



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

# Synthèse des revendications de la CFE-CGC pour les jeunes et la transmissions des savoirs

---

Proposition de Titre de l'accord « Diversité des âges et partage d'expériences »

# Article 1-1 Alternance et stages

---

## ❑ Article 1-1-1 Recrutement en alternance

- Au minimum 5% des ETPCDI Orange Groupe au 31/12/17 78000 soit 3900 alternants présents en moyenne sur 3 ans
- Recrutement d'environ 1800 alternants par an
- 80% des alternants sur les métiers qui recrutent en CDI (2018 1800 CDI recrutés en externe) dont au minimum 30% (soit environ 600 par an) en CDI alternances :
  - sur les métiers en tension ex : CAF, consultants IT, data scientist, Cybersécurité...
  - sur les profils prioritaires : femmes dans les métiers techniques et TH
- Ajouter « l'alternance ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entité. Il ne peut donc être fait appel à un contrat en alternance pour remplacer un ou une salariée. »

# Article 1-1 Alternance et stages

---

## ■ Article 1-1-3-1 un espace intranet dédié

Une communauté Piazza animée par la direction avec une ressource CDI interne dédiée pour une animation pertinente de l'espace intranet et de la communauté Piazza assurer une communication dans les livrets d'accueil

## ■ Article 1-1-3-3 Le régime de travail adapté et une rémunération gratification attractive

Pour répondre à la RSE d'Orange : équité et non-discrimination entre les alternants du Groupe :

- le même niveau de fonction ou de coefficient correspondant au niveau d'embauche, du niveau d'étude dans les sociétés Orange SA sur la Convention de Branche la mieux disante : Syntec
- 5 % de revalorisation des rémunérations avec le même niveau de salaire selon les niveaux ou coefficients dans les sociétés Orange SA sur la Convention de Branche la mieux disante : CCNT

## Article 1-1 Alternance et stages

---

### ■ Article 1-1-3-9 offres sur les produits et services de l'entreprise

Tous les alternants et stagiaires bénéficient d'un PC portable et d'un mobile professionnel avec les applications apps@work. Mobile est restitué avec les autres outils de l'entreprise en fin de contrat

### ■ Article 1-1-3-10 Le régime de travail adapté et une rémunération gratification attractive

Les alternants en niveau E et dépendant de la CCNT bénéficient des même part variable que les autres salariés PVM.

Idem pour l'ensemble des dispositifs de rémunérations variables des sociétés du Groupe.

### ■ Article 1-1-3-11 enquête nationale

Avoir une restitution avec les données par métiers, entités et les verbatims lors de la commission de suivi

Interroger également les tuteurs sur leur vécu ; leurs besoins ; la formation...

# Article 1-1 Alternance et stages

---

## ■ Des formations complémentaires

- accès à Orange Learning en faire la publicité
- pour les alternants et stagiaires volontaires accompagnements par la formation vers les métiers en CDI

## ■ Article 1-1-4-2 Un accompagnement personnalisé et systématique par 1 tuteur Orange (ce titre est une proposition plus informative)

### **Un tuteur choisi sur le cœur de métier (le moins possible de manager)**

- un compteur d'heures dédié au tutorat (ex : comme les heures de délégation appli phare) avec une réelle diminution de la charge de travail pour le tuteur

### **- un carnet de bord du tutorat en ligne et partagé**

- le rôle du tuteur
- Le descriptif de la stratégie pédagogique
- le descriptif des missions en phase avec les modules pédagogiques et un calendrier
- CR des entretiens avec le RH à 1, 3 mois, un an... (selon la durée de l'alternance)
- CR des entretiens périodiques alternant-tuteur
- le livret est celui de l'activité chez Orange. Il est donc complémentaire à celui de l'organisme de formation
- Ce livret s'intègre dans le dossier du « VIVIER expériences chez Orange, candidats potentiels » (cf proposition de l' Article 1-1-4-4)

# Article 1-1 Alternance et stages

---

## ■ Une sélection des tuteurs-trices

- **un** alternant pour **un** tuteur et un stagiaire par maître de stage
- un tuteur à temps plein dans l'entreprise afin d'assurer un recouvrement maximum de la période de présence de l'alternant dans l'entreprise. Pas de TPS
- « Groupe a mis en place dès 2009 une charte du tutorat » cette charte a-t-elle été remise à jour ? Elle est introuvable sur l'intranet et Piazza

## ■ Des tuteurs formés et reconnus

- le manager est responsable du fait que l'alternant ou stagiaire est bien un tuteur, identifié et formé
- former les managers : création d'un e-learning « j'ai un alternant dans mon équipe »
- à chaque demande d'alternant (via l'outil entrenoo), le futur tuteur se voit proposer la formation de 2 jours (actuellement pas toujours faite), possibilité de la refaire à la demande
- les formations sont organisées aux mois de mai/juin et décembre avant l'arrivée des alternants (cf nouvelle législation arrivée possible tous au long de l'année)
- en plus de la formation 2 jours, création d'un module en e-learning de 20 minutes sur le rôle du tuteur (idem maître de stage) à refaire à chaque prise en charge d'un alternant. (NB le module en e-learning « Le tutorat chez Orange » de 20 minutes ne semble pas d'après son descriptif reprendre ce point)
- revalorisation de la prime à 450 euros brut et un seul alternant

## Article 1-1 Alternance et stages

### ■ Article 1-1-4-3 Une aide personnalisée à la construction du projet professionnel et à la recherche d'emploi

Cet article ne concerne que les alternants « Pourquoi une recherche de poste en interne ? » les OA s'occupent des recrutements internes

- prévoir dans le parcours pédagogique, des journées découvertes dans d'autres entités en lien avec les autres tuteurs (envie de rester chez Orange, compréhension métier...)
- autre acteur de l'accompagnement des alternants : les RH de proximité
- publication en interne des offres d'alternance pour les alternants ou stagiaires qui cherchent un nouveau contrat d'alternance chez Orange
- **démarche pro-active de l'entreprise pour proposer des offres aux alternants CDI ou autres contrats d'alternances**

### ■ Article 1-1-4-4 La possibilité pour chaque jeune de garder le contact avec le Groupe fidélisation et rétention des talents (nouvel article)

- Quid du projet « mon premier job » pour transformation CDI ? prévoir un bilan à faire en commission de suivi
- Par la création, alimentation des données et mise à jour du « **VIVIER expériences chez Orange, candidats potentiels** » un vrai outil SI aux services des recruteurs) des jeunes qui ont une expérience chez Orange : les alternants, stagiaires, CDD, VIE, post-doc, intérimaires...
- En démarche proactive avant la fin du contrat, contact avec l'alternant pour création du profil
- Nécessite des ressources humaines dédiées pour faire vivre le vivier. Possibilité au tuteur de mettre une recommandation genre « candidatadvisor »

## Article 1-1 Alternance et stages

---

- Article 1-1-5-2 Responsabilité sociale d'entreprise : favoriser l'insertion et lutter contre l'exclusion (Egalité des chances)
  - **taux de 5% d'alternants** sans qualification ou avec un premier niveau de qualification (d'après le bilan 2017 présenté à la 1ère séance de nego 0% et 0,2% des alternants ont des niveaux BEP et CAP)
  - « Des salarié-e-s volontaires accompagnent des jeunes » valorisation par une prime annuelle de **200 euros brut**

## Article 1-2 L'insertion durable des jeunes dans l'emploi

---

### ■ 1-2-1 les chiffres

Réduire la précarité par une augmentation significative du nombre de transformation de CDD (y compris bien sûr l'alternance) en CDI :

- **taux de transformation de 70%**
- nombre de CDD limité à 15 % de l'effectif arrondis à l'entier supérieur pour les organismes d'accueil dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 ou 3 alternants pour les organismes d'accueil dont l'effectif est inférieur à 20 sur l'année
- **réduire à 10% le turn-over** dans les entités pour répondre à une insertion responsable (embauche de CDD)
- pour les autres besoins favoriser le recrutement en interne de ressources par des mobilités fluidifiées
- proposer des « jobs été » aux enfants des salariés

# Article 1-2 L'insertion durable des jeunes dans l'emploi

## ■ 1-2-2-1 Le parcours d'intégration

**Définition et déclinaison par les DRH du parcours d'intégration attractif dans leur entité. A mettre en œuvre de manière harmonisée dans toutes les entités**

- Le manager prépare avec la DISU et GSO local d'un accueil matériel opérationnel (PC, compte e-buro, applications métiers, carte d'accès, RIE...) **dès le 1er jour de l'arrivée** du nouveau salarié avec un point sur le matériel à 15 jours
- petit déj d'accueil avec les membres de l'équipe et si possible les interlocuteurs habituels de travail
- visite de sécurité des locaux ( obligation légale)
- organisation de la journée d'intégration de la Direction au moins dans les 4 mois après l'arrivée (l'organisation de plusieurs journées ou à prévoir selon le nombre et les dates des nouveaux arrivés) ; avec la présence des acteurs clés Directeurs, RH, assistant social...
- organisation de la demi-journée avec les organisations syndicales représentatives au national ; sous format stand (un pôle par OS) pour favoriser les échanges interpersonnels

**Découverte de l'entreprise par les nouveaux salariés :**

- organiser des journées en boutique, dans les entités opérationnelles pour en favoriser le travail en transverse et la collaboration entre entités
- participations à des évènements type : supercodeurs, présentations des étableurs, ambassadeurs digitaux... et autres réseaux de volontaires transverses pour stimuler l'engagement et le sentiment d'appartenance à l'entreprise

# Article 1-2 L'insertion durable des jeunes dans l'emploi

---

## ■ 1-2-2-1 Le parcours d'intégration

### **Les entretiens de suivi et le plan de montée en compétences, formations**

- Mise en place dès les 1er jours entre le nouvel embauché, le RH de proximité et le manager d'un calendrier des rendez-vous d'intégration et de suivi :
- Entretiens à 1 mois, 3 mois et 1 an avec le RH de proximité
- Entretiens avec le manager tous les mois avec des objectifs (pour le nouveau et aussi le manager sur l'accompagnement) et un plan de formation, de montée en compétences.
- Mise en place des modalités de feed-back avec le manager au bout de 18 à 24 mois, entretien avec le RH de proximité et le manager sur le projet pro. Le RH de proximité peut proposer des pistes voir des postes d'évolution pour répondre au message de l'Image Employeur
- En parallèle contact avec Orange Avenirs sur les prestations possibles CV, entretien...
- Ajustement régulier du plan de formation et de son calendrier pour la montée en compétences

## *Nouvel article proposé*

### ■ Développer un sentiment d'appartenance, entretenir l'engagement et fidéliser les jeunes

- **le manager s'assure lors d'entretiens de la bonne compréhension réciproque des** attendus, du périmètre d'autonomie et des responsabilités => engagement
- le manager propose un ajustement ou élargissement du poste selon les besoins et les dispositions/potentiel du salarié => engagement et fidélisation : la première motivation étant l'intérêt du poste
- le RH et le manager prévoient un plan possible d'évolution d'activités selon la grille ARCQ et de rémunération à évoquer avec le salarié pour les 2 premières années => engagement et fidélisation : la visibilité est élément de motivation et de QVT
- intégrer les jeunes dans le « VIVIER expériences chez Orange, candidats potentiels » => 1ers candidats potentiels au meilleur profil
- prise de contact téléphonique pour mise à jour du vivier par les consultants en recrutement (1 fois par trimestre => connaître les dispositions du candidat vis-à-vis d'opportunité chez Orange et maintenir la relation
- mise en œuvre pour tous ces salariés de la démarche Mon premier job (aujourd'hui pour les alternants) sur appli mobile dédiée ou Orange et moi...=> inciter à postuler
- sur les activités sur lesquelles les recrutements sont en tension comme l'intervention, la sécurité, IA... un évènement informel du type « hello job » (rendez-vous type stand-up meeting) tous les mois avec les jeunes présents dans l'entreprise pour écouter, encourager et reconnaître (une présentation de la 5G...) => fidéliser et engager

## Article 1-2 L'insertion durable des jeunes dans l'emploi

---

### ■ Accompagner les jeunes dans leur parcours

- si la mission chez Orange ne peut se poursuivre : partager lors de l'entretien de fin de période de stage ou d'alternance :
  - un bilan complet des compétences acquises durant la mission,
  - une recommandation pour le futur employeur (faisable sur le profil d'un réseau social professionnel)
  - une liste des noms de partenaires et fournisseurs d'Orange chez qui le jeune peut postuler (chez les sous-traitants le savoir-faire et les connaissances des processus est déjà en partie acquis)

# Chapitre 3- la transmission accompagnée des savoirs et partage d'expériences

---

La transmission est une mission à part entière de chaque poste. Elle est le socle de la performance et un levier de la transformation de l'entreprise.

Les actions déjà mises en œuvre dans l'entreprise dont la communauté Intergén sur Piazza, sont confortées et la publicité renforcée.

## ■ Article 3-1 les acteurs de la transmission

Tout salarié dans sa posture professionnelle, transmet ses savoirs et ses expériences et en fait bénéficier les autres salariés.

Les acteurs principaux sont les sachants et les apprenants

Les principaux facilitateurs de cette transmission sont les managers, les RH et les responsables de processus.

Les conseillés Orange Avenirs pour une aide méthodologique

Tout au long de sa carrière chaque salarié est responsable de transmettre ses savoirs, ses compétences et ses expériences à d'autres

Des postes de type Facilitateur de la transmission des savoirs et partage d'expérience sont proposés à des salariés en TPS.

# Chapitre 3- la transmission accompagnée des savoirs et partage d'expériences

## ■ Article 3-2 les actions de transmission

### Le socle de base

Chaque salarié créé ou met à jour avec un apprenant potentiel « le manuel de son poste ».

Les activités avec leur processus, les cas types et les compétences et savoirs associés, les solutions et les résultats (max 4 pages, plus c'est simple plus c'est réussi) et la fiche de poste (Les compétences et savoir clés sont bien plus précises que la définition de l'ARCQ).

Les manuels de postes sont partagés sur un espace SI commun ou sur une plate-forme du type Piazza qui donne un accès à tous.

Les entretiens de partage d'expérience soit 8h :

- 2X1 heure pour rédiger simplement le manuel du poste
  - Acteurs : le sachant et l'apprenant ;
  - objectif : listé 3 cas pratiques (2 qui fonctionnent et 1 qui ne fonctionne pas) ; regrouper les processus utilisés pour le poste
- 1h de travail en commun par étude de cas et par processus soit maximum 6 heures à répartir. « Pourquoi fais-tu comme cela ? ». Dans le manuel du poste : processus, listes de compétences clés (nécessaire pour résoudre les cas) notes et illustrations avec des copies d'écran, photos, vidéos, documents courts et synthétiques
- 1h pour travailler sur les solutions et les résultats « Comment pourrait-on... ? »

# Chapitre 3- la transmission accompagnée des savoirs et partage d'expériences

---

## ■ Article 3-3 Quand faire une transmission des savoirs ?

- le plus tôt possible avant un départ, minimum 3 mois : temps du préavis (qui est d'ailleurs fait pour cela !)
- avant le TPS
- dès qu'il y a une évolution majeure qui impacte le poste (des technos, de l'organisation, des interlocuteurs...)

# Chapitre 3- la transmission accompagnée des savoirs et partage d'expériences

---

## ■ Article 3-4 La valorisation de la transmission

La transmission des savoirs est reconnue et donc valorisée. L'action doit devenir une fierté

- lors des EI ou autre entretien du type feedback => reconnaissance
- par un partage valorisant auprès des autres salariés => encourager la démarche
- définir dans certains cas des objectifs pour les managers par exemple : chacun partage au moins une fois dans l'année son expérience à l'équipe pendant 30'
- reconnaître financièrement les transmissions de savoirs à grande échelle : les étableurs, ambassadeurs, le reverse mentoring...



# Accord Intergénérationnel

---

Merci de votre attention