

l'accompagnement du développement des compétences au travers de nouvelles formes et expériences d'apprentissage

orange™

CIME Management - 19 Juin 2018
Marie-Bernard DELOM, SVPHR
directrice du Développement des Compétences Groupe





RELEVER LE DEFII

- relevons les défis des (r)évolutions technologiques, sociétales, business,
- en renouvelant ensemble nos compétences au cœur de notre modèle d'entreprise et de notre promesse d'employeur digital et humain.

ANTICIPER

- nous avons défini nos enjeux stratégiques ,
- et avons identifié les compétences clés et les expertises clés pour demain.



SE CONNAITRE

- nous construisons une base partagée de connaissances des compétences
- référéncées par l'entreprise et déclarées en langage naturel par les salariés
- l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications est une opportunité de transformation pour la France et un cas d'école pour le Groupe, en simplifiant drastiquement le nombre de métiers et pour revisiter les compétences dont nous avons besoin.

SE DEVELOPPER EN CONTINU

- nous devons tous nous familiariser avec les évolutions de compétences du Groupe, les compétences et les expertises clés
- nous développons de nouvelles façons de travailler ensemble et apprenons à maîtriser de nouvelles expertises pour répondre aux enjeux numériques et technologiques de demain.



RELEVER LE DEFI

L'évolution des compétences et des métiers n'a jamais été aussi rapide ni imprévisible.



LinkedIn

50% des 25 premières
compétences de LinkedIn
n'existaient pas
en 2013



65%

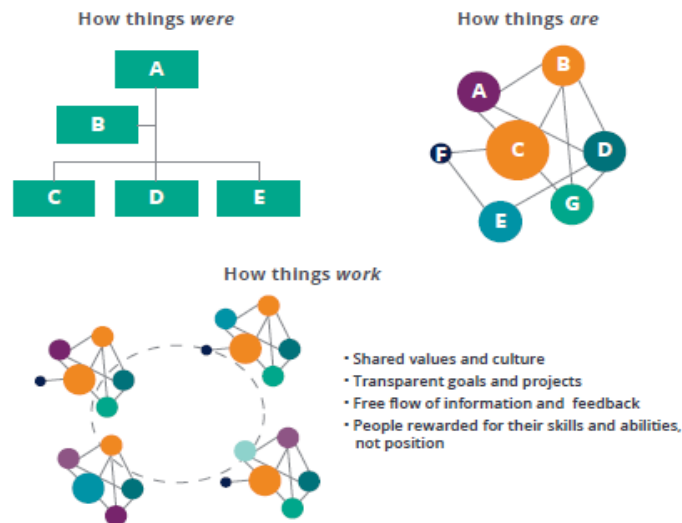
DES ÉCOLIERS D'AUJOURD'HUI
PRATIQUERONT UN MÉTIER
QUI N'EXISTE PAS ENCORE

Selon le Département d'Etat américain du Travail

RELEVER LE DEFI

Le marché du travail évolue vers une « open talent economy » et nécessite une adaptation rapide et permanente des organisations du travail

Le pilotage par les rôles et les compétences prend progressivement le pas sur les fiches de poste et les organisations figées et hiérarchiques, avec une porosité plus grande entre l'interne et l'externe



Deloitte University Press | dupress.deloitte.com

Pour les plus jeunes, la relation à l'entreprise change ...



⊘ « Pour qui travailles-tu ? »

➔ « Pourquoi travailles-tu et avec qui ? »

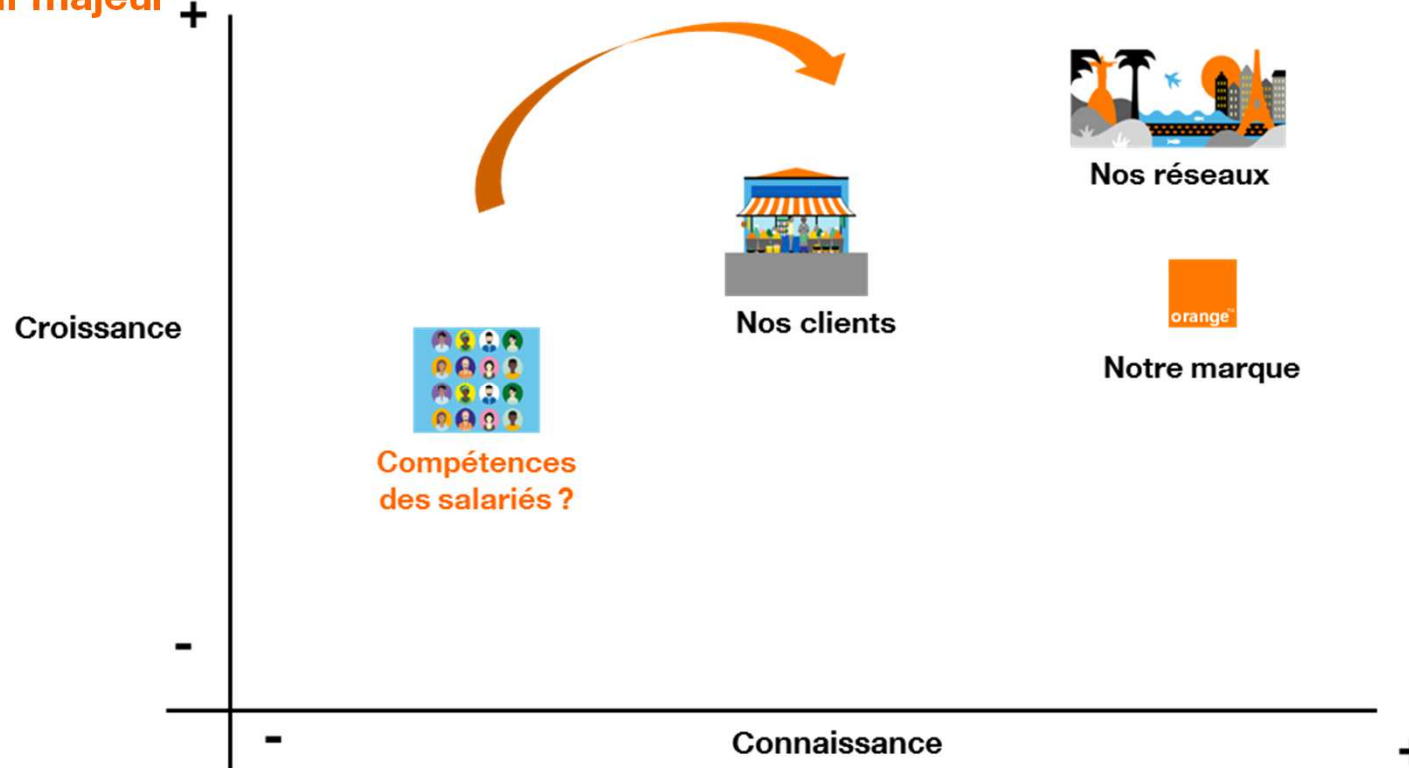
« la génération Y considère qu'elle peut apprendre et progresser en permanence. ... »

Quant aux plus jeunes de la génération Z des « digital natives », ils vont encore plus loin : leur identité est réellement multidimensionnelle, leur logique de communication multicanale, leur demande est d'adopter un mode de fonctionnement agile vis-à-vis d'une organisation encore lourde »

(Livre Blanc, Fev 2016)

RELEVER LE DEFI

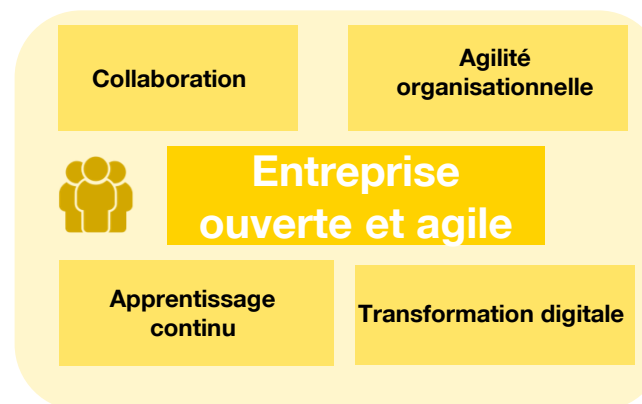
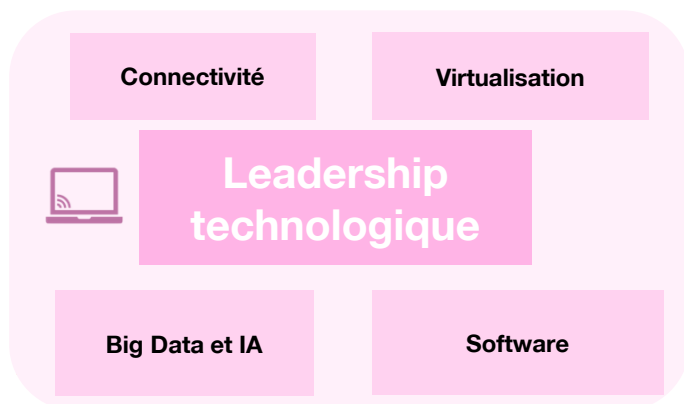
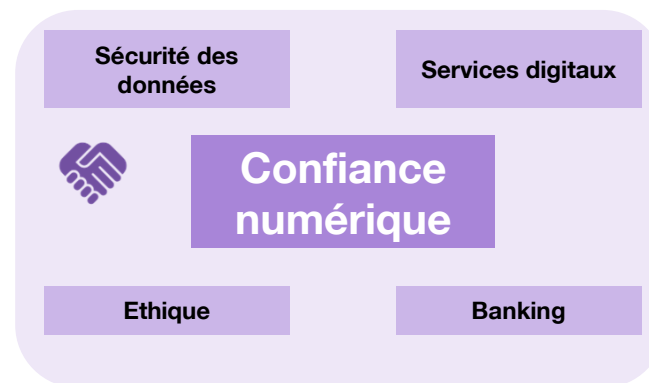
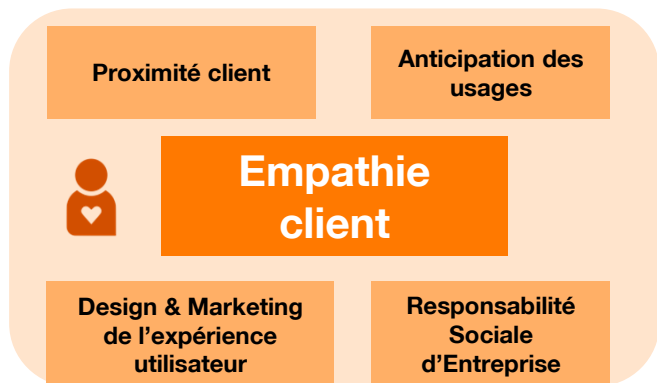
une connaissance fine des compétences au sein du groupe est indispensable, c'est un actif majeur



« Invest human capital just like you invest financial capital.”
Harvard Business Review - March 17

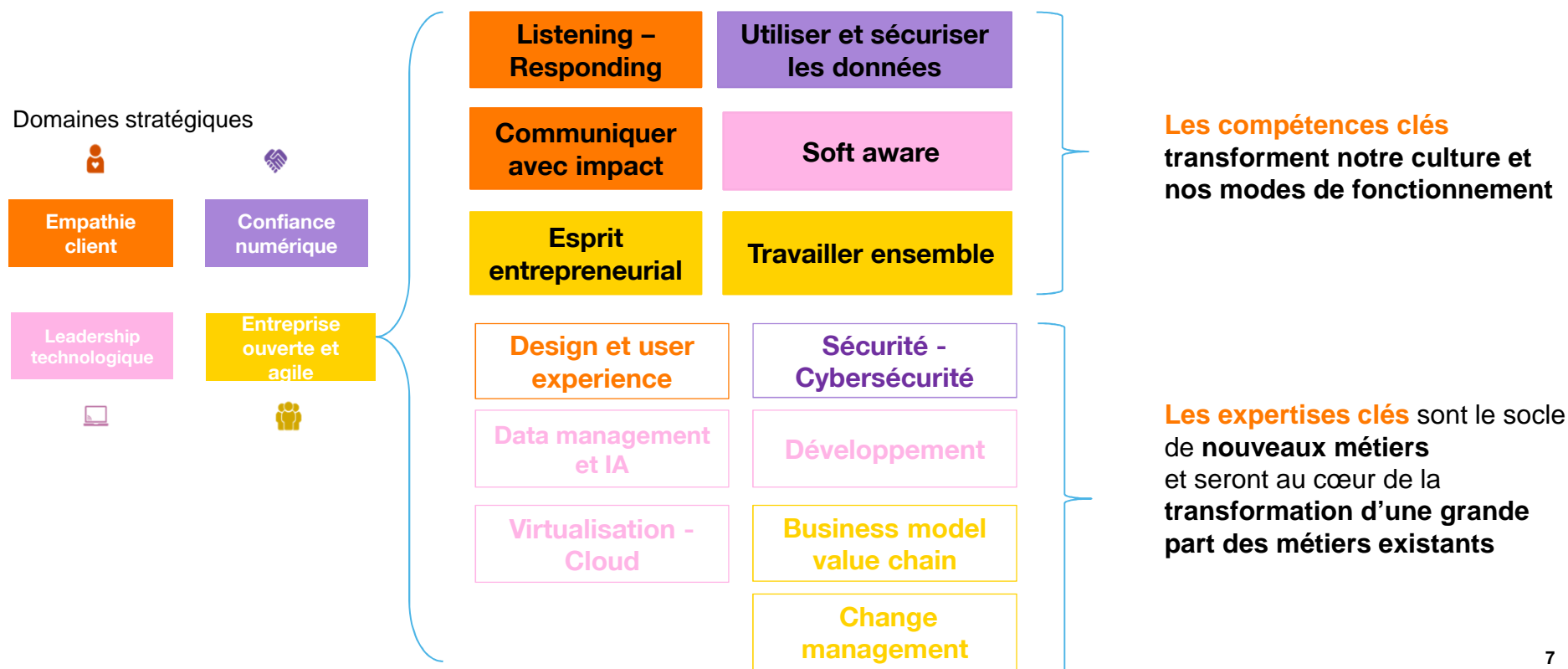
ANTICIPER

Nous avons défini nos domaines stratégiques de compétences pour en faire un outil de dialogue entre business et capital humain.



ANTICIPER

A partir de nos **4 domaines stratégiques**, nous avons identifié **6 compétences clés** pour tous pour soutenir notre transformation culturelle et **7 expertises clés** pour réussir nos défis technologiques et numériques



SE CONNAITRE

Une base de connaissance partagée à construire et déployer pour soutenir notre approche Human Capital Strategy et proposer une expérience centrée sur les compétences

Une base de connaissance des compétences Orange

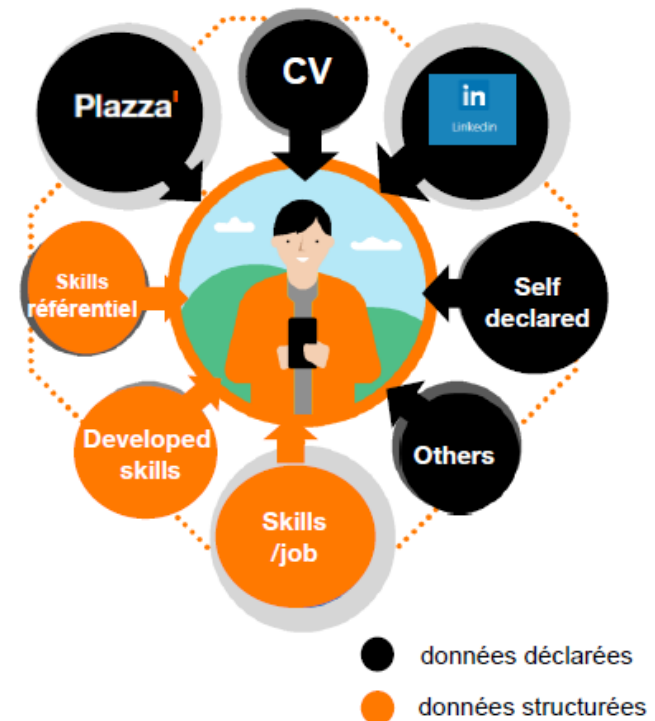
- pour notre démarche Human Capital Strategy
- au service de nos business (communautés, projets, staffing) et de l'expérience salariés (feedback, évolution professionnelle, développement et reconnaissance)

Une base partagée au niveau Groupe

- une approche avant tout locale
- mise en partage pour certains ensembles de compétences et pour des approches transnationales (OBS, projets Groupe...)

Une approche centrée sur la data

- une base construite avec des référentiels partagés pour un langage commun et des données structurées
- un enrichissement du profil individuel de compétences par d'autres sources de données (CV, Piazza, LinkedIn) et par l'ouverture à la déclaration par le salarié en langage naturel



SE CONNAITRE

Les compétences vont devenir la clé de voûte de l'organisation du travail et un critère essentiel des actes de reconnaissance. Le cas concret de l'accord reconnaissance des compétences et des qualifications en France

Le sens de l'accord

- Gommer progressivement la logique de classifications et de grades
- Passer du poste et de sa description à la personne, son métier, son rôle et ses compétences
- Augmenter transparence et possibilité de reconnaissance
- Permettre plus de fluidité et de prise de risque (disparition de la condition du grade pour postuler)

Une évolution managériale majeure

- Identification et évaluation des compétences
- Accompagnement et développement
- Feedback en continu

Revisiter nos métiers

- Simplifier (de 400 à environ 100 métiers)
- Projeter vers l'avenir via les compétences de chaque métier
- Donner de la visibilité sur les compétences et expertises clés



Un travail en cours

- De 400 à environ 100 métiers
- Des filières métiers très impliquées et une co-construction systématique avec le terrain
- Des simplifications en phase avec les choix business: des métiers et compétences construits avec les directions métier et validés par les patrons business
- L'identification de métiers communs à plusieurs filières : exemple conduite de Projet

SE DEVELOPPER EN CONTINU

Orange permettra à chaque salarié, nouvel arrivant ou déjà dans l'entreprise *

- de s'appropriier **les enjeux, les engagements** et **la culture** d'Orange afin d'en devenir partie prenante,
- **d'appréhender, les compétences et les expertises-clé**, éléments indispensables à la réussite de notre stratégie et de notre ambition, **selon les formats adaptés à chaque besoin.**



accessibilité pour **tous les salariés du Monde Orange** : 150 000 utilisateurs d'Orange Learning fin 2018 , modules en 8 langues

. des **formats innovants** facilitant **l'apprentissage en continu et le partage**

SE DEVELOPPER EN CONTINU

6 conseils aux **salariés** pour se développer en continu, notamment grâce au digital learning



SE DEVELOPPER EN CONTINU

6 conseils aux managers pour se développer en continu, notamment grâce au digital learning

1 Faire de l'apprentissage un projet collectif

En savoir plus



2 Renforcer l'adhésion au digital par l'exemple et la mise en œuvre

En savoir plus



3 Mettre votre équipe au coeur d'une expérience positive et valorisante

En savoir plus



4 Libérer du temps et aider chacun à s'organiser

En savoir plus



5 Favoriser une mise en application rapide des connaissances et un échange régulier sur les apprentissages

En savoir plus



6 S'assurer que les conditions sont réunies pour un apprentissage serein

En savoir plus



Le programme Orange Learning, un enabler des politiques Orange



Alain Vareil

Un programme Groupe pour rendre concrets nos engagements

Orange Learning soutient l'ambition d'Orange de faire de la transformation digitale une évolution pour tous. C'est un atout majeur pour soutenir la **politique de développement des compétences** du Groupe.

Orange Learning vise à offrir à l'ensemble des collaborateurs une **expérience unique d'apprentissage**, au travers de **3 grandes nouveautés** :

1

Une **nouvelle expérience apprenante** avec l'installation d'un environnement propice qui permet le développement d'initiatives personnelles

2

Des **processus harmonisés et simplifiés** centrés sur l'apprenant, pour l'accompagner au mieux dans son développement de compétences

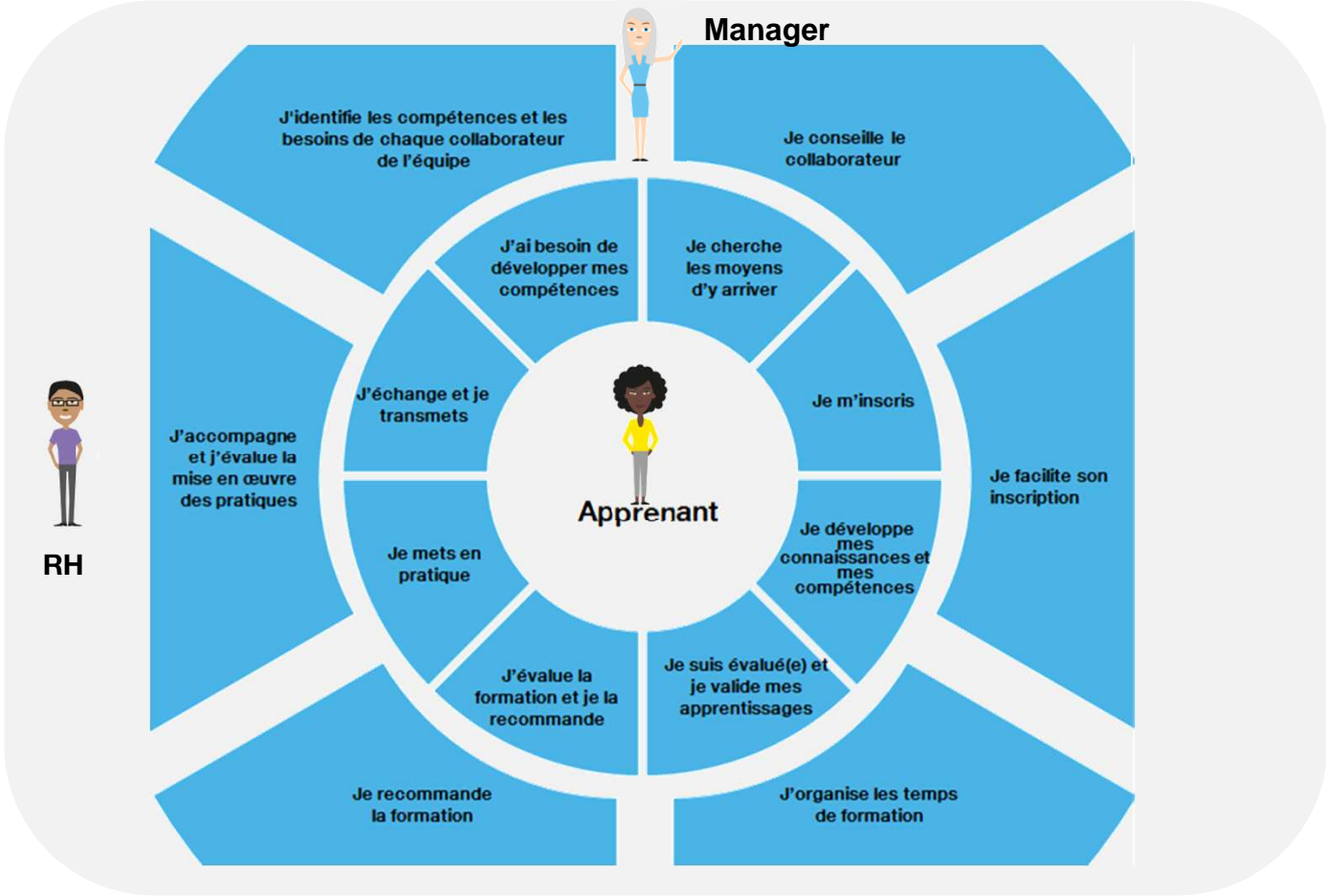
3

Une **plateforme de Learning Management** intégrant de nouvelles fonctionnalités

Un programme conduit en mode agile et en co-construction

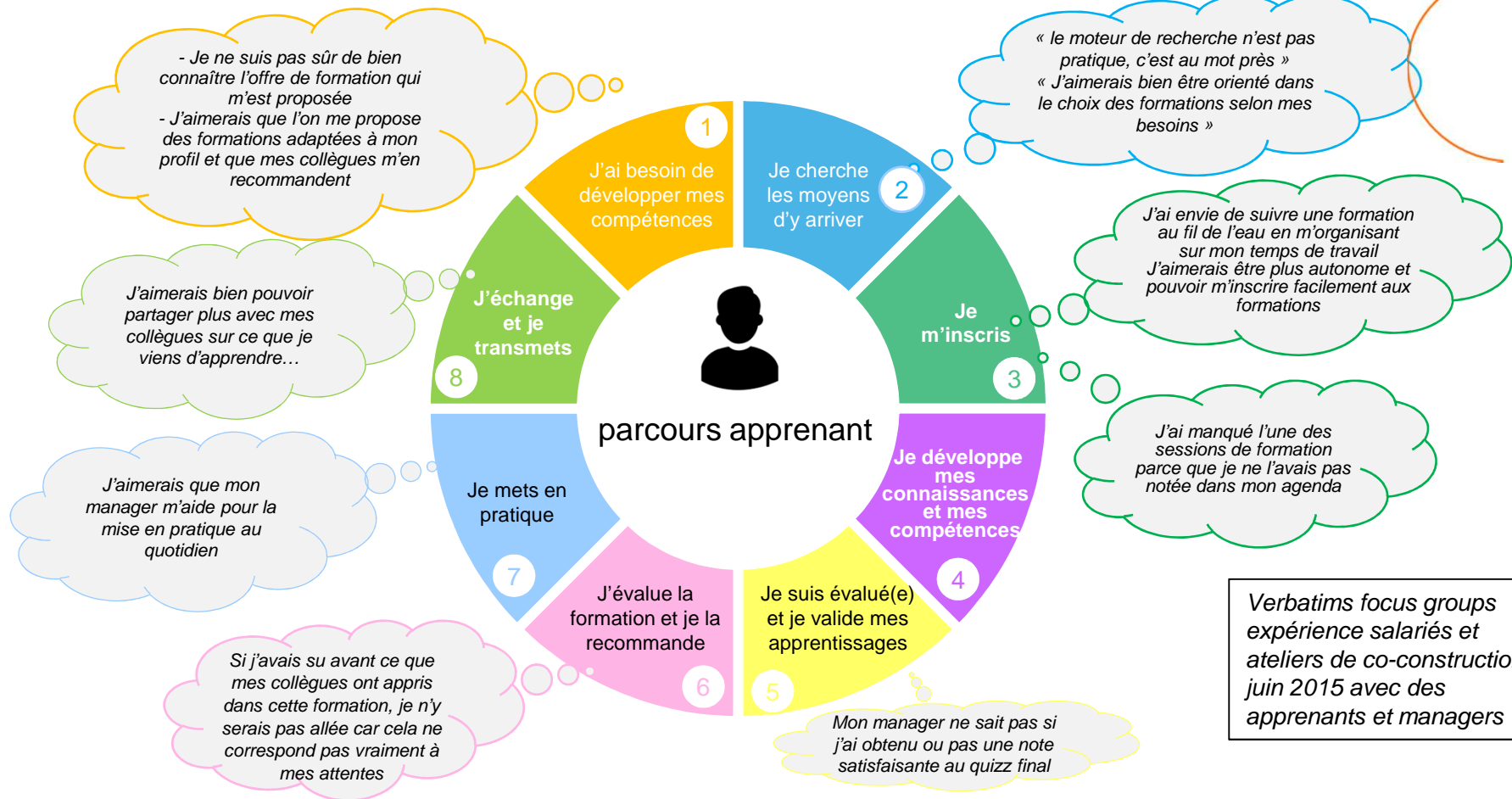


De nouveaux parcours apprenant et manager...



... pour répondre aux attentes exprimées...

écouter



Verbatims focus groups
expérience salariés et
ateliers de co-construction
juin 2015 avec des
apprenants et managers

...de manière concrète

Difficulté pour l'apprenant

Apport Orange Learning pour l'apprenant

EXEMPLES

agir

| | | | |
|---|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | J'ai besoin de développer mes compétences | Difficultés à trouver l'offre de formation disponible et la comprendre | Vue globale de l'offre de formation dans un catalogue unique pour le Groupe |
| 2 | Je cherche les moyens d'y arriver | <ul style="list-style-type: none"> - Le salarié se sent parfois seul dans l'identification de ses besoins de formation - Le moteur de recherche de formation n'est pas jugé très performant | <ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de réaliser des autodiagnostic en ligne pour s'assurer d'avoir les pré-requis pour suivre la formation - Possibilité de préconiser des formations aux collaborateurs via fonction push par le manager - Moteur de recherche performant |
| 3 | Je m'inscris... | <ul style="list-style-type: none"> - Difficulté à suivre des formations sur une journée au regard de ses activités professionnelles - Processus de validation des demandes de formation jugé parfois trop compliqué | <ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de se former au fil de l'eau sur des temps courts (e-learning, blended learning,...) - Possibilité d'accéder à des formations en e-learning sans validation du manager |
| | | Besoin de mieux planifier les formations dans les agendas et les articuler avec l'activité | Un reminder à J-2 ou à J-5 est envoyé par Orange Learning pour rappeler à l'apprenant la date de sa formation |
| 4 | Je développe mes connaissances et mes compétences | n.a. | Plan de développement |

Un nouveau design des expériences d'apprentissage



- Centrées sur l'apprenant,
- Adaptation au profil, au niveau et aux objectifs de l'apprenant,
- Utilisation de l'IA pour personnaliser les parcours.

- Des expériences d'apprentissage **simples et efficaces**
- Des alternatives de choix à réaliser tout au long du parcours



- Expériences d'apprentissage multimodales
- Qualité et variété des contenus
- Prise en compte des émotions
- Gamification



- **Interactivité et dimension sociale**
- Apprendre de ses pairs et avec ses pairs
- Plaisir de partager et progresser en groupe

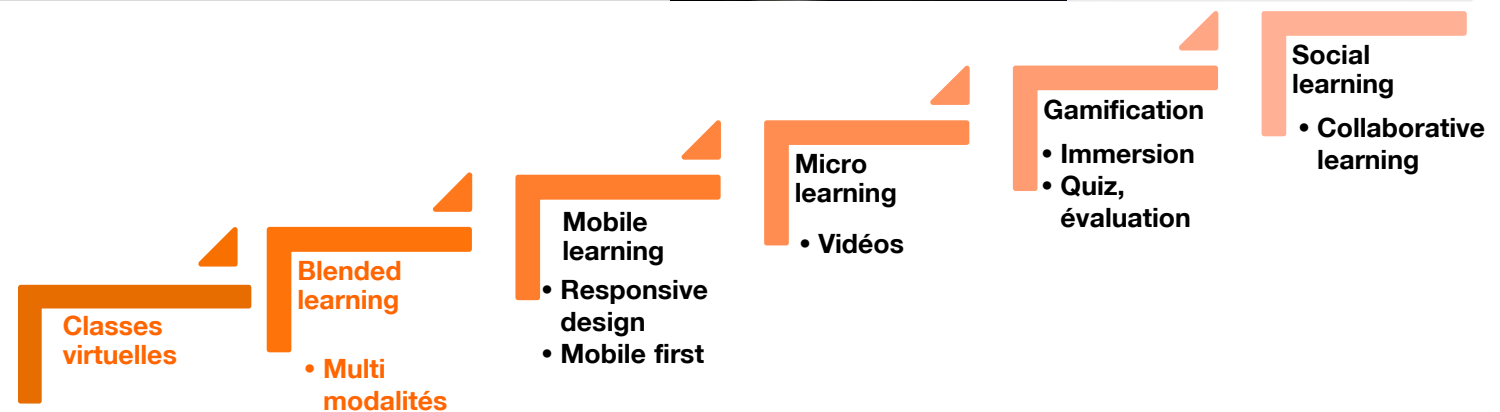
- **Granularité plus fine des parcours composés de séquences courtes**



- Apprentissages ouverts
- Apprendre en expérimentant, en situation de travail

Des modalités diversifiées pour un apprentissage continu

- ✓ Prendre appui sur nos lignes de force : les classes virtuelles et le blended learning
- ✓ Développer l'accessibilité mobile et l' ATADAWAC
- ✓ Favoriser les apprentissages en continu et en libre service
- ✓ Utiliser les codes du jeu pour l'engagement de l'apprenant
- ✓ Impulser les apprentissages collaboratifs



L'écosystème Orange Learning est un levier pour



Faciliter le développement d'une nouvelle **culture du Learning**



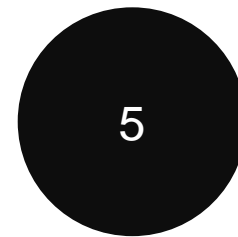
Permettre à l'apprenant d'être **acteur** de son développement



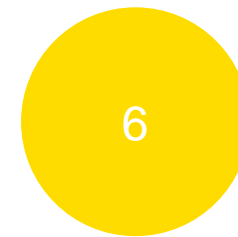
Créer et diffuser simplement des expériences d'apprentissage Atadawac



Proposer un **service évolutif** en support des **nouveaux médias**



Simplifier l'expérience apprenant



Offrir une opportunité de recueillir **toutes les expériences d'apprentissage**

De nouvelles dynamiques d'apprentissage



Les nouvelles expériences d'apprentissage vont de pair avec de nouvelles dynamiques dans les processus d'apprentissage :

- **Apprendre des autres et avec les autres** grâce au développement des modes d'apprentissages collectifs, la participation à des communautés d'apprentissage et de savoir-faire
- **Apprendre en situation de travail** : accompagner le développement des compétences au plus près de l'activité de travail, grâce au tutorat

Elles font l'objet d'accompagnements humains différenciés.

Des possibilités toujours plus riches



Apprenants

Development Objectives

Sensibilisation

Category:

Les émotions dans le management
Type de formation: Programme Progression: InProgress

Qu'est-ce que l'intelligence émotionnelle ?
Type de formation: Cours en ligne Progression: InProgress

Assister à un séminaire
Type d'activité: Progression: 51% Date d'échéance: 17.

Un plan de développement personnalisé à l'initiative du salarié ou de son manager

Playlists - Alain

Créé Suivi

Design thinking
Créé par Alain (anci) Playlist (groupé) 0 fans Suivre

Agilité
Créé par Alain (anci) Playlist 0 fans Ne plus suivre

Des playlists permettant de compiler des contenus, y compris externes, et de les partager



On The Job Training pour évaluer la mise en pratique en situation de travail à l'issue d'un apprentissage

Conseillé pour Alain

Customer Essentials Tour 2016 - Essenti...
2 heures, 30 minutes

Customer Essentials Tour 2016 - Les ...
2 heures, 30 minutes

Anti-corruption policies - Web B...
1 heure

Formations les plus populaires

Customer Essentials Tour 2016 - Essenti...

parcours_test_video bis

How to Pick a Career (That Actually Fi...

Des recommandations personnalisées grâce au machine learning

Merci

