



Décision du 29 mars 2022 relative à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)¹ au sein de l'UES Orange

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-20 du Code du Travail, la négociation portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels chez Orange SA s'est déroulée de novembre 2020 à janvier 2022.

La Direction a mis à la signature le 24 janvier 2022 un projet d'accord qui a été signé par deux organisations syndicales, la CFDT et FO.

A défaut d'accord valablement signé, les signataires représentant ensemble moins de 50% de la représentativité syndicale, les mesures relatives à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels chez Orange SA pour les années 2022, 2023 et 2024 sont définies unilatéralement par voie de décision.

La présente Décision a pour objet de définir :

- La méthodologie de la gestion des emplois et des parcours professionnels
- Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle
- Les parcours professionnels
- Les dispositifs de communication.

Le texte de la décision est reproduit ci-après.

Cette décision prend effet à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2024.

Fait à Issy-Les-Moulineaux le 29 mars 2022

Gervais PELLISSIER

Directeur Général Adjoint, People & Transformation

¹ précédemment dénommée Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Texte de la décision

Sommaire

I – Méthodologie de la gestion des emplois et des parcours professionnels

1 - Démarche et méthodologie

2 - Rapport « Perspectives Emploi et Compétences » (PEC)

2.1 Métriques et axes d'analyse

2.2 Bilan PEC

2.3 Prospective PEC

2.4 Sous-traitance

II – Grandes orientations de la formation professionnelle

1 - Les priorités

1.1 Adapter nos compétences pour garantir l'excellence client et renforcer nos expertises

1.2 Développer dans nos métiers la pratique et l'usage de la Data, de l'Intelligence Artificielle et de la Cybersécurité

1.3 Offrir, à chacun, la possibilité de développer ses compétences humaines et transverses et renforcer notre capacité d'adaptation collective

2 - Les principes d'actions

2.1 Faciliter l'accès à la formation au plus grand nombre

2.2 Proposer des dispositifs ouverts et adaptés à chacun

2.3 Défi environnemental et climatique et la montée en compétence des salariés

III – Parcours professionnels

1 - Fluidité des parcours professionnels garantissant les compétences utiles pour demain

2 - Principes

3 - Accompagnement des salariés tout au long de la vie professionnelle

4 - Développer des dispositifs proactifs pour stimuler les parcours vers nos axes de croissance et les besoins de nos clients en adoptant des usages innovants

5 - Ouvrir le champ des possibles dans les dynamiques de parcours professionnels

IV – Dispositifs de communication

Annexes

I – Méthodologie de la gestion des emplois et des parcours professionnels

1 - Démarche et méthodologie

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) est une démarche prospective d'anticipation, sur un horizon pluriannuel de 3 années, élaborée en réponse aux contraintes de l'environnement et aux choix stratégiques de l'entreprise. Il s'agit d'une démarche collective au service de l'entreprise, des salariés et du dialogue social.

Elle a pour objectif d'adapter les emplois et les compétences aux changements et évolutions auxquels est confrontée l'entreprise. A cette fin, la GEPP analyse, par grands métiers et/ou activités de l'entreprise, les besoins en compétences à court et moyen terme, ainsi que l'écart avec les compétences existantes. Il s'agit en particulier :

- d'analyser, à partir des ressources actuelles et prévisibles les scénarios d'évolution qui permettent à l'entreprise de disposer au bon moment des compétences qui lui sont nécessaires pour réaliser ses ambitions stratégiques ;
- d'anticiper les grandes évolutions sociodémographiques, techniques, réglementaires, organisationnelles, relatives à la digitalisation des activités ;
- d'analyser leur impact sur les métiers et les compétences ;
- d'identifier les pistes d'actions adaptées : plans de recrutements, de mobilités internes, de développement des compétences ou de reconversion nécessaires, d'organisation du travail, ... dans le but de préserver l'employabilité des salariés.

Il s'agit d'une démarche itérative et collaborative, associant les managers, les salariés, les directions et filières métier, les Instances Représentatives du Personnel et les organisations syndicales forces de proposition.

Un suivi annuel des écarts et / ou évolutions par rapport aux tendances servira à réajuster les analyses d'hypothèses.

Les métiers volumiques, métiers critiques ou métiers en évolution seront abordés :

- **les métiers volumiques** : il s'agit de métiers dont les populations sont les plus nombreuses en termes d'emplois,
- **les métiers critiques** : ces métiers n'ont pas nécessairement d'enjeux de volume, mais représentent des expertises clés indispensables pour l'entreprise, pour créer de la valeur pour nos clients, pour accompagner la transformation numérique et représentent un avantage concurrentiel pour Orange.
- **les métiers en évolution** : ce sont les métiers dont les activités, et/ou la façon de les réaliser, se transforment de façon importante et nécessitent des nouvelles compétences, ainsi que les nouveaux métiers et/ou métiers dont les besoins sont en croissance, ou métiers existants dont les besoins sont en décroissance significative ou dont la disparition est prévisible.

A noter que Orange veillera donc à répondre dès 2022 aux obligations fixées par la loi du 22 août 2021 portant sur « la lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets » pour anticiper les incidences de la transition écologique dans l'entreprise sur l'emploi et les besoins de formation.

2 - Rapport « Perspectives Emploi et Compétences » (PEC)

La démarche de GEPP conduit à la rédaction de rapports PEC.

Le rapport PEC est composé systématiquement d'un bilan et d'une partie prospective. Ces éléments sont réactualisés chaque année selon la même méthodologie.

Le contexte économique et les enjeux stratégiques du Groupe sont systématiquement abordés en première partie du bilan, comme de la prospective, afin de contextualiser l'exercice.

Le rapport PEC est formalisé sur le périmètre de l'UES Orange ainsi que sur les périmètres de chaque CSEE pour fournir les éléments locaux.

2.1 Métriques et axes d'analyse




Toutes les métriques sont exprimées en ETPCDI afin de refléter au mieux la force au travail interne.

Pour faciliter la lisibilité du dossier, les analyses sont menées selon la même méthodologie et les mêmes métriques, à la maille des divisions, ainsi qu'à celle des structures d'activité.




En termes de géographie, les analyses et le rapport « PEC » sont déclinés :

- par **bassin d'emploi territorial** au niveau national (CSEC, CSE des Divisions Nationales) ;
- par **bassins GPEC** à la fois sur les CSE des Directions Orange et sur le périmètre géographique de la Délégation Territoriale Orange pour le Comité Territorial à l'Emploi, afin de disposer d'une vision des évolutions, quelle que soit l'entité de rattachement des salariés.

Les tableaux ci-dessous récapitulent l'ensemble de ces points. La liste des structures d'activité, bassins d'emploi territoriaux et bassins GPEC utilisées en 2021 figurent en annexe du document.

Contenu du Rapport PEC	Contexte économique et enjeux stratégiques Groupe	Impacts de la stratégie business	Prospective quantitative des emplois à 3 ans			Prospective des métiers et compétences et pistes d'actions			Sous-traitance : choix et enjeux
			Structures d'activités	Bassin territorial	Bassin GPEC	Cadran prospective métiers	Fiches métiers à enjeux	Pistes d'actions métiers et	
 CSEC	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
 CSEE	✓	✓	✓	✓	✓ (*)	✓	✓	✓	✓
 CET	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓

(*) sauf pour les CSEE des Divisions nationales

Contenu du Bilan PEC N1	Contexte économique et enjeux stratégiques Groupe	Bilan de l'évolution de l'emploi entre N1 et N0			Analyse des écarts entre le réalisé N1 et le prévisionnel			Fiches métiers à enjeux	Bilan des politiques de sous-traitance
		Structures d'activités	Bassin territorial	Bassin GPEC	Structures d'activités	Bassin territorial	Bassin GPEC		
 CSEC	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓
 CSEE	✓	✓	✓	✓ (*)	✓	✓	✓ (*)	✓	✓
 CET	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓

(*) sauf pour les CSEE des Divisions nationales

2.2 Bilan PEC

Le bilan comporte :

- **le contexte** économique et les enjeux stratégiques du Groupe ;
- **un bilan des politiques de sous-traitance** présenté par division/structure d'activité avec une analyse des écarts en tendancier par rapport à la prévision. Sur l'UES, un volume en Equivalent Temps Plein sera communiqué, avec un détail par Division, et les principales structures d'activité sur le périmètre national d'Orange France ;
- **une analyse de l'évolution de l'emploi au cours de l'année écoulée** : par division/structure d'activité et par bassin d'emploi ;
- **une analyse des écarts entre le réalisé de l'année de référence (année N0) et le prévisionnel présenté lors de l'exercice précédent** : par division/structure d'activité et par bassin d'emploi.
- **des fiches métiers** selon les enjeux spécifiques à chacun des périmètres.

2.3 Prospective PEC

La prospective inclut :

- **le contexte** économique et les enjeux stratégiques du Groupe ;
- **une analyse prospective des impacts de la stratégie business** sur les emplois et les compétences de l'UES Orange ;
- **la prospective quantitative des emplois à 3 ans** :
 - **les effectifs de référence de l'exercice terminé** : effectifs exprimés en ETP CDI au 31/12 de l'année N-1 ainsi qu'une référence en effectifs CDI ;
 - **une estimation des départs et des ressources après départs à fin de période (N2) *** ;
 - **une estimation des besoins annuels (N0, N1 et N2)** ;
 - **le calcul de l'écart Besoins vs Ressources à la fin de la période (N2)** ;
 - **sur le périmètre de l'UES Orange** uniquement, l'information du total des ressources après départs et ainsi que de l'écart total Besoins vs Ressources sera communiqué sur le total en pied de tableau, pour les années intermédiaires N0 et N1.
- **La prospective métiers et compétences et les pistes d'action** :
 - **une cartographie (cadran) portant sur l'évolution des principaux métiers**, selon la typologie définie ci-avant ;
 - **des fiches métier** permettent de zoomer sur les métiers pour lesquels il existe des enjeux particuliers ;
 - une analyse des principaux enjeux et choix de recours à la **sous-traitance** par division et pour Orange France pour les principales structures d'activité. L'analyse quantitative sera faite en tendancier.

2.4 *Sous-traitance*

Par « sous-traitance » il faut entendre les activités réalisées par une entreprise extérieure au Groupe Orange, travaillant dans le cadre d'opérations contractuelles où Orange a confié à un autre entrepreneur (sous-traitant) le soin de réaliser pour son compte tout ou partie d'un travail servant à produire un bien ou un service destiné à ses propres clients.

Enfin, conformément à la réglementation, le Groupe mettra en œuvre les moyens nécessaires chaque année pour informer les entreprises sous-traitantes sur les grandes orientations stratégiques à 3 ans pouvant avoir un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

II – Grandes orientations de la formation professionnelle

1 - Priorités

1.1 Adapter nos compétences pour garantir l'excellence client et renforcer nos expertises

L'adaptation et le renforcement de nos compétences au rythme nécessaire pour le business constituent pour Orange un enjeu clé pour relever le défi de la croissance et de la diversification.

Afin de permettre à chaque salarié de développer ses compétences en fonction de l'évolution de ses activités ou pour construire son parcours professionnel Orange propose notamment :

- des parcours de développement des compétences permettant à chacun d'accroître son niveau de compétences ou d'expertise, d'élargir son périmètre d'activité ou de responsabilité sur son métier ;
- des parcours de reconversion professionnelle destinés plus spécifiquement aux salariés souhaitant réorienter leur parcours professionnel pour évoluer vers un autre métier.

Les formations proposées seront le plus souvent « modularisées » pour adapter leur durée et leurs contenus aux compétences déjà détenues par les salariés concernés.

L'ensemble de ces dispositifs sera accessible dans Orange Learning.

Ces dispositifs de formation concerneront l'ensemble des domaines : réseau, vente, relation client B2C et B2B, fonctions centrales et support ...

Ils porteront également sur le développement de nos expertises dans les domaines de la Virtualisation des réseaux, du Cloud, du Développement logiciel, de la Cybersécurité, de la Data et de l'Intelligence Artificielle.

Une attention particulière sera également apportée à la formation et à l'accompagnement des salariés dont les métiers auront été identifiés en décroissance dans le cadre de la GPEC.

1.2 Développer dans nos métiers la pratique et l'usage de la Data, de l'Intelligence Artificielle et de la Cybersécurité

L'Intelligence Artificielle, la Data et la Cybersécurité sont au cœur d'une stratégie qui concerne tous les métiers (relations clients, IT & network, back office, fonctions support, etc...).

L'acculturation de l'ensemble des collaborateurs d'Orange à ces compétences constitue une priorité pour permettre à chacun d'en tirer le meilleur parti dans son activité.

Pour répondre à ces enjeux Orange Campus propose un ensemble de programmes accessibles à tous suivant son niveau de connaissance et sa manière d'apprendre pour permettre à chacun d'appréhender et de se familiariser avec ces innovations technologiques.

1.3 Offrir, à chacun, la possibilité de développer ses compétences humaines et transverses et renforcer notre capacité d'adaptation collective

Le développement des compétences humaines et transverses en continu

Pour permettre à chacun de développer ces compétences humaines quel que soit son métier, son activité ou son pays, Orange Campus propose des dispositifs de développement allant de l'acculturation, avec des formats courts et souvent digitaux, à la pratique et l'expérimentation via des ateliers en présentiel organisés autour de 7 thématiques :

- je renforce mes compétences humaines ;
- j'intègre l'agilité dans mon quotidien et mes projets ;
- j'agis de manière responsable et inclusive ;
- j'utilise les outils bureautiques et collaboratifs ;
- je développe mes connaissances en langue ;
- je suis acteur de la prévention des risques au travail ;
- j'apprends à transmettre et à animer.

Des programmes pluriannuels de formation aux compétences humaines et transverses s'appuyant sur l'offre d'Orange Campus seront déployés par les entités en fonction de leurs priorités.

L'accompagnement des managers

L'offre d'Orange Campus Management évolue pour mieux accompagner les managers dans leur développement et les aider à faire face avec leur collectif aux défis du monde d'aujourd'hui et de demain.

Elle permettra à chaque manager

- d'apprendre à pratiquer les fondamentaux du management ;
- de maîtriser les postures managériales clés et en priorité la pratique du feedback ;
- de développer l'axe de son leadership adapté à son contexte et à son plan de développement.

Le développement d'une culture de l'agilité collective et de projet

L'accélération de la transformation digitale et son impact sur nos activités exigent une excellence dans le management de nos activités et de nos projets. La montée en puissance des compétences d'agilité et de management de projet constitue ainsi un facteur clé de succès de notre réussite collective et concerne tous les métiers du Groupe à des niveaux appropriés.

Pour répondre à ce défi, Orange développe une offre de formation dédiée allant de l'acculturation à l'expertise, incluant des parcours de montée en compétences construits pour les différents profils identifiés au sein du Groupe. Elle permet ainsi de développer les compétences de collaborateurs exerçant un métier de management de projet mais aussi de celles et ceux exerçant un rôle clé dans la conduite de projets (rôle agile, contributeurs à un projet...).

Les entités déploieront des actions d'accompagnement adaptées à leur contexte et à leurs enjeux.

2 - Principes d'actions

2.1 Faciliter l'accès à la formation au plus grand nombre

Le développement des compétences se construit au cœur d'un dialogue renouvelé entre manager et collaborateur avec des pratiques qui se déploient, telles que l'utilisation régulière et constructive du feedback et la mise en place de moments spécifiquement dédiés au développement des compétences.

Une attention particulière sera apportée afin de s'assurer que les salariés ayant notamment été momentanément absents puissent suivre les formations répondant à leurs besoins à leur retour d'activité.

Créé à l'initiative du salarié ou de son manager qui l'accompagne, le Plan de Développement permet de formaliser des objectifs et des étapes de développement de compétences en lien avec un contexte donné (recrutement, intégration, développement de compétences sur son poste, évolution professionnelle...)

Il facilite le dialogue et les échanges entre salarié et manager ainsi que le suivi de la progression des actions de développement des compétences.

Par ailleurs Orange Learning évolue pour permettre à chaque salarié de trouver plus simplement et plus facilement les formations répondant à son besoin de développement.

Il permet également à chaque salarié de disposer d'un récapitulatif des formations suivies.

Les communautés de pratiques poursuivront leur développement pour devenir des espaces privilégiés de partage entre pairs, pour obtenir des conseils, des réponses ou de l'entraide, mais aussi pour y proposer des contenus.

2.2 Proposer des dispositifs ouverts et adaptés à chacun

Afin de donner toute sa place à la reconnaissance et à la valorisation des compétences détenues tout en veillant à offrir à ses clients un niveau de qualification aux meilleurs standards du marché, Orange fait le choix de formations diplômantes et de certifications reconnues.

Il s'agit notamment des diplômes de l'Education Nationale et des certifications inscrites au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Les compétences et les expertises clés identifiées dans le cadre de la GEPP seront le terrain prioritaire de nouvelles certifications pouvant être créées en partenariat avec des organismes certificateurs externes reconnus.

La transformation digitale de la formation s'est accélérée avec la crise sanitaire. Elle se prolongera dans les années à venir avec :

- l'intégration des innovations les plus porteuses dans les offres de formation avec des approches de plus en plus personnalisées et efficaces ;
- l'accompagnement les acteurs de la formation dans la maîtrise de ces innovations dans la conception et la mise en œuvre des dispositifs.

La palette des modalités de formation continuera de s'élargir en proposant de nouvelles modalités d'apprentissage, présentes ou digitales mais dans tous les cas engageantes et ancrées dans la réalité de l'apprenant comme la Formation en Situation de Travail (FEST), le mobile learning ou l'apprentissage immersif.

Par ailleurs, il est rappelé que chaque actif dispose d'un Compte Personnel de Formation (CPF) qu'il peut mobiliser à sa convenance pour choisir, réserver et payer les formations de son choix.

Il peut notamment choisir de mobiliser son CPF dans le cadre d'un projet professionnel construit avec l'entreprise.

Orange souhaite faciliter cette utilisation du CPF dans le cadre de projets professionnels construits avec l'entreprise, en communiquant à ses salariés les dispositifs de développement des compétences éligibles au CPF dans le cadre de projets construits avec l'entreprise ainsi que les modalités de leur mise en œuvre.

2.3 Défi environnemental et climatique et la montée en compétence des salariés

Dans le cadre de ses engagements en matière de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) et pour atteindre la neutralité carbone en 2040, Orange proposera des dispositifs de développement pour sensibiliser l'ensemble des salariés aux comportements vertueux et respectueux de l'environnement et les inciter à passer à l'action.

Cartographie et principales définitions des actions de développement des compétences et de formation

Les **actions de développement des compétences**, ou **actions d'apprentissage**, regroupent l'ensemble des actions, **formelles** ou **informelles**, qui contribuent au développement des compétences.

Les **actions de formation** sont des actions **formelles** de développement des compétences répondant à une série de critères. Elles sont comptabilisées dans les bilans et reportings formation et peuvent être auditées.



Une **action de formation** est un dispositif pédagogique permettant d'atteindre un ou plusieurs objectifs professionnels. Elle peut être réalisée en tout ou partie **à distance** ou en **situation de travail**. Elle fait notamment l'objet d'un descriptif pédagogique (fiche programme, etc...) et repose sur la mobilisation de moyens et la mise à disposition de ressources, qui peuvent être distinctes selon les modalités.

Une **action de formation à distance (FOAD)** s'appuie sur des modalités pédagogiques distancielles permettant de développer les compétences à distance. Elle prévoit notamment la mise en œuvre d'une assistance technique et pédagogique appropriée. Elle peut prendre la forme d'une classe virtuelle, d'un MOOC, d'un e-learning accompagné, ...

Une **action de formation en situation de travail (AFEST)** permet d'apprendre en prenant en compte le réel du métier et les besoins de chaque salarié. La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail comprend notamment l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ; la désignation préalable d'un **accompagnateur** ; la mise en place de **phases réflexives** distinctes des mises en situation de travail ainsi que des évaluations des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Orange Restricted

III – Parcours professionnels

1 - Fluidité des parcours professionnels garantissant les compétences utiles pour demain

L'orientation des ressources humaines vers les domaines de croissance constitue un facteur clé de réussite pour soutenir le plan stratégique Engage 2025. En parallèle du renforcement des compétences, la fluidité des parcours professionnels est un enjeu clé pour favoriser le développement des compétences, la transformation des métiers et l'allocation des ressources sur les priorités stratégiques.

Orange mettra en œuvre les moyens nécessaires, et le cadre, pour faciliter et fluidifier les évolutions professionnelles intra UES /ou intra Groupe tout en respectant les spécificités de chaque société du Groupe.

L'évolution professionnelle peut prendre plusieurs formes tout au long de la vie professionnelle en fonction des souhaits des salariés :

- un enrichissement ou un changement de métier au sein de sa filière ou hors de sa filière ;
- une évolution professionnelle avec un changement de cadre géographique ;
- un élargissement de ses activités avec la participation à un projet ou une mission pour mettre en œuvre ou développer des compétences ;
- une évolution professionnelle qui peut être assortie d'une promotion.

L'évolution professionnelle interne peut s'inscrire dans le cadre :

- d'une initiative du salarié qui postule à une offre d'emploi en interne ;
- de passerelles professionnelles qui sont mises en place par Orange pour répondre à ses besoins en terme de compétences et de métiers tels qu'identifiés lors de la détermination des orientations stratégiques ;
- d'une proposition de la part des recruteurs dès lors que le salarié aura préalablement donné son accord pour être contacté.

2 - Principes

Pour favoriser la transparence de l'information et l'équité des parcours professionnels, les principes suivants sont réaffirmés :

- les postes ouverts à candidature sont publiés ;
- tout candidat ayant postulé sur un poste pourra obtenir un retour sur sa candidature quel que soit le résultat ;
- les salariés pourront accéder à l'ensemble des informations sur les parcours de professionnalisation proposés pour évoluer vers un autre métier ;
- les salariés pourront accéder aux modalités qui accompagnent la mobilité géographique et/ou fonctionnelle ;
- les salariés pourront postuler indépendamment du niveau de classification du poste.

Ces principes seront précisés dans le cadre de la négociation relative à la mobilité/fluidité à l'initiative du salarié, qui sera engagée avant la fin du premier trimestre en 2022, avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France.

3 - Accompagnement des salariés tout au long de la vie professionnelle

Orange réaffirme l'importance des moments d'échanges dédiés entre le manager et le salarié pour permettre de se projeter et décider d'actions de développement et de dispositifs d'accompagnement en appui du projet professionnel.

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale renforcé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoit qu'un entretien professionnel soit organisé tous les deux ans pour chaque salarié.

Depuis 2021, le rendez-vous « Mon entretien » entre le manager et le salarié comprend deux parties distinctes avec :

- Le bilan de l'activité du salarié, de ses objectifs et l'évaluation de sa performance
- Les compétences et l'évolution professionnelle avec notamment l'évaluation des compétences, l'état des lieux des 6 ans pour les salariés éligibles, les souhaits d'évolution professionnelle et le plan de développement individuel.

Cette deuxième partie comporte les éléments incontournables de l'entretien professionnel. Le salarié et le manager peuvent signer de manière numérique le document support pour justifier que l'entretien professionnel a bien eu lieu et en garantir la traçabilité.

Ainsi chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les ans.

Tous les six ans, l'entretien professionnel est l'occasion d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié prenant en compte l'ensemble de sa carrière. Il permet également d'aborder les motivations du ou de la salariée pour la poursuite de son parcours professionnel et de faire émerger son projet professionnel.

En dehors de ces cycles d'entretiens, et afin de faciliter sa réflexion, chaque salarié envisageant une évolution professionnelle, peut être accompagné à sa demande par un consultant en développement professionnel et recrutement au sein d'Orange avenir.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un dispositif de respiration a été mis en place dans le cadre de l'article 6 de l'accord portant sur l'intergénérationnel au sein du Groupe Orange en France en date du 17 décembre 2021.

4 - Développer des dispositifs proactifs pour stimuler les parcours vers nos axes de croissance et les besoins de nos clients en adoptant des usages innovants

Orange souhaite donner, si nécessaire, la possibilité de différencier l'accompagnement des mobilités afin :

- d'encourager les mobilités vers les métiers en croissance et les postes critiques,
- de reconnaître l'effort d'adaptation et la mise en œuvre des compétences liées à la mobilité.

L'entreprise est responsable du maintien de l'employabilité de ses salariés et à ce titre met en œuvre les moyens pour leur permettre d'évoluer (parcours professionnels, formation, etc.) et leur transmettre les informations nécessaires pour favoriser leur autonomie et la prise de décision.

Orange poursuit la mise en place des services collaboratifs et digitaux favorisant la réflexion et la mise en œuvre des parcours professionnels, pour permettre aux salariés de tester leur appétence et leurs

compétences pour un domaine ou un métier, pour donner une visibilité notamment sur les métiers et les passerelles possibles (par exemple « Mon Itinéraire » ou « Mes compétences »). Par ailleurs, Orange France a mis en place un outil de visualisation des opportunités métiers offertes à 6 ou 12 mois ; cet outil sera prochainement enrichi des opportunités métiers des divisions et généralisé pour l'ensemble du territoire. Orange s'engage à faciliter l'articulation de ces outils entre eux et à renforcer les actions de communication pour promouvoir l'usage de ces outils.

Des événements de type forums métiers permettent de mettre en relation salariés et managers recruteurs. Le salarié peut prendre contact avec ses collègues, s'inscrire dans une communauté, être actif dans les réseaux sociaux d'entreprise qui lui offrent l'opportunité d'échanger avec des collègues sur un métier ou une opportunité.

5 - Ouvrir le champ des possibles dans les dynamiques de parcours professionnels

Orange poursuit sa politique d'accompagnement des projets professionnels associant acteurs internes et externes.

Le Groupe accompagne les projets professionnels de création ou de reprise d'entreprise avec l'appui de consultants spécialisés, les délégués et correspondants essaimages présents en Orange avenir. Cet accompagnement permet :

- de s'assurer du caractère éligible, réaliste et viable des projets de création ou reprise d'entreprise ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet ;
- de proposer aux salariés, au cas par cas, un accompagnement adapté (par exemple : ateliers, formations, appui de consultants externes) ;
- de donner un avis sur le projet et de proposer les modalités d'accompagnement à un comité de sélection.

Le Groupe peut également accompagner le projet personnel accompagné (PPA) qui permet aux salariés de changer d'entreprise ou de secteur d'activité.

Les projets de mobilité externe visant à la création d'une entreprise dont l'activité à terme est concurrente à celle du Groupe Orange, ou visant à se réorienter vers une société concurrente au Groupe Orange ou encore visant à une reconversion ayant pour objet final d'exercer une activité concurrente au Groupe Orange, ne seront pas éligibles. Les projets de mobilité externe sont soumis à la validation managériale et des délégués essaimage.

Ces deux dispositifs feront l'objet d'une remise à jour des modalités opérationnelles par l'entreprise.

IV – Dispositifs de communication

L'Accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange signé le 13 mai 2019 prévoit les dispositions suivantes dans lesquels le Comité Social et Economique Central et les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement sont informés et consultés sur les Orientations stratégiques de l'entreprise, sur les Orientations de la formation et sur le Rapport PEC.

Les Parties rappellent l'existence des Comités à l'Emploi Territorial (CET), instances conventionnelles dont les attributions et le fonctionnement sont définis par l'accord portant sur les négociations obligatoires au sein du Groupe Orange en date du 18 novembre 2019.

Le CET est informé par l'entreprise, une fois par année civile, de l'évolution des métiers et activités territoriales au travers de la présentation d'un bilan emploi de l'année N-1 et d'un rapport Prospective Emploi Compétences territorial au titre des années N à N+2.

Ces informations sont communiquées au niveau du périmètre géographique de la Direction Orange.

L'entreprise rappelle aussi l'importance qu'elle accorde à la mise en visibilité de la GPEC et de sa communication aux salariés, aussi bien au plan national qu'au plan local.

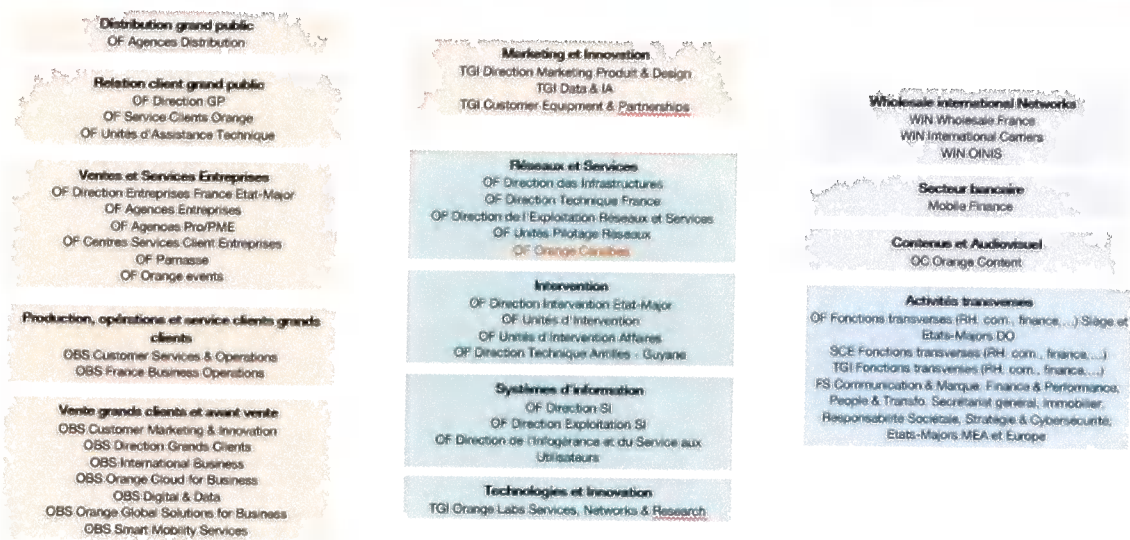
Orange informe les salariés pour leur permettre de s'orienter et leur donner les moyens de se projeter professionnellement. La communication aux salariés est menée dans le semestre qui suit la présentation de l'exercice GPEC devant les différentes instances représentatives du personnel.

Le format et les supports sont adaptés en fonction des contextes locaux (réunions d'équipe, réunions d'information dédiées, forums à l'attention des salariés, articles, vidéos, ...). Ils alimentent notamment des dispositifs de mise en visibilité des opportunités futures d'emploi sur leurs territoires.

(fin du texte de la décision)

Annexes : liste des structures d'activité, bassins d'emploi territoriaux et bassins GPEC utilisés en 2021

Le référentiel des structures d'activité – UES



bassin d'emploi territorial	bassin GPEC	bassin d'emploi territorial	bassin GPEC
CARAIBES	GUADELOUPE	GRAND SUD OUEST	ARC MEDITERRANEEN OCCIDENTAL
	GUYANE		CHARENTES
	MARTINIQUE		DORDOGNE LOT ET GARONNE
	ST PIERRE ET MIQUELON		GARD LOZERE MONTPELLIER
GRAND NORD EST	ALSACE	GIRONDE	
	ARTOIS HAINAUT	LIMOUSIN	
	BOURGOGNE	OCCITAN	
	CHAMPAGNE ARDENNES	POITOU	
	FRANCHE COMTE	PYRENEES GASCOGNE GD TOULOUSE	
	LILLE METROPOLE	SUD AQUITAINE	
	LORRAINE NORD	ESSONNE	
	LORRAINE SUD	PARIS 1ERE COURONNE	
GRAND OUEST	OPALE	SEINE ET MARNE	
	PICARDIE	VAL D OISE	
	BASSE NORMANDIE	YVELINES	
	COTES D ARMOR	MAYOTTE	
	CVL Est	REUNION NORD	
	CVL Ouest	REUNION SUD	
	HAUTE NORMANDIE		
	ILLE ET VILAINE		
GRAND SUD EST	MAINE ANJOU		
	OUEST BRETAGNE		
	PAYS DE LA LOIRE SUD		
	ALPES VAUCLUSE		
	ALPES MARITIMES		
	AUVERGNE NORD CLERMONT FERRAND		
	BOUCHES DU RHONE		
	CORSE		
	DROME ARDECHE		
	ISERE		
	LOIRE et AUVERGNE SUD		
PAYS DE SAVOIE			
RHONE AIN			
VAR			