

Confiance

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

Agir pour la diversité et l'égalité professionnelle

Enjeux / vision / convictions

Construire un modèle d'employeur digital et humain est l'un des cinq leviers du plan stratégique Essentiels2020. Orange fait de la diversité et l'égalité des chances lors du recrutement et tout au long de la vie professionnelle un atout d'innovation et d'attractivité.

Notre politique diversité se structure autour d'une double démarche :

- une démarche globale qui consiste à valoriser les talents et favoriser l'inclusion de tous les salariés, quelles que soient leurs singularités,
- une approche thématique sur les enjeux spécifiques de l'égalité professionnelle femmes / hommes, de l'insertion des jeunes de milieux modestes, de l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap et de la lutte contre toute forme de discrimination. Ceci tout en identifiant les « signaux faibles » des autres thématiques de diversité.

Feuille de route

- L'égalité professionnelle femmes-hommes est identifiée comme un levier de transformation avec un potentiel fédérateur commun à toutes les entités du Groupe. Cela passe notamment par :
 - l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Avec un objectif : faire passer la proportion de femmes dans les instances dirigeantes à 35% d'ici 2020.
 - le suivi de l'égalité salariale, qui donne lieu à un diagnostic régulier par pays ; la politique d'Orange est pilotée par un comité ad hoc, composé notamment de membres du Comité exécutif.
 - l'équilibre vie privée-vie professionnelle, décliné via des horaires flexibles et du télétravail.
 - En France, le 5^{ème} accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes datant de janvier 2018 et valable pour 3 ans, a été étendu à l'équilibre vie privée – vie professionnelle.
 - l'équilibre de la représentation des femmes et des hommes dans tous les métiers du Groupe, avec notamment la mise en place de dispositifs d'incitation des jeunes filles vers les métiers techniques.
- L'insertion des personnes handicapées est une préoccupation de longue date pour Orange
 - En France a été signé en 2017 le 6^{ème} accord pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées pour la période 2017-2019 et porte un objectif d'atteinte du taux d'emploi global de 6%. Aux compensations matérielles s'ajoutent les compensations par la formation ou par l'organisation du travail.
- Contre les discriminations, Orange noue des partenariats avec des associations dans lesquelles plus de 750 salariés s'investissent.

- Accompagnement des jeunes de milieux modestes, de façon individuelle ou collective vers le monde de l'entreprise (Capital Filles, Passeport Avenir, Nos Quartiers ont des Talents,...).
- Lutte contre les préjugés liés à l'orientation sexuelle

Orange soutient l'association de salariés LGBT du Groupe, Mobilisnoo, notamment au travers de campagnes de sensibilisation, et en France, Orange est signataire de la charte de l'Autre Cercle et a soutenu en 2017 les *Corporate Standards of Conduct on Tackling Discrimination against LGBTI People* édités par l'ONU.

Dialogue parties prenantes sur la diversité et l'égalité professionnelle

Orange a remporté en 2017 le trophée Défis RSE, pour sa démarche d'écoute terrain sur le thème de la diversité et de l'égalité professionnelle, menée pendant huit mois dans six pays (France, Inde, Jordanie, Roumanie, Russie et Sénégal) avec plus de 120 entretiens auprès de personnalités externes et plus de 700 salariés du Groupe.

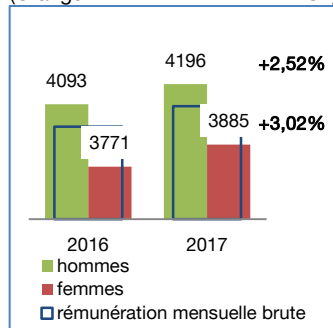
Certification Gender Equality & Diversity for European & International Standard (GEEIS)

Ce label a été obtenu en 2017 par Orange au niveau Groupe et dans sept pays : Belgique, Brésil, Espagne, France, Île Maurice, Pologne, Roumanie. Il a aussi été obtenu, mais dans son format d'origine portant sur l'égalité professionnelle, par quatre pays : Luxembourg, Moldavie, Slovaquie, Tunisie.

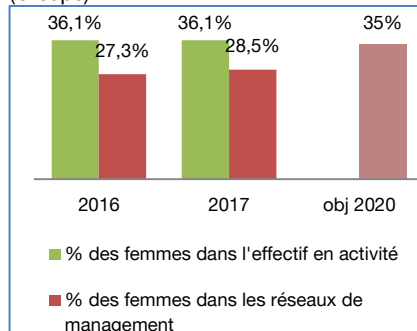
Orange devient la première grande entreprise, parmi les membres fondateurs du label, à recevoir la certification GEEIS Diversity.

Indicateurs / Chiffres-clés

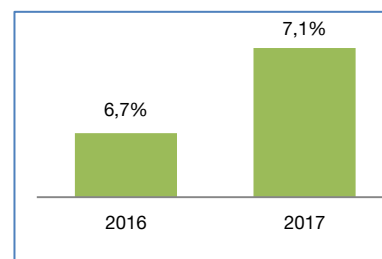
Rémunération mensuelle brute (Orange SA)



Pourcentage de femmes (Groupe)



Taux d'insertion de personnes en situation de handicap (Orange SA)



Taux d'insertion calculé selon les modalités DOETH

Actualités / réalisations

- En 2017, le Comité exécutif du Groupe est féminisé à hauteur de 33 %. Une attention particulière est portée à l'identification de talents féminins : le talent pool Groupe est désormais à parité. Des programmes de mentoring ou de développement sont proposés aux salariées à potentiel, dans plusieurs pays. Orange promeut également le développement en interne de réseaux en faveur de l'égalité professionnelle et compte 17 réseaux mixité dans le monde, avec plus de 6 000 membres, femmes et hommes.
- Renforcement des politiques locales en particulier dans le domaine du handicap.
 - En France, le taux d'insertion de personnes en situation de handicap est de 7,1% en constante progression depuis 2014. Le nombre de salariés handicapés déclarés¹ en 2017 par Orange SA est de 5 547 personnes (+2.2% par rapport à 2016), et le montant des marchés facturés au secteur protégé s'élève à 17.8 millions d'euros en 2017 (+5.3% par rapport à 2016).

¹ Déclaration Obligatoire à l'Emploi des Travailleurs Handicapés



Fiches thématiques

Responsabilité Sociale d'Entreprise

- De nombreuses opérations sont menées en interne pour sensibiliser les employés à ces situations: semaine de l'"Handicapement", communications internes via diverses sources, dont le site "handicapaction", la communauté Piazza (le réseau d'entreprise interne d'Orange), formation au recrutement et à l'accompagnement de personnes handicapées, ...

Pour aller plus loin

- [Orange signataire des principes de l'ONU pour les droits des femmes](#)
- [Orange partenaire du Women's Forum 2017](#)
- [Dialogue parties prenantes Diversité et Egalité professionnelle](#)