



Sommaire

| | |
|---|---|
| Perspectives Emploi et Compétences 2019-2021 | 1 |
| Orientations Formation, développement des compétences et plan 2020..... | 1 |
| Évolution de la Dir. Formation et Développement des Compétences | 2 |
| Activités Sociales et Culturelles | 2 |

Perspectives Emploi et Compétences 2019-2021

- ✓ information/consultation (documents confidentiels)
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une démarche prospective qui doit permettre de :
- Prévoir les modalités d'acquisition des compétences clés et des expertises pour le futur ;
 - Accompagner le changement, en appréhendant collectivement les questions d'emploi et de compétences
 - Construire des solutions répondant de façon satisfaisante aux enjeux de tous les acteurs concernés : l'entreprise, les managers, les salariés, les territoires,...
 - Promouvoir des dispositifs permettant le développement des salariés tout au long de leur vie professionnelle, pour garantir au mieux pour chaque salarié l'adéquation de ses compétences aux besoins de l'entreprise.

La méthodologie de la GPEC 2019 - 2021

- Approche itérative : co-construction entre national (Divisions et Directions nationales) et local (Directions Orange et territoires).
- Approche en « entonnoir » : du business pour déterminer quels seront les impacts RH en termes de ressources internes (ETPCDI) par structures d'activités et par géographie, puis en termes de métiers et de compétences (volumiques, en croissance et en transformation) afin de déterminer les leviers d'acquisitions et plans d'actions envisagées, qui viendront nourrir les politiques RH et ainsi servir le business.
- Approche simplifiée au plan qualitatif et quantitatif pour déterminer les principales ruptures de la période en termes de métiers et de compétences et les actions à mener pour combler les écarts.

Les principaux livrables :

- contexte business et enjeux RH ;
- politique de sous-traitance ;
- prospective à 3 ans par structure d'activités ;
- prospective à 3 ans par bassin d'Emploi Territorial /Bassin GPEC ;
- prospective à 3 ans des métiers et des compétences.

Baisse estimée des effectifs sur la période : entre 800 et 860.

Pour assurer les complements de postes, les recrutements internes seront privilégiés, accompagnés par des parcours de développement des compétences.

Les recrutements externes seront réservés à des postes d'expertises pointues ou pour des nouveaux métiers ou profils rares.

Statut quo sur la sous-traitance qui devrait rester au niveau actuel sauf projet spécifique.

Analyse de la CFE-CGC

La CFE-CGC reste toujours frustrée de cet exercice trop superficiel qui ne permet pas aux personnels de se projeter à 3 ans dans une évolution professionnelle : pas assez de données chiffrées, pas d'information sur la politique de l'emploi territorial des fonctions Support et Finances... Il y a bien l'identification des métiers, et c'est un mieux, et des besoins en compétences, mais le manque de chiffres ne permet toujours pas une analyse poussée. Les métiers les plus impactés en terme d'emploi et compétences sont les conseillers RH, les data analysts ; sur la finance, les achats et la supply chain, ce sont les gestionnaires administratifs, les juristes... Malgré un taux de chômage de 3,8% des cadres en Ile de France, aucune politique de fidélisation n'est encore définie, même si un groupe de travail vient juste de démarrer !

Orientations Formation, développement des compétences et plan 2020

- ✓ informations- consultation
- Orange s'est engagée dans une démarche d'anticipation visant à éclairer les compétences nécessaires à la réalisation de sa stratégie.

Rappel : « Garantir les compétences utiles pour demain »

Le dispositif de transformation des compétences permet à chacun **d'appréhender, de s'approprier et d'approfondir**

les compétences indispensables à la réussite de la stratégie de l'Entreprise et les expertises clés en fonction de ses besoins métiers.

- **4 domaines stratégiques de compétences** : empathie client, confiance numérique, leadership technologique, entreprise ouverte et agile.

- **6 compétences clés associées** qui transforment la culture et les modes de fonctionnement Orange : communiquer avec impact, écouter-agir, utiliser les données en toute sécurité, partager une culture software, travailler ensemble, développer l'esprit entrepreneurial.
- **7 expertises clés**, socle de nouveaux métiers et au cœur de la transformation d'une grande part des métiers existants : design et expérience utilisateur, sécurité-cybersécurité, virtualisation et cloud, data management et IA, développement, business model et value chain, change management.

Un accélérateur de compétences pour accompagner les enjeux de demain : Orange Campus et ses écoles métier : École de l'Immobilier groupe, École des Ressources Humaines, École des finances et comptables, École des Achats, École de la Supply Chain, École de la Communication, École de la Cybersécurité...

Les chiffres clés du plan 2020

- En 2020, le nombre d'heures moyen de formation par salarié devrait être de 22 heures en moyenne, en légère augmentation.
- Le taux d'accès à la formation devrait se maintenir autour de 70%.

Analyse de la CFE-CGC

Malgré un travail pour une réelle volonté d'amélioration du plan de formation pour les salariés du périmètre, les indicateurs sont insuffisants pour fixer un cap permettant de s'assurer de l'efficacité des formations et de l'adéquation des formations aux emplois, eux-mêmes liés à la stratégie du Groupe. La présentation reste encore incomplète car les chiffres ne sont toujours pas affichés pour avoir une visibilité claire de l'avenir.

Évolution de la Dir. Formation et Développement des Compétences

✓ consultation (cf. notre CR de septembre 2019)

Il s'agissait d'apporter des éclaircissements et des réponses aux questions posées lors de la précédente séance : la CFE-CGC s'était interrogée sur la capacité de la nouvelle organisation à répondre aux questions de fond touchant à la formation des salariés qui ne permettait donc pas d'inscrire en dur les fondamentaux pour assurer la transformation de la Formation, et qui restent :

- Création d'un pôle spécifique permettant de lier de façon univoque et systématique les métiers et les formations.
- Création d'un pôle ou d'un programme spécifique pour s'assurer qu'il n'y a aucun « trou dans la raquette » entre la GPEC et la formation.
- Création d'un pôle spécifique ou attribution de ressources supplémentaires au pôle « pilotage de la performance » permettant de fournir des indicateurs fiables et sincères sur l'efficacité de la formation dans le Groupe.
- Création de pôles d'activités spécifiques inscrivant, au-delà de la cybersécurité et de l'IA, les axes de développement de la formation susceptibles d'accompagner les domaines clés pour l'entreprise : 5G, domotique, banque, énergie...

- Affirmation univoque de la volonté de mettre en place les mesures encadrant les nouvelles formes d'apprentissage.
- Accompagnement spécifique des salariés seniors.

Analyse de la CFE-CGC

Résolution des élus

Étant donné la faiblesse dans le dossier du volet prévention primaire, les élus du CE FSF demandent la mise en oeuvre d'un questionnaire à l'ensemble des salariés du périmètre formation complété d'entretiens en face à face. Cette démarche devra être menée par les acteurs de la prévention. Une restitution écrite assortie d'un plan d'actions devra être présentée avant la fin de la mandature à l'occasion d'un CHSCT exceptionnel. Un nouveau point, 3 mois après la mise en oeuvre de l'organisation, est demandé et devra être présenté auprès des nouvelles instances représentatives du personnel.

Réponses de la Direction : questionnaire de suivi pour les salariés concernés, suivi en CSE, mobilisation des acteurs de la prévention, et CHSCT exceptionnel.

Vote des élus

- Abstention à l'unanimité

Activités Sociales et Culturelles

Le CE vous garantit que toutes les données à caractère personnel traitées par le CE respectent la RGPD.

Dernière ligne droite pour :

- **Valider votre QF 2019** pour avoir le bénéfice des prestations ASC !
- **Commander les prestations de vacances pour vos enfants au travers du Pass Enfance 2019 jusqu'au 30 novembre 2019 !**
- **Commander des Chèques Vacances jusqu'au 30 octobre 2019.**
- **CESU :** depuis le 1^{er} juillet, vous pouvez commander **jusqu'au 30 novembre 2019**, vos CESU 2019 pour le 2nd semestre 2019.

Pour toutes vos questions sur les prestations sociales et culturelles, contactez vos élues ASC CFE-CGC, [Annie Martin](#) et [Dominique Mesnière](#)

Tous les dossiers présentés lors de cette séance sont disponibles sur **Alfresco, CE 2019 – [octobre 2019](#)**

Ils y sont à la disposition des seuls adhérents et militants. **À ne pas diffuser.**

**Vos représentants
CFE-CGC Orange**

Vos Élus :

Ali BEN M BAREK ; Jérôme COULLARÉ ; Anne CUDON ; Patrick EONO ; Frédérique LIMIDO ; Annie MARTIN ; Dominique MESNIERE ; Catherine MORIVAL ; Safira SOW ; Yves TERRAIL ;

Votre Représentant Syndical : Jacques BERTHELIER