



Confiance

Employeur de référence / Expérience client / Données personnelles /
Accompagnement des familles / Ondes radio / Achats responsables

Favoriser l'engagement de chacun

Enjeux / vision / convictions

L'engagement qu'Orange prend à l'égard de ses clients, Orange le prend aussi à l'égard de ses salariés, avec la volonté de créer les conditions qui permettent à chaque salarié de devenir lui-même acteur engagé et enthousiaste au sein de l'entreprise. Pour ce faire, Orange :

- favorise l'expression de chacun, et donne à chaque salarié les moyens de mettre en œuvre ses idées d'amélioration et d'innovation, par un travail d'équipe
- reconnaît la contribution de chacun à la satisfaction des clients avec un équilibre entre l'individuel et le collectif, en mettant au centre la satisfaction des clients
- met les comportements éthiques, responsables et favorisant la diversité au service de la performance sociale et de la contribution sociétale. Cela concerne notamment l'accompagnement numérique, l'insertion des jeunes et l'égalité des chances ainsi que l'environnement.

Un des axes forts concerne l'égalité professionnelle et la diversité, thème traité dans une fiche dédiée.

Orange certifié « TOP Employer Global 2018 »

Top Employers Institute est une organisation qui audite et certifie l'excellence des conditions de travail proposées par les employeurs à leurs collaborateurs, elle couvre l'ensemble des politiques de ressources humaines : gestion des talents, planification, intégration, formation et développement des compétences, gestion des performances, leadership, carrières et successions, rémunération et avantages, et culture. Orange a reçu, pour la troisième année consécutive, la certification « Top Employer Global 2018 » qui consacre les meilleures politiques et pratiques en termes de ressources humaines. Orange est le seul opérateur télécom à figurer parmi les 13 Top Employer globaux.

Baromètre social Groupe - 2017

Ce baromètre est orienté sur la mesure de la qualité de vie au travail ; il intègre en 2017 de nouvelles dimensions telles que la perception de l'expérience salarié, de la transformation de l'entreprise et de la mise en œuvre de la promesse d'orange d'être un employeur digital et humain.

- 89% des salariés du Groupe se déclarent fiers de travailler pour Orange,
- 83% recommandent Orange comme une entreprise où il fait bon travailler.

Actualités / réalisations

- Poursuivre les engagements du Groupe en matière de dialogue social, via les moyens adaptés aux contextes locaux et les réunions régulières des comités ad hoc (Comité Groupe Monde - Comité européen...).
- Le Comité de Groupe européen est un lieu d'échanges et de dialogue sur des questions économiques, financières et sociales qui présentent un caractère global et dépassent le cadre

d'un pays (stratégie industrielle et d'innovation, grandes orientations de l'investissement, acquisitions, emploi...). Il se compose de 28 représentants des salariés issus de 19 pays. En 2017, il s'est réuni trois fois.

- Le Comité de Groupe Monde a pour objectif de développer le dialogue social avec tous les salariés en leur permettant d'être représentés et de partager un socle commun d'informations à l'échelle du Groupe, dont la stratégie globale et les projets transnationaux au-delà de l'Europe. Il réunit 31 membres, représentant 21 pays dans le monde comportant plus de 400 salariés chacun. Il se réunit une fois par an.
- Au niveau local, des discussions ont lieu avec les représentants des salariés, c'est à dire des représentants d'organisations syndicales, des représentants désignés par les forums élus de salariés et des représentants des salariés désignés par un processus démocratique selon des règles définies localement.
- Poursuivre le déploiement de la politique santé - sécurité en accompagnant les pays du groupe.
 - Cette politique s'appuie sur l'accord santé sécurité monde , et les lois et règlements en vigueur dans chacun de ses pays. L'accord engage nos partenaires et sous-traitants.
 - Elle est complétée par le Plan de vigilance, établi au titre de la loi du 27 mars 2017.
 - En 2017, les efforts d'accompagnement des entités Orange du Groupe à l'international se sont étendus. Le déploiement d'un système de management santé sécurité au travail (SMSST) s'est poursuivi. Des formations pour les managers et des sessions d'information avec les Préventeurs sont régulièrement déployées en France, et en cours de déploiement à l'international. Des audits sont systématiquement réalisés dans les unités opérationnelles en France. A l'international, 7 filiales ont une certification OHSAS 18001. Le taux global de conformité aux exigences du référentiel défini pour Orange sur la base des grands standards internationaux s'établit à 68% en 2017, toutes unités confondues.
- La politique de rémunération du Groupe vise à reconnaître les contributions collectives ou individuelles qui concourent à la satisfaction du client et à partager la valeur dans tous les pays.
 - Au-delà du salaire de base, de la part variable, qui rémunère la performance individuelle et collective à travers la réalisation des objectifs quantitatifs mais aussi qualitatifs au service de la satisfaction durable des clients, des dispositifs de rémunération collective, comme l'intéressement ou la participation en France, rémunèrent la réussite collective, et organisent un partage de la valeur créée par l'entreprise avec ses salariés : aux termes de l'accord d'intéressement 2015/2017, les montants versés reposent sur l'atteinte d'indicateurs de performance économique (pour 70%) et d'indicateurs de qualité de service offert aux clients (pour 30%). Au titre de l'année 2016, un intéressement correspondant à 4.5% des salaires a été versé en mai 2017.
- Pour favoriser et de développer l'esprit entrepreneurial et l'engagement des salariés, Orange a lancé en 2017 le programme Oz. La première étape en est le programme d'innovation salariés. Ces derniers peuvent promouvoir et mettre en œuvre leurs idées au travers de quatre dispositifs :
 - pratiquer l'amélioration continue
 - partager ses idées et ses propositions sur un mur d'idées
 - participer à des défis transverses entre entités ou métiers
 - développer un projet d'innovation avec et pour Orange.

Lancé en France, en Côte d'Ivoire, en Slovaquie et au sein d'Orange Business Services, Oz sera progressivement déployé dans tous les pays du Groupe au cours de l'année 2018.

Pour aller plus loin

- [L'entreprise comme laboratoire de la révolution numérique](#)