

# Les personnels, première richesse d'Orange !

2<sup>ème</sup> trimestre 2021 – IN – Orange SA

Pour jouer leur rôle, les accords Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) doivent permettre à chacun de définir son projet professionnel en s'appropriant les perspectives de l'emploi et des métiers au sein de l'entreprise.

**La CFE-CGC Orange a refusé de signer le précédent accord GPEC** (pour la période 2018-2020) car celui-ci entérinait - sur le périmètre France concerné - [plus de 10 000 destructions de postes à temps plein sur les 3 ans à venir](#), par un recours massif à la sous-traitance et aux délocalisations, au nom de la réduction des coûts.

Alors que le groupe connaît des transformations majeures, avec une augmentation des emplois dans les filiales et une réduction des effectifs à Orange SA... tous les axes de croissance d'Engage2025, sont pour la France, essentiellement développés en filiales :

- ◆ Infrastructures : lancement d'Orange Concessions et des Towercos,
- ◆ Orange Business Services : le développement des activités de services (et donc des emplois) passe par OBS SA et Orange Cyberdéfense, Business & Décisions, Enovacom/Orange Health... qui regroupent plus de 7 000 personnes,
- ◆ Activités bancaires : Orange Bank et Orange Money, en croissance continue,
- ◆ Distribution Grand Public en France : de plus en plus portée par la GDT (Générale de Téléphone), avec ses 2 000 salariés et déjà 200 boutiques pendant que le réseau historique d'Orange SA continue de fermer les siennes (il n'en reste plus à ce jour que 360).

Au regard de cette stratégie de filialisation, le nouvel accord GPEC doit porter l'ambition de notre stratégie au niveau du Groupe en France en incluant toutes les entités contrôlées à plus de 50%.

**Une approche favorable à la fluidité de l'emploi, la gestion améliorée des compétences, le maintien du savoir-faire et des activités aux bornes du Groupe, maison mère et filiales incluses.**

## Quelques thématiques incontournables à traiter

### Connaître les compétences, les aptitudes et les expertises des collaborateurs.

A l'exception de quelques entités à OBS, qui mettent en avant les CV des salariés pour remporter des marchés, il n'existe pas de recensement des compétences, savoir-faire et souhaits de projets professionnels des personnels. Comment organiser l'évolution du rôle de chacun dans les métiers de demain quand on ne connaît pas les atouts de ses personnels ? Ainsi « Bla Bla job<sup>1</sup> », malgré des prototypes et tests déjà financés, a été abandonné. Une situation unique pour une entreprise de la taille d'Orange où pour « connaître » le profil d'un collègue, c'est LinkedIn que l'on visite.

### Chez Carrefour

Le Groupe propose une cartographie des compétences transverses de l'ensemble de ses collaborateurs.

### Présenter l'organisation de demain.

Communiquer les axes de développement sur les « grandes filières métiers », et, après s'être attaqué aux silos, baronnies, doublons, autant d'obstacles au bon déploiement des personnels et de l'innovation, explorer des pistes d'optimisation comme, pourquoi pas :

- ◆ réunir en un seul réseau les activités de distribution « Télécoms et Banque »,
- ◆ unifier des pôles technologiques éclatés et concurrents chez OBS, TGI et DTSI, en clusters de taille critique,
- ◆ construire des pôles regroupant en région, Agence Entreprises et entités d'OBS SA afin de créer de vraies synergies et développer le « business » du service aux entreprises, comme le font toutes les ESN (Entreprise de Service Numérique),

- ◆ redonner leurs lettres de noblesse aux écosystèmes d'innovation de Lannion, Caen, Belfort, Sophia... que la Direction laisse décliner sans offrir de perspectives aux personnels concernés.

### Disposer d'une cartographie des métiers grâce à un véritable référentiel

- ◆ avec des effectifs cibles quantifiés pour les métiers « en décroissance », en transformation, et les métiers émergents,
- ◆ avec la précision quant aux entités de la maison mère ou des filiales où seront localisés les métiers et compétences de demain.

Car, au-delà de l'indispensable mise en visibilité de la stratégie de recours à la sous-traitance ou à l'achat de prestations externes, la meilleure garantie de pérennité de l'entreprise reste **le maintien, chez Orange et aux bornes du Groupe, des compétences et savoir-faire.**

### Chez Engie

Un **Comité GPEC européen** centralise les GPEC nationaux qui référencent et anticipent les **compétences** et l'évolution des métiers (Engie Skills).

« **Le Guide des Métiers** GDF Suez » propose un état des lieux et des éléments prévisionnels pour l'évolution des métiers.

**Engie Mobility**, chargée de la mobilité des collaborateurs et de la dynamisation du marché interne de l'emploi redonne envie de mobilité...

<sup>1</sup> Pour constituer un vivier de candidatures et de propositions de postes

## Construire les bassins d'emplois de demain

Le projet Ancre territorial a déstabilisé directement et indirectement nombre de métropoles régionales, Strasbourg, Marseille, Orléans, mais aussi Dijon, Nice, Nantes...

## Redynamiser l'emploi dans ces agglomérations, chez Orange SA ou en filiales, est essentiel pour profiter des meilleurs talents et d'une plus grande proximité avec les clients.

A salaire égal, le confort de vie en région est supérieur pour des activités de centres d'appels, de services clients... Pas de plus-value, donc, à concentrer en Ile de France des activités support comme les expertises Métiers, quand aujourd'hui, « **les effectifs Temps plein** » du Groupe Orange y représentent plus de **36% des postes**, (bien plus que son poids démographique), alors que dans le même temps elle concentre les conditions de vie souvent compliquées (densités de populations, saturation des transports, éloignement des lieux d'habitation par rapport aux implantations du Groupe)...

Et quand l'emploi décroît de plus de **16%** de 2019 à 2021 dans les **Hauts de France ou en Normandie** (Rapport PEC 2019-2021 CGF) et de plus de **14%** en **Nouvelle Aquitaine**, les baisses d'effectifs ne seront « que » de **7%** en **Ile de France** !

**Les filiales du Groupe sont des exemples à suivre** avec de vraies implantations en Province, à l'image du siège d'Enovacom, situé avenue du Prado à Marseille.

Ainsi, alors qu'Orange Bank développe son activité de crédit, une implantation dans les Hauts de France permettrait de profiter des talents disponibles sur ce bassin d'emploi où de nombreuses sociétés du domaine (Cofidis, Cetelem...) sont déjà présentes.

## Rétablir les mobilités...

... fonctionnelle, géographique, inter-filiales, entre filiales et maison mère, en travaillant sur 3 axes :

- ♦ la publication de tous les postes disponibles accessibles à tous les personnels du groupe,
- ♦ la proposition de postes en avant-première en mode push. Ce qui suppose la connaissance des CV de l'ensemble des salariés du groupe Orange au-delà des compétences détenues sur le poste actuel (Cf. point 1),
- ♦ l'organisation de la mobilité des salariés par un dispositif ambitieux d'accompagnement financier à la hauteur des enjeux de transformation des compétences pour l'entreprise. La Directive Générale (DG) 14 qui régit actuellement les modalités de mobilité date de 2010...

**Cette mobilité sera favorisée par une vraie visibilité sur l'avenir des bassins d'emplois. Qui voudrait s'engager 10 ans avec ce que cela implique, déménagement, école pour les enfants, travail pour le conjoint..., sur un bassin à l'avenir incertain ?**

## Développer l'accueil des « jeunes talents »...

... en lançant un programme de détection ad-hoc :

- ♦ issus de parcours de formation des Ecoles supérieures et Universités,
- ♦ mais également des Bac+2 à qui Orange pourrait offrir des parcours professionnels et des expériences dans l'ensemble du Groupe, filiales, maison mère, et partout dans le monde.

## Chez Thalès

Les **Jeunes Talents** suivent le plan « Trans'faire », tutorat approfondi faisant intervenir en plus du tuteur (formé au transfert de savoir/savoir-faire) et du Jeune Talent, un conseiller formation qui coordonne et facilite les interfaces.

L'Entretien de **Développement Pro.** annuel permet au salarié de lister les possibilités d'évolution avec son manager et son responsable RH en s'aidant de « Fiches Tendances ».

**L'Université Thales** (Thalès Learning Hub) accompagne le plan de transformation du Groupe pour les 10 prochaines années...

## Donner des possibilités de projets professionnels...

... à chacun, en fonction de ses choix et compétences, en France ou à l'International, chez Orange SA ou en filiales. Pour offrir ces perspectives il faut :

- ♦ construire des **passerelles** entre les implantations d'Orange partout dans le monde. Accueillir un collègue d'une autre culture est toujours une source d'enrichissement pour l'ensemble des personnels et cela permet, en sortant du « franco-français », de mieux appréhender les besoins de l'ensemble des entités du groupe.
- ♦ faire sauter les « **verrous** » sur l'emploi des opérationnels sur les postes à dimension nationale, des provinciaux, des « Orange SA » dans les filiales, des femmes, des fonctionnaires, des seniors, des porteurs de handicaps...

Enfin, même si peu de personnes développent des projets à l'international, cette possibilité de carrière est un facteur d'attractivité pour les jeunes.

## Se donner de vraies ambitions dans la formation professionnelle

**Le développement des compétences est au cœur de la transformation d'Orange et conditionne la réussite de son plan stratégique.**

Multiplier les offres de formation au travers d'un catalogue pléthorique ne suffit pas. L'outil Orange Learning (dont son moteur de recherche) doit être considérablement amélioré pour pouvoir proposer des parcours de formation à chacun, en fonction de son profil, mais aussi des futurs besoins.

La formation de chacun passe par deux types de compétences : les « soft skills » (savoir-être, aptitudes générales) et les expertises (savoir-faire, IA, data, cybersécurité, 5G, logiciels, réseau...). Il convient de définir un programme ambitieux et motivant de développement en précisant clairement les objectifs, et les moyens d'accompagnement des personnels concernés, porté par Orange Campus.

**Le co-développement, le mentoring, le coaching, les programmes « women inside »** doivent être encouragés.

Enfin, au-delà du lancement de son Centre Formation des Apprentis (CFA) de faible taille, Orange se doit de créer une véritable **filière de transmission des savoirs et savoir-faire** de l'entreprise.

**1<sup>ère</sup> Organisation Syndicale du Groupe,  
la CFE-CGC Orange entend, dans la construction du futur d'Orange,  
en faire fructifier la première richesse : ses personnels !**



### Vos correspondants

Pierre Ménicot – 06 73 67 03 68  
Catherine Morival – 06 70 75 54 17  
Michel Poursoulis – 06 76 72 24 39



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

[Abonnements gratuits](#)  
[Tous vos contacts](#)

