La CGT Pénitentiaire
263 rue de Paris - Case 542 - 93 514 MONTREUIL -- 01 55 82 89 67 -- www.cgtpenitentiaire.com

ELECTIONS

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

LA FORMATION CONTINUE DES PROFESSIONNELS PÉNITENTIAIRES : UN LEVIER D'ÉQUITÉ, DE PROFESSIONNALISATION ET DE PERFORMANCE



L'administration pénitentiaire évolue dans un environnement particulièrement exigeant, marqué par la complexification des publics pris en charge, le renforcement des impératifs de sécurité et la diversification des missions, notamment en matière de prévention de la récidive et de réinsertion.

Dans ce contexte, l'adaptation continue des compétences constitue une condition essentielle au bon fonctionnement du service public pénitentiaire. La formation continue se définit comme un levier stratégique de gestion des ressources humaines, permettant à la fois d'accompagner les évolutions des métiers, de sécuriser les pratiques professionnelles et de soutenir les parcours individuels.

Cette dynamique s'inscrit dans un cadre juridique structurant, issu du code général de la fonction publique (CGFP), qui consacre le droit à la formation tout au long de la vie des agents publics et impose à l'administration une obligation d'adaptation des agents à leur poste ainsi que de maintien de leur employabilité.

Dès lors, la question se pose de savoir comment garantir une politique de formation continue à la fois équitable dans son accès, structurante dans les parcours professionnels et adaptée aux besoins opérationnels des services pénitentiaires.

GARANTIR UN ACCÈS ÉQUITABLE AUX FORMATIONS



L'égalité d'accès à la formation constitue un principe structurant de la fonction publique. Elle implique que l'ensemble des agents pénitentiaires puissent bénéficier de dispositifs de formation, indépendamment de leur statut, de leur affectation ou de leurs fonctions.

Toutefois, cet objectif se heurte à des contraintes opérationnelles fortes liées à la nécessité d'assurer la continuité du service public pénitentiaire. Les tensions sur les effectifs, les contraintes de sécurité et l'organisation en cycles de travail atypiques rendent difficiles la libération des agents pour partir en formation. À cela s'ajoutent des disparités dans l'accès à l'information et dans la connaissance des dispositifs disponibles.

Afin de répondre à ces enjeux, une politique de formation structurée et anticipée est indispensable. La planification des actions de formation, en lien avec les contraintes de service, permet de limiter les désorganisations. Le développement de modalités pédagogiques diversifiées, notamment le recours au numérique et aux formations à distance, contribue également à améliorer l'accessibilité.

Dans ce cadre, le rôle des services de formation est déterminant dans la coordination des départs en formation et la diffusion de l'information. L'École nationale d'administration pénitentiaire occupe également une place centrale en structurant une offre de formation nationale garantissant un socle commun de compétences.

LA FORMATION COMME OUTIL D'ÉVOLUTION ET DE CONSTRUCTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La formation continue constitue également un levier majeur de professionnalisation et d'accompagnement des parcours de carrière.

orem ipsum

L'administration pénitentiaire connaît une diversification croissante de ses missions, qui nécessite des compétences de plus en plus spécialisées. Certains champs d'intervention, tels que les missions extérieures *(extractions judiciaires, extractions médicales, ASE)*, le renseignement pénitentiaire, la prévention de la radicalisation ou encore l'accompagnement socio-éducatif des personnes détenues, exigent des formations ciblées permettant le développement d'expertises spécifiques.

La formation devient ainsi un outil d'adaptation aux évolutions des métiers. Par ailleurs, elle joue un rôle structurant dans la construction des parcours professionnels. Elle permet d'accompagner les mobilités internes, de préparer les concours et de soutenir les évolutions de fonctions. Dans cette perspective, le droit à la formation tout au long de la vie constitue un levier d'évolution professionnelle et de reconnaissance des compétences acquises.

Le compte personnel de formation *(CPF)* participe à cette logique en offrant aux agents la possibilité de mobiliser des droits individuels à la formation afin de construire et sécuriser leur projet professionnel.

L'entretien professionnel dans la fonction publique constitue également un outil central de dialogue entre l'agent et l'administration, permettant d'identifier les besoins en formation et d'inscrire les compétences dans une trajectoire d'évolution cohérente.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES ET TECHNIQUES



La formation continue répond enfin à un enjeu essentiel de développement des compétences, tant managériales que techniques, dans un environnement pénitentiaire particulièrement contraint.

Les compétences managériales revêtent une importance particulière pour les cadres de l'administration pénitentiaire, confrontés à des équipes exposées à des situations de tension et à des environnements complexes. La capacité à gérer les conflits, à accompagner le changement et à assurer la cohésion des équipes constitue un enjeu central de pilotage. Le renforcement des formations en management, communication et gestion des situations sensibles apparaît à ce titre indispensable.

Parallèlement, les compétences techniques demeurent au cœur des missions pénitentiaires. Elles concernent à la fois les savoir-faire liés à la sécurité, la maîtrise des procédures opérationnelles et juridiques, ainsi que l'appropriation des outils numériques en constante évolution.

Conformément à l'obligation d'adaptation des agents à leur poste de travail prévue par le code général de la fonction publique, la formation continue constitue un levier essentiel de sécurisation des pratiques professionnelles et de maintien du niveau d'expertise attendu.

Pour conclure, la formation continue des professionnels pénitentiaires s'impose comme un instrument central de gestion des ressources humaines et de performance du service public. Elle repose sur un équilibre entre droits des agents et exigences de l'institution.

Elle répond à trois objectifs majeurs : garantir l'égalité d'accès à la formation, structurer les parcours professionnels et accompagner la spécialisation des métiers, et enfin développer les compétences nécessaires à l'exercice des missions pénitentiaires. Dans un contexte de transformation continue de l'administration pénitentiaire, la formation est indispensable. C'est un rouage essentiel d'adaptation à l'emploi, de professionnalisation et de cohésion, au service à la fois des agents et de la qualité du service rendu.

à Montreuil,
le 07 Mai 2026.

DU 03 AU 10 DÉCEMBRE 2026 FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX !
CHOISISSEZ LE CHANGEMENT :
VOTEZ la cgt Pénitentiaire