

---

## Atelier EGJ de consultation collective

**Date de l'atelier : le SPIP de demain par les DPIP séminaire du 23/10/2021**

**Nombre de participants à l'atelier :**

13 personnels de direction composés de 7 Femmes et 6 Hommes. Dont 8 sur un premier poste de direction.

(50% était auparavant fonctionnaires de l'AP, et 50% étant étudiants avant de devenir directeurs)

**Restitution des échanges :**

Au regard des enjeux actuels et à venir, l'équipe de direction du SPIP 77 s'est réunie pour proposer sa vision sur ce que pourrait être le SPIP de demain, son rôle, sa place dans la société.

<b>Thématique :</b>	
Comment répondre au mieux aux enjeux actuels de la société et ceux de la Justice tout en restant en phase avec les attentes des professionnels qui y travaillent ?	
Quelles sont vos préconisations qui soient réalisables à court ou moyen terme ? Qu'est ce qui est susceptible d'attirer et de fidéliser nos agents ?	
<b>Problématique / enjeu identifié :</b>	<b>Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :</b>
Parmi les attentes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un SPIP qui est aux manettes et qui pilote.</li><li>• Un SPIP qui est connu et reconnu par son territoire d'intervention, par la société civile et par l'efficacité de sa mission (sur le plan sociétal et économique)</li><li>• Un SPIP qui intègre la recherche, l'innovation et l'expérimentation au service de sa mission de prévention de la récidive.</li><li>• Un SPIP qui innove en terme de prise de rendez-vous en ligne, SMS de rappel, entretiens en visioconférence.</li> <li>• Un SPIP qui a à sa disposition des solutions de digitalisation et de dématérialisation complètes.</li><li>• Un SPIP qui gagne en expertise en spécialisant des postes (cf schéma organisationnel)</li> <li>• Une Administration qui reconnaît au directeur pénitentiaire d'insertion et de probation (DPIP) un statut équivalent à celui des directeurs des services pénitentiaires en leur accordant la même évolution de carrière. (La probation étant devenue aussi sensible que la peine en milieu</li></ul>

---

fermé et peut être plus complexe à mettre en œuvre).

- Une Administration qui, consciente et soucieuse de la charge portée par ses DPIIP (gérer la pression et les astreintes, porter la responsabilité, s'adapter à l'actualité, manager les équipes, construire une probation en perpétuelle évolution, inventer une nouvelle conception de la peine, s'adapter à de multiples interlocuteurs, aux évolutions législatives permanentes, tenir l'exigence du rendu compte, manager les équipes), accompagne, protège et reconnaît ses personnels.
- Un SPIIP capable d'avoir une communication positive sur ses métiers, ses missions, en apportant une visibilité concrète et tangible sur la pertinence et l'efficacité de la probation (avec des chiffres, des études, du plaidoyer) via les réseaux sociaux par exemple.

### Schéma organisationnel du SPIIP de demain

