecole de Fresnes.

La création de cette Ecole remonte à 1945, c'est-à-dire qu'elle est contemporaine de l'introduction des nouvelles méthodes de traitement des condamnés dans l'Administration Pénitentiaire.

Elle s'adresse aux agents du personnel de surveillance jusqu'au grade de surveillant-chef adjoint inclus. La durée de la scolarité est de trois mois. Durant ces trois mois, les matières suivantes sont enseignées : droit pénal général — procédure pénale — science pénitentiaire spéciale — criminologie — comptabilité — service social — secourisme (2).

Cet enseignement théorique est destiné à être complété par un certain nombre d'exercices pratiques tels que visite d'établissements pénitentiaires, psychiatriques, d'institutions

(1) C'est le cas notamment des Pays-Bas et du Royaume-Uni où, paraît-il, si les résultats de la formation se révèlent défavorables l'agent est éliminé.

(2) On trouvera en annexe le programme de ces différentes matières.

spécialisées pour mineurs, ainsi que l'assistance à une audience de la Cour d'assises. En outre, des cours d'éducation physique et de sports, de judo et de tir sont prévus.

Ce programme d'enseignement peut, à n'en pas douter, prêter à controverse et notamment sembler trop ambitieux, compte tenu du niveau moyen des auditeurs auxquels ces disciplines s'adressent. Il y a lieu toutefois de remarquer que sur ce point la France ne se range pas parmi les pays ayant prévu le programme de formation professionnelle initiale le plus étendu. En effet, il semble que des pays comme la Norvège, le Royaume-Uni, l'Italie, les Pays-Bas, dans une certaine mesure ont adopté une liste de disciplines à enseigner assez semblable, voire plus étendue.

Par ailleurs, il est bien évident que la vertu d'un tel enseignement ne peut être appréciée qu'en fonction des moyens pédagogiques utilisés, et il est certain que ceux-ci sont, dans ce cas, nécessairement adaptés à un enseignement destiné à des adultes n'ayant pas préalablement reçu une formation universitaire.

C'est un enseignement d'un niveau plus élevé, à la fois dans son contenu et dans ses méthodes, qui est prévu en faveur du personnel éducateur. Cette différence se justifie aisément par le recrutement et les fonctions de cette catégorie de personnel (1). Ici, la formation a été restreinte dans le temps et développée dans son contenu. C'est ainsi que l'enseignement ne porte que sur deux mois ; il ne se déroule plus dans le cadre de l'Ecole de Fresnes où les méthodes pédagogiques sont destinées à prendre un tour plus élémentaire, mais dans le cadre même du Centre d'études.

Les matières enseignées se rapprochent assez souvent de celles constituant le programme de l'Ecole de Fresnes. Elles en diffèrent néanmoins de façon importante dans leur étendue et dans leur forme d'enseignement.

C'est ainsi que sont enseignés l'organisation judiciaire et le droit pénal, la science pénitentiaire, la criminologie et les méthodes de traitement des condamnés, la sociologie, la

(1) On trouvera en annexe les conditions de recrutement de cette catégorie de personnel.

psychopédagogie, en même temps que les fonctions elles-mêmes d'éducateur (1).

Ces cours sont complétés par un certain nombre de conférences portant sur des points particuliers des règlements ou des méthodes, points qui seront plus susceptibles d'entrer dans le cadre des fonctions de l'éducateur. Des visites à caractère éducatif complètent cet enseignement.

Mais c'est sur le plan purement pédagogique que s'établit surtout la différence avec l'École de Fresnes. Une part importante est laissée aux travaux de recherches et aux exposés faits par les élèves. C'est ainsi, à titre d'exemple, qu'au cours du dernier stage de formation, 36 heures ont été consacrées à ces travaux de recherches sur un total de 207 heures d'enseignement.

III

Les méthodes employées

dans le domaine du perfectionnement en cours d'emploi

C'est dans ce domaine que la diversité des exigences de la formation professionnelle en fonction de la catégorie de personnel envisagée est tout naturellement appelée à se manifester.

On se trouve en effet en présence d'agents dont les fonctions, si spécialisées soient-elles, demandent souvent un perfectionnement, ne serait-ce qu'en vue de suivre l'évolution de certaines pratiques professionnelles.

Tout comme la formation elle-même, le perfectionnement en cours d'emploi présente un intérêt évident, intérêt pour l'agent tout d'abord, car, en augmentant les connaissances techniques, il réalise une forme d'éducation permanente. Il évite l'isolement et la routine, tout comme il permet de lutter contre l'appauvrissement intellectuel dû au contact débilisant de la vie pénitentiaire.

(1) Voir le détail de ces différents cours en annexe.

Mais au-delà de cet intérêt de l'agent, c'est l'intérêt de l'Administration également que de maintenir « en haleine » son personnel. Nous vivons en effet une époque où, si les événements se succèdent parfois à un rythme rapide, les textes, les doctrines, les techniques évoluent avec une rapidité telle qu'ils risquent de rendre souvent inefficace une formation parfois laborieusement acquise.

Est-il besoin de souligner aussi l'amélioration du climat professionnel qui peut naître d'un contact périodique entre une Administration et son personnel ?

Bien entendu, la notion de perfectionnement est appelée à dépasser largement le niveau de la simple adaptation aux problèmes pénitentiaires. Nous sommes, avec le perfectionnement, à un stade encore plus éloigné de la simple formation. Il ne faudrait pas pour autant confondre là encore l'idée de perfectionnement avec celle d'une technique trop étroitement conçue. Le perfectionnement peut aussi bien porter sur une adaptation permanente à des méthodes administratives, que sur la connaissance des progrès propres à une spécialité.

Malgré les apparences, le perfectionnement en cours d'emploi se révèle souvent moins malaisé à mettre en œuvre que la formation initiale. Cela tient au fait qu'il est toujours plus limité dans son contenu que la formation elle-même; cela tient également au fait que ceux qui sont destinés à en bénéficier ont déjà une connaissance du cadre administratif dans lequel ils sont appelés à agir.

Les méthodes pratiquées par le Centre d'études pénitentiaires dans ce domaine se sont orientées dans les directions suivantes.

Le cadre choisi pour mettre en œuvre ce perfectionnement est double. Ce peut être tantôt celui de « Journées d'études ou d'information » d'une durée maximum de huit jours, réalisées dans les locaux mêmes du Centre d'études, tantôt celui de stages spécialisés effectués cette fois hors du Centre d'études; de préférence auprès d'un organisme qualifié. La première formule est plus générale, à la fois par son objet et le nombre de participants qu'elle est appelée à grouper, que la seconde qui peut être individuelle.

Les journées d'études ou d'information sont généralement consacrées à un thème professionnel particulier: Les agents qui sont appelés à y participer sont évidemment ceux susceptibles, de par leurs fonctions ou leurs aptitudes, d'appliquer le thème professionnel choisi. C'est ainsi que les problèmes professionnels suivants ont été jusqu'ici traités: l'enseignement scolaire, les activités dirigées, la pédagogie de groupe, la pratique de l'éducation physique et sportive, etc.

Dans la mesure du possible, il est fait appel, pour l'organisation de ces journées d'études, à des secteurs spécialisés de l'activité publique tels que Ministère de l'Education Nationale, Haut Commissariat à la Jeunesse et aux Sports, etc. Les contacts avec ces Départements ministériels ou organismes se révèlent particulièrement fructueux, car ils ont le mérite d'apporter à notre Administration des méthodes éprouvées dont la réalisation se révélerait impossible dans le cadre pénitentiaire sans le concours de spécialistes.

La plupart du temps, des visites, à la fois «distractives» et éducatives, complètent ces sessions. C'est ainsi que l'accès d'institutions souvent peu connues mais dont les méthodes sont riches d'enseignement, telles que l'Institut National d'éducation populaire de Marly-le-Roi, l'Ecole Normale d'éducation physique et sportive, le Centre de formation des Maîtres de plein air, le Centre d'Enseignement par correspondance, a pu être ouvert à des fonctionnaires de l'Administration Pénitentiaire.

A côté de ces journées d'études et d'information qui, pour la plupart, se déroulent dans les locaux du Centre d'études à Paris, une autre forme de perfectionnement a été retenue. C'est celle du stage spécialisé, appelé à être effectué auprès d'un organisme qualifié. L'idée de recourir à ces stages est née de l'application de la première formule. En effet, fréquemment, au cours des journées d'études ou d'information, ont pu être décelées chez des agents de l'Administration Pénitentiaire des aptitudes ou des connaissances dont l'exploitation pouvait se révéler particulièrement intéressante dans l'exercice de leurs fonctions. C'est le cas du surveillant ayant pratiqué l'éducation physique et sportive:

un stage de moniteur auprès d'un Centre régional d'éducation physique et sportive lui permettra, dans le cadre de son établissement, d'enseigner cette discipline avec compétence. C'est le cas de l'éducateur ayant une formation musicale: la participation à un stage approfondi de l'Education Nationale lui permettra d'organiser dans les meilleures conditions des cercles d'initiation musicale dans son groupe de détenus. Il en va de même dans bien d'autres cas.

La participation de fonctionnaires de l'Administration Pénitentiaire à ces stages extérieurs n'a jusqu'ici posé aucun problème, à la fois financier ou administratif.

Au-delà de ces stages individuels, des stages collectifs extérieurs au Centre d'études pénitentiaires ont été également mis sur pied. C'est ainsi que grâce à la collaboration du Haut Commissariat à la Jeunesse et aux Sports, un stage de moniteurs d'éducation physique a été organisé dans un Centre régional d'éducation physique et sportive (C.R.E.P.S.) en faveur d'une vingtaine de surveillants.

Divers stages en faveur d'éducateurs spécialisés dans l'enseignement scolaire à la prison-école d'Oermingen (Bas-Rhin) ont été organisés auprès des établissements scolaires de la région, et cela grâce à une liaison particulièrement efficace avec les services locaux de l'Education Nationale.

Il a été également envisagé de faire bénéficier les surveillants se trouvant en fonctions dans l'établissement pour psychopathes de Château-Thierry d'un stage réservé aux infirmiers des hôpitaux psychiatriques.

Comme on pourra le constater, qu'il s'agisse de l'une ou de l'autre de ces deux formules dont le caractère complémentaire est évident, le critère de base d'organisation est constitué par le thème professionnel et non par la catégorie de personnel à laquelle celui-ci s'adresse. On aurait pu évidemment envisager a priori, tout comme dans le domaine de la formation initiale, l'organisation d'un perfectionnement en cours d'emploi propre à chacune des catégories administratives de personnel.

Il semble néanmoins que la pratique interdise de recourir à cette méthode. En effet, les méthodes éducatives ne sont pas suffisamment unifiées sur le plan national pour que tous les établissements soient pourvus d'un personnel spécialisé.

Les activités individuelles ou collectives correspondant au régime éducatif actuellement en vigueur ne sont donc pas toujours l'apanage d'un même personnel. A ce point de vue, une certaine interpénétration entre différentes catégories de personnel est soit inéluctable, soit même souhaitable. C'est ainsi que l'éducation physique ou les activités théâtrales, dont l'intérêt sur le plan éducatif n'est plus à démontrer, sont dirigées, suivant la nature de l'établissement, tantôt par du personnel éducateur, tantôt par du personnel de surveillance.

Si l'on ajoute à cela que, dans une conception évolutive de la formation du personnel pénitentiaire, le personnel administratif ne peut être absent du déroulement des méthodes, si techniques apparaissent-elles, qui se déroulent dans son établissement, on est assez naturellement conduit à une certaine unité sur le plan de la formation entre les différentes catégories administratives de personnel. N'est-ce pas d'ailleurs le meilleur moyen de réaliser cette équipe sans laquelle ne peuvent être dispensées les nouvelles méthodes de traitement des condamnés ?

Au-delà de leur but proprement éducatif, les formules mises en œuvre en vue de réaliser le perfectionnement du personnel revêtent le mérite, semble-t-il, d'assurer une communication intéressante et une confrontation utile entre les représentants du personnel des différents établissements sur leurs méthodes respectives.

Ce souci qui, à notre sens, ne peut être négligé, contribue à donner à ce perfectionnement sa pleine signification. En effet, quel que soit le cadre retenu pour le réaliser, il apparaît dès lors, au premier chef, comme un *échange*. Si l'Administration centrale apporte à son personnel le poids de ses intentions, de ses directives, de sa « politique », pourrions-nous dire, les concours extérieurs à l'Administration éprouvent leurs méthodes aux réalités pénitentiaires et à l'expérience du personnel.

C'est dire que dans la mesure du possible, on s'efforce de ne pas donner aux différentes interventions orales un tour trop académique et que la controverse n'est jamais refusée sur tel ou tel point.

Il semble que dans ces perspectives, le Centre d'études pénitentiaires soit appelé à présenter une utilité toujours croissante, tant il est vrai que nos méthodes sont parvenues à un point où il apparaît que leur succès n'a jamais été davantage fonction de leurs conditions d'application.

Cette nécessité, après l'impulsion aussi généreuse que raisonnable qui leur a donné naissance, de compléter ces méthodes en s'assurant des cadres aptes à les promouvoir, peut en effet s'inscrire parmi les impératifs les plus pressants de la technique pénitentiaire moderne.

ANNEXES

- I. — Programme de l'enseignement dispensé à l'École de Fresnes en faveur du personnel de surveillance.
- II. — Programme de l'enseignement dispensé au Centre d'Etudes en faveur du personnel éducateur.
- III. — Emploi du temps type de l'École de Fresnes.
- IV. — Conditions de recrutement du personnel éducateur.

ANNEXE I

Programme de l'enseignement dispensé à l'École de Fresnes en faveur du personnel de surveillance

DROIT PÉNAL

Le fondement de la peine, les éléments constitutifs de l'infraction, la classification des infractions, la tentative, la complicité, étude des peines, causes d'irresponsabilité chez les adultes :

- démente ;
- contrainte ;
- état de nécessité ;
- légitime défense ;
- ordre de la loi et commandement de l'autorité légitime ;
- consentement de la victime.

Causes d'atténuation de la peine :

- excuses et circonstances atténuantes.

De la récidive en tant que cause d'aggravation de la peine, preuves de la récidive, la relégation, l'interdiction de séjour.

Causes de non-exécution de la peine :

- sursis simple et le sursis avec mise à l'épreuve ;
- grâce ;
- amnistie ;
- prescription ;
- réhabilitation ;
- libération conditionnelle.

PROCÉDURE PÉNALE

Organisation judiciaire, le Ministère Public, le Juge d'instruction, les voies de recours.

SCIENCE PÉNITENTIAIRE

L'organisation générale de l'Administration Pénitentiaire :

- Service Central ;
- Services extérieurs : les directions régionales, les établissements pénitentiaires (Maisons d'Arrêt, de Correction, Prisons-Ecoles, Etablissements pour relégués, etc.

La classification des condamnés à longues peines.

Le régime des détenus :

- régime appliqué dans les Maisons d'Arrêt et de Correction ;
- régime appliqué dans les Maisons Centrales ;
- régime appliqué dans certains Etablissements spécialisés (Prisons-Ecoles, Centres de relégués).

Le Greffe Judiciaire :

- l'écrou ;
- le dossier individuel ;
- les divers registres du Greffe.

Discipline, Ordre et Sécurité :

- punitions, récompenses ;
- précautions pour éviter les évasions ;
- usage des armes, de la force, des moyens de coercition ;
- incidents divers, conduite à tenir.

L'entretien des détenus :

- régime alimentaire ;
- cantine.

Le travail pénal.

L'hygiène et le service sanitaire.

Les relations familiales et sociales :

- correspondance, visites ;
- permissions de sortir.

Les différentes catégories pénales et leur régime particulier :

- les travaux forcés ;
- les relégués ;
- les prévenus, les accusés ;
- les condamnés définitifs ;
- les dettiers ;
- les mineurs ;
- les condamnés à mort ;
- les prévenus politiques ;
- les détentionnaires.

Le Personnel pénitentiaire.

- recrutement ;
- avancement ;
- discipline ;
- attributions.

SCIENCE PÉNITENTIAIRE (Spéciale)

Considérations générales sur les aspects de la fonction :

1. — Amoindrissement du caractère vindicatif.
2. — Prise en considération de l'homme.
3. — Comportement nouveau du personnel.

L'observation :

- définition ;
- objet ;
- méthode ;
- rôle du personnel.

La classification pénitentiaire :

- son but ;
- sa méthode ;
- le C.N.O.

Le traitement :

- courtes peines : recherche de solution — Probation
- longues peines ;
- établissement du type commun ;
- le système progressif ;
- les jeunes adultes — Prisons-Ecole ;
- les récidivistes.

CRIMINOLOGIE

DÉFINITION DE LA CRIMINOLOGIE :

- but ;
- intérêt ;
- bibliographie.

HISTOIRE DES DOCTRINES CRIMINOLOGIQUES

- l'école anthropologique ;
- l'école sociologique ;
- l'école médico-sociologique ;
- l'école criminologique.

LES FACTEURS CRIMINOGENES :

- leur pluralité ;

A. — *Les facteurs sociaux :*

L'environnement social — Thèses :

- a) Analphabétisme, économiques, transformation des sociétés, alcoolisme, divorce, presse, cinéma, climat, température ;

b) Le milieu inéluctable : localité, maisonnée, famille ;

c) Le milieu choisi : travail, les modifications du milieu.

B. — *Les facteurs personnels :*

- anatomiques : taille, poids, grande envergure, constitution, squelette, crâne, face, oreilles, yeux, tronc...
- physiologiques : troubles, tempérament, morphologie.
évolution : puberté, ménopause, menstrues, grossesse.
- autres facteurs personnels : âge, sexe, race, intelligence, religion, hérédité, caractère.
- responsabilité morale.

CLASSIFICATION DES DÉLINQUANTS :

- diverses classifications : Archaffenburg, Gruhle, Stumpfel, Seelioj, Ottolenghi, Saponto, Di Tullio, Ferri, Van Litz.

L'OBSERVATION DES DÉLINQUANTS.

L'examen médico-psychologique et social.

Le dossier d'observation.

LA THÉRAPIE DE LA CRIMINALITÉ :

- peine et rééducation.

Le traitement Médical (pour mémoire) :

- médecine générale ;
- psychochirurgie.

Le traitement social (pour mémoire) :

- rôle des services sociaux.

Le traitement psychologique :

Les moyens :

1° psycho-pédagogiques :

- formation professionnelle ;
- instruction scolaire — culture générale

2° psycho-thérapeutiques :

- éducation des sentiments et de la volonté ,
- action de l'éducateur : sur l'individu, sur le groupe.

L'organisation de ces moyens dans le cadre pénitentiaire :

- traitement des jeunes adultes (régime des prisons-écoles) ;
- traitement des adultes (régime des maisons centrales à régime progressif) ;
- traitement des récidivistes (régime des relégués).

Les délinquants occasionnels :

- purs ;
- communs ;
- passionnés ;

Les délinquants constitutionnels

- indifférents ;
- originaux (hyper évolués, hypo évolués).

Evolution de la notion de récidive :

- les délinquants aliénés (pour mémoire).

COMPTABILITÉ

I. — *Comptabilité deniers.*

Le pécule — Formation du pécule — Division du pécule — Recettes réelles (dépôts, mandats, dons, sommes saisies, vente de bijoux, pensions, etc.) — Recettes d'ordre (virements) — Dépenses du pécule — Dépenses réelles (cantine, frais de port et affranchissements, secours aux familles, restitutions volontaires, retenues pour bris et dégradations, dépenses diverses, frais de justice, amendes) — Dépenses d'ordre (virements) — Mise en réserve pécule des décédés — Bijoux et valeurs — Comptabilité — Vague-mestre — Différents registres : fiche de pécule — journal de pécule — Bordereaux divers — livre des bijoux.

II. — *Comptabilité matières.*

Nomenclature des stocks — Les entrées de stocks — Les sorties de stocks — Registres utilisés pour la justification des entrées et des sorties de stocks — Mouvements dans les magasins — Régularisation des déficits et des excédents de stocks — Valeurs immobilisées.

SECOURISME

I. — *La fièvre et les maladies contagieuses.*

- a) Notions élémentaires de prophylaxie. Isolement, désinfection, vaccination.
- b) La feuille de température. Thermomètre médical. Pouls.

II. — *Les plaies et les brûlures.*

Asepsie et antiseptie. Infection des plaies. Complications des plaies : tétanos. Brûlures et gelures.

Pratiques : stérilisation, moyens d'urgence. Désinfection d'une plaie. Emploi d'antiseptiques. Pansement, bandages.

III. — *Les hémorragies.*

Hémorragies externes : artérielles, veineuses. Saignements de nez. Vomissements et crachements de sang. Hémorragies internes (signes). Ecchymoses.

Pratiques : pansements compressifs, garrots, tourniquets.

IV. — *Asphyxies et syncopes.*

Noyades. Electrocutation. Strangulation. Secours aux asphyxiés et noyés.

Pratique : Respiration artificielle. Méthode Shafer et Sylvester, tractions de la langue, appareils de Cot et Panis.

V. *Les atteintes du squelette.*

Fractures, luxations, entorses. Relèvement des fractures. Conduite à tenir en présence d'un choc sur le crâne, la colonne vertébrale, le thorax.

Pratique : immobilisation provisoire des fractures, attelles, gouttières, écharpes.

VI. — *Accidents divers.*

Piqûres et morsures d'animaux. Abscès et panaris. Corps étrangers de l'œil, des voies respiratoires et digestives. Insolations. Crises nerveuses. Congestion et apoplexie cérébrales.

VII. — *Troubles de l'appareil digestif.*

Indigestions. Appendicite. Empoisonnements. Maladies transmissibles par l'eau. Eau potable, purification des eaux suspectes.

Pratique : pose de ventouses, préparation des tisanes.

VIII. — *Les grands fléaux sociaux.*

La tuberculose. La syphilis. Le cancer. L'ivresse et l'alcoolisme. Les transfusions sanguines.

IX. — *Les calamités publiques :*

Accidents de chemin de fer, bombardements, etc.

X. — *Danger atomique.*

Pratique : brancardage.

XI. — *Hygiène dans les grandes agglomérations, à la campagne :*

Hygiène individuelle : les bains, les douches ; hygiène des vêtements.

XII. — *Hygiène de l'air et de la respiration : air atmosphérique, air confiné, air vicié :*

Notions sur les climats. Dangers possibles des bains de soleil. Education physique et sports. Surveillance médicale.

XIII. — *Hygiène de la maison :*

Aération, aménagement, éclairage, chauffage. Hygiène de l'alimentation. Rations alimentaires. Vitamines. Aliments d'origine animale, aliments d'origine végétale.

XIV. — *Hygiène du camp et des installations provisoires.*

Cuisine, vêtements, chauffage, feuillées. Malaises possibles : insomnie, coliques, syncopes matinales. Le camp volant.

ANNEXE II

Programme de l'enseignement dispensé au Centre d'Etudes en faveur du personnel éducateur

SCIENCE PÉNITENTIAIRE

I. — LES CADRES ADMINISTRATIFS ET MATÉRIELS.

- P. 1 — *L'Administration centrale* :
 - historique ;
 - les organes de fonctionnement.
- P. 2 — *Les services extérieurs* :
 - structure administrative ;
 - les établissements.
- P. 3 — *Le personnel* :
 - administration centrale ;
 - services extérieurs.
- P. 4 — *Le fonctionnement* :
 - le budget ;
 - les marchés.

II. — LA POPULATION PÉNALE.

- P. 5 — *Les différentes catégories de détenus et leur origine.*
- P. 6 — *L'orientation des condamnés.*

III. — LA VIE DU DÉTENU.

- P. 7 — *L'écrou.*
- P. 8 — *Les problèmes d'entretien.*
- P. 9 — *Les problèmes d'hygiène.*
- P. 10 — *La discipline.*
- P. 11 — *Le travail pénal.*
- P. 12 — *Les mouvements de détenus.*
- P. 13 — *Les relations familiales et sociales.* (M. NICOT)
- P. 14 — *L'assistance morale et éducative.*

DROIT PÉNAL

Notions sommaires sur l'objet et le caractère du droit pénal — ses rapports avec les autres disciplines.

Première partie : L'INFRACTION

L'élément légal :

1. La règle de droit pénal — son contenu — ses diverses sources (lois, règlements).
2. Classification des infractions d'après leur nature et leur contenu.
3. La neutralisation de l'élément légal (les faits justificatifs).

L'élément matériel :

1. Notions sur le comportement pénal actif et passif et les modalités matérielles de l'infraction.
2. Notions sommaires sur le concours réel d'infraction — La règle du non-cumul.
3. Le résultat pénal — L'infraction consommée — La tentative.

L'imputabilité matérielle.

1. Notions sur la participation criminelle, la complicité.

L'imputabilité morale.

1. Définition de l'intention et de la faute.
2. La contrainte, cause de non-imputabilité.

L'imputabilité légale.

1. Les personnes irresponsables (les déments, les mineurs).
2. Les personnes pardonnées (l'amnistie et les excuses absolutoires).

Deuxième partie : LA PEINE

1. L'évolution de la notion de peine.
2. La classification des peines (principales, accessoires, complémentaires).
3. Etude de quelques peines — La peine de mort, l'amende, l'interdiction de séjour.
4. Les causes d'aggravation des peines : la récidive — la relégation — le casier judiciaire.
5. Les causes d'atténuation des peines : les excuses atténuantes — les circonstances atténuantes.
6. La libération conditionnelle.

CRIMINOLOGIE

Difficulté de la Criminologie — Définition — Objet.

- aperçu des doctrines criminologiques ;
- les facteurs criminogènes :
 1. facteurs exogènes.
 2. facteurs endogènes.
- la classification des délinquants :
 1. les diverses classifications,
 2. les délinquants occasionnels.
 - T. P. : étude de dossiers de délinquants occasionnels.
 3. les délinquants non occasionnels.
- l'observation des délinquants.
- conclusions : le traitement des délinquants.

PÉDAGOGIE

La part de la pédagogie dans la rééducation pénitentiaire.

Nécessité d'une pédagogie spécialement adaptée aux détenus.

Quels sont les caractères de l'enseignement scolaire ?

L'organisation pédagogique des écoles :

- le classement des élèves ;
- l'emploi du temps ;
- le cadre et l'équipement ;
- la préparation de la classe.

Les activités de groupe.

La formation des Educateurs.

L'éducation physique.

L'enseignement scolaire et l'enseignement professionnel.

La pédagogie de l'apprentissage du métier.

PSYCHOLOGIE

De l'enfance à l'adolescence dans la vie humaine.

1. La nature et les caractères spécifiques de l'enfance.
2. Evolution de l'enfance et de la jeunesse.



L'adolescence.

1. Les conditions de l'adolescence et ses phases.
2. Les caractères psychologiques de l'adolescence.

L'éducation juvénile.

L'adulte — La maturation humaine.

1. L'âge adulte est la réalisation de l'enfance et de la jeunesse.
2. Nouveaux intérêts et tendances nouvelles.
3. Régression. Survivances et constantes.

SOCIOLOGIE

Les facteurs sociaux de la personnalité.

Définition de la sociologie. Son concept. Ses méthodes.

Les problèmes démographiques.

Problèmes de sociologie urbaine.

L'inadaptation des adolescents.

Problèmes d'insertion dans la vie sociale.

Conditions de vie des familles ouvrières.

Sociologie et Criminologie.

Annexe III
Emploi du temps type de l'école de Fresnes

ECOLE PÉNITENTIAIRE

	9 h à 10 h	10 h à 11 h	11 h à 12 h	14 h à 15 h	15 h à 16 h	16 h à 17 h	17 h à 18 h
LUNDI	Comptabilité			Science pénitentiaire		Résumés	Révision
MARDI	Dictée des résumés	Information sur le service social		Science pénitentiaire spéciale ou théorie sur le tir au mousqueton			
MERCREDI	Science pénitentiaire	Pratique secourisme		Droit Pénal		Interrogation	
JEUDI	Devoir écrit			Judo ou révision			
VENDREDI	Science pénitentiaire			Droit Pénal — Tir ou Sports			
SAMEDI	Secourisme	Hygiène	Pratique secourisme				

ANNEXE IV

Conditions de recrutement du personnel éducateur

Les éducateurs sont recrutés par concours ouverts aux candidats satisfaisant aux dispositions de l'article 16 de l'ordonnance du 4 février 1958 portant statut général des fonctionnaires et, en outre, aux conditions suivantes :

1° Etre âgé de 21 ans au moins et de 40 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours, cette dernière limite étant, le cas échéant, reculée d'une durée égale à celle du temps passé sous les drapeaux au titre du service militaire légal, au cours de périodes de mobilisation ou en vertu d'un engagement pour la durée de la guerre, ainsi que du temps prévu par les dispositions législatives et réglementaires concernant les droits des chefs de famille ;

2° Etre titulaire d'un des diplômes ci-après :

Baccalauréat ;

Brevet supérieur ;

Diplôme d'Etat d'assistant social ou d'assistante sociale ;

Capacité en droit ;

Diplôme d'élève breveté des Ecoles nationales professionnelles
(section technique et industrielle) ;

Brevet supérieur d'études commerciales (1^{re} et 2^e parties).

3° N'avoir encouru aucune condamnation.

*

**

Le concours comprend les épreuves suivantes :

1° Une épreuve écrite de composition française sur un sujet d'ordre général permettant d'apprécier la culture du candidat (coefficient 2) ;

2° Une épreuve écrite théorique de criminologie (coefficient 2), portant sur les matières ci-après :

Définition et rôle de la criminologie ;

Principe, doctrines et théories ;

Rapports de la criminologie avec les autres sciences ;

Etude du phénomène criminel « criminalité » en général ;

Facteurs criminogènes, processus de l'infraction, classification des délits et des délinquants, problème de la responsabilité ;

Prévention et répression de la criminalité, fonctions de la peine, peines et mesures de sûreté, traitement des délinquants adultes.

3° Une épreuve écrite consistant dans l'étude d'un dossier de délinquant (coefficient 1) ;

4° Une conversation d'une durée de 10 minutes avec le jury permettant d'apprécier les qualités morales et les connaissances générales du candidat (coefficient 2).

Les candidats admissibles à l'épreuve orale doivent, avant de subir cette dernière, avoir satisfait à un examen psychologique.

*

**

Les candidats reçus au concours sont nommés éducateurs stagiaires et doivent accomplir un stage d'une durée d'un an.

Pendant les trois premiers mois de leur stage, les intéressés exercent les fonctions de surveillant, à moins qu'ils aient déjà exercé ces fonctions pendant trois mois.

Le travail, les aptitudes et la manière de servir de chaque stagiaire, font l'objet, en fin de stage, d'un rapport établi par leur chef hiérarchique.

Au vu de ce rapport et, après avis de la Commission administrative paritaire compétente, le Ministre prononce, s'il y a lieu, titularisation des stagiaires.

Il peut accorder aux stagiaires non titularisés une prolongation de stage d'un an au maximum.

A l'expiration de ce délai, les candidats définitivement écartés de la titularisation, sont licenciés ou reclassés dans le Corps du personnel de surveillance, compte tenu pour leur avancement du temps de service accompli en qualité d'éducateur stagiaire.

*

**

TABLE DES MATIÈRES

	PAGES
Les cadres juridiques et administratifs et la formation du personnel des services pénitentiaires	6
Les méthodes employées dans le domaine de la formation initiale	9
Les méthodes employées dans le domaine du perfectionnement en cours d'emploi	14

ANNEXES

Annexe I	
Programme de l'enseignement dispensé à l'Ecole de Fresnes en faveur du personnel de surveillance	23
Annexe II	
Programme de l'enseignement dispensé au centre d'Etudes en faveur du personnel éducateur	31
Annexe III	
Emploi du temps type de l'Ecole de Fresnes	35
Annexe IV	
Conditions de recrutement du personnel éducateur	37

IMPRIMERIE ADMINISTRATIVE
MELUN — N° 1345 — 196
