

# PEC CCUES 08 2011 :

## Page 7 : données emploi Groupe (1/3)

1. peut on avoir le détail des effectifs en nombre de CDD (ouverture janv-10, réalisé déc-10, évolution en nombre ,évolution en %) pour chaque société composant l' UES FTO (page 35 on a que les CDI) ?

	CDD fin 2009	CDD fin 2010	évolution en %
FTSA	1 583	1 659	5%
Orange France SA (ex FTM SA)	54	42	-22%
Orange Distribution	13	17	31%
Orange Réunion	52	1	-98%
<b>total</b>	<b>1 702</b>	<b>1 719</b>	<b>1,0%</b>

Le détail des données CDD par entité de l'UES sera dorénavant intégré dans les futurs rapports PEC en complément de la page 35.

2. peut on avoir le détail pour chaque filiale des effectifs en nombre de CDD, CDI (ouverture janv-10, réalisé déc-10, évolution en nombre ,évolution en %) pour chaque société travaillant avec une des sociétés de l' UES FTO (exemple : Equant, NRS, FT Marine ,Etrali, EGT, Orange cinéma/series/sports, Studio37, Orange vallée, Sofrecom, GdT ....etc) ?

Les données détaillées par entités font l'objet de rapports PEC spécifiques auprès des CE respectifs des entités – C'est également au niveau des rapports locaux (CE, mais également CET) que nous aurons les informations géographisées par bassin GPEC

Pour mémoire, les axes d'analyse dans le cadre de la GPEC sont les familles de métiers et les territoires en regardant les évolutions au-delà des périmètres organisationnels ou juridiques.

3. comment expliquez vous les éléments suivant « **une diminution de –175 CDI à périmètre constant au niveau Groupe résultant**  
⌘ d'une augmentation de + 1 696 CDI en France  
⌘ d'une décroissance de – 1 871 CDI hors de France » ?

Hors prise en compte de la réintégration des effectifs de l'Egypte, la hausse des effectifs constatée en France a été légèrement inférieure à la décroissance réalisée à l'international, notamment sous l'effet de la crise économique dans les pays de la zone Europe, et la décroissance des effectifs en Pologne réalisée dans le cadre de l'accord social triennal. Les éléments d'explication détaillés se retrouvent dans les pages 8 et 9 du rapport PEC.

4. Quelles sont les sociétés du Groupe qui ont le plus embauchée de CDI , merci de préciser le nombre en janvier 2010 et le nombre en décembre 2010 ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité en France. A l'international, les entités ayant le plus recruté sont la Pologne, la zone Europe (dont la République Dominicaine, la Belgique, la Roumanie) , la zone AMEA (dont l'Egypte, Madagascar, Kenya, Jordanie), Equant.

5. Quelles sont les sociétés du Groupe qui sont le plus en décroissance de CDI , merci de préciser le nombre en janvier 2010 et le nombre en décembre 2010 ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité en France. A l'international, il s'agit de la Pologne, la Roumanie et le Kenya)

Cette donnée est disponible page 35 pour les entités relevant de l'UES

6. Combien représente les « ETP externes » (sous traitance interne, sous traitance externe, intérim ..) pour le Groupe au niveau mondial en ETP en 2009 et 2010 (nombre et évolution %) ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité en France.

Les données disponibles sur la force au travail sont présentées page 19

La méthodologie utilisée et présentée en CCUES est calculée sur le périmètre France à ce stade et ne tient pas compte des activités confiées en interne au Groupe.

## **Page 8** données emploi Groupe (2/3)

Vous écrivez : «

- Sofrecom France : réalisé 2010 = 40 recrutements, -9 départs définitifs, -7 solde mobilités intra-Groupe et 380 CDI à fin décembre
- FT Marine : réalisé 2010 = 7 recrutements, -9 départs définitifs, -2 solde mobilités intra-Groupe et 245 CDI à fin décembre
- Equant France : réalisé 2010 = 95 recrutements, -26 départs définitifs, +39 solde mobilités intra-Groupe et 1 562 CDI à fin décembre »

7. Pouvez vous donner le même détail pour toutes les sociétés du Groupe puisque vous arrivez à le donner pour les 3 sociétés vous pouvez donc donner toutes les informations sur toutes les filiales au moins les Françaises qui travaillent avec les sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité en France.

Les données détaillées par type de flux sont présentées dans le cadre du rapport annuel obligatoire sur l'emploi et des rapports trimestriels sur l'emploi (pages 48 à 59)

L'objectif de la partie bilan du rapport PEC est d'en reprendre quelques éléments structurants de façon synthétique afin d'éclairer les perspectives d'évolutions qui sont l'objet du rapport PEC.

## **Page 10** flux des effectifs – UES

8. Pouvez-vous détailler les types des autres départs et fournir les chiffres associés ?

Cf réponse question 7 pour les détails de flux. Les détails sont vus dans le cadre des rapports obligatoires annuels sur l'évolution de l'emploi.

Dans le cas présent, il s'agit principalement des départs dont le motif n'est pas précisé (ils incluent également les radiations de cadre, les rattachements à des ministères qui sont des catégories avec très peu de départs), du solde des entrées/sorties provisoires et les décès.

9. Fournir le même tableau pour chacune des sociétés composant l'UES à savoir recrutements externes dont CDITP, les départs définitifs dont les retraites / MFP/ départs CDITP, dont démissions, dont licenciements, dont ruptures conventionnelles de contrat, dont essaimage, dont PPA, dont autres départs à détailler ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France.

Le rapport PEC n'a pas vocation à détailler les données par entité juridique au sein de l'UES

Cependant, si le « comportement » des entités venait à évoluer de façon significative (non prépondérance de FTSA par exemple), il en serait fait mention dans les commentaires.

10. Fournir le même tableau pour chaque filiale travaillant avec une des sociétés de l'UES à savoir recrutements externes dont CDITP, les départs définitifs dont les retraites / MFP/ départs CDITP , dont démissions, dont licenciements, dont ruptures conventionnelles de contrat, dont essaimage, dont PPA , dont autres départs à détailler ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité en France.

Cf réponse question 7 pour les détails de flux

11. Combien y a-t-il de tuteurs dans l'UES et dans chacune des 4 sociétés que compose l'UES ?

Information non disponible à ce stade. Un point sur la situation des tuteurs formés est présenté dans les bilans formation et dans le bilan annuel obligatoire sur l'apprentissage.

12. Combien de TPS par établissement dans l'UES ?

Les données relatives au TPS et TPA aux bornes de l'UES sont présentées dans le cadre du rapport annuel obligatoire sur l'emploi et des rapports trimestriels sur l'emploi (pages 64 à 66)

Une synthèse de ces dispositifs (TPS, TPA, TPI,...) sera intégrée dans les futurs rapports PEC en complément de la page 14 sur les départs en retraite.

## Page 12 recrutements externes par famille de métiers – UES

13. Fournir le même tableau pour chacune des sociétés composant l'UES afin de mieux voir les flux des CDI par métiers par sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES.

Au sein de l'UES, c'est logiquement sur le périmètre FTSA que le plus grand nombre de recrutements externes ont été réalisés (env.96% des effectifs actifs et env. 96% des recrutements externes aux bornes de l'UES)

## Page 13 pyramide des âges des recrutements externes – UES

14. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France.

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

## Page 14 départs en retraite – UES

15. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

## Page 15 départs en retraite par famille de métiers – UES

16. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

Page 16 **autres départs** (démissions, licenciements, ruptures conventionnelles et autres départs) – UES

17. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

18. Fournir le détail des effectifs par démissions, licenciements, ruptures conventionnelles, décès, ....etc pour toute l'UES ?

Les données disponibles aux bornes de l'UES sont présentées page 10

19. Fournir le détail des effectifs par démissions, licenciements, ruptures conventionnelles, décès, ....etc par sociétés composant l'UES ?

Cette question semble redondante avec la question 17 ci-dessus

20. Pourquoi avons-nous tant de CDITP qui démissionnent ?

Les postes en CDITP sont très largement occupés par des jeunes qui y trouvent le moyen de financer leurs études, sans que celles-ci aient forcément un lien avec l'activité exercée en CDITP  
La plupart des démissions de CDITP interviennent consécutivement à l'obtention de leur diplôme. La durée moyenne des contrats de CDITP est d'environ 2 ans.

Page 18 : **mobilités géographiques internes**

21. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

22. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

23. Fournir la même information pour chacune des filiales travaillant avec l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité en France

Page 19 **force au travail**

24. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

25. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

26. Fournir la même information pour chacune des filiales travaillant avec l'UES ?

### Cf réponse question 2 pour les détails par entité en France

27. Fournir la liste exhaustive de tous les postes pourvus par les ETP externes dans l'UES avec les effectifs associés en 2010 ?

### Cf réponse question n°7 pour le détail des effectifs par famille de métiers

Les effectifs de la force au travail externe (intérim et sous-traitance) sont présentés par famille de métiers dans le cadre des rapports emploi annuels et trimestriels (pages 68 à 74)

28. Fournir la durée en années de présence de tous les postes pourvus par les ETP externes dans l'UES avec les effectifs associés en 2010 ?

### Information non disponible

29. Combien la Direction compte-t-elle embaucher par an de ses salariés « ETP externes » sur les **25715 ETP utilisés à ce jour** ?

Le plan d'internalisation des activités stratégiques prévu en 2010 a été réalisé avec le recrutement externe d'environ 1 150 personnes (page 4 du rapport annuel sur l'emploi) et 135 arrivées ont été reportées sur le début de l'année 2011

A ce stade, il n'est pas prévu de renouveler un tel dispositif sur la période étudiée dans le rapport PEC

30. Combien de ETP externes comptabilisés travaillent en France ?

### Information non disponible

31. Combien de ETP externes comptabilisés travaillent à l'étranger (fournir les effectifs par pays) ?

### Information non disponible

32. Quel est le nombre d'ETP externes par tranche d'âge ?

### Information non disponible

33. Combien de femmes sont comptabilisées dans la « ETP externes » ?

### Information non disponible

34. Fournir la liste exhaustive des sociétés utilisées pour la « ETP externes » avec ce qu'elle nous a coûté en 2009 et en 2010 pour chacune d'elle ? ainsi que les ETP que cela représente pour ces 2 années ?

### Information non disponible

35. Pouvez-vous donner le détail des ETP externes par métiers et quel est la répartition par famille de métiers ?

### Cf réponses questions n°7 et n°27 pour le détail de s effectifs par famille de métiers

36. Pourquoi a-t-on besoin de 25715 « ETP externes » dans l'UES alors qu'il y a 95 904 salariés en CDI, n'est-ce pas inquiétant sur les dépenses et que compte faire la Direction pour réduire fortement ces « ETP externes » qui coûtent sur le long terme plus cher que des embauches ?

Il est rappelé que le choix du recours à la force au travail interne ou externe permet à l'entreprise :

- de recentrer ses ressources internes sur les activités stratégiques. Ceci est reflété par la politique de développement des compétences de l'entreprise à long terme
- de bénéficier d'une plus grande flexibilité et/ou d'une plus grande expertise
- d'optimiser les coûts, notamment dans le cas d'activités standardisées

L'arbitrage entre force au travail interne et force au travail externe s'effectue activité par activité et dépend de :

- **la gestion par l'entreprise de ses activités**

Pour les activités à fort enjeu concurrentiel, créant une forte différenciation vue du client, la réalisation en interne de ces activités est privilégiée quand les compétences sont disponibles au bon endroit. Dans le cas où ces activités sont sous-traitées, le pilotage est renforcé et est réalisé par des ressources internes.

Le Groupe cherche à capitaliser en interne les compétences nécessaires à long terme ou qui sont des facteurs de différenciation par rapport à la concurrence: il accompagne la montée en compétences de ses salariés sur des activités à forte technicité et/ou à valeur ajoutée via le développement professionnel.

- **les compétences** : les activités pour lesquelles le Groupe n'a pas la compétence et pour lesquelles la mise en œuvre de leur développement serait trop longue par rapport aux impératifs de l'activité sont sous-traitées.
- **le caractère récurrent ou ponctuel des activités** : les activités qui sont jugées comme n'ayant pas une durée de vie longue dans l'entreprise sont confiées à des prestataires externes.
- **la souplesse** que ce soit dans les délais de mise en œuvre, l'absorption des fluctuations (volume) et la variabilité de la charge dans le temps (journée, semaine, mois), l'amplitude horaire, la géographie, l'organisation du travail.
- **la mesure de la performance économique et opérationnelle** entre sous-traitance et internalisation pour chaque activité :
  - l'existence d'un marché établi et structuré, concurrentiel avec des compétences adaptées chez les fournisseurs,
  - un coût plus faible dans le cas d'activités de masse.

37. Comment se répartit les 25715 ETP « ETP externes » dans l'UES par année d'ancienneté travaillant pour l'UES en interne ou en externe ?

Information non disponible

## Page 20 **alternance**

38. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

39. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

40. Fournir la même information pour chacune des filiales travaillant avec l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité en France

## Page 21 **effectifs par famille de métiers**

41. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

42. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

43. Fournir la même information pour chacune des filiales travaillant avec l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité en France

44. On ne dispose pas du bilan de l'évolution de l'emploi dans les divisions. Ce manque d'informations n'est pas conforme à l'accord signé, que compte faire la Direction pour respecter son engagement ?.

L'ensemble des informations fournies dans la partie bilan du rapport PEC nous semble correspondre aux engagements pris notamment dans le cadre de l'annexe 3 de l'accord GPEC – L'entreprise par ailleurs répond à ses obligations légales par la présentation des rapports annuels obligatoires sur l'évolution de l'emploi et des qualifications sur les périmètres des CE.

45. M Meetingling doit respecter son engagement de donner le plan immobilier à 3 ans sur l'UES , pouvez vous présenter ce plan comme c'était prévu ?

Conformément à l'article 2.2.2 de l'accord GPEC, les CE et CET se verront présenter dans le cadre des rapports PEC locaux, une analyse plus fine en cas de variation significative des effectifs sur un bassin GPEC, ou sur un site important ainsi qu'un diagnostic régulier de l'activité des petits sites ; En outre, les Plans Schémas Directeurs de l'Immobilier PSDI seront présentés dans les CE concernés

46. Pouvez donner la liste des postes des 155 ETP qui sont classés en « domaine non défini » ?

Cette information n'est pas disponible dans le SI – Les « domaine non défini » mentionnés correspondent aux collaborateurs dont l'emploi-groupe n'est pas précisé dans le SI à la date de l'extraction. Des travaux réguliers permettent d'allouer les personnes à leur emploi groupe dans le SI et ainsi fiabiliser les bases de données.

47. Fournir le même tableau d'analyse des évolutions réalisées par famille de métier – UES pour les « forces aux travaux en interne et externe » avec le nombre d'ETP, le nombre de recrutement en ETP ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

Page 22 à 30 **analyse des évolutions réalisées par famille de métier – UES (1/9)**

48. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

49. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

50. Fournir les mêmes éléments par famille de métiers de l'UES pour les « forces aux travaux en interne et externe » ?

Le détail chiffré des effectifs par famille de métiers en CDI est présenté page 21 du rapport PEC – Les données en ETP relatives à la force au travail externe sont présentées dans le cadre des rapports emploi annuels et trimestriels (pages 68 à 74)

## Page 31 **pyramide des âges des effectifs – UES**

51. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

52. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

## Page 32 **pyramide de l'ancienneté des effectifs – UES**

53. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

54. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

## Page 33 **répartition par niveau des effectifs – UES**

55. Préciser les effectifs pour les catégories F et G qui n'apparaissent pas par zone géographique ?

Ces données ont effectivement été supprimées du graphique pour une meilleure lisibilité globale – la répartition des effectifs CDI des catégories F et G sont les suivantes :

	F	G
Réunion	16	1
Caraïbes	6	2
Nord Ouest Centre	136	9
Sud Ouest	157	8
Nord	92	8
Est	108	8
Sud	256	15
Sud Est	196	9
Centre Est	368	21
Ouest	613	17
Ile de France	4 433	689
<b>total</b>	<b>6 381</b>	<b>787</b>

## Page 35 **répartition des effectifs par entité juridique – UES**

56. Comme vous arrivez bien en page 35 à donner les éléments pour chacune des sociétés composant l'UES sur les effectifs en CDI donc vous serez à même de fournir les autres éléments manquant rappeler dans les questions précédentes pour chacune de ces sociétés de l'UES ?



Cf réponse question 1 pour la communication des CDD par entité de l'UES  
Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 7 pour les détails de flux  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

57. Comptez vous décroître le nombre de postes sur Orange France SA, Orange Distribution ?

Les structures organisationnelles et les entités juridiques ne sont pas un axe d'analyse retenu dans la GPEC.

A ce stade, il n'y a pas de prévision de forte décroissance des emplois sur les métiers exercés par ces 2 entités.

58. Comptez vous accroître le nombre de postes sur France SA, Orange Réunion ?

Les structures organisationnelles et les entités juridiques ne sont pas un axe d'analyse retenu dans la GPEC.

59. Combien de managers ont été embauchés par sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

La population des managers n'est pas suivi de façon automatique dans le SI – Les données disponibles en terme de recrutements externes sont présentées pages 8 à 10 du rapport PEC et pages 50 à 52 des rapports annuels et trimestriels sur l'emploi sous le format de la classification CCNT.

## Page 37 **synthèse formation des nouveaux arrivants\* en 2010**

60. Combien de nouveaux managers ont été formés après leur embauche ?

Cette information n'est pas disponible dans le SI formation

61. Quel est le nombre de sous-traitants embauchés en 2010 ?

Cf réponse question 29 sur la force au travail

62. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

63. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

64. Pourquoi une partie des formations réalisées pour les salariés recrutés depuis septembre 2010 n'a pu être prise en compte dans le bilan 2010 en raison d'un problème d'interface entre Harp et Performance Formation ?

Pour qu'un salarié puisse être enregistré en formation, il doit être d'abord inscrit dans Harp et ensuite via une interface entre Harp et Performance Formation, le reprend dans Performance Formation  
Des problèmes d'interface ont fait que les salariés recrutés depuis le 1er septembre 2010 n'ont pas été repris avant le 31 décembre dans performance formation et donc leur formation n'a pu être comptabilisée dans Performance formation.

Page 38 **liste des formation des nouveaux arrivants\* en 2010**

65. Pourquoi certaines chiffres n'apparaissent pas pour le nombre de stagiaire formés comme par exemple (Cursus nouveaux responsables secteurs, Cursus nouveaux managers, Cursus nouveaux arrivants Orange Labs, Développer la culture groupe) pour le nombre de personnes formées et nombre d'heures réalisées ) , pouvez vous effectuer des recherches pour nous fournir ces informations indispensables au suivi de la PEC ? Pouvez vous faire saisir ou ressaisir ces informations dans le SI afin d'avoir un suivi complet ?

Dans le tableau, l'absence de chiffres signifie que le nombre tracé dans performance formation est à « 0 »

Page 39 **synthèse parcours de professionnalisation en 2010**

66. Pourquoi y a-t-il une diminution fortes des entrées en parcours pro : 879 en 2010 (pour mémoire, 1 625 en 2009) dans les parcours de professionnalisation en 2010 ?

La réponse a cette question a été apportée dans le cadre du bilan 2010  
Cette tendance est en lien avec l'évolution de la politique de mobilité de l'entreprise

67. Pourquoi 38 parcours de professionnalisation ne sont pas non défini dans le SI ?

Il s'agit de 38 entrées dans des parcours de professionnalisation du domaine technique réseaux dont les caractéristiques sont incomplètes

68. Quels sont les libellés des 38 parcours de professionnalisation identifiés dans les pages 40 et 41 ?

Les entrées incomplètes ont été identifiées dans les parcours suivants :

<a href="#">parcours de professionnalisation Ingénierie Radio</a>
<a href="#">Parcours de professionnalisation TIC VDIP niveau 1</a>
<a href="#">Parcours de professionnalisation TIC VDIP niveau 2</a>
<a href="#">Parcours TIC multiservices</a>

69. Que se passe t il pour un salarié qui ne réussit pas son parcours de professionnalisation une année, peut il recommencer ou faire un autre parcours pro l'année suivante, afin de ne pas se sentir dévaloriser et exclu alors qu'il était moteur dans le changement ?

Il peut arriver qu'un salarié ne réussisse pas dans un parcours, c'est peu fréquent mais cela peut arriver pour des raisons d'absence, de maladie, de difficulté à suivre,.. Dans ce cas, à l'issue d'un entretien avec le salarié, il lui est proposé en général une nouvelle chance de réussir le parcours

Page 42 à 45 **synthèse certifications - VAE**

70. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

71. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

72. Pourquoi avez-vous réalisé moins de VAE que prévue dans le plan 2 685 VAE prévue alors que seuls 1 389 ont été recensé ?

La réponse a cette question a été apportée dans le cadre du bilan formation

Plusieurs raisons peuvent expliquer l'écart entre les prévisions et le réalisé concernant les certifications - VAE :

- l'objectif de certification – VAE était ambitieux
- la baisse des parcours, notamment des parcours certifiants a eu un impact sur les certifications
- nous avons eu, en 2010, une difficulté à fiabiliser les certifications dans performance formation. Ce qui nous a conduit certainement à ne pouvoir recenser une partie des certifications réalisées

73. Combien de salariés ayant eu une VAE ont obtenu un changement de catégorie CCNT ?

Il n'y a pas d'étude récente sur le sujet

74. Combien de salariés ayant eu une VAE ont obtenu une augmentation de salaire et de combien en moyenne est cette augmentation en 2010 en % suite à cette réussite de la VAE ?

Il n'y a pas d'étude récente sur le sujet

75. Combien de salariés ont échoués à la VAE ?

Nous ne disposons pas de données fiables sur ce point

76. Que se passe t il pour un salarié qui ne réussit pas sa VAE une année, peut il repasser les modules manquants l'année suivante avec le soutien de l'entreprise afin qu'il ait une reconnaissance par un diplôme national et une promotion interne ?

De la même façon que pour un parcours, nous accordons un soin particulier aux salariés qui échouent à une certification – VAE. L'objectif est de comprendre avec le salarié les raisons de cet échec et de lui offrir dans la mesure du possible une nouvelle chance de réussir

Les VAE techniques organisées collectivement par la DTF ont eu un taux de réussite très élevé liés au fait que les formations complémentaires ont été réalisées avant le passage devant le jury

Page 46 **DIF**

77. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

78. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France

Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

79. Sur les 9% de DIF refusés quels en étaient les raisons (fournir des stats par grands types de refus) ?

Le détail est donné dans le bilan formation

80. Combien de salariés n'ont pas pris de formation DIF et dont le compteur est au maximum d'heures ?

Le détail est donné dans le bilan formation

81. fournir aussi en plus par tranche d'âges avec une répartition en homme et femmes par catégorie CCNT des personnes ayant atteint le plafond des heures DIF à prendre ?

Cette information n'est pas disponible.

Les femmes ont été à l'origine de 50% des demandes de DIF en 2010 alors qu'elles représentent 36% des effectifs

## Page 47 **taux d'accès à la formation sur 3 ans**

82. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

83. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

84. Pouvez vous expliquer ce que vous aller changer le plan d'action modifié afin d'intégrer la mise en oeuvre de l'accord GPEC à savoir nouveau seuil d'une journée de formation ?

Nous allons faire évoluer les requêtes concernant l'identification des salariés non formés pour tenir compte de l'accord GPEC, de l'accord senior et le l'accord handicap

85. Est-ce que les journées Orange comme Journey OBS, Hello Tour, Hello demain, les VIF, les présentations faites par les fournisseurs... etc) d'information interne sont comptabilisées dans le plan de formations dispensées aux salariés ou non ?

Ne sont comptabilisées dans le bilan formation que les actions de formation répondant aux critères de définition d'une action fixée par l'article art 6321-1 du code du travail

## Page 48 **nombre d'heure moyen et taux d'accès par domaine métier**

86. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

87. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

88. Est-ce que les « salariés formés » dans le tableau sont bien comptabilisés qu'une seule fois même si ils ont suivi plusieurs formations dans l'année ou y a-t-il des doublons ?

Les salariés formés sont comptés de façon unique sur chacune des lignes du tableau

## Page 50 **une vision en rupture avec le passé notamment avec la reprise des recrutements externes, mais avec de grandes disparités**

89. Comment allez vous motiver le personnel pour les recrutements internes et brassage de compétences pour de nombreux métiers (Informatique, Réseaux et Innovation ; Marketing, Com. et Contenus ; Professional Services et Ventes E) car de nombreux salariés se plaignent de manque d'évolution de carrières et se sentent complètement démotivés ?

Autant que possible, les postes nouveaux sont ouverts en interne avant d'être ouverts à recrutement externe. De plus, la mise en visibilité des perspectives d'évolution des métiers va permettre aux salariés d'envisager leur évolution professionnelle dans le cadre de parcours.

90. Qu'avez-vous prévu pour les salariés dont les métiers disparaissent : métiers de l'Édition, responsables programmes TV ... ?

Les métiers de l'édition, et du graphisme pourront se réorienter vers les métiers de la communication interne.

## Page 52 **UES – synthèse de l'évolution de la FAT interne CDI – 2011-2013**

91. Fournir la même information pour chacune des sociétés composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

92. Fournir la même information pour chacune des divisions et DO composant l'UES ?

Cf réponse question 2 pour les détails par entité et/ou géographie en France  
Cf réponse question 9 pour le cas spécifique de l'UES

93. Fournir le même tableau pour les « ETP externes » composant l'UES ?

A ce stade, les seules données disponibles sur la force au travail externe sont présentées page 19 du rapport PEC et dans les rapports annuels et trimestriels sur l'emploi (pages 68 à 74)  
Des réflexions sont en cours pour intégrer les ETP externes dans la partie prospective des besoins dans le cadre de la GPEC

## **Page 54 à 207 Par domaine Métier (faire travailler les RMN + DSCO/RSCE ...)**

# Page 54 **domaine Innovation**

94. Combien avez-vous prévu de recrutements en CDI des ingénieurs thésards présents dans le Groupe ?

Le souhait de la filière de métiers serait de recruter environ 50 ingénieurs thésards sur 3 ans – ces recrutements porteraient exclusivement sur la famille « recherche appliquée »

95. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements externes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

La modélisation des écarts besoins vs ressources permet d'identifier le type de flux (entrants ou sortants) qui sera nécessaire pour combler les écarts et d'en estimer la volumétrie globale sur 3 ans – La nature effective de ces flux (recrutements internes, recrutements externes,...) se précisera lors de la mise en œuvre opérationnelle de la GPEC sur les territoires et lors des exercices budgétaires à venir

Dans le cas spécifique du domaine « Innovation » et à l'exception des ingénieurs thésards mentionnés ci-dessus, il est probable que les besoins seront plutôt couverts par des recrutements externes en raison des spécificités des métiers concernés

96. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements internes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC

97. Fournir par famille de métiers le nombre d'« ETP externes » prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

Cf réponse question 93 pour la prospective des ETP externes

98. Fournir par famille de métiers les prévisions de DIF envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

Il y a une prévision globale en matière de DIF et pas de prévision détaillée. Ce dispositif étant à l'initiative des salariés

Le nombre de DIF augmente selon la progression suivante :

	nombre de demandes engagées
2009	3 081
2010	9 388
S1 2011	8 160

99. Fournir par famille de métiers les prévisions de taux d'accès à la formation sur 3 ans envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

Il n'y a pas de prévision de taux d'accès à la formation sur 3 ans par famille d'emploi.

Au global, nous pensons que le taux d'accès annuel à la formation de 85% sera maintenu sur la période

100. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDITP envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

Il n'y a pas de CDITP exerçant dans ce domaine d'activité

101. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDD envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

S'agissant de moyens complémentaires destinés à combler des pics d'activité ponctuels ou des absences de salariés, le recours aux CDD ne fait pas l'objet de prévision dans le cadre de la GPEC

Dans le cas spécifique du domaine Innovation, le recours aux CDD concerne uniquement les ingénieurs thésards qui sont en moyenne au nombre de 180 chaque année

102. Fournir par famille de métiers les prévisions de VAE envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

Au global, le nombre de certifications – VAE prévues sur la période 2011 - 2013 est de l'ordre de 6 000

103. Fournir par famille de métiers les prévisions de parcours de professionnalisation envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

Les prévisions sur les parcours de professionnalisation sont en cours d'élaboration dans le cadre du plan 2012 dans le contexte du nouveau contrat social, de l'accord GPEC et de la décision n°5 d'avril 2011

104. Fournir par famille de métiers les prévisions formations des nouveaux arrivants envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

Les prévisions sur les nouveaux arrivants sont en cours d'élaboration dans le cadre du plan 2012

Page 61 **Recherche appliquée – UES – ressources CDI 2010 et évolution des besoins 2011-2013**

105. Pourquoi ne pas permettre vous pas à des collègues de catégories C, D ,Dbis à travailler dans l'innovation car actuellement il n'existe aucun poste dans ces classifications alors que les ingénieurs ont besoins de soutien et d'aide et de testeurs ....etc pour les aider ?

Les métiers de l'innovation et de la recherche sont basés sur un niveau de qualifications très élevé (niveau ingénieur ou thésard)

106. Pourquoi personnes des Caraïbes et de la Réunion ne travaille dans l'innovation ? Ne serait il pas utile de valoriser des collègues en innovation sur nos belles îles lointaines ?

Les équipes travaillant sur l'innovation (et notamment la recherche appliquée) sont regroupées sur certains sites (laboratoires de recherche) qui ne sont donc pas présents sur l'ensemble du territoire.

Page 63 **Conseil & Développement – UES – ressources CDI 2010 et évolution des besoins 2011-201**

107. Pourquoi ne pas permettre à des collègues de catégories C, D ,Dbis à travailler dans l'innovation car actuellement il n'existe aucun poste dans ces classifications ?

Les métiers de l'innovation et de la recherche sont basés sur un niveau de qualifications très élevé (niveau ingénieur ou thésard)

page 65 **Propriété intellectuelle & Valorisation – UES – ressources CDI 2010 et évolution des besoins 2011-2013**

108. Pourquoi n'y a-t-il pas de personnes en province ou l'Ouest dans cette activité ?

Cette famille de métiers comporte uniquement 35 personnes qui sont regroupées essentiellement en Ile de France.

109. Pourquoi ne pas permettre à tous de travailler dans cette activité partout en France via le télétravail ?

C'est une activité qui nécessite un travail présentiel en équipe.

Page 73 **domaine Clients**

110. Combien de recrutements internes de chefs de projets, responsables et techniciens services clients (PS) sont prévus par année ?

Le besoin global de flux entrants pour la famille « Professional Services » est présenté page 102 du rapport PEC – concernant les postes mentionnés ci-dessus, les recrutements internes seront privilégiés avec l'appui des parcours de professionnalisation existants

111. Combien de recrutements externes de techniciens services clients, directeurs de projets, experts (PS), chefs de secteurs, chef de ventes, responsables boutiques, promoteurs, conseillers commerciaux (Ventes GP), profils séniors et spécialistes (Marketing) sont prévus par année ? et combien de recrutement en internes sont prévus par année ?

Le besoin global de flux entrants pour le domaine « Clients » est présenté pages 77 et 78 du rapport PEC – Les recrutements internes seront privilégiés dès lors que les compétences nécessaires à l'exercice de ces métiers existent en interne ou peuvent être acquis au travers de parcours de professionnalisation notamment – Les volumétries de besoin peuvent varier fortement entre les différentes familles mentionnées, il convient donc de se rapporter aux pages correspondantes présentées dans le rapport PEC

112. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements externes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC

113. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements internes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC

114. Fournir par famille de métiers le nombre d'ETP « ETP externes » prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

Cf réponse question 93 pour la prospective des ETP externes

115. Fournir par famille de métiers les prévisions de DIF envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

Cf réponse question 98 sur le DIF

116. Fournir par famille de métiers les prévisions de taux d'accès à la formation sur 3 ans envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

Cf réponse question 99 sur le taux d'accès

117. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDITP envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

Les CDITP présents dans l'entreprise sont rattachés aux familles de métier « Vente GP » et, dans une moindre mesure « Services Clients » - Le nombre des CDITP a sensiblement diminué au cours des dernières années et devrait se stabiliser aux alentours de 600 à 700, soit à un niveau légèrement inférieur à la population actuelle (environ 750 CDITP)

118. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDD envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

Cf réponse question 101 pour la prévision des CDD dans le cadre de la GPEC

119. Fournir par famille de métiers les prévisions de VAE envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

Cf réponse question 102 sur les certifications et VAE

120. Fournir par famille de métiers les prévisions de parcours de professionnalisation envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

Cf réponse question 103 sur les parcours de professionnalisation

121. Fournir par famille de métiers les prévisions formations des nouveaux arrivants envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

Cf réponse question 104 sur les formations nouveaux arrivants



## page 79 **Marketing France**

122. Vous écrivez « Recrutements externes : plus de séniors, moins de juniors » pourquoi ne pas recruter en interne d'abord ?

La priorité est donnée au recrutement interne (éventuellement soutenu par un parcours de professionnalisation) chaque fois que possible

123. combien de personnes séniors allez vous embaucher par années et pour faire quoi exactement ?

Les recrutements externes envisagés dans le Marketing se limitent à quelques profils très spécifiques issus des domaines dans lequel le Groupe souhaite se développer (exemple médecin pour la LoB Santé)

## page 83 **Vente France : détails vente Entreprises**

124. Vous écrivez « Recrutements externes de quelques vendeurs spécialisés sur l'IT », question : de combien de personnes s'agit il par année en prévisionnel ?

Ce type de profils très spécifiques pourraient représenter quelques unités sur la période

## Page 86 **Vente France : détails vente Grand Public**

125. Vous écrivez « Recrutements externes boutiques, responsables boutiques, promoteurs, conseillers commerciaux : métiers d'entrée dans le Groupe » : Combien cela représente de personne par année et quelle classification ?

Les métiers d'entrée dans le Groupe sont les promoteurs et les conseillers commerciaux – Le souhait de la filiale serait d'en recruter plusieurs centaines par an – Cette estimation est extrêmement sensible aux variations du marché, de la concurrence,... et pourra être ajustée en conséquence

126. Vous écrivez « Recrutements externes vente indirecte, chefs de secteurs, chefs de vente » : Combien cela représente de personne par année et quelle classification ?

Information non disponible à ce stade

## Page 89 **Relation clients France**

127. Vous écrivez « Reconnaître et valoriser les compétences, les gérer sur le moyen et long terme (certifications) » : combien de certifications envisagez vous par année en moyenne prévisionnelle ?

Cf réponse question 102 sur les certifications et VAE

128. Vous écrivez « Vrai enjeu managérial du contrôle au coaching » : qu'avez-vous prévu pour que tous les managers deviennent encore plus coachs ?

129. Vous écrivez « Développer les transmissions de compétences entre juniors et séniors : projet Virtuose ». Qu'avez-vous prévu pour que le savoir faire des « ETP externes » ne soit pas perdu ?

## Page 99 **Professional Services France**

130. Vous écrivez « Recrutements externes indispensables pour accompagner la croissance des filiales notamment sur DEF et compenser le turnover » : combien de recrutement et turnover par métiers, par filiales (nom des filiales) sont prévus par année ?

131. Vous écrivez « Recrutements externes de Techniciens Services Clients (vivier interne limité ) » : combien de recrutements par année ?

132. Vous écrivez « Recrutements internes de Chefs de Projet, Responsables Service Client et Techniciens Service Client via notamment les parcours de professionnalisation » : combien de recrutements par année ?

133. Vous écrivez « Recrutements externes de profils haut niveau, directeur de projets, experts » : : combien de recrutements par année ?

## Page 103 **domaine Réseaux**

134. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements externes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC](#)

135. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements internes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC](#)

136. Fournir par famille de métiers le nombre d'ETP « ETP externes » prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 93 pour la prospective des ETP externes](#)

137. Fournir par famille de métiers les prévisions de DIF envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 98 sur le DIF](#)

138. Fournir par famille de métiers les prévisions de taux d'accès à la formation sur 3 ans envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 99 sur le taux d'accès](#)

139. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDITP envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Il n'y a pas de CDITP exerçant dans ce domaine d'activité](#)

140. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDD envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 101 pour la prévision des CDD dans le cadre de la GPEC](#)

141. Fournir par famille de métiers les prévisions de VAE envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

[Cf réponse question 102 sur les certifications et VAE](#)

142. Fournir par famille de métiers les prévisions de parcours de professionnalisation envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

[Cf réponse question 103 sur les parcours de professionnalisation](#)

143. Fournir par famille de métiers les prévisions formations des nouveaux arrivants envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

[Cf réponse question 104 sur les formations nouveaux arrivants](#)

Page 105 **domaine Réseaux France**

144. Vous écrivez « Recrutements externes d'experts sur la Fibre, architectes réseaux et services, ingénieristes fonctionnels réseaux et services, internalisation des compétences Etudes/Conception » : combien de recrutements par année ?

Page 128 **domaine Informatique**

145. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements externes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC](#)

146. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements internes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC](#)

147. Fournir par famille de métiers le nombre d'ETP « ETP externes » prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 93 pour la prospective des ETP externes](#)

148. Fournir par famille de métiers les prévisions de DIF envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 98 sur le DIF](#)

149. Fournir par famille de métiers les prévisions de taux d'accès à la formation sur 3 ans envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 99 sur le taux d'accès](#)

150. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDITP envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Il n'y a pas de CDITP exerçant dans ce domaine d'activité](#)

151. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDD envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 101 pour la prévision des CDD dans le cadre de la GPEC](#)

152. Fournir par famille de métiers les prévisions de VAE envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

[Cf réponse question 102 sur les certifications et VAE](#)

153. Fournir par famille de métiers les prévisions de parcours de professionnalisation envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

[Cf réponse question 103 sur les parcours de professionnalisation](#)

154. Fournir par famille de métiers les prévisions formations des nouveaux arrivants envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

[Cf réponse question 104 sur les formations nouveaux arrivants](#)

## Page 130 **domaine Informatique France**

155. Vous écrivez « recrutements externes quelques experts sur les nouvelles technologies en France » : combien de recrutements par année ?

156. Vous écrivez « favoriser le recrutement interne intra et extra filière » : combien en envisagez vous par année ?

## Page 153 **domaine Contenus**

157. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements externes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC](#)

158. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements internes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC](#)

159. Fournir par famille de métiers le nombre d'ETP « ETP externes » prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 93 pour la prospective des ETP externes](#)

160. Fournir par famille de métiers les prévisions de DIF envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 98 sur le DIF](#)

161. Fournir par famille de métiers les prévisions de taux d'accès à la formation sur 3 ans envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 99 sur le taux d'accès](#)

162. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDITP envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Il n'y a pas de CDITP exerçant dans ce domaine d'activité](#)

163. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDD envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 101 pour la prévision des CDD dans le cadre de la GPEC](#)

164. Fournir par famille de métiers les prévisions de VAE envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

[Cf réponse question 102 sur les certifications et VAE](#)

165. Fournir par famille de métiers les prévisions de parcours de professionnalisation envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

[Cf réponse question 103 sur les parcours de professionnalisation](#)

166. Fournir par famille de métiers les prévisions formations des nouveaux arrivants envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

[Cf réponse question 104 sur les formations nouveaux arrivants](#)

## Page 155 **domaine Contenus France**

167. Vous écrivez « diminution du nombre de graphistes » : quel est l'effectif actuel de graphistes et de combien de personnes par année en moins envisagez vous ?

168. Vous écrivez « développement des métiers de Régie », des collègues de pages jaunes qui sont restés dans le groupe ont ces compétences, allez vous les solliciter ?

169. Vous écrivez « Forte diminution des métiers de l'Édition et des responsables de programme TV » : quel est l'effectif actuel pour chacun de ces métiers et de combien de personnes par année en moins envisagez vous ?

170. Vous écrivez « quelques recrutements externes d'experts » : combien de recrutements par années et pour quelles expertises ?

## Page 168 **domaine Gestion Support**

171. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements externes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC](#)

172. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements internes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC](#)

173. Fournir par famille de métiers le nombre d'ETP « ETP externes » prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 93 pour la prospective des ETP externes](#)

174. Fournir par famille de métiers les prévisions de DIF envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 98 sur le DIF](#)

175. Fournir par famille de métiers les prévisions de taux d'accès à la formation sur 3 ans envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

Cf réponse question 99 sur le taux d'accès

176. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDITP envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

Il n'y a pas de CDITP exerçant dans ce domaine d'activité

177. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDD envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

Cf réponse question 101 pour la prévision des CDD dans le cadre de la GPEC

178. Fournir par famille de métiers les prévisions de VAE envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

Cf réponse question 102 sur les certifications et VAE

179. Fournir par famille de métiers les prévisions de parcours de professionnalisation envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

Cf réponse question 103 sur les parcours de professionnalisation

180. Fournir par famille de métiers les prévisions formations des nouveaux arrivants envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

Cf réponse question 104 sur les formations nouveaux arrivants

## Page 170 **domaine Gestion Support France**

181. Vous écrivez « nouveaux métiers responsable environnement du travail, community manager, transport international (Supply Chain), assurance des personnes » : combien de recrutements par années ?
182. Vous écrivez « recrutements internes : assistantes, business analyst (contrôle de gestion » : : combien de recrutements par années ?
183. Vous écrivez « recrutements externes (RH , com., achats, Supply Chain, juristes, assurances, réglementaires, finance)ciblés sur des experts (droit social, psychologues, business analysts, économistes..) et en compensation du TPS (comptables, Supply Chain, Achats,..) » : combien de recrutements par années ?

## Page 176 **Ressources humaines France**

184. Vous écrivez « Recrutements externes à cibler sur des experts : .... quelques RRH et spécialistes en droit social » : combien de recrutements par années ?
185. Vous écrivez « Nouveau métier : responsable environnement du travail » : combien de recrutements par années ? et pouvez expliquer le contenu de ce métier et ses objectifs ?

## Page 180 **Communication France**

186. Vous écrivez « Recrutements externes à cibler sur des experts et des hauts potentiels » : combien de recrutements par années ? et pouvez vous préciser le niveau d'expertise ou haut potentiel attendu et pour faire quoi ?

187. Vous écrivez « Recrutements externes de Bac+2/BAC+3 en comptabilité et contrôle de gestion » : combien de recrutements par années ?
188. Vous écrivez « Recrutements externes de BAC+5 pour le contrôle de gestion , les experts IFRS, les experts Trésorerie, les auditeurs Finance et SI « : combien de recrutements par années ?

Page 208 **prospective dispositifs  
d'accompagnement**

189. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements externes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC](#)  
[Les données disponibles sur les écarts besoins versus ressources sont présentées](#)

190. Fournir par famille de métiers le nombre de Recrutements internes prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 95 pour la nature des recrutements dans le cadre de la GPEC](#)

191. Fournir par famille de métiers le nombre d'ETP « ETP externes » prévus pour chaque année 2012 et 2013 ?

[Cf réponse question 93 pour la prospective des ETP externes](#)

192. Fournir par famille de métiers les prévisions de DIF envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 98 sur le DIF](#)

193. Fournir par famille de métiers les prévisions de taux d'accès à la formation sur 3 ans envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 99 sur le taux d'accès](#)

194. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDITP envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

195. Fournir par famille de métiers les prévisions de CDD envisagées pour chacune des années 2011, 2012, 2013 ?

[Cf réponse question 101 pour la prévision des CDD dans le cadre de la GPEC](#)

196. Fournir par famille de métiers les prévisions de VAE envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

[Cf réponse question 102 sur les certifications et VAE](#)

197. Fournir par famille de métiers les prévisions de parcours de professionnalisation envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

[Cf réponse question 103 sur les parcours de professionnalisation](#)

198. Fournir par famille de métiers les prévisions formations des nouveaux arrivants envisagées pour chacune des années 2012, 2013 (on a uniquement 2011) ?

[Cf réponse question 104 sur les formations nouveaux arrivants](#)



Les réponses à l'ensemble des questions génériques et des questions relatives à la mise en œuvre du Contrat Social en France seront apportées dans un 2<sup>ème</sup> temps.

---

## **Questions Génériques :**

199. Combien de réorganisations peuvent subir au maximum les salariés de 2010 à 2013 ?
200. Expliquez ce que vous mettez en œuvre pour éviter la destruction des collectifs de travail et parfois des outils de travail (ex : base de documents dans les UI qui ne sont plus alimentées ... etc) ?
201. Qu'avez-vous prévu pour éviter la perte de sens au travail ?
202. Qu'avez-vous prévu pour éviter la perte d'efficacité ?
203. Qu'avez-vous prévu pour éviter un mode de fonctionnement « bureaucratique » au sens archaïque du terme ?
204. Qu'avez-vous prévu pour éviter la mise en concurrence des salariés ?
205. Qu'avez-vous prévu pour éviter le clivage permanent entre les objectifs affichés et les objectifs réels perçus (niveau management, RH, indicateurs, process, etc.) ?
206. Qu'avez-vous prévu pour éviter que les salariés ne voient leur N+1 d'une fois par an ?
207. Qu'avez-vous prévu pour éviter l'organisation matricielle, il y a des messages dans tous les sens, c'est très lourd ?
208. Qu'avez-vous prévu pour clarifier pour chaque salarié sa place dans l'organisation ?
209. Avez-vous prévu pour repositionner le salarié dans l'entreprise lui permettant d'identifier et connaître le nom de ses responsables hiérarchiques ainsi que le nom du service, de l'entité, de la Direction, auquel il appartient ? et comment allez vous contrôler que les salariés connaissent ces informations d'identification (exemple questionnaire, ...) ?  
»
210. Qu'avez-vous prévu pour mener une étude approfondie sur les marges de manoeuvre organisationnelle et managériale laissées par les contrats de travail initiaux afin de réduire le risque (par exemple : quid de l'Entretien Individuel pour un salarié FT quand son manager à un contrat Orange France SA ou Equant SA ou autres filiales ....etc) ?
211. Qu'avez-vous prévu pour laisser davantage d'autonomie et de marge de manoeuvre dans les prises de décision ?

212. Qu'avez-vous prévu pour les situations à risque et comment allez vous suivre l'évolution des ces situations ?
213. Qu'avez-vous prévu pour éviter la multiplication des process : perçue par les salariés comme le signe d'une méfiance de l'entreprise à leur égard ?
214. Qu'avez-vous prévu pour éviter l'absence d'autonomie des salariés ?

## **La Gestion Humaine**

215. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour éviter le manque de confiance dans la hiérarchie ?
216. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour éviter l'opacité du système de promotion ?
217. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour éviter le manque de clarté des règles et des process de la mobilité interne ?
218. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour institutionnaliser la remise en question, le débat et la réflexion collective (exemple en créant des Espaces d'échanges semestriels sur les dysfonctionnements opérationnels) ?
219. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour clarifier les conditions d'accès et d'exercice de chaque poste et les porter à la connaissance des collaborateurs pour cette réorganisation ?
220. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour toujours expliquer officiellement et par écrit les raisons précises de non attribution d'un poste en interne ?
221. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour toujours expliquer officiellement et par écrit les raisons précises de non attribution d'une promotion ?
222. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour éviter l'éloignement des RH ?
223. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour éviter l'absence de visibilité sur le devenir professionnel ? Est-ce que chaque salarié va recevoir les évolutions de postes et les créations de postes de son domaine sans obliger d'aller sur performance afin de pouvoir être informé avant la mise ne ligne dans l'application performance ?
224. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour éviter l'absence de perspectives pour les seniors ?
225. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour éviter le sentiment d'exclusion et perte de repères pour les salariés en mobilité ?
226. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour éviter une grande suspicion chez les salariés sur les modalités de la mise en oeuvre du télétravail ?

227. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour vérifier préalablement l'adaptation possible du salarié au poste avant de proposer des entretiens en mobilité interne ?
228. Qu'avez-vous prévu dans le plan en cas d'échec de mobilités ?
229. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour généraliser les journées « découverte métier ou vie ma vie » pour les nouveaux entrants et les salariés en mobilité fonctionnelle ?
230. Envisagez vous la possibilité pour les managers ou les collaborateurs de travailler dans une autre équipe sur un autre métier dans le genre « vie ma vie » pendant quelques jours afin que chacun connaisse les joies et les manières dont fonctionnent les autres avec lesquels on travaille ?
231. Qu'avez-vous prévu dans le plan avant la prise de poste pour que chaque salarié ait une vraie formation avant de prendre un poste ou évoluer vers un poste ?
232. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour identifier une grille de développement des compétences pour chaque salarié ?
233. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour identifier les salariés silencieux ou discrets qui souffrent en silence ?
234. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour que tous les métiers soient connus ?
235. Avez-vous prévu dans le plan de favoriser les groupes de travail de managers plus que les formations packagées ?
236. Qu'avez-vous prévu dans le plan pour éviter les comportements déviants : « harcèlement », « placardisations », condescendance, la souffrance au travail etc.

## **Questions par rapport au nouveau contrat social**

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 6

« L'entreprise s'engage, en particulier dans les cas où elle serait à l'origine des mouvements, à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour **permettre aux salariés concernés de réussir leur évolution professionnelle.**

**Les salariés peuvent envisager leur parcours professionnel dans la continuité, au sein de leur filière, ou choisir une évolution fonctionnelle »**

**237. Est-ce que tous les salariés pourront bénéficier de parcours professionnel ou évolution fonctionnelle quelque soit leur ancienneté d'ici 2013 ?**

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 7 « >Les changements de poste sont accompagnés de manière adaptée et personnalisée : accompagnement individuel par un conseiller Orange avenir »

**238. Est-ce que les salariés pourront bénéficier si le poste ne leur convient pas de faire une mobilité volontaire quelque soit leur ancienneté sur le poste actuel ?**

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 7 « Des entretiens « cap carrière » dès 45 ans permettent de faire le point sur le parcours des salariés et leur souhait d'évolution avec un conseiller Orange avenir. France Télécom Orange s'engage sur un objectif de 10000 entretiens sur trois ans. »

239. Est-ce que tous les salariés de plus de 45 ans pourront tous bénéficier de faire le point sur leur parcours et leur souhait d'évolution d'ici 2013 ?

240. Combien de salariés ayant plus de 45 ans et n'ont pas effectué cet entretien « cap carrière » ?

241. Allez vous informer par mail et courrier tous les salariés de plus de 45 ans de cette possibilité ?

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 8, « ce qui est en préparation : Un système de parrainage permet d'accompagner les prises de poste impliquant des responsabilités accrues, afin de faire bénéficier les salariés concernés du soutien et de l'expérience d'une personne du métier. »

242. Pouvez vous expliquer ce type de parrainage (règles et ancienneté pour postuler, ..) ?

243. Est-ce des tuteurs ou autre chose ?

244. Combien de parrain sont prévus en 2010 et en 2011, 2012 et 2013 ?

245. Combien de personnes géreront ces parrains ?

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 8, « un accompagnement spécifique pour les salariés seniors >L'accès à la formation et à la validation des acquis de l'expérience est garanti. »

246. Est-ce que tous les salariés seniors auront le droit de faire une VAE ?

247. Est-ce que les salariés obtenant la VAE auront une réévaluation de leur poste, catégorie, réévaluation en cas de réussite ?

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 8 « Des entretiens « cap seniors » dès 55 ans permettent d'accompagner et de conseiller les salariés sur leur parcours »

248. Est-ce que tous les salariés de plus de 55 ans pourront tous bénéficier de faire le point sur leur parcours et leur souhait d'évolution ?

249. Allez-vous informer tous les salariés de plus de 55 ans de cette possibilité par mail et par courrier ?

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 9 « Le tutorat est développé et valorisé pour transmettre le savoir-faire et accompagner l'intégration et le développement de salariés : mise en place de 1 600 tuteurs volontaires sur la période 2009-2012, préparations et formations spécifiques à la mission de tutorat, temps de travail dédiés, reconnaissance par une certification, prise en compte dans l'appréciation annuelle. »

250. Combien de tuteurs sont envisagés sur chaque année 2011/2012/2013 ?

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 9 « **L'entreprise valorise l'expérience et les savoir-faire des salariés seniors.**

*Elle leur permet de s'investir avec plus de facilité dans la transmission de leurs connaissances et savoir-faire aux plus jeunes. Pour ceux qui le souhaitent, elle offre la possibilité d'aménager leurs parcours et leurs modalités de travail en fin de carrière »*

251. Combien de salariés seniors avez-vous envisagé pouvant répondre à cette définition sur chaque année 2011/2012/2013 ?

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 11 « *Les accompagnements proposés par France Télécom Orange visent à assurer la bonne intégration dans leur équipe des nouveaux arrivants ou des personnes en changement de poste. »*

252. Qu'avez-vous prévu pour accueillir les nouveaux arrivants par métiers ?

253. Qu'avez-vous prévu pour accueillir les personnes en changement de poste par département ?

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 12 « Un objectif de 35 % de femmes est fixé dans tous les comités de direction »

254. Combien envisagés vous de femmes sont au CODIR par département et combien d'hommes en moyenne sur chaque année 2011/2012/2013 ?

255. Que comptez-vous faire pour rééquilibrer les CODIR ?

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 15 «La coopération et la confiance entre les différents services doivent faciliter la mobilisation de la diversité des ressources de l'entreprise. »

256. Comment allez vous assurer que La coopération et la confiance entre les différents services doivent faciliter la mobilisation de la diversité , alors qu'avant cela ne marchait pas parfaitement ?

257. Comment vous engagez vous à prendre en compte cette phrase du contrat social « .....La répétition des dysfonctionnements entraîne une révision des processus de travail ou des choix d'organisation. Un retour sur l'analyse réalisée et les solutions éventuelles apportées est transmis aux salariés ayant signalé les dysfonctionnements » ?

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 18 »Des « matins de la formation » sont proposés sur les principaux sites, afin de présenter l'offre de formation et d'identifier les attentes des salariés. »

258. Y aura-t-il des matins de la formation **pour tous les métiers** si oui tous les combien et de quelle durée, développer SVP ?

259. Est-ce que ces matins de la formation seront comptabilisées comme des formations ou comme de l'information donc non comptabilisé dans la formation ?

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 19 « Les décisions sont décentralisées dans les départements du recrutement, des congés, de la formation et de la promotion pour redonner plus de latitude d'action au manager local.

>Les budgets sont décentralisés au niveau local pour les dépenses logistiques.

>Les tâches administratives et de reporting des managers sont allégées :

Une réflexion est menée sur un dispositif spécifique permettant de faire remonter l'information au plus haut niveau sur les besoins du terrain et les propositions d'amélioration des modes de fonctionnement

260. Quel sera le budget recrutement envisagées pour chacune des années 2012, 2013 ?

261. Quel sera le budget formation chacune des années 2012, 2013 ?

262. Combien de promotions sont envisagées chacune des années 2012, 2013 ?

Dans le document un nouveau contrat social, il est écrit page 21 « le renforcement de la formation des managers »

263. Combien de managers seront formés chacune des années 2012, 2013 mais aussi 2011 ?

264. Combien de managers actuellement en poste ont susciter les inscriptions à Orange Campus d'eux même pour s'améliorer en 2011 et combien sont prévus pour chacune des années 2012 et 2013 ?

265. Est-ce que tous les nouveaux managers passeront tous à Orange Campus en 2011, et 2012 et 2013 ? et pour quel type de formation (fournir un tableau détaillé des souhaits) ?