

Atelier de consultation collective et territoriale

Afin de faciliter l'analyse de vos contributions, nous vous invitons à suivre le modèle ci-dessous.

Votre organisation / juridiction : SPIP DE L'OISE

Date de l'atelier : 19 novembre 2021

Nombre de participants à l'atelier : 9

Informations sur les participants¹ (exemples : fonction, ancienneté professionnelle, tranche d'âge, genre...) : **psychologue du personnel, DPIP, CPIP, personnels administratifs.**

Restitution des échanges :

Les échanges doivent être restitués sous forme de tableau. Un tableau doit correspondre à une thématique. Si plusieurs thématiques ont été abordées au cours de l'atelier, nous vous invitons à dupliquer le tableau.

Chaque ligne du tableau doit correspondre à une problématique. En face de chaque problématique doivent être associées les idées/propositions correspondantes. Si plusieurs problématiques ont été identifiées, merci de rajouter une nouvelle ligne. Il n'est pas obligatoire d'associer une idée/proposition à chaque problématique.

Thématique générale : pilotage des organisations	
Thématique abordée : <i>prévenir l'épuisement professionnel et la désagrégation du collectif, dans la perspective d'une amélioration de la performance d'un service.</i>	
Problématique / enjeu identifié :	Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :
<i>Comment mieux prendre en compte le stress et les émotions négatives dans le management de l'équipe ?</i>	Améliorer et fluidifier la communication au sein de l'équipe et la connaissance interpersonnelle des agents : Instaurer de nouveaux rituels, par exemple : → Pérenniser les temps de partage informels tous corps confondus, sans ordre du jour précis, afin de d'échanger sur les difficultés du moment, d'identifier les émotions négatives et les partager,

¹ Veillez à ne renseigner aucune donnée à caractère personnel : les informations renseignées ne doivent pas permettre d'identifier les participants

	<ul style="list-style-type: none">→ Réfléchir à l'instauration de points d'équipe fixes et hebdomadaires, sur les derniers événements et difficultés (à l'instar des rapports en établissement pénitentiaire),→ Introduire des temps réguliers et institutionnalisés, sur le temps de travail, dédiés à l'apprentissage des techniques de détente/relaxation, afin d'identifier et de réguler les émotions négatives.
	<p>Le management de proximité doit veiller à la montée en compétences sur l'intelligence émotionnelle collective :</p> <ul style="list-style-type: none">→ Repérage des facteurs de stress de son équipe (agressivité de PPSMJ, manque de personnels, manque de soutien des collègues, vécu de la surcharge de travail ...), afin d'intervenir au plus tôt si nécessaire,→ Préparation de l'équipe aux facteurs d'une ambiance particulièrement anxiogène (la pression médiatique conjoncturelle, par exemple),→ Repérage des agents en souffrance (quelquefois pour des raisons liées à leur vie personnelle),
	<p>Meilleure prise en compte de la solitude professionnelle du chef d'antenne, seul cadre, et éloigné du siège.</p>
	<p>Renforcer les effectifs de CPIP afin de diminuer la charge de travail de chacun.</p>
	<p>Mise en place de formations multi corps sur l'affirmation de soi, la gestion des émotions, la gestion des conflits.</p>