

LE

MAGAZINE D'INFORMATION DES CADRES SUPÉRIEURS
ET DIRIGEANTS DU GROUPE ORANGE



mag

N°83

1er semestre 2018



Convention 22 juin 2018

Orange Campus

La vie de l'ACSED

Les activités en régions

Orange Accessibilité

Orange, toujours plus innovant

Le billet de l'ACR

Convention
22 juin 2018
Orange Campus

Plus de 2 000
 adhérents
 nous font
 confiance

L'ACSED,
 La force et la solidarité
 d'un réseau

Nos priorités :

- **Intervenir** dans les grands dossiers de l'entreprise pour **défendre** les **intérêts matériels, moraux et juridiques** des Cadres supérieurs et Dirigeants
- **Affirmer** la place des Cadres supérieurs dans la réussite du Groupe
- **Constituer** un réseau de soutien collectif et individuel pour nos adhérents.



www.acsed-orange.com

Rejoignez-nous !

Coupon à retourner complété et accompagné de votre règlement à :

ACSED 57, rue Albert 75013 PARIS

Nom : _____ Prénom : _____
 Date de naissance : _____ Entité : _____
 Niveau de fonction : _____
 Adresse professionnelle : _____
 E-mail pro : _____
 Tél. : _____ Mobile : _____
 Adresse personnelle : _____
 E-mail perso : _____

MONTANT DES COTISATIONS

IV.1 - IV.2/Bande E	55 €
IV.3 - IV.4/Bande F	75 €
IV.5 - IV.6/Bande G	95 €
Conjoint	50 % de l'adhésion*
TPS	70 % de l'adhésion*
Tarif découverte**	30€

* Non cumulable avec le tarif découverte
 ** réservé uniquement aux nouveaux adhérents

Virement

Etablissement	Guichet	Compte	Clé Rib
20041	00001	0166129F020	42
IBAN : FR61 2004 1000 0101 6612 9F02 042			
BIC : PSSTFRPPPAR			

Règlement à l'ordre de l'ACSED

- Par chèque joint
 Par virement
 Par CB via le site

Date et signature

CLOUD ACT US vs RGPD UE !

En ratifiant le Cloud Act ⁽¹⁾ en catimini dans un épais document de plus de 2 200 pages le 23 mars 2018, tout juste deux mois avant la mise en œuvre de la directive européenne sur la protection des données - RGPD - ⁽²⁾, l'administration américaine a une fois encore élargi ses prérogatives au monde entier. « Une nouvelle manifestation de l'extraterritorialité du droit américain » selon l'expression de la CNIL !

Un court-circuitage politique de tout premier plan selon d'autres sources...

Quel a été le fait déclencheur du Cloud Act ? Une bataille judiciaire opposait depuis plus de 5 ans Microsoft et le gouvernement américain. En cause, un mandat de perquisition délivré par le gouvernement visant à obtenir le contenu d'un compte e-mail d'un présumé trafiquant de drogue dont les données étaient conservées dans un des nombreux centres d'hébergement de Microsoft hors des Etats-Unis. L'argument principal de Microsoft tenait en une phrase : « Un hébergement de données à l'étranger est soumis au droit national où il est situé ». L'enjeu en était le principe d'extraterritorialité, en clair envisager la possibilité d'un Etat d'étendre l'application de son droit au-delà de ses frontières. La Cour suprême avait décidé de se saisir de l'affaire...

Ce ne sera plus nécessaire... le Cloud Act octroie au gouvernement US l'accès à l'ensemble des données personnelles de n'importe quel citoyen, peu importe sa nationalité, du moment que les données sont

stockées chez des hébergeurs américains et peu importe la position géographique du data center, et ce sans avoir à saisir un tribunal et bien évidemment, sans avoir à le notifier aux personnes concernées. Cette loi permet donc aux USA de contraindre les firmes américaines à fournir des données stockées sur leurs serveurs (Google, Facebook, Twitter, Amazon, WhatsApp, etc.).

Cette situation extrêmement inquiétante a été dénoncée par plusieurs associations de défense des droits de l'Homme ! Les associations de défense des consommateurs sont vent debout. Réaction de la Commissaire européenne à la Justice, aux Consommateurs et à l'Egalité des genres, **Vera JOUROVA** : « Le

Congrès US a adopté le Cloud Act dans une procédure accélérée, ce qui réduit les chances de dégager une solution compatible entre les systèmes américain et européen ». Euphémisme !

Du côté européen, depuis le 25 mai 2018, le RGPD ou GDPR a pour ambition de renforcer les droits des citoyens... contre les géants du net certes mais pas seulement. Ces nouvelles mesures doivent permettre de mieux protéger les données personnelles des internautes européens et de renforcer certains de leurs droits. Le RGPD rend responsable les acteurs économiques vis-à-vis de tous les citoyens européens, salariés compris.

En France, la CNIL - transformée en Autorité de régulation -, dans un premier temps contrôlera la mise en mouvement par les entreprises plutôt que la complète conformité au règlement. Dans un deuxième temps, en cas de non application de lourdes sanctions pourraient être infligées allant jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du CA mondial, le montant le plus élevé étant retenu !

En installant leurs data center en France, certaines multinationales US tentent de rassurer les clients français en « leur apportant toutes les garanties qu'ils attendent en termes de sécurité et de conformité au RGPD ».

Le Cloud Act vise à faciliter l'accès par les autorités américaines aux données stockées à l'étranger par des entreprises américaines dans le cadre exclusif d'une procédure judiciaire. Sachant que le RGPD ne protège pas les individus contre l'accès à leurs données par les autorités dans le cadre d'une enquête et que l'accès aux données s'inscrit dans le cadre d'un mécanisme de coopération judiciaire, l'Union européenne a acquiescé. D'autant que le Cloud Act prévoit en retour un accès par les gouvernements étrangers aux données stockées par des entreprises américaines. Une façon habile de calmer



Magazine d'information édité par

ACSED Orange

57, rue Albert - 75013 PARIS

Tél : 01 45 86 07 45 - Fax : 01 45 86 85 99

Mail : acsed-orange@orange.fr

Site Internet : www.acsed-orange.com

Directeur de la publication

Guy SALZIGER

Rédacteur en chef

Thomas TRAISSAC

ont collaboré à ce numéro

Samuel AUDART, Elane CAHUZAC, Gilles CAREL,

Martine COUSIN, ERIC LEBLANC, Bernard

MALTESTE, Marie-Anne TOURNAIRE et Laurence

VARLET.

Photos

Zohair BIAOUI

Conception - réalisation - impression

ALBIZIA COMMUNICATION 06 60 23 16 89

les esprits et de faire montre de réciprocité transfrontalière.

De fait, le Cloud Act est une véritable riposte au RGPD.

Le RGPD est en effet piétiné par le Cloud Act en particulier son article 48 qui précise notamment que les demandes de données par un pays tiers doivent être effectuées dans le cadre d'un accord international ... alors que la nouvelle loi américaine est parfaitement unilatérale. Un coup d'épée dans l'eau ?

Alors Cloud Act US vs RGDP UE, qui sera le plus fort ?

Espérons que l'avenir donnera raison à la Présidente de la CNIL qui dans son rapport d'activités 2017 et enjeux 2018 présenté le 10 avril déclarait à propos du RGDP : *« L'enjeu est conséquent. Il va apporter aux acteurs économiques, privés et publics, les garanties, la sécurité juridique qu'ils sont en droit d'attendre. Si nous réussissons ce pari, alors nous aurons potentiellement un standard mondial »*.

Belle et noble ambition à laquelle nous souscrivons. Il n'en demeure pas moins que la question de la souveraineté n'a jamais été aussi présente dans le

choix des hébergeurs. La bataille mondiale de la protection des données avec notamment l'explosion attendue de l'Internet des objets, sans oublier l'hégémonie des plateformes US s'annonce tonique.

Signalons par ailleurs que certains économistes soulignent la surréglementation pénalisante tel **Nicolas BOUZOU**. Pour lui *« le RGPD part d'une bonne intention : protéger les consommateurs européens contre l'utilisation frauduleuse de leurs données personnelles »*. Qui pourrait être contre ? Sauf que la morale ne fait pas la puissance. Le RGPD introduit une grande complexité et des coûts importants pour les entreprises ». Surtout, pour lui : *« Cette directive n'est pas adaptée à la nature du cycle d'innovation actuel porté par des algorithmes d'autant plus performants qu'ils utilisent un grand nombre de données »*.

Une question essentielle demeure, celle du poids de l'Europe dans la compétition mondiale du numérique. De nombreux acteurs dont des start-up appellent à un sursaut et lancent des appels *« à assumer sa vocation d'innovatrice pour le monde »*⁽³⁾.

A méditer...

Guy SALZIGER
Président de l'ACSED

(1) *Clarifying Lawful Overseas Use of Data* ou clarification de l'utilisation légale des données à l'étranger

(2) *RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données)* ou *GDPR (General Data Protection Regulation)*

(3) *L'Appel des Cadets lancé le 18 juin 2018* <http://www.economiamatin.fr/news-appel-cadets-startup-nation>



Plus de 200 Acsédiennes et Acsédiens étaient au rendez-vous de notre Convention du 22 juin dernier et celle-ci s'est déroulée dans une ambiance amicale et conviviale.

Nos nouveaux adhérents de l'année ont été accueillis par **Catherine RENÉ**, pilote de la Commission Networking.



Tout nouveaux tout beau !

Ce fut ensuite au tour de Christophe RUFIN de nous présenter le nouveau site de l'ACSED et l'évolution de notre logo.



WHALLER : une autre manière de réseauter.

La venue et la présentation de Thomas FAURÉ, jeune Président Directeur Général fondateur de Whaller, a fait sensation par son dynamisme devant l'assemblée réunie ce 22 juin.

Que dire sur ce nouveau compte, ce réseau social personnel et professionnel en sphères étanches, qui protège les données des personnes et des entreprises par un codage ?

Et pourquoi Whaller ?

Cette *start-up* a été créée en 2013. Elle est due à la volonté d'un homme passionné de code et de biométrie, générateurs d'innovations, fier de mettre en valeur la French Tech. Il veut faire face à l'appétit pantagruélique du mastodonte Facebook. C'est Le Petit Poucet devant l'Ogre mais qui n'a même pas peur.

Whaller : c'est d'abord aucune publicité, ni de contenu intrusif : l'utilisateur choisit ce qu'il publie.

Au départ, Thomas, jeune ingénieur salarié de SAFRAN, avait été missionné dans la recherche de la coloration des empreintes digitales avec un potentiel de brevets mais il démissionne après une forte déconvenue.

La technologie de demain n'existe pas encore et pour protéger les données "utilisateurs", il s'attaque à un modèle qui est humainement supérieur aux GAFAM. C'est l'émergence de la 1^{ère} plate-forme européenne qui s'appuie sur des serveurs sans ramification avec les hébergeurs américains (OVH, Athos et peut-être Orange ?). De plus le nouveau règlement européen (RGPD) entré en vigueur le 25 mai 2018 va dans le sens de la protection des informations de la vie personnelle des individus.

Cette volonté de contrer ces grands empires, c'est « chevaleresque » et pas seulement. Il y a dans cette création une prise de conscience de reconquête de la liberté de chacun.

A titre d'exemple, 20 % du trafic de Whaller vient de Chine. On constate que les étudiants Chinois ne peuvent pas communiquer à partir de la France avec leur pays pour cause de censure.

Alors quelles différences dans cette expérience qui compte déjà plus de 200 000 utilisateurs pour environ 10 000 réseaux hébergés (Pôle Emploi, la Fédération Française de Tennis, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche avec des travaux menés avec des grandes Ecoles comme HEC) ?



Trois principes dans l'ADN de Whaller : protection, sérénité, maîtrise.

- L'importance est primordiale dans la protection des données. Elles appartiennent à l'utilisateur. Elles ne

Orange Campus

sont donc pas exploitées car il n'y a pas d'ingérence de la publicité, conséquence directe positive de sphères étanches.

- C'est un réseau social qui sécurise les parents soucieux en matière d'éducation de leurs enfants. C'est avec une plus grande sérénité qu'ils confient à leurs enfants mineurs un outil de communication qui les protège de nombre de sites parasites inadaptés à leur âge. La responsabilité nécessite le contrôle.

- Plus largement en ce qui concerne les entreprises, c'est la garantie de protéger leurs informations stratégiques exposées au monde. Whaller assure un environnement neutre exclusivement dédié à celui ou ceux qui ont le droit d'y accéder. Elle fournit cette garantie numérique bien trop entamée aujourd'hui par Internet.

Enfin qui ne rêve pas de trouver moins d'emails qui ne présentent aucun intérêt direct.

Les flux ne sont pas mélangés ce qui permet de structurer les informations, de les contextualiser. Chacun a sa place et chacun est à sa place et peut trouver le temps de mieux se concentrer grâce à l'espace-temps dégagé. Ce peut être un gros avantage dans le monde de l'entreprise.

- En ce qui concerne le 3ème principe, la maîtrise se fait grâce à des interfaces intuitives et claires SANS OUBLIER que l'on peut SAVOIR à tout moment qui a lu les messages et que l'on peut les supprimer DEFINITIVEMENT selon sa volonté. On a donc le contrôle sur ses données, sur son image mais également le droit à l'oubli sur le réseau privé Whaller.

Quel financement si la publicité ne fait pas sa loi ?

Mais alors comment est financée " cette plate-forme de réseaux sociaux privatifs dédiés, qualifiés, circonscrits, modulables, plurifonctionnels et personnalisables " quand la publicité en est complètement écartée dès lors qu'elle fait partie du fonds de commerce des GAFAM ?

Par la vente de SOFT, des offres différenciées selon les besoins :

- une offre standard gratuite qui donne accès à de nombreuses fonctionnalités.
- Pour aller plus loin et avoir des fonctionnalités plus professionnalisantes : kanban avec des tâches, agendas

des événements, box où ranger ses documents...

Le tarif commence à 3 euros par mois par utilisateur et est dégressif.

Cette vision pour les organisations de pouvoir agir au sein d'éco-systèmes protégés et de sphères thématiques étanches suscite de l'enthousiasme et Thomas Fauré nous a fait partager le sien au cours de cette intervention de grande qualité.

ORANGE : Un employeur Digital et Humain

L'agora d'Orange Campus était au grand complet pour accueillir pour sa première participation à une Convention ACSED, **Brigitte SABOTIER**, Directrice des Ressources Humaines d'Orange France venue partager sa vision « Ressources Humaines » dans le contexte de transformation permanente que nous vivons au quotidien et échanger sur les évolutions majeures en cours à l'ère de la révolution digitale qui touche les entreprises, les salariés, les clients, la société civile dans son entièreté.



Après une rapide présentation où **Brigitte SABOTIER** a évoqué sa carrière principalement dans le domaine RH, elle a rappelé les enjeux d'adaptation pour Orange et en particulier Orange France forte de ses 70 000 salariés.

L'enjeu principal est de construire le socle de compétences qu'il nous faudra en 2025. Ce qui se joue aujourd'hui pour nous et pour nos concurrents, c'est de rester en tête dans cette « course des compétences » pour bien nous préparer aux métiers de demain. Nos valeurs d'écoute, de bienveillance, de solidarité, le

droit à l'erreur, sont tout autant importantes à acquérir voire à développer que la maîtrise de nos compétences techniques - notre ADN - qui font d'Orange le leader incontesté que nous savons. Nos postures comme la confiance, l'empathie Client, l'ouverture d'esprit doivent nous servir à faire la différence face à ce monde en perpétuel mouvement.

Après ces propos introductifs, **Brigitte SABOTIER** s'est prêtée au jeu des questions/ réponses.

ACSED : le digital, un enjeu de toute entreprise, comment faciliter son appropriation et éviter des disparités d'appropriation ?

Brigitte Sabotier : le digital est une formidable opportunité pour aller vers plus de valeur, il modifie cependant nos usages mais également nos métiers et pratiques professionnelles. Aussi il est essentiel d'accompagner l'ensemble de nos équipes sur les évolutions qu'il induit et veiller à ne laisser personne au bord du chemin. Le digital, dans la relation client, monte en puissance et devient le canal préféré des clients pour de nombreux services. Cette progression usages se voit notamment dans l'appétence aux réseaux sociaux.

ACSED : l'accord sur la reconnaissance des compétences et des qualifications : quel bilan depuis sa signature en 2017 ?

BS : cet accord est fondateur. Il est clé pour l'entreprise dans la nouvelle approche recherchée : mettre en priorité l'accent sur les compétences de demain et non plus sur les activités et le poste de travail comme nous le vivons depuis toujours. C'est une nouvelle logique et pour ce faire, la mise à jour du référentiel métier a été engagée. Passer de 400 métiers à une centaine n'est pas aisé et reste un exercice qui demande du temps. Or les métiers évoluent de plus en plus vite. L'enjeu est donc de construire des repères métier dans lesquels les salariés peuvent se reconnaître aujourd'hui et demain. L'intention de cet accord est essentielle mais sa mise en œuvre opérationnelle doit faire l'objet d'une attention toute particulière. Ce qu'il faut souligner également, c'est l'évolution de la logique de recrutement qui s'affranchit de la notion de grade que nous connaissons bien et qui a prévalu depuis toujours. Ce qui est maintenant mis en valeur, ce sont les compétences.

ACSED : quels sont les métiers qui vont disparaître,

ceux qui vont apparaître ?

BS : Il est important de préciser que le but de l'accord n'est pas de faire disparaître des métiers, juste de les regrouper sur la base de socles de compétences propres à de nombreux métiers.

ACSED : dans cette évolution, comment les managers sont-ils accompagnés ?

BS : Nous avons lancé un programme d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord avec des ateliers destinés aux managers pour les aider à évaluer les compétences de leurs collaborateurs et à pratiquer le feed-back. Plus globalement nous avons un programme d'accompagnement managérial intitulé Manager2020 sur lequel nous avons des retours très positifs. Nous complétons ces approches en encourageant le co-développement entre pairs et le partage de bonnes pratiques. Le rôle du manager évolue et va être complété par de nouveaux rôles d'accompagnement pour garantir la proximité et le développement des collaborateurs. Par exemple, le rôle de coach agile est une autre manière d'accompagner la transformation et la montée en compétences sur les nouvelles formes de travail.

ACSED : quelles recettes pour aller plus vite ?

BS : Il faut accepter de se donner du temps, le temps de l'appropriation. Il faut se doter d'espaces d'échange. Nous travaillons actuellement sur notre culture managériale. Nous sommes allés rencontrer les managers dans toutes les DO et nous avons engagé un travail avec des Millenials pour connaître leurs attentes. Nous envisageons dès cette rentrée de travailler avec les réseaux de managers pour diffuser ces travaux et construire collectivement ces nouveaux repères pour la communauté managériale d'Orange France !

ACSED : des territoires très étendus, des rapprochements d'unités notamment des UIs. Comment concilier management de proximité et distance ?

BS : la proximité est dans notre ADN. Pour la communauté managériale et pour la fonction RH qui s'attache chaque jour à agir au plus près des besoins des équipes. Elle est une valeur essentielle. Dans le même temps nos évolutions démographiques et notre choix de rester présents sur l'ensemble des territoires fait que nos équipes sont parfois dispersées

Orange Campus

et que nos managers et nos RH doivent de plus en plus se déplacer pour garantir la proximité. Nous devons imaginer et repenser des modes de fonctionnement qui permettront d'assurer une proximité pour tous au quotidien tout en préservant le temps manager et RH. Certaines entités ont par exemple nommé des « managers et/ou de DRH de site » qui garantissent la proximité et assurent le suivi des salariés de l'ensemble d'un site quel que soit son entité de rattachement, gommant ainsi les « silos ». Nous envisageons d'autres pistes pour renforcer la proximité. Nous souhaitons co-construire cela avec nos managers et nos RH.

ACSED : quid des nouvelles méthodes de travail à Orange France ?

BS : nous travaillons beaucoup sur l'agilité que nous souhaitons développer pour tous. Sur le mode projet, nous avons engagé un programme de développement de compétences principalement centré sur la méthode SAFE de manière à pouvoir développer le nombre de projets produits en mode agile de bout en bout.

Plus largement et pour l'ensemble des collaborateurs, nous avons engagé un programme de développement de la culture agile pour développer l'initiative, le *test & learn*. Nous avons par exemple des sessions en cours de *Design Thinking* avec Faber Novell.

Pour la fonction RH, la filière a conçu un programme appelé AGILITOUR avec des relais formés sur l'agilité qui vont sur le terrain à la rencontre de leurs collègues pour leur présenter les principes de l'agilité et les aider à résoudre des cas concrets en mode agile.

ACSED : quelles relations entretenons-nous avec les start-up ?

BS : nous travaillons avec les *start-up* sur différents projets et proposons à nos salariés des immersions dans certaines d'entre elles. Nous avons quelques partenariats en réflexion ou en cours de construction, par exemple avec une *start-up* qui propose des formations en ligne sur les compétences de demain.

ACSED : comment donner les clés aux managers pour recenser les compétences, notamment celles acquises sur des postes précédents, voire en dehors de l'entreprise ?

BS : dans l'accord sur la reconnaissance des compétences et des qualifications c'est bien pris en compte et

précisé. Nous travaillons sur un module de formation spécifique et un portail sur l'évaluation des compétences.

ACSED : si un manager n'est pas aux attendus en terme de posture, quelles actions engagez-vous ?

BS : je crois beaucoup à l'exemplarité. Si nous sommes alertés lorsque des managers n'incarnent pas les valeurs que nous défendons, nous prenons en charge l'analyse des situations et nous donnons les suites qui conviennent. C'est un devoir de l'entreprise. Nous accordons à ces situations toute l'attention qu'elles exigent.

ACSED : comment faire évoluer les EI, sur des outils d'hier ?

BS : La difficulté de l'entretien individuel tel qu'il existe aujourd'hui, c'est qu'il embarque aussi bien un échange sur les compétences, sur la performance mais aussi sur le projet professionnel. Nous avons besoin de faire évoluer la démarche pour renforcer l'échange sur les compétences, le rendre plus fréquent et développer la pratique du *feedback*. Pour cela, nous devons accompagner nos managers. Des ateliers à leur attention sont en cours dans plusieurs DO (Direction Orange) et DN (Direction nationale).

ACSED : quid des mobilités, de la fluidité dont on parle très souvent ?

BS : Dans un monde en mouvement avec des besoins de compétences en perpétuelle évolution, la fluidité est essentielle. Nous travaillons au développement des parcours dans les bassins d'emploi. Nous devons améliorer notre capacité à anticiper l'évolution des activités sur chaque territoire et sur les compétences qu'elle requiert. C'est la condition nécessaire pour construire des parcours professionnels en lien avec les besoins de l'entreprise avec de facto, une politique d'accompagnement localisée, puisque centrée sur les besoins spécifiques de chaque géographie.



ACSED : comment allez-vous rendre attractifs certains bassins d'emploi ?

BS : nous allons proposer des solutions attractives pour faciliter la mobilité sur certains bassins notamment en tenant mieux compte des impacts familiaux par le biais de dispositifs d'accompagnements spécifiques. Il y a parfois aussi tout simplement un besoin de mieux faire connaître ces bassins et de faire savoir qu'ils recrutent.

ACSED : quels métiers seront ceux de demain et comment se fera la transmission des savoirs d'aujourd'hui ?

BS : comme je l'ai déjà précisé, nous passerons de près de 400 métiers existants, à un peu plus de 100 métiers, ce sont de grands enjeux et des défis à relever avec un maximum d'anticipation.

Cette transmission du savoir par une montée en compétences ne sera possible qu'en associant plusieurs composantes à différents niveaux :

- un investissement fort en développement de compétences qui permettra la diffusion de cette nouvelle culture avec une montée en puissance des « soft skills »,
- un appui managérial avec une implication au plus près des équipes. Les managers jouent un rôle essentiel dans l'entreprise de partage, de transmission dans la mise en œuvre des transformations. Rester à leur écoute, les rassurer si besoin, c'est précisément un facteur déterminant dans la réussite du changement que nous souhaitons conduire.

Les changements que nous vivons ne sont pas seulement ceux de notre entreprise mais de la société

toute entière. Les évolutions induites par le digital sont sociétales. Il faut les accompagner avec bienveillance et au rythme de chacun. Au-delà des actions que nous avons engagées pour nos salariés, nous avons aussi mobilisé des moyens en créant notamment par le biais de notre Fondation Orange des maisons digitales qui permettent de développer des compétences de base sur les usages digitaux pour des personnes en difficulté.

Enfin, sur les métiers de demain pour Orange, on peut évidemment souligner l'importance des compétences dans le domaine de la sécurité. Renforcer la confiance numérique par la sécurité des données est un enjeu clé pour Orange.

En conclusion de son intervention, **Brigitte SABOTIER** a tenu à revenir sur le sens donné à cette transformation que nous vivons.

« Dans notre entreprise qui a choisi de se différencier par l'excellence de sa relation client qu'elle veut incomparable, l'enjeu des compétences est fondamental. Plus que jamais, les femmes et les hommes d'Orange sont notre plus grande richesse. L'adaptation des compétences dans un marché en forte évolution doit être notre priorité. Nous avons des atouts sur lesquels nous appuyer pour relever ce défi : des managers engagés qui au quotidien donnent du sens et accompagnent leurs équipes. Nous devons également continuer à nourrir un dialogue social constructif et continu pour que toutes les forces de l'entreprise contribuent à accompagner ces changements dans les meilleures conditions ».



Regarde mon village
Les sentiments voyagent, tu respires
Le Human Inside
Le long du rivage
Les oiseaux qui s'engagent ou tourment la page
Et toi tu manages

Dans l'Human inside, Human Inside
Got to get you into my life
Human Inside, pas Mister Hyde
Il y a dans tes yeux une étincelle
Intemporelle

Quand tu voyages, tu t'connectes
Tout'l'monde est à portée de main
Nos échanges à distance sont devenus
possibles
Mais toi tu restes Human Inside

Le fil du temps qui passe
Traverse ton visage et le soleil



Human Inside



Jean BARDET
Auteur compositeur

La vie est une rivière
Qui coule et se déverse à pas lents
Comme Human Inside
Human Inside,
Human Inside

Le temps s'enfuit, je lui cours après
Human Inside, c'est l'olympiade,
Tu peins toutes les données sur aquarelle
Elles fondent en nuage
Quand tu voyages, tu t'connectes
Tout'l'monde est à portée de main
Nos échanges à distance sont devenus possibles
Et toi tu restes Humain Inside

Même au travail, tu retiens
Une nouvelle expérience de vie
Aujourd'hui, plus que jamais
Les gens ont besoin de se retrouver
Dans l'Human inside



Convention du 22 juin

Nos Partenaires



Marc MAOUCHE a annoncé l'élection en vote direct de **Luc MARINO**, membre de L'AASGO, au Conseil

d'Administration d'Orange, l'actionnariat salarié étant la partie prenante la plus fidèle. La prochaine échéance se déroulera en 2020 avec pour objectif : 10 % de droits de vote.



La **GMF** partenaire depuis 20 ans offre avec GMF Vie des frais d'adhésion privilégiés et propose des pré diagnostics sur les donations et successions. Une interface sur la thématique des préventions a été mise en place entre la GMF et Orange.

Gervais PELLISSIER, Directeur Général Délégué

Les débuts et la Finance

Arrivé chez Orange, France Télécom à l'époque, en Espagne pour diriger le rapprochement entre Amena, Wanadoo Espagne et France Télécom Espagne, **Gervais PELLISSIER** a été nommé Directeur financier fin janvier 2006.

Avec ses nouveaux collaborateurs et fort des 22 ans qu'il a passés chez Bull, il a réussi à mettre en place une culture de gestion industrielle et de la compréhension du métier par les contrôleurs de gestion, de l'importance de créer de la valeur ajoutée et la façon dont on gagne et perd de l'argent. Tout cela a notamment facilité une réduction très importante de la dette : à son arrivée il en y avait encore presque 40 milliards et quand il est parti il n'en restait que 27. Toute l'entreprise a fait ensemble cet effort.

Il espère avoir aussi réussi à changer l'image des financiers : pour que la direction financière ne soit pas associée à l'image de réduction des coûts - elle est en

charge du contrôle de gestion et de tous les indicateurs, pas uniquement de la réduction des coûts, pas uniquement de la trésorerie.

Et l'Europe ?

En ce qui concerne l'Europe, Gervais, en se sentant très profondément européen, a adoré s'en occuper. Dans tous nos pays en Europe il y a une espèce de ferveur autour de la marque qui est extraordinaire - par exemple en Moldavie, pays de 3 500 000 habitants entre l'Est et l'Ouest, y compris culturellement, pour un jeune, travailler dans le numérique c'est aller chez Orange.

Il aimerait bien qu'en France aussi on revienne à se dire : « *Je voudrais travailler dans le numérique et donc chez Orange* ». C'est une chose pour laquelle nous devons tous travailler car les derniers classements sortis des écoles de commerce et d'ingénieurs montrent qu'on est loin d'être le premier choix. Il faut qu'on retrouve cette image parce que c'est un enjeu essentiel pour le développement dans le futur.

L'Europe, c'est la convergence : nous avons pris le virage, dans tous les pays où nous sommes présents, de la convergence fixe et mobile. Nous l'avons pris plus vite que beaucoup de nos concurrents et avec plus de réussite, malgré de certaines difficultés ici ou là.

Orange est un Groupe qui peut apporter énormément de satisfaction dans le développement personnel, dans la diversité et c'est pour ça que nous aimons cette entreprise – il vit cela au quotidien.



ACSED : quelle est votre feuille de route pour le nouveau poste et quel champ va couvrir la transformation : RH, le management, le leadership, l'optimisation des coûts, la structure, les partenariats, la digitalisation, l'organisation, l'innovation... ?

Gervais PELLISSIER : « Préciser la feuille de route c'est aussi lire entre les lignes. Dans le communiqué d'annonce de la nouvelle équipe, nous avons dit que **Ramon FERNANDEZ** était en charge de la finance et de la performance, ce qui veut dire qu'on dissocie d'une certaine façon transformation et performance. Cela ne veut pas dire que ça ne vise pas aussi à l'amélioration de la performance économique, mais ce n'est pas l'objectif principal de la transformation.

Ce que nous voulons faire, c'est améliorer et transformer nos façons de travailler pour et à travers l'expérience de nos clients.

D'où le fait de mettre dans l'équipe transformation l'équipe de **France HÉRINGER-JALLOT**. La ligne directrice de la transformation du groupe c'est clairement le client.

La deuxième ligne directrice est le salarié, ce qui explique l'arrivée de l'équipe de **Philippe TRIMBORN**, qui travaille à travers Oz, les outils digitaux comme Plaza et l'expérience salarié, ainsi que le conseil interne.

Le troisième volet, c'est le projet Bridge : un symbole d'une nouvelle manière de travailler ensemble grâce à l'environnement de travail, un symbole qui ira au-delà de concerner juste le siège du Groupe à Issy-les-Moulineaux car beaucoup d'autres projets sont en cours ou prévus.

Le point majeur de la feuille de route, c'est retrouver de l'agilité, l'envie de travailler ensemble, plus simplement, plus rapidement.

Il y a bien entendu un côté stressant à tout changement mais notre rôle de manager c'est aussi d'assumer une partie de ce mouvement pour nous et pour nos collaborateurs. C'est à nous d'intégrer un peu plus que ce qu'on demande à l'ensemble des salariés d'Orange.

Il faut être conscient qu'il n'y a jamais de position acquise ; tous ceux qui sont aujourd'hui sur le front commercial en France, que ce soit chez OBS ou chez Orange, le savent. Ce qui veut dire qu'il faut tout le temps être en mouvement. Dans le business on est en guerre de mouvement en permanence sur un terrain qui bouge, sur des nouveaux terrains. Avec la banque par exemple, nous cherchons les nouveaux concurrents et nous essayons de gagner des parts de marché : nous sommes à l'offensive.

Une culture managériale adaptée, un esprit d'initiative, une confiance renouvelée dans nos pairs, nos collaborateurs, nos chefs et dans nous-mêmes, du courage pour prendre des risques et la capacité d'accepter

l'échec, la simplicité dans nos relations – tout cela fait partie du changement culturel qui s'ouvre à nous.

La Transformation, c'est aussi de travailler sur les grands processus transversaux du Groupe : d'allocation de ressources, de décision, d'innovation : pour les alléger et les rendre plus efficaces.

Chacun d'entre nous peut apporter sa pierre, Orange est ouvert à toutes les suggestions. La réussite passera par la participation du plus grand nombre y compris ceux qui sont contre.

Nous sommes tous tellement divers : en compétence, en expérience professionnelle, en histoire personnelle. Nous devons essayer d'embarquer tout le monde. Chacun doit et peut y trouver sa place avec un sentiment d'utilité. »

ACSED : une demande forte des Agences Entreprises : « Simplifiez-nous la vie ! Et cela va se voir dans nos résultats ! »

GP : « Je crois qu'il faut être prêt à se dire que nous avons des priorités communes entre le monde de l'entreprise, le grand public et la technique. Les priorités du quotidien ne sont pas toujours alignées, contrairement aux grandes priorités.

Néanmoins, les choses évoluent ; à titre d'exemple : lors d'un récent séminaire qui s'est tenu entre les équipes dirigeantes d'OBS et d'Orange France la journée s'est passée à discuter dans un climat constructif, avec une volonté claire d'avancer sur les sujets communs. Ça peut prendre un peu de temps, mais les choses changent. »

ACSED : « le lâcher prise », c'est quelque chose qui intéresse de plus en plus les grandes entreprises pour réussir les transformations. Par exemple Accenture qui a fait l'acquisition récemment d'Octo, une société de conseil, pour s'inspirer de son modèle de management qui est basé sur le système des tribus un peu comme Spotify.

Chez Orange est-ce que ce genre de réflexion est dans le « pipe » et comment réfléchit-on à faire évoluer notre modèle de management ?

GP : « C'est déjà mis en place dans certains endroits du Groupe comme en Espagne, puisqu'Orange Espagne a commencé par réorganiser les équipes de la marque Jazztel en mode agile. Ça fait 600 personnes et l'objectif d'Orange Espagne est d'avoir la moitié des effectifs organisé en tribus et escadrons, pour franciser les noms utilisés dans le temps. Il y a un vrai travail social à faire

Orange Campus

qui change le rôle du manager. Ce n'est plus toujours un rôle d'autorité hiérarchique. Cela change aussi le rapport du manager à ses équipes parce que ce sont les équipes qui s'autogèrent ou qui sont en télétravail.

Il faut accepter que nous n'avancions pas tous au même rythme. Ça, c'est aussi un point important dans une entreprise très égalitaire comme la nôtre, surtout en France. Il faut accepter que certains avancent plus vite que d'autres et c'est à nous, managers, et en particulier au management d'en haut, de s'assurer qu'on garde de la cohérence et qu'on ne déborde pas.

Il faut que chacun trouve ce qui fait sa force, c'est notre force collective et il faut accepter la diversité entre nous comme dans une famille. »

ACSED : à la direction de l'exploitation du SI, dans le cadre de Oz, nous nous posons la question de monter une structure de free-lance au sein d'Orange est-ce que ça vaut le coup ou est-ce risqué ?

GP : « Ce n'est pas parce que c'est risqué qu'il ne faut pas le faire. Je suis plutôt pour essayer des choses : Orange étant une structure suffisamment importante pour tenter des expériences différentes sans mettre en péril l'ensemble de l'entreprise. Il va falloir accepter peut-être que certains de nos collègues qui arrivent, notamment la jeune génération, travaillent différemment.

Je crois qu'il faut accepter la diversité des modes de travail mais penser à rester une entreprise juste et équitable. »

ACSED : pour la partie OBS, dont vous avez pris la présidence, comment cela se passe-t-il entre un Président et un Directeur général ?

GP : « Pour préciser : ce n'est pas une présidence juridique puisqu'OBS n'est qu'une partie de l'activité. Quant au mode de fonctionnement, j'ai un bureau au siège d'OBS à Orange Stadium mais je ne participe pas régulièrement aux réunions du Codir d'OBS : c'est vraiment **Helmut REISINGER** qui est le patron hiérarchique de l'ensemble des équipes d'OBS. Je suis un Président non exécutif.

En plein accord avec Helmut, j'accompagne la Direction des Grands Comptes (DGC) vis-à-vis de certains comptes français de grands groupes.

Deuxième sujet sur OBS auquel je veux m'intéresser, c'est la partie développement à travers les fusions-acquisitions.

Troisièmement, je suis là pour aider à retravailler justement le sujet des relations d'OBS avec Orange France ou d'autres entités - mais pas comme arbitre.

ACSED : le fait qu'Helmut soit étranger, c'est un signe d'ouverture forte ?

GP : « Helmut est dans le Groupe depuis de nombreuses années et je trouve que vis-à-vis de nos collègues non français du Groupe, ça donne le signal que l'on peut aussi accéder au Comité Exécutif même si on n'est pas de nationalité française et que l'on n'a pas fait 20 ans de carrière en France.

C'est d'ailleurs plus que juste un signal : je pense que nous avons à apprendre, nous Français, de nos collègues étrangers. En revanche, il faut qu'ils aient envie de travailler dans une entreprise dont les racines culturelles sont françaises.

Mais nous comptons aussi sur eux pour corriger nos défauts et qu'ils gardent un esprit critique tout en apportant une façon de faire. La nomination d'Helmut salue aussi sa réussite dans le redressement de l'international.

Ce que l'on attend de lui, c'est surtout de nous apporter cette culture internationale y compris dans le pilotage des grands clients qui sont presque tous internationaux, eux aussi. »



Guy SALZIGER et Marie-Anne TOURNAIRE ont remercié chaleureusement les intervenants d'avoir consacré leur temps aux membres de l'ACSED et la matinée s'est terminée par le traditionnel cocktail permettant aux uns et aux autres d'échanger leurs impressions.

**Rendez-vous pour la prochaine Convention
le 14 décembre 2018.**

Les activités en régions

ACSED SUD-OUEST



31 janvier 2018 : Les bureaux de l'ACSED-SO et de la FNCS (Fédération des Cadres Supérieurs et Dirigeants de l'Energie) ont choisi de présenter leurs vœux ensemble à Pessac et cela après avoir visité une antenne 4G Mobile Orange et ses équipements.



Un pot et une galette ont clôturé cette belle rencontre.

16 mai 2018 : L'ACSED a proposé de venir découvrir la Réalité Augmentée avec **Pascal PERRIN** intarissable dans le domaine. Pascal est Ingénieur Formation au sein de l'Ecole des Métiers Techniques à Orange France.

Vous avez certainement entendu parler de « **Réalité Virtuelle** » (et ses fameux casques) et de ses applications, ludiques en général. Mais connaissez-vous la « **Réalité Augmentée** » et son application au service de la formation professionnelle ?

Et saviez-vous qu'Orange est un des leaders dans l'usage de cette technologie notamment pour l'avoir mis en œuvre au service de la formation de plus de 40 000 collaborateurs ?

La formation chez Orange est entrée dans une nouvelle ère et elle figurera bientôt au sein de son catalogue de services chez OBS, au profit de ses clients. En effet, pour industrialiser cette conception, un consortium a été créé par Orange, avec différentes

entreprises intéressées par la réalité augmentée : la « **Laval Virtual University** ».

Son blog est ici :

<https://www.orangebusiness.com/fr/blogs/realite-augmentee-reinvente-developpement-competences-techniciens>



Un moment de convivialité a clôturé cet événement où de nombreux échanges ont eu lieu sur nos actualités respectives.

25 mai 2018 : L'ACSED-SO a reçu **Vincent BOUYER**, Directeur Orange Sud-Ouest, comme nous l'avons fait par le passé avec lui et ses prédécesseurs afin de balayer les enjeux et l'actualité du Groupe Orange.



Au travers de leurs questions les adhérents ont pu aborder de nombreux sujets. Par exemple la couverture mobile 4G et l'accord historique avec les 4 opérateurs et le gouvernement et les futurs tests sur la 5G ont ouvert le bal. Puis c'est le retour à la croissance, même si elle reste fragile, qui a animé l'assistance, ou encore l'impact sur le *business* des RIP gagnés, et pour finir la fluidité des cadres sup au sein du Groupe et de la DOSO... Nous avons rencontré un DO à l'écoute, sans langue de bois, un vrai moment privilégié pour les adhérents qui ont particulièrement apprécié cette rencontre.

Eric LEBLANC
Président région Sud-Ouest

La vie de l'ACSED

Les activités en régions



Nous y étions aussi !

ACSED IDF



île de France

10 avril : soirée débat avec Marc Blanchet et Parnasse à la Boutique

Opéra Paris avec la présentation de la Haute École du Service @parnasse : le client, les réseaux, la coopération des équipes entre elles.

Il faut se donner du temps pour penser le long terme, prendre du recul, regarder ailleurs.



D'après Marc BLANCHET « Le rôle du manager

est de savoir faire émerger les talents individuels ». Il nous a confié qu'il était très fier de piloter la direction Orange IDF avec ses collaborateurs. « Nous avons des défis à relever avec les experts qui sont là notamment pour la fibre à très haut débit. ».

Marie-Catherine JUSSERAND a présenté la haute école du service : « Du sur mesure pour nos clients au cercle Parnasse ».



13 juin 2018: Visite du musée des télécoms avec les membres ACSED IDF où nous avons été accueillis par Patrice BATTISTON et René-Pierre BIDAUD.

« Orange passeur d'émotions », c'est la pensée qui vient naturellement à l'esprit au moment de visiter et de parcourir le musée des télécoms et la collection Orange. Du télégraphe de Chappe aux premiers téléphones bilboquets, aux premières cabines téléphoniques, aux câbles sous-marins jusqu'aux smartphones nous avons parcouru dans cette matinée, grâce au talent de conteur de Patrice BATTISTON,



plus de 200 histoires d'innovation et d'inventions, d'évolutions des usages. Sincèrement, j'aurais aimé que mes enfants soient avec nous pour mieux comprendre notre patrimoine, notre histoire sociétale et ce que l'homme est capable de produire comme innovation technologique – quel patrimoine ! quelle richesse ! quelle culture !

Devoir de mémoire, le musée des télécoms avec ses 11 000 pièces est un lieu chargé d'histoire inégalée qui doit continuer d'enchanter nos clients et d'émerveiller petits et grands sur la capacité de l'homme à déplacer des montagnes et relever des défis par la recherche et l'innovation.



Christine DENEAU, Xavier CHAUVEAU, Michel CLERMONT, Christian DE RUBERCY, Sébastien FAUCHER, Solange BUCQUET, Colette COQUERELLE et Thomas TRAISSAC.

Thomas TRAISSAC
Président région IDF





Avec l'ACSED en Midi Pyrénées, les enjeux de l'avenir de notre Groupe se partagent dès maintenant !

Orange Cyberdéfense

La sécurité des Données faisait justement l'actualité (entrée en application du GDPR en mai) quand **Thierry**

BOU, Directeur Commercial région Sud-Ouest d'Orange Cyberdéfense, est venu présenter les activités de cette jeune et prometteuse filiale de notre Groupe.



Face à un contexte réglementaire qui se durcit, à des menaces qui s'intensifient, les 1 200 experts d'Orange Cyberdéfense aident leurs clients à identifier comment protéger ce qui est important pour eux, en leur apportant une réponse globale (audit, conseils, solutions...).

La description des différentes structures qui composent l'entité a permis de mieux cerner leurs champs de compétences et types d'actions (ex : une entité a la capacité à faire fermer des sites identifiés comme « malveillants » partout dans le monde. L'an dernier 20 000 sites l'ont ainsi été à leur initiative).

La forte croissance prévisionnelle des activités (le marché a déjà cru de 20 %) va favoriser l'embauche d'un millier de personnes jusqu'à 2020 ; une entité **Orange CyberAcademy** est déjà en place pour permettre d'accompagner les montées en compétence.

Les adhérents présents ont particulièrement apprécié de découvrir, à l'initiative de l'ACSED, ce nouveau domaine de croissance pour notre Groupe.

La 5G

Avant d'aller représenter Orange à une table ronde consacrée au sujet des 5 G dans un événement de dimension mondiale : le *Toulouse Space Show*,

Emmanuel LUGAGNE-DELPON, Vice-Président Orange Labs Networks, avait gentiment accepté de faire une conférence sur ce même sujet, à l'invitation de l'ACSED Midi Pyrénées.

Devant l'intérêt du sujet et la notoriété de l'orateur, les adhérents avaient eu l'opportunité de convier quelques « filleuls », occasion à la fois de leur faire découvrir l'Association et le type d'opportunité qu'elle procure à ses membres.



La quarantaine de participants n'a eu aucun regret d'avoir priorisé la participation à cet événement sur l'actualité footballistique de ce mardi 26 juin !

En effet, la brillante présentation d'**Emmanuel LUGAGNE-DELPON** leur a fait découvrir les nombreuses facettes de cette « révolution douce » que sera la 5G ; « douce » car il reste encore beaucoup d'éléments conditionnant sa réussite et elle est appelée à se dérouler sur plusieurs années.

Les réseaux sont entrés dans un monde où le changement s'est complètement accéléré, qui présente des incertitudes sur le futur, pour lequel une multiplicité de facteurs interagit et où il peut aussi ne pas y avoir « de bonne réponse » : le « fameux » monde VUCA (*Volability, Uncertainly, Complexity, Ambiguity*), d'ailleurs mis au « menu » de plusieurs séminaires Orange au S1 2018 !

Les réseaux sont des acteurs de ce monde VUCA... en même temps qu'une de leurs victimes. Ils doivent faire face à des flux inimaginables, voire imprévisibles.

Emmanuel a ensuite exposé les différentes étapes d'évolution des réseaux, dont la « *sofwarisation* » qui les révolutionne... comme l'informatique l'avait été il y a une dizaine d'années.

Les mutations qui concernent les réseaux sont énormes.

Le « *Software Defined Network* » qui permet de disposer de réseaux programmables est une des réponses au monde VUCA. OBS commercialise déjà des solutions de cette technologie.

Les activités en régions

La 5G est nativement conçue pour cette configuration, qui repose sur les standards de l'IP.



Emmanuel a ensuite décrit les raisons de la 5G prioritairement par l'explosion des flux et en réponse à l'ère de la connectivité multiservice.

Les promesses de la 5G sont :

de la performance, du débit, des temps de latence excessivement réduits et la possibilité d'accueillir les milliards d'objets connectés qui s'annoncent.

Initiée depuis 5 ans, la réflexion sur la 5G repose aussi sur des innovations technologiques issues de la recherche qui présentait la saturation rapide de la 4G. Il a décrit les principaux acteurs des normes, au sein desquels Orange est très actif puisque notre groupe en est le 3ème contributeur mondial après NTT et ATT.

Il a ensuite détaillé ce qu'il fallait encore approfondir avant que la 5G se concrétise :

- de nouveaux terminaux (attendus pour 2019)
- une nouvelle technologie radio :
 - reposant sur des fréquences, dont on ne connaît pas encore la date de commercialisation (certainement aux enchères) par l'Etat en France
 - faisant aussi appel à une nouvelle génération d'antennes « intelligentes » et moins consommatrices d'énergie, qui pourront être installées sur les sites 4G.
- un réseau d'accès haut-débit.

Tout cela représente bien sûr beaucoup d'investissements. La « monétisation » de la 5G soulève d'ailleurs beaucoup d'interrogations, mais ce déploiement de la 5G est néanmoins estimé préférable (en coût et en bénéfices) à une augmentation capacitaire basée sur la 4G.

En réponse à la question de la « concurrence » entre la Fibre et la 5G, il a précisé que la « généralisation » de la 5G étaient plutôt à l'horizon 2022 en Europe (aux USA prévu à partir de 2019) ; d'ici là la Fibre aurait déjà été beaucoup déployée et elle est d'ailleurs indispensable pour acheminer le trafic issue de la 5G. La 5G pouvant être, selon lui, plutôt une solution complémentaire à la Fibre, pour le « last mile », pour des quartiers excentrés ou de géographie difficile.

Fin juin, en Roumanie, Orange a débuté les premières expérimentations.

Emmanuel a décrit comment cette nouvelle technologie allait pouvoir, par le « slicing » de ses capacités réseaux, répondre à des besoins de services spécialisés imposant une qualité de service optimum garantie, notamment en bénéficiant de cet atout de la latence très faible et permettant de ne plus connaître des « pertes de paquets » comme cela peut arriver dans les transmissions 4G.

Avec une illustration vidéo autour d'un exemple de voiture connectée, qui grâce à ces atouts, permet à son conducteur de voir « à travers » la voiture qui le précède.

Les constructeurs automobiles, de son point de vue, considèrent ces futurs véhicules comme des « terminaux » dans lesquels vous escompterez retrouver tout votre environnement (personnel/professionnel).

En décrivant la feuille de route d'Orange prévue sur la 5G il a confirmé la perspective de couverture des premières villes : Lille et Douai à l'été 2018.

Il a enfin conclu sur l'implication d'Orange pour que ce nouveau réseau, et les normes qui vont la définir, puisse répondre aussi aux besoins des pays en développement, notamment l'Afrique où Orange est un opérateur très présent.

Les participants, à l'issue de cette conférence passionnante et animée par les multiples questions, ont eu le plaisir de pouvoir poursuivre les échanges avec Emmanuel autour d'un pot.



Outre des anciens collaborateurs venus aussi pour le plaisir de le revoir et qui connaissaient la grande maîtrise d'Emmanuel sur ses sujets, ceux qui l'ont découvert ce soir-là ont apprécié sa capacité de vulgarisation de sujets complexes et son accessibilité. Il a aussi apporté une grande attention aux projets et atouts territoriaux évoqués avec ses interlocuteurs.

En conclusion, ce fut une soirée beaucoup plus fructueuse que le match de l'équipe de France du 26 juin... en particulier pour la section Midi Pyrénées qui a aussi enregistré plusieurs intentions d'adhésion !

Samuel AUDART, Président région Midi-Pyrénées et Martine COUSIN

Orange, toujours plus innovant



La direction Accessibilité du Groupe Orange, présente sa nouvelle application en faveur de la communication universelle : Tactile Facile.

Tactile Facile est une application Android permettant la facilitation de l'usage du smartphone. L'application permet aux clients et salariés d'Orange d'effectuer des appels, envoyer des SMS et dans l'avenir accéder aux applications ou à la caméra du téléphone. Une suite d'actions simples avec un usage adapté à divers profils d'utilisateurs. Elle est gratuite pour tous les clients et les salariés ayant un mobile de marque Orange.

Totalement inédite sur le marché, Tactile Facile permet aux personnes âgées ou en situation de handicap d'ajuster, selon leurs besoins, l'interface du téléphone d'une façon intuitive et compréhensible par tous. Que l'utilisateur ait une déficience visuelle ou un handicap moteur, il peut par exemple personnaliser son écran, modifier le mode de navigation tactile ou encore vocaliser entièrement son téléphone.

C'est le téléphone qui s'adapte à l'utilisateur et non l'inverse.

Le principe est simple, plusieurs profils d'utilisateurs sont disponibles au démarrage de l'application pour que l'interface s'adapte selon les besoins du client. L'utilisateur aura juste à sélectionner le profil qui lui correspond le mieux pour ensuite paramétrer son téléphone. Tactile Facile propose cinq profils adaptés :

- Le profil Facile+ : pour les personnes débutantes qui ont besoin de manipuler leur téléphone tactile

facilement.

- Les profils Vision+ et Vision++ pour les personnes malvoyantes (déficience légère ou sévère) avec un niveau d'accessibilité maximal : réglage de la taille des caractères et du contraste, vocalisation des menus, sonification des touches et Zoom.

- Les profils Moteur+ et Microgeste pour les personnes ayant des difficultés de pointage et de manipulation.

Ainsi selon les profils, les fonctionnalités du téléphone seront différentes.

Tactile Facile est un produit évolutif. Orange travaille sur différentes fonctionnalités qui seront embarquées dans les profils existants durant l'année 2018 et prévoit de lancer à l'avenir d'autres profils pour couvrir les besoins de tous nos clients : personnes ayant une déficience visuelle profonde, sans vision, déficience auditive, sans audition, déficience motrice, un profil graphique pour les personnes illettrées, et un profil adapté à une typologie de déficience cognitive.

Tactile Facile est distribué vers tous les mobiles de marque Orange compatibles avec la version 6 d'Android et les versions supérieures le client peut ainsi choisir son modèle de téléphone Android de marque Orange sans être obligé de se limiter à un seul choix de mobile. L'application Tactile Facile est actuellement disponible sur Apps Orange. **Un mini-site consacré à Tactile Facile est disponible sur la.boutique.orange.fr** pour accompagner dans la vie numérique tous nos clients.



François-René GERMAIN,
Directeur de l'Accessibilité du Groupe

Orange à l'écoute de ses retraités ?

Le 27 janvier 2016, j'ai rencontré **Stéphane RICHARD** avec **Guy SALZIGER** pour me faire l'interprète des retraités d'Orange, en particulier des adhérents de notre Amicale, désireux d'une meilleure reconnaissance de la part de leur ancienne entreprise. Je lui avais remis un document précisant les différents points sur lesquels nous souhaitions des avancées concrètes au-delà des avantages limités, kiosque retraité et abonnement RTC !

Le 17 novembre suivant, le Président nous faisait l'honneur de venir échanger avec une centaine d'adhérents de l'ACR. Il nous semblait alors que nous avions été entendus et que les différents services d'Orange concernés allaient nous proposer rapidement des évolutions dans les avantages consentis aux retraités. D'autant plus qu'à notre souhait d'avoir une offre marketing adaptée pour les retraités, le Président avait rappelé qu'Orange avait à cœur de donner des avantages à ses retraités en dépit des contraintes juridiques et fiscales mais aussi qu'Orange devait continuer à œuvrer dans ce sens et qu'il recommandait aux associations de retraités de continuer à « mettre la pression » sur les services concernés.

Aussi avons nous rencontré tout d'abord **Hugues FOULON** l'ancien directeur de cabinet de **Stéphane RICHARD** qui avait jugé notre démarche et nos attentes très raisonnables.

Aujourd'hui, quelques 18 mois après, et malgré certains contacts trop peu fréquents avec plusieurs responsables de l'entreprise, force est de constater que c'est quasiment le statu quo. Les relances répétées, souvent avec le précieux soutien de l'ACSED, n'ont pas permis de faire aboutir nos demandes. Certes les modifications d'organisation et les changements d'interlocuteurs ne facilitent pas toujours le suivi de nos dossiers ! Nous sommes aussi bien évidemment conscients de la forte pression autour du business mais nous avons le sentiment que les dirigeants d'Orange ne se préoccupent en aucune manière de leurs anciens salariés.

Il en résulte un découragement certain et une désaffection sensible parmi nos adhérents et en particulier chez ceux qui s'investissent et qui ne voient pas leurs efforts payés en retour. Le contact privilégié qui fait la spécificité de l'ACR



et que nous valorisons comme tel, perd de sa pertinence auprès des collègues que l'on tente de faire venir dans notre Amicale. Et pourtant, les retraités sont des ambassadeurs pour Orange et surtout des prescripteurs dès lors qu'ils ressentent l'estime et la considération de leur ancienne entreprise à laquelle nombre d'entre eux restent encore profondément attachés.

Certes pour la majorité des adhérents de l'ACSED, encore dans la force de l'âge et pleinement investis dans leur réussite professionnelle, les préoccupations des anciens peuvent leur paraître peu dignes d'intérêt. Mais pour autant leur soutien et leur aide nous paraissent nécessaires pour qu'enfin nous puissions espérer une meilleure écoute et une meilleure prise en compte de leurs attentes somme toute assez modestes. Sans compter que nous aurions pu bénéficier d'une offre attractive sur Orange Bank, les salariés sont certes un vivier mais les retraités aussi !

Nous sommes opiniâtres et nous ne renonçons pas. Nous demanderons à rencontrer le nouveau Directeur de cabinet de **Stéphane RICHARD**. Nous verrons également les démarches communes à effectuer avec les autres associations.

Bien amicalement.

Gilles CAREIL
Président de l'ACR

Mon autonomie facilitée

Service

Les offres autonomie

**Rendez-vous sur le stand Orange des salons Autonomic :
Grand Est à Nancy
(10 et 11 octobre 2018)
et Méditerranée à Marseille
(22 et 23 novembre 2018)**

orange.fr > menu > Et aussi > autonomie

Numéro de contact dédié au service de vente à distance autonomie

0 800 11 22 33

Pour en savoir plus :

boutique.orange.fr/informations/accessibilite-autonomie

bienvivreledigital.orange.fr/autonomie

orange™



NOUS SOMMES POUR CEUX QUI RENDENT LA SOCIÉTÉ PLUS HUMAINE ET CEUX QUI EN ONT FAIT LEUR VOCATION.

PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT DÉJÀ CONFIANCE.

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h)
Connectez-vous sur www.gmf.fr

GMF 1^{er} assureur des agents du service public : selon une étude Kantar TNS de mars 2017.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances
775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.