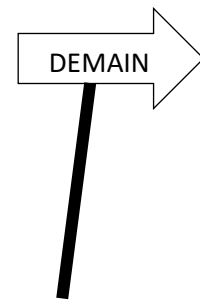
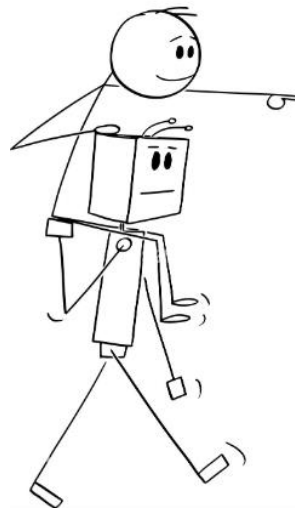




## CE QU'ON NE VOUS DIT PAS EN MATIÈRE DE ...



### **R**enforcer l'Attractivité des Emplois dans les Collectivités Territoriales : **Vers une Insertion Durable et Innovante.**

*”Les collectivités territoriales, autrefois perçues comme des bastions de stabilité et de service public, font face aujourd’hui à une perte d’attractivité significative. Plusieurs facteurs contribuent à cette situation, notamment la perte de sens du travail, les attentes changeantes des jeunes générations, et les défis structurels inhérents à la fonction publique territoriale”.*

De nombreux agents territoriaux ressentent une déconnexion entre leurs tâches quotidiennes et l’impact réel de leur travail sur la communauté. Cette perte de sens peut être exacerbée par des processus bureaucratiques lourds et une reconnaissance insuffisante des efforts individuels. Les agents peuvent se sentir démotivés et désengagés, ce qui affecte leur performance et leur satisfaction professionnelle. Les jeunes générations, en particulier les milléniaux et la génération Z, ont des attentes différentes en matière de travail. Ils recherchent des environnements de travail flexibles, des opportunités de développement personnel et professionnel, et un sens profond de

l’accomplissement. Le turnover élevé des emplois et la lenteur de la progression salariale dans les collectivités territoriales peuvent dissuader ces jeunes talents de s’engager dans la fonction publique.

Les collectivités territoriales sont confrontées à des défis structurels qui entravent leur capacité à attirer et retenir des talents. La rigidité des statuts, les grilles salariales peu compétitives, et les procédures de recrutement longues et complexes sont autant de freins à l’attractivité des emplois publics locaux. De plus, le manque de reconnaissance et de valorisation des compétences des agents peut conduire à une démotivation et à un désengagement progressif

**Le SNT ouvre plusieurs pistes de réflexion en terme d’Objectifs Opérationnels pour une Insertion Durable et Innovante :**

#### **1. L’utilisation de l’Intelligence Artificielle (IA) pour le recrutement et la gestion des talents**

- **Objectif :** Optimiser les processus de recrutement et de gestion des talents grâce à l’IA.
- **Actions :**
  - Développer des outils d’IA pour analyser les candidatures et identifier les profils les plus adaptés.
  - Utiliser des chatbots pour répondre aux questions des candidats et les guider tout au long du processus de recrutement.

- Mettre en place des systèmes de gestion des talents basés sur l'IA pour suivre les performances et les besoins de formation des agents.
- 2. **La création de communautés de pratique virtuelles**
  - **Objectif** : Favoriser l'échange de connaissances et la collaboration entre les agents territoriaux.
  - **Actions** :
    - Mettre en place des plateformes en ligne où les agents peuvent partager leurs expériences, poser des questions et collaborer sur des projets.
    - Organiser des webinaires et des ateliers virtuels pour former les agents sur des sujets spécifiques.
    - Encourager la création de groupes de travail thématiques pour résoudre des problèmes communs.
- 3. **Le développement de programmes de bien-être et de santé mentale**
  - **Objectif** : Améliorer le bien-être et la santé mentale des agents territoriaux.
  - **Actions** :
    - Offrir des programmes de bien-être incluant des séances de méditation, de yoga et des conseils en nutrition.
    - Mettre en place des services de soutien psychologique accessibles en ligne et en personne.
    - Promouvoir une culture de travail équilibrée en encourageant des pauses régulières et des horaires de travail flexibles.
- 4. **L'implémentation de technologies de Réalité Virtuelle (VR) et Augmentée (AR)**
  - **Objectif** : Utiliser la VR et l'AR pour la formation et l'intégration des nouveaux agents.
  - **Actions** :
    - Développer des modules de formation en VR pour simuler des situations de travail réelles et former les agents de manière immersive.
    - Utiliser l'AR pour fournir des instructions en temps réel et des guides interactifs sur le terrain.
    - Créer des visites virtuelles des bureaux et des installations pour aider les nouveaux agents à s'intégrer plus rapidement.
- 5. **La promotion de l'intrapreneuriat et de l'innovation**
  - **Objectif** : Encourager les agents à développer des projets innovants au sein des collectivités.
  - **Actions** :
    - Mettre en place des programmes d'intrapreneuriat où les agents peuvent proposer et développer leurs propres projets.
    - Offrir des financements et des ressources pour les projets innovants qui répondent aux besoins locaux.
    - Organiser des hackathons (\*) et des concours d'innovation pour stimuler la créativité et l'engagement des agents.

*(\*) Évènement au cours duquel des spécialistes se réunissent durant plusieurs jours autour d'un projet collaboratif de programmation informatique ou de création numérique*
- 6. **L'adoption de modèles de travail hybrides et flexibles**
  - **Objectif** : Offrir des options de travail flexibles pour attirer et retenir les talents.
  - **Actions** :
    - Mettre en place des politiques de télétravail et de travail hybride pour permettre aux agents de travailler à distance.
    - Offrir des horaires de travail flexibles pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.
    - Créer des espaces de coworking dans les collectivités pour favoriser la collaboration et l'innovation.

## En Conclusion

Nous pensons qu'en adoptant des approches innovantes et surtout participatives, les collectivités territoriales peuvent non seulement attirer et retenir des talents qualifiés, mais aussi créer un

environnement de travail dynamique et innovant. Ces initiatives peuvent contribuer à renforcer l'attractivité des emplois publics locaux et à promouvoir une insertion durable et inclusive.

***Le SNT, le syndicat participatif, toujours force de réflexion et de proposition afin d'envisager avec vous, la fonction publique territoriale de demain.***