

Atelier EGJ de consultation collective

Organisation : DISP Paris / MC Poissy / SPIP 95

Date de l'atelier : 25 novembre 2021

Nombre de participants à l'atelier : 8 participants

Informations sur les participants : 5 femmes/3 hommes, travaillant en SPIP, en établissement pénitentiaire et en DISP – personnels d'insertion et de probation (CPIP + DPIP), personnels administratifs (AA+SA), responsable de services techniques, personnel de surveillance, DSP, psychologue des personnels + 1 consultante extérieure contactée par téléphone à l'issue de l'atelier

Restitution des échanges : 30 novembre 2021

Thématique :

Dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux et dans un objectif de fidélisation des agents, **proposer un accompagnement professionnel des agents de l'administration pénitentiaire**, soit de manière individuelle en travaillant sur leurs compétences et leurs aspirations, soit à l'échelle d'un service ou d'un groupe de professionnels, en facilitant l'émergence de la créativité et de l'intelligence collectives.

Problématique / enjeu identifié :	Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :
<p>Défaut d'une approche globale et personnalisée du parcours d'agent et de ses compétences et talents, ou d'un service, de ses composantes et de son évolution</p> <p>Difficultés pour un agent en souffrance ou en questionnement professionnel pour identifier le service susceptible de l'accompagner au plus près de ses besoins</p> <p>Difficultés pour les chefs de service de proposer un accompagnement professionnel étayé :</p> <ul style="list-style-type: none">- individuellement, à des agents, toute catégorie confondue, en souffrance professionnelle ou en questionnement par rapport au sens de leur action et/ou à leurs perspectives de carrière- collectivement, aux membres d'un service/d'une équipe qui dysfonctionne ou dans un objectif d'accompagnement vers le changement- collectivement, aux agents souhaitant travailler sur leur pratique professionnelle et échanger avec des professionnels d'autres départements, afin de confronter leurs expériences.	<p>Mise en place d'un service dédié à l'accompagnement individualisé ou collectif, à chaque niveau de l'AP :</p> <ul style="list-style-type: none">- Composé de personnels pénitentiaires spécialement formés à l'accompagnement individuel et collectif (en ayant recours à des formateurs relevant d'un autre ministère ou à un institut de formation spécialisé, à l'ENAP, aux ressources existantes en DISP, etc.)- Ayant recours à des modalités d'intervention de type animation de groupe, entretiens et outils empruntés à un courant de pensée fondée sur l'intelligence collective (ex : Foursight, Keys, V.I.V.R.E)- Ces personnels seraient regroupés en équipe au sein de chaque DISP ; ces équipes seraient pilotées et animées par un service central à la DAP- Dans le respect d'une déontologie (charte)- En interrelation directe et constante avec les autres services pénitentiaires de la DISP ou de la DAP- Saisi par un chef de service, ayant identifié une difficulté ou un besoin, collectif ou individuel, ou sur demande individuelle d'un agent après avis du chef de service

<p>Permettre à l'administration pénitentiaire de disposer de modalités renforcées d'accompagnement personnalisé d'un agent au cours de sa carrière</p>	<p>Par un recours accru à des outils existants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réintroduction des conseillers mobilité carrière tout corps confondu porté par la DAP - Vulgarisation du bilan de compétence et de la VAE - Développement des connaissances inter-service et inter-structure, mise en commun et diffusion des coordonnées de personnes ressources, de supports, de bonnes pratiques, etc. - Réintroduction des FAE à l'ENAP à destination de tous les corps communs <p>Par la mobilisation de pratiques innovantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De type coaching individuel centré sur la réalisation d'objectif professionnel destiné à aider le bénéficiaire à trouver ses propres solutions, tel que mis en place depuis plus de 10 ans dans d'autres ministères (Intérieur, Agriculture, Ecologie) - Qui s'adapterait à la diversité des situations rencontrées : en accompagnement d'une prise de poste, en cours d'affectation, dans la perspective d'une évolution de carrière ou dans le cas des profils atypiques (handicap, différentes formes d'autisme, haute sensibilité, haut potentiel intellectuel, etc.)
<p>Permettre à l'administration pénitentiaire de disposer de modalités renforcées d'accompagnement adapté d'un service ou d'un collectif de professionnels, vers le changement, en difficulté ou en demande de partage de leurs pratiques</p>	<p>Par un recours accru à des outils existants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Groupe d'analyse de la pratique (GAP) avec participation obligatoire : inter disciplinaire ou inter service (impulsion DI) - GAP avec participation sur la base du volontariat : pour des professionnels désirant échanger sur leur pratique en sortant de l'entre soi, d'un service ou d'une équipe, ouvrant des perspectives au-delà de leur service (inter départementaux) <p>Par la mobilisation de pratiques innovantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement d'un service en difficulté ou en phase de changement sur une période de plusieurs mois - Proposition de médiation en cas de situation conflictuelle - En intégrant la dimension de facilitation de l'émergence de la créativité et de l'intelligence collectives