

Orange

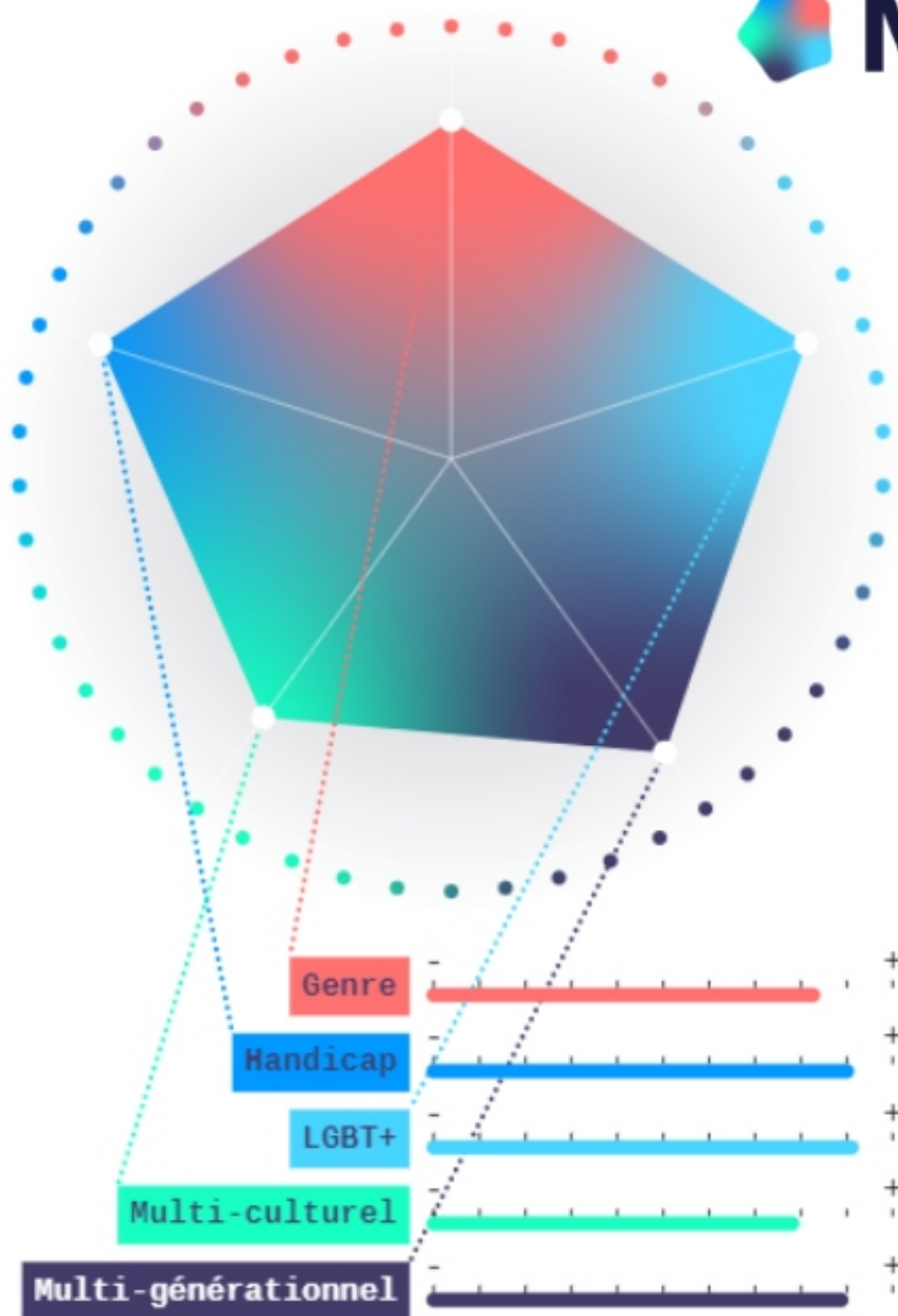
orange.com
Informatique et télécoms

Descriptif de l'activité :

Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunication dans le monde. Au 31/12/2019, le Groupe a réalisé un CA de 42 milliards d'euros, servi 266 millions de clients et comptait 147 000 salariés, dont 87 000 en France.

En 2019, Orange a adopté son nouveau plan stratégique Engage 2025 qui, guidé par l'exemplarité sociale et environnementale, a pour but de réinventer son métier d'opérateur. Tout en accélérant sur les territoires et domaines porteurs de croissance et en plaçant la data et l'IA au cœur de son modèle d'innovation, Orange entend être un employeur attractif et responsable, adapté aux métiers émergents. Sa raison d'être « Orange est l'acteur de confiance qui donne à chacune et à chacun les clés d'un monde numérique responsable » est intégrée dans les statuts.

Année de création : 1991
Effectif : 88 000



Le référentiel Mixity est mis à jour tous les ans afin de pouvoir accompagner au mieux les entreprises, ainsi, une diminution de scores ne signifie pas une diminution des résultats mais simplement une augmentation de l'exigence de l'évaluation. Il est essentiel de développer nos outils pour accélérer encore davantage la diversité et l'inclusion dans les organisations.

Labels et certifications

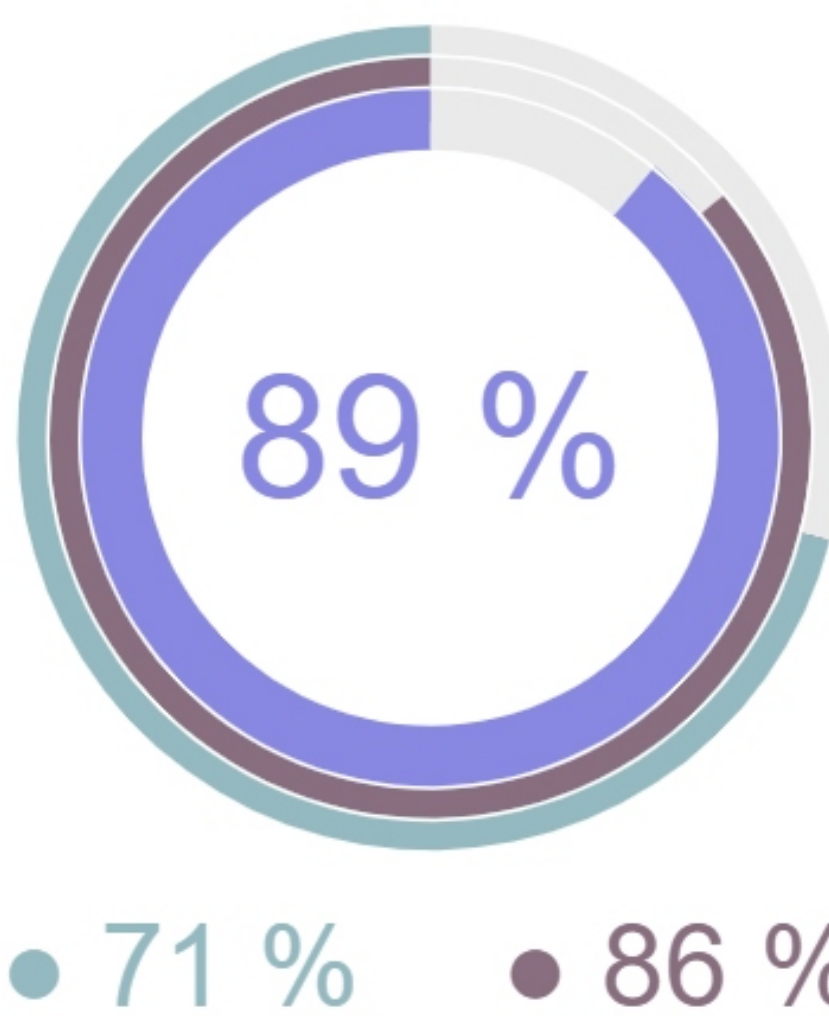


Principaux indicateurs diversité et inclusion



Score Mixity

- Orange
- Score moyen dans mon secteur
- Score moyen dans toutes les entreprises



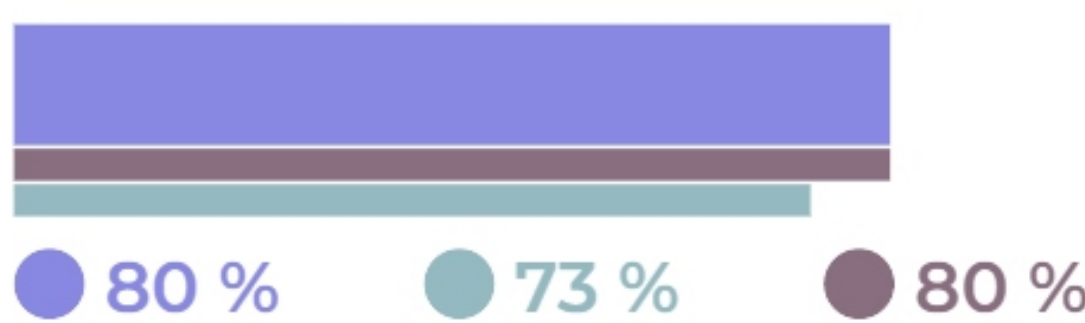
Quelques chiffres

Effectif total de l'entreprise



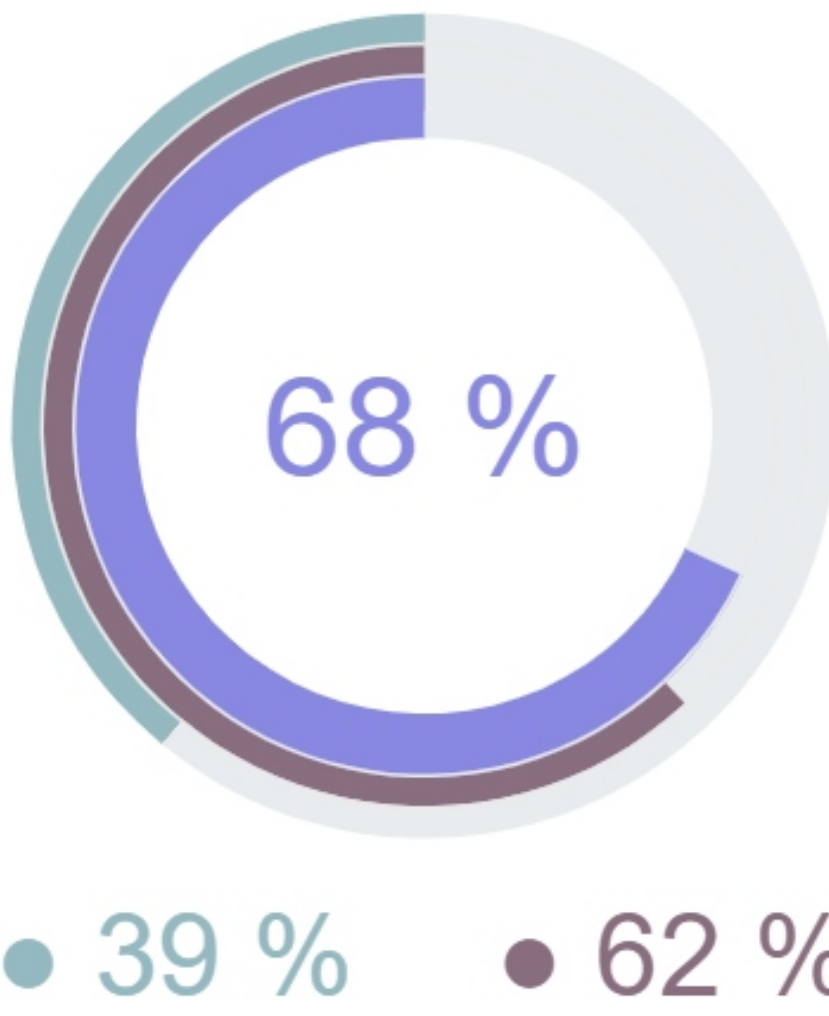
69 604

Taux d'employés (f/h/nb) satisfaits de la politique D&I

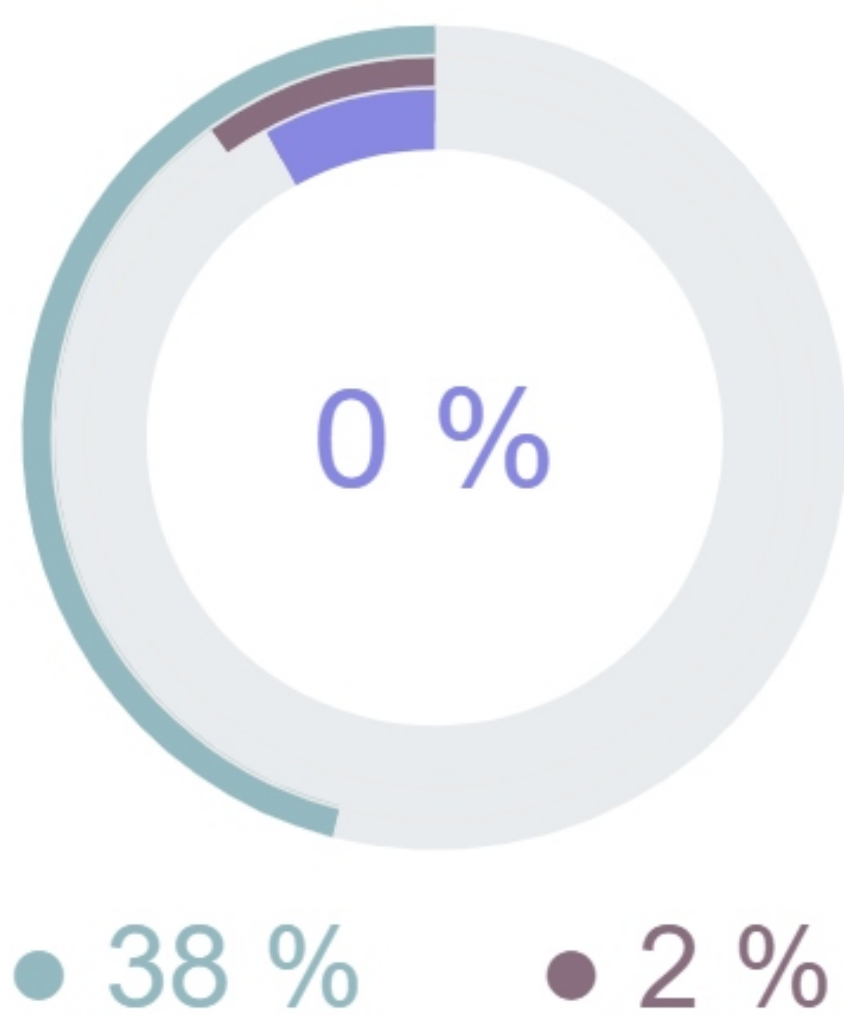


Répondants (f/h/nb) estimant que les actions pour favoriser les diversités et l'égalité des chances sont efficaces.

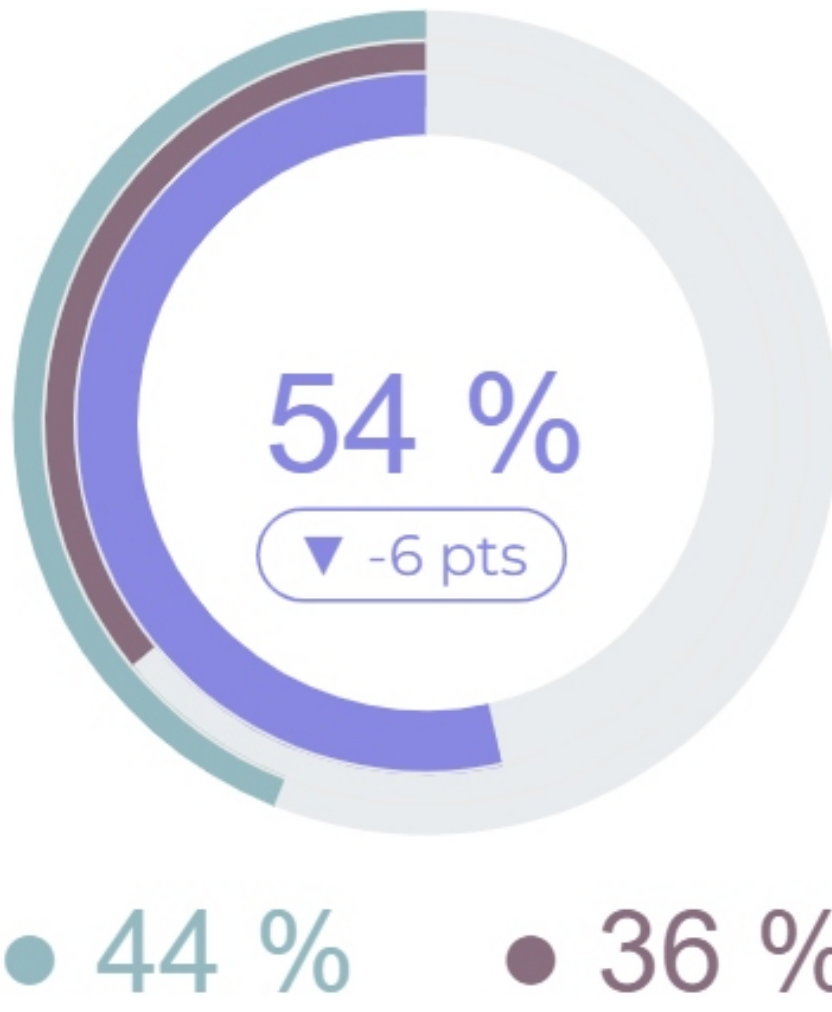
Nombre de salariés (f/h/nb) ayant répondu à un sondage sur la politique Diversité et l'Inclusion de l'entreprise dans les 2 dernières années



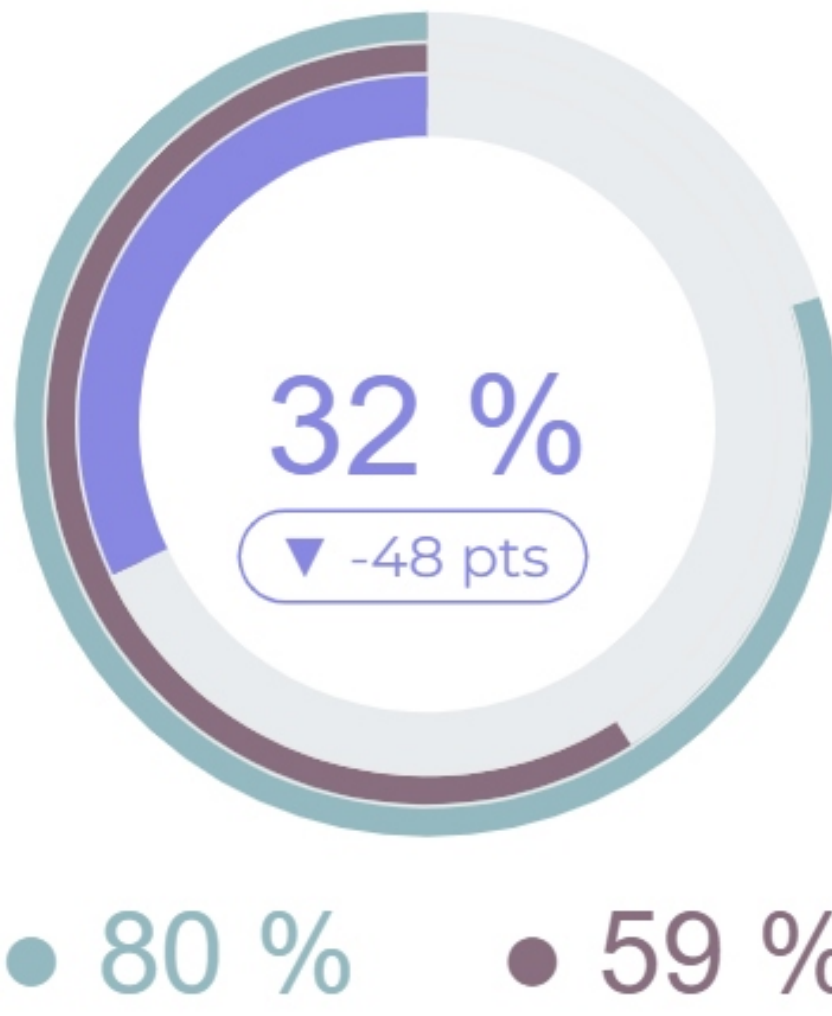
Taux de personnes en charge des achats formées aux achats inclusifs dans les 2 dernières années



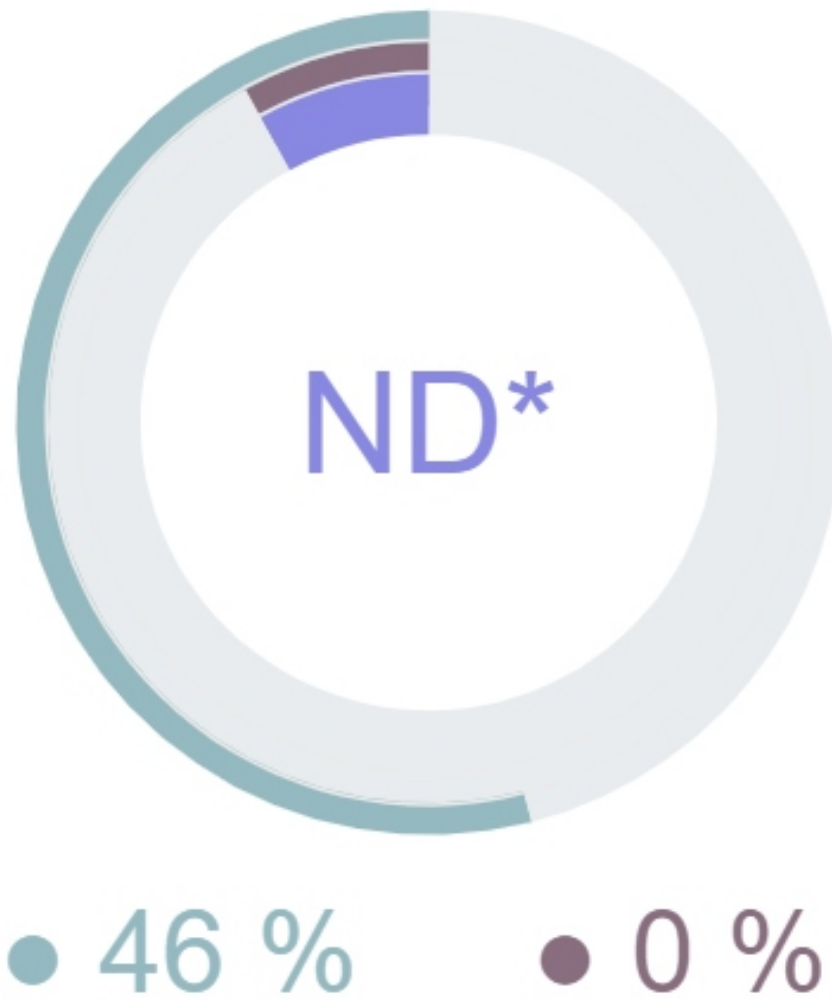
Taux de managers (f/h/nb) formés à la lutte contre les discriminations dans les 2 dernières années



Taux de personnel (f/h/nb) en charge du recrutement formés à la lutte contre les discriminations dans les 2 dernières années



Taux nouveaux arrivants (f/h/nb) dans l'entreprise sensibilisés à l'inclusion et la non-discrimination dans les 3 mois suivant le recrutement



Pourcentage de parents et aidants (f/h/nb) identifiés dans l'entreprise



- Pourcentage de parents avec des enfants à charge
- Pourcentage d'aidants (f/h/nb) soutenant un proche en perte d'autonomie
- Pourcentage de personnes non-identifiées comme aidants ou parents (f/h/nb)

L'entreprise favorise l'équilibre vie pro-vie perso des collaborateurs (f/h/nb) notamment des parents avec les actions suivantes ...

- ✓ Flexibilité des horaires
- ✓ Charte de télétravail pour les postes compatibles
- ✓ Gestions des enfants malades
- ✓ Prise en compte des vacances scolaires
- ✓ Dispositif de soutien aux aidants
- ✓ Autres

*ND = Non disponible

Points forts

- SENSIBILISATION** : Contenus à disposition des salariés (f/h/nb) sur l'intégralité des thématiques (réseau social interne Diversité & Inclusion, webinaires, jeu de société, journées dédiées...)
- GOVERNANCE** : La présentation d'un rapport sur les indicateurs de performance D&I en réunion de Direction (Comex, Codir, ...) est réalisée au moins une fois par an
- GOVERNANCE** : L'entreprise a engagé une démarche de promotion de la diversité dans ses relations extérieures (fournisseurs, prestataires, sous-traitants, etc.)
- RECRUTEMENT** : L'entreprise a intégré la dimension Diversité et Inclusion au sein d'une grille de soft skills (compétences comportementales) liée au recrutement et/ou à la promotion des managers.

Axes d'amélioration

- SENSIBILISATION** : Le taux de managers ayant suivi un parcours de formation à la lutte contre les discriminations dans les 2 dernières années est inférieur à 10%.
- SENSIBILISATION** : Le taux de personnel en charge du recrutement ayant suivi un parcours de sensibilisation et/ou de formation à la lutte contre les discriminations dans les 2 dernières années est inférieur à 10%.

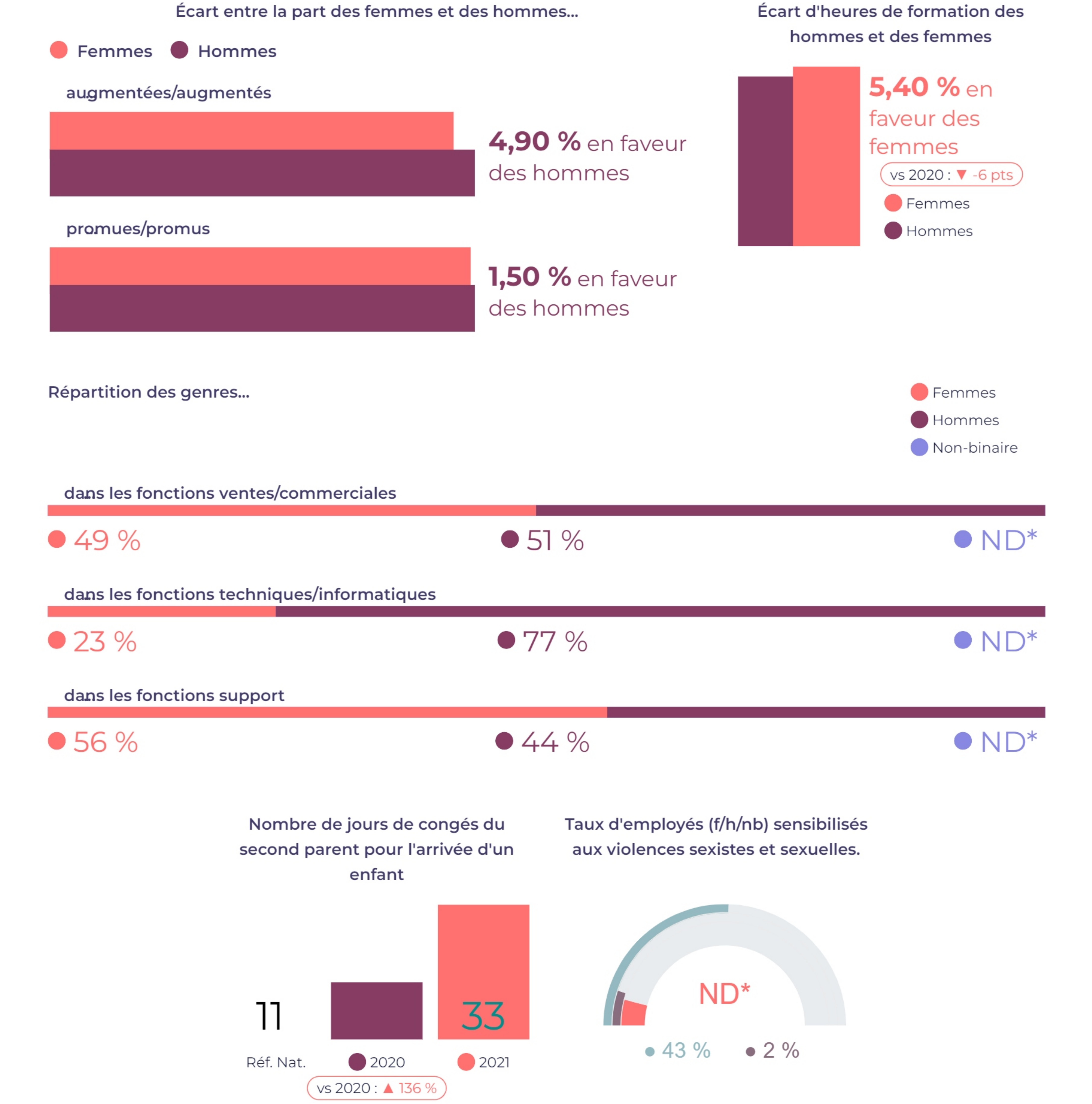
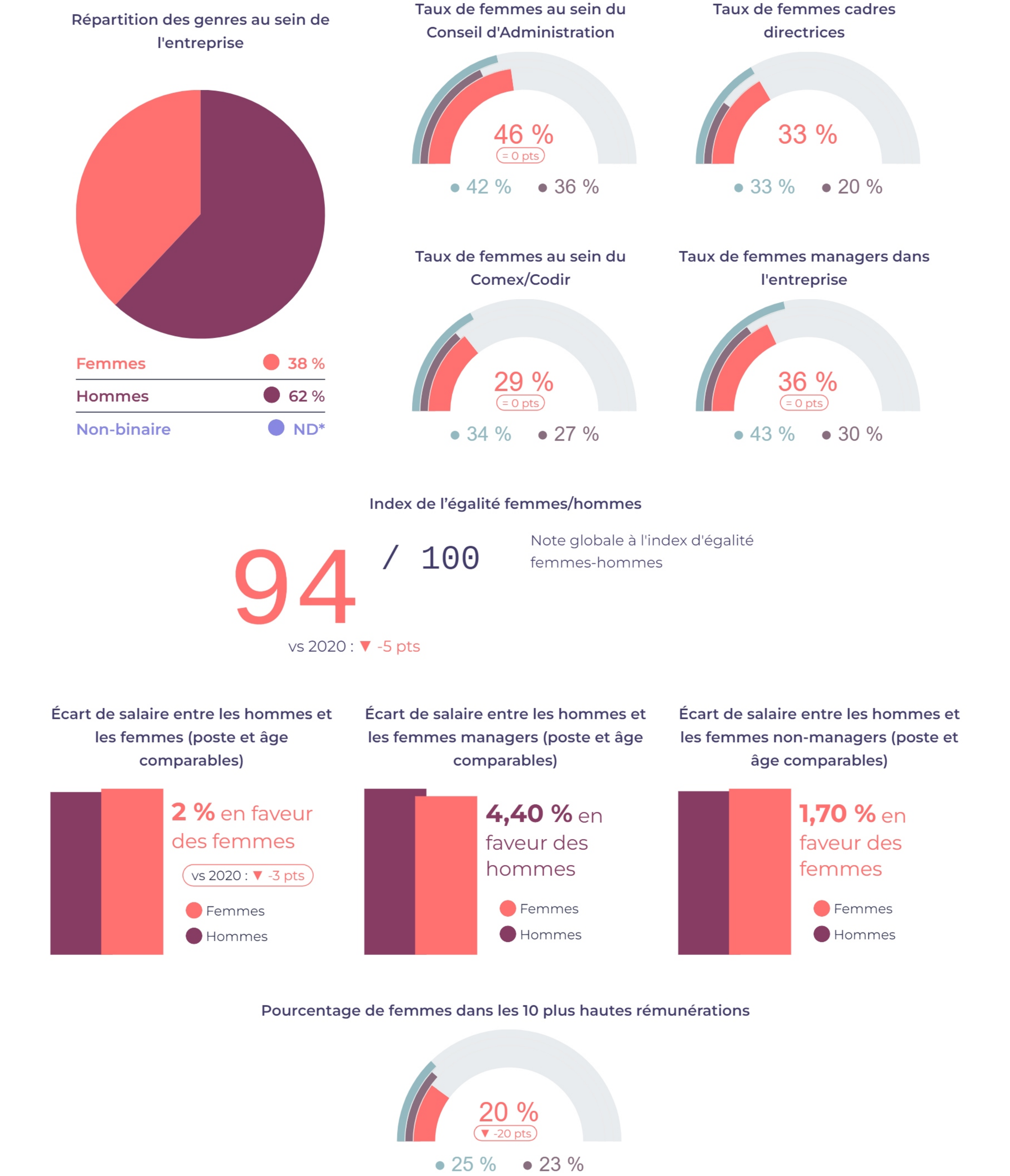
Objectifs recommandés à +/- 3 ans

- SENSIBILISATION** : Proposer une formation plus fréquente des managers et recruteurs (f/h/nb) sur les pratiques inclusives et sur la non-discrimination. Offrir les ressources nécessaires (grilles, outils, guides...).
- SENSIBILISATION** : Assurer le suivi du nombre de collaborateurs (f/h/nb) sensibilisés, particulièrement dans les premiers mois qui suivent le recrutement.
- SENSIBILISATION** : Poursuivre les moments forts et temps d'échanges en s'appuyant sur Piazza Diversité et Inclusion tout en intégrant de nouveaux sujets. Communiquer sur l'ensemble des ressources, parcours et recours existants.
- GOVERNANCE** : Promouvoir la diversité et l'inclusion dans les relations extérieures avec les prestataires et fournisseurs. Intégrer des critères de diversité et inclusion au sein des processus d'achats.
- GOVERNANCE** : Poursuivre vos engagements et actions sur l'éthique de la date et la lutte contre les biais dans la création d'algorithmes d'intelligence artificielle.

Score Mixity



Quelques chiffres



*ND = Non disponible

Points forts

CARRIÈRE

Programme «Hello Women» depuis 2020 dont l'objectif est d'améliorer la mixité dans ses équipes techniques.

CARRIÈRE

Existence d'un programme de mentoring pour aider les femmes dans leur évolution de carrière.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Existence de dispositifs pour sensibiliser les pères ou second parent à la prise de leur congé à la naissance de leur enfant.

RECRUTEMENT

Existence d'un dispositif pour encourager les équipes de recrutement à présenter une part de femmes et d'hommes parmi les candidats retenus, qui reflète (à compétences, expériences et profils équivalents) au moins celle relevée dans les candidatures reçues.

Axes d'amélioration

CARRIÈRE

Le taux de femmes + non binares dans les métiers techniques et informatiques est de 23%.

Objectifs recommandés à +/- 3 ans

CARRIÈRE

S'appuyer sur les budgets existants pour renforcer la parité aux différents niveaux de l'entreprise et réduire les écarts de rémunération, d'augmentation et de promotion.

CARRIÈRE

Continuer à prêter une attention particulière aux postes de direction et à responsabilités afin que les femmes y aient les mêmes d'accès et y évoluent dans les mêmes conditions en vu de vos objectifs 2024. S'appuyer sur vos démarches mentoring existantes.

MIXITÉ DES MÉTIERS

Poursuivre les actions pour favoriser la mixité dans les équipes techniques : programme "Hello Women", campagne de recrutement ciblées, incitation à présenter autant de femmes que d'hommes aux entretiens, stages et alternances...

SENSIBILISATION

Renforcer la sensibilisation des employés (f/h/nb) aux violences sexistes et sexuelles en s'assurant que cela soit fait à des fréquences suffisantes. Relayer les guides existants.

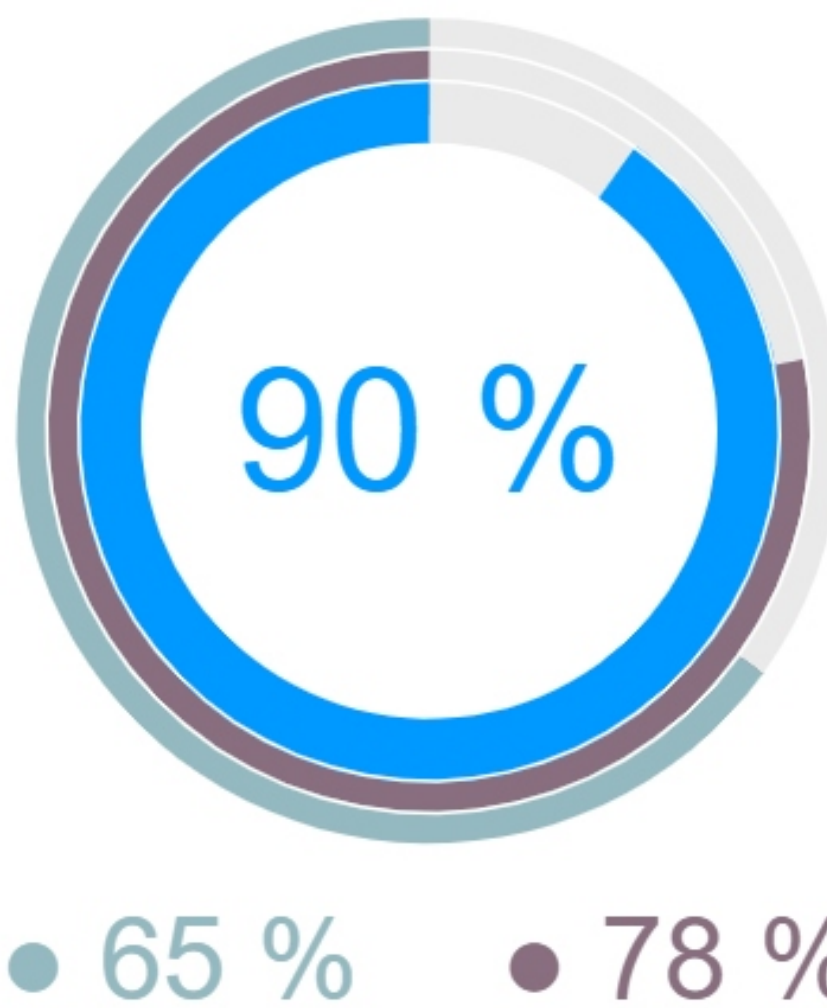
GOVERNANCE

Proposer de nouvelles politiques centrées sur les menstruations et la ménopause dans un élan pionnier.

www.mixity.co

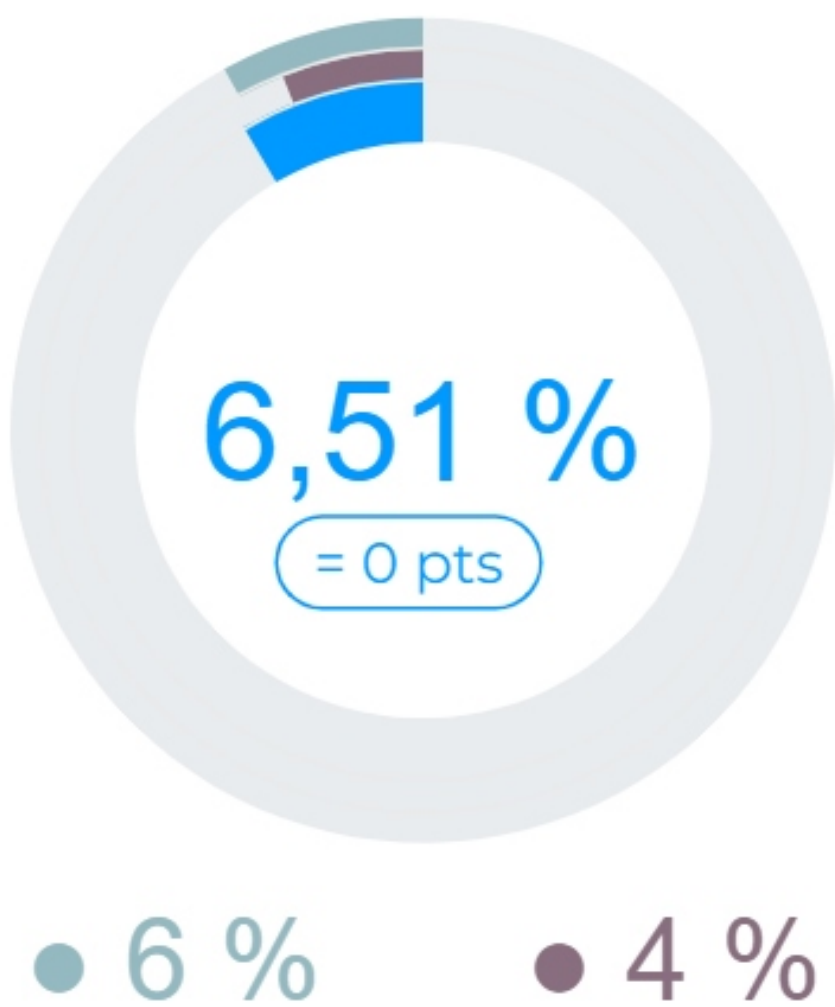
Score Mixity

- Orange
- Score moyen dans mon secteur
- Score moyen dans toutes les entreprises

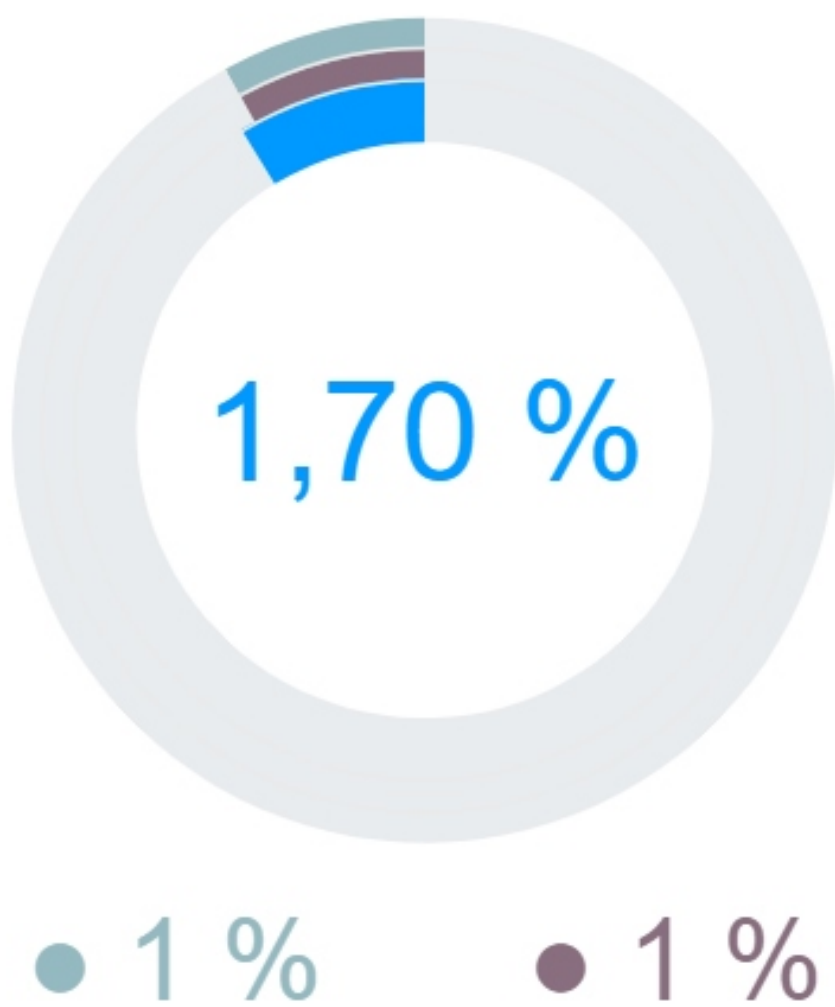


Quelques chiffres

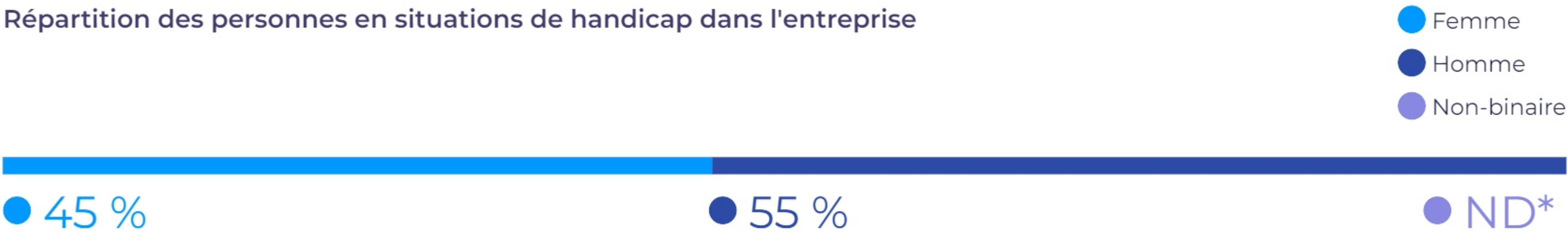
Taux de personnes en situation de handicap visible et invisible au sein de l'organisation.



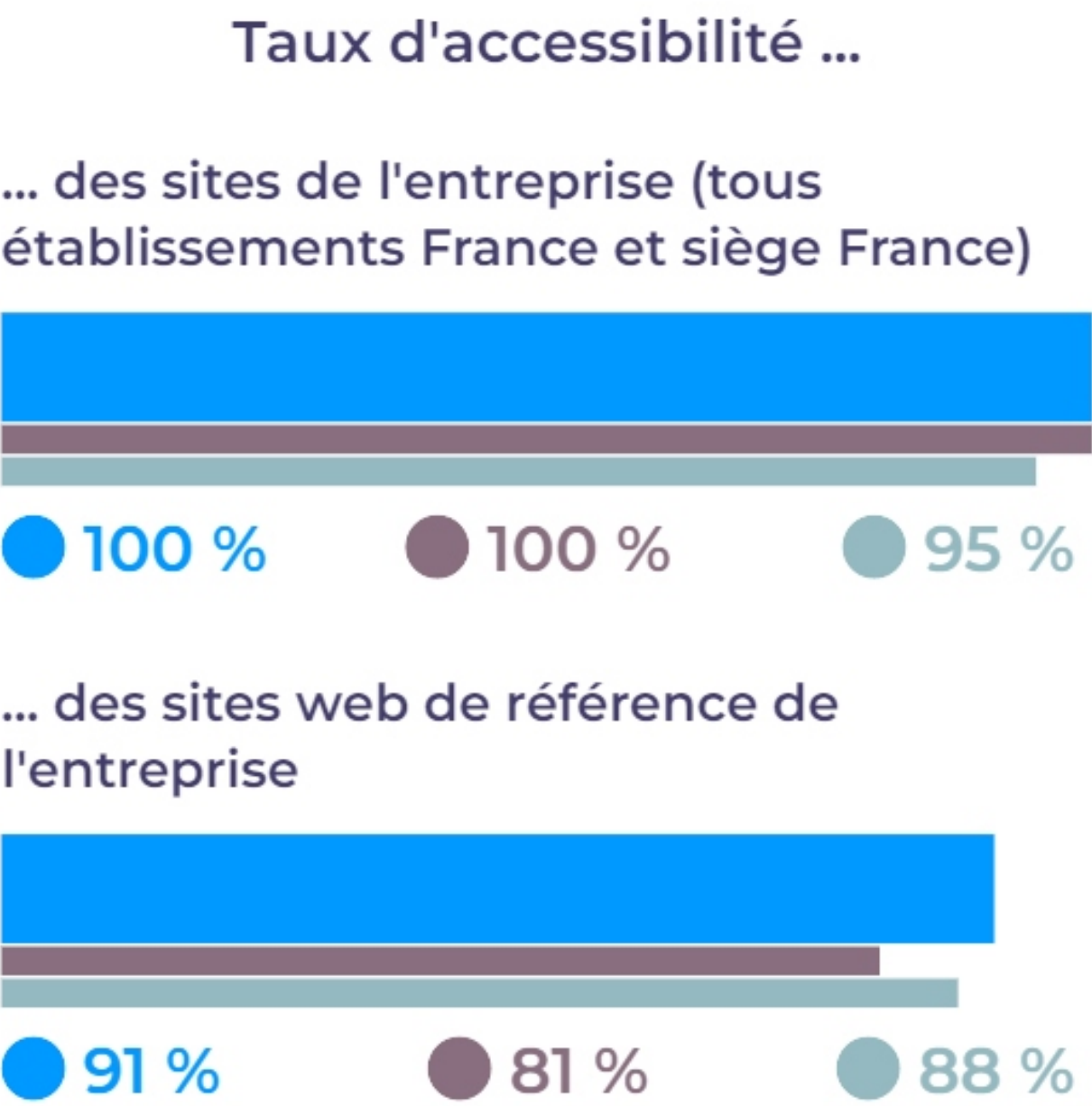
Taux de personnes en situation de handicap recrutées dans les 12 derniers mois



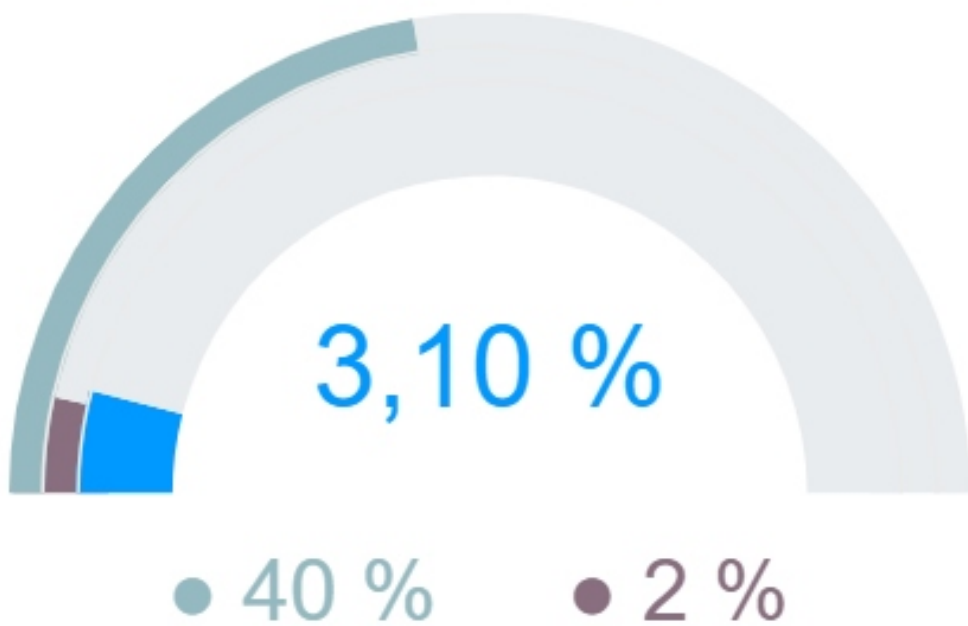
Répartition des personnes en situations de handicap dans l'entreprise



Pourcentage et montant des achats annuels € HT consacrés aux achats auprès de structures du secteur du travail protégé et adapté (STPA)



Taux de salariés (f/h/nb) ayant suivi dans l'année un dispositif de sensibilisation et/ou de formation avec mention des stéréotypes liés au handicap



*ND = Non disponible

Points forts

- RECRUTEMENT :** En phase de recrutement, existence d'une démarche pro-active pour trouver des candidats (f/h/nb) en situation de handicap et neurodiverses.
- GOVERNANCE :** Diagnostic réalisé a minima sur les éléments suivants dans les 5 dernières années : recrutements récurrents/situation de pénibilité/ analyse santé au travail.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :** L'entreprise mène des actions en coordination avec la médecine du travail ou des partenaires externes pour réduire le risque de perte d'emploi pour raisons de santé.
- SENSIBILISATION :** Les actions de sensibilisation intègrent la prévention du handicap des salariés (risques professionnels, facteurs de risques des maladies chroniques : sédentarité, alimentation, addictions).

Axes d'amélioration

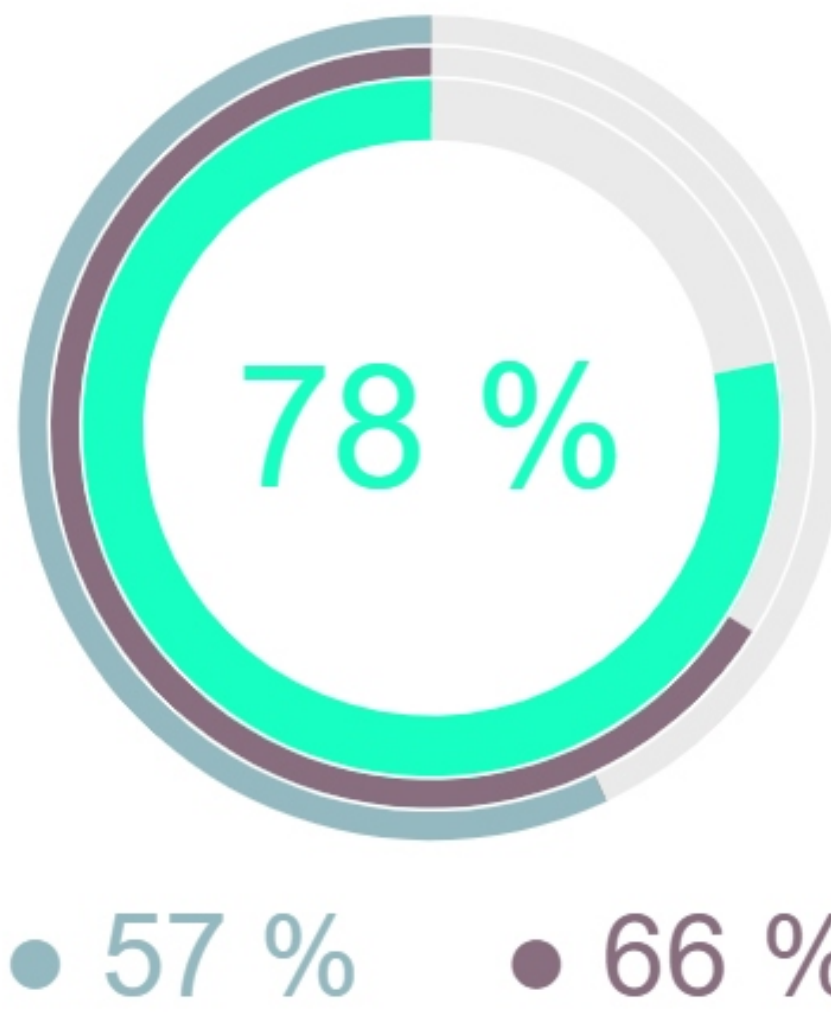
- SENSIBILISATION :** Le taux de salariés (f/h/nb) sensibilisés au sujet du handicap dans l'entreprise est inférieur à 20%.

Objectifs recommandés à +/- 3 ans

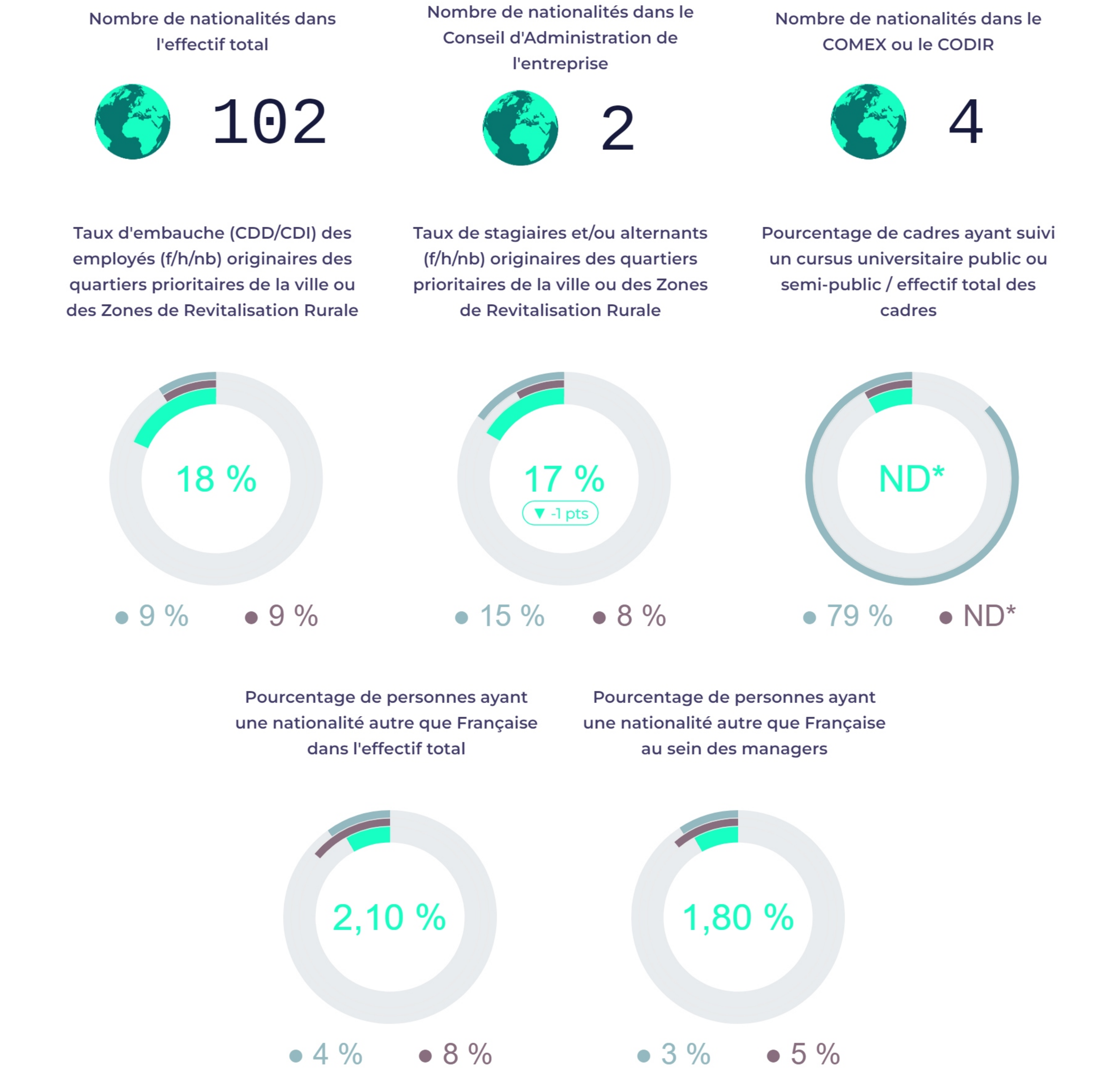
- GOVERNANCE :** Réaliser à nouveau un diagnostic complet sur le handicap : accès aux bâtiments, recrutements récurrents / situation de pénibilité / analyse santé au travail.
- RECRUTEMENT :** Mettre en place des partenariats avec des associations spécialisées dans le recrutement et l'accompagnement de personnes en situation de handicap (troubles psychiques, neurodiversité).
- SENSIBILISATION :** Sensibiliser plus régulièrement l'ensemble des collaborateurs sur le sujet du handicap visible et invisible, sur la neurodiversité, sur la santé mentale et sur les maladies chroniques.

Score Mixity

- Orange
- Score moyen dans mon secteur
- Score moyen dans toutes les entreprises




Quelques chiffres




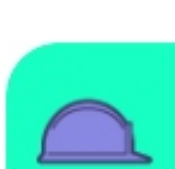
*ND = Non disponible

Points forts

- 


RECRUTEMENT : L'entreprise accueille des stagiaires de 3ème issus du Réseau d'Education Prioritaire (REP).
- 

RECRUTEMENT : Existence de dispositifs spécifiques avec des partenaires de l'emploi, associations, fondations... pour le recrutement de candidats fragilisés ou éloignés de l'emploi.
- 

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : Existence d'un management des pratiques religieuses dans l'environnement professionnel (règlement intérieur, guide interne du management...).
- 


QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : Existence au sein de l'entreprise d'au moins une personne référente à même d'écouter ou d'apporter un soutien spécifique à un.e salarié.e sur des sujets liés à la discrimination (origines sociales, culturelles...) si nécessaire.

Axes d'amélioration


- 

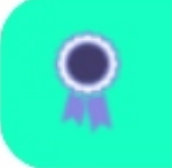
GOUVERNANCE : Le pourcentage de managers avec une nationalité autre que Française est inférieur à 2%


Objectifs recommandés à +/- 3 ans


- 


GOUVERNANCE : Relancer des diagnostics internes sur la diversité et l'inclusion aux différents stades de recrutement et au sein de l'entreprise pour identifier d'éventuels biais (testing, analyse patronymique, lieux de résidence...).

Offrir les outils nécessaires pour permettre un recrutement sans biais : grille d'analyse des CV, Guide de recrutement, référentiel de compétences, offre d'emploi inclusive type...
- 

RECRUTEMENT : Mettre en place un suivi des établissements enseignement et des diplômes des personnes recrutées, notamment pour les postes à responsabilité.
- 

CARRIÈRE : Développer les actions pour que la diversité de l'effectif soit représentée dans les postes à hautes responsabilités. Proposer des accompagnements aux personnes aux parcours atypiques.
- 

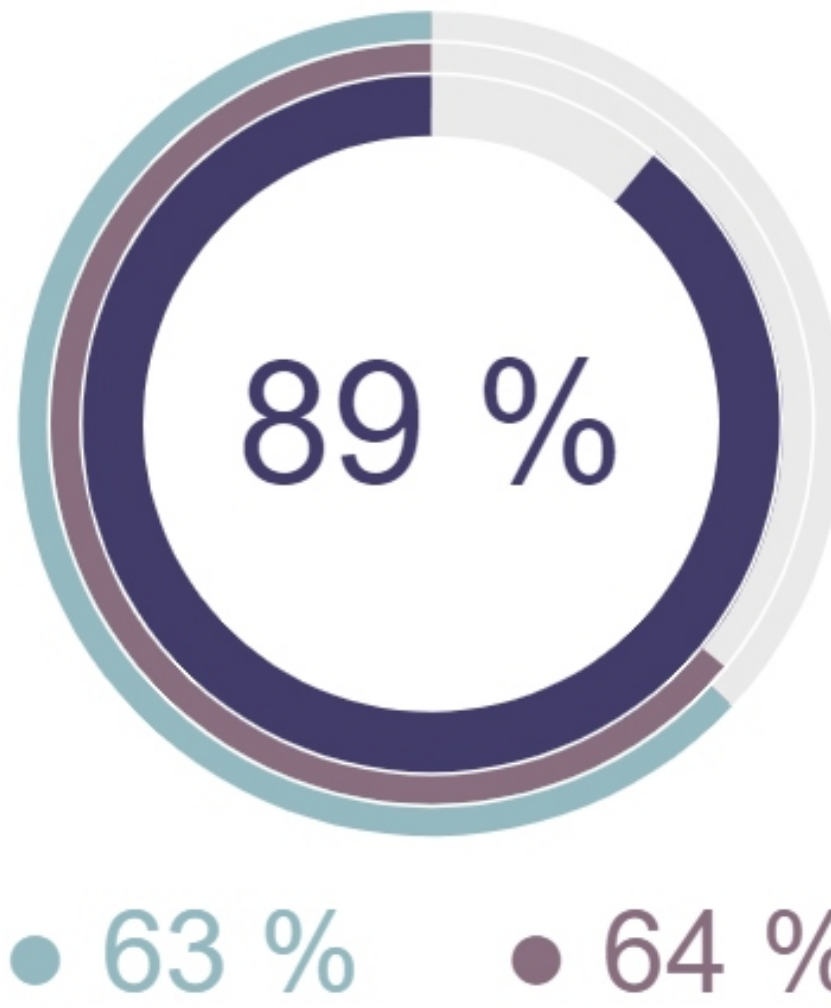
PARTENARIAT : Renforcer les partenariats existants pour les personnes réfugiées et éloignées de l'emploi. Continuer à développer les liens avec les étudiants (f/h/nb) pour faciliter la diversité dans les écoles et les entreprises.
- 

SENSIBILISATION : Poursuivre les échanges sur la diversité internationale, multiculturelle et sociale (Décryptages, Conversations courageuses). Ouvrir les sensibilisations à l'ensemble des collaborateurs (f/h/nb) pour déconstruire les tabous et les préjugés.
- 

ACHATS : Promouvoir la diversité et l'inclusion dans les relations extérieures avec les prestataires et fournisseurs. Intégrer des critères de diversité et inclusion au sein des processus d'achats.

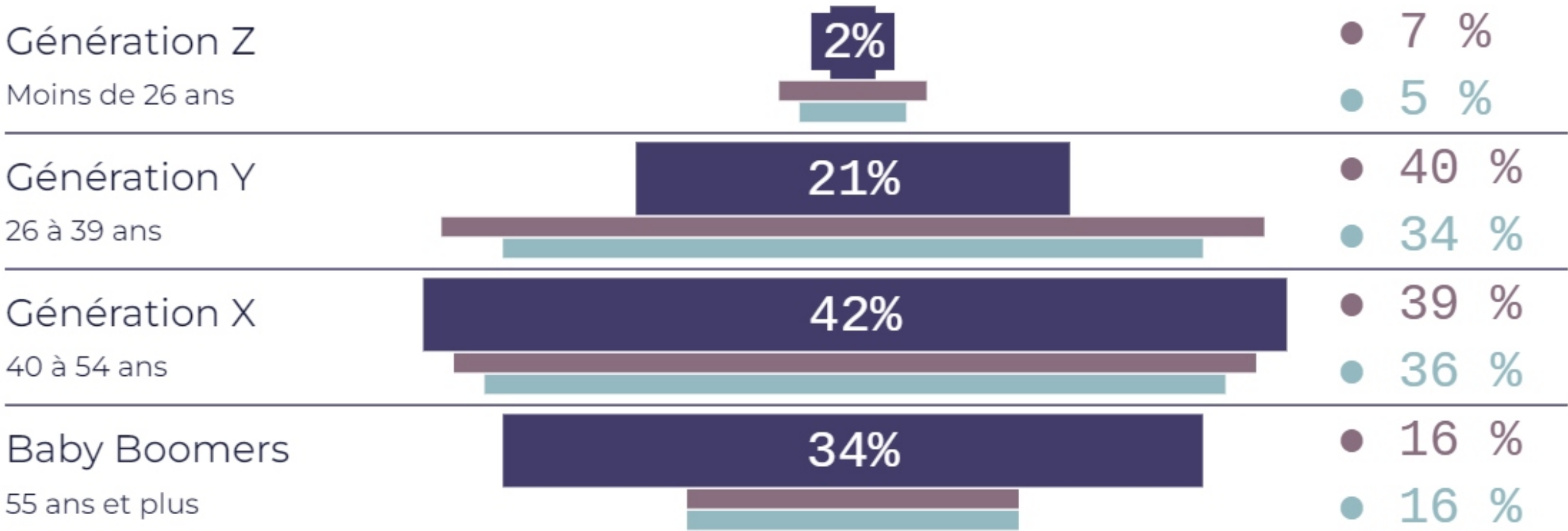
Score Mixity

- Orange
- Score moyen dans mon secteur
- Score moyen dans toutes les entreprises

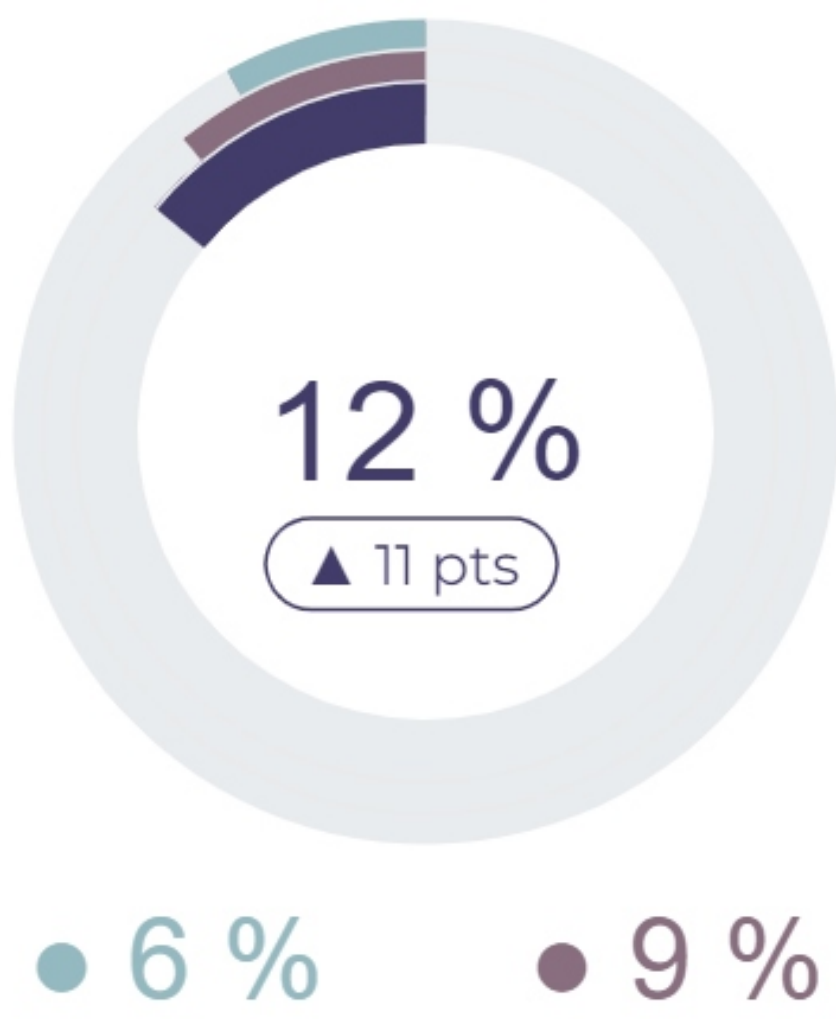


Quelques chiffres

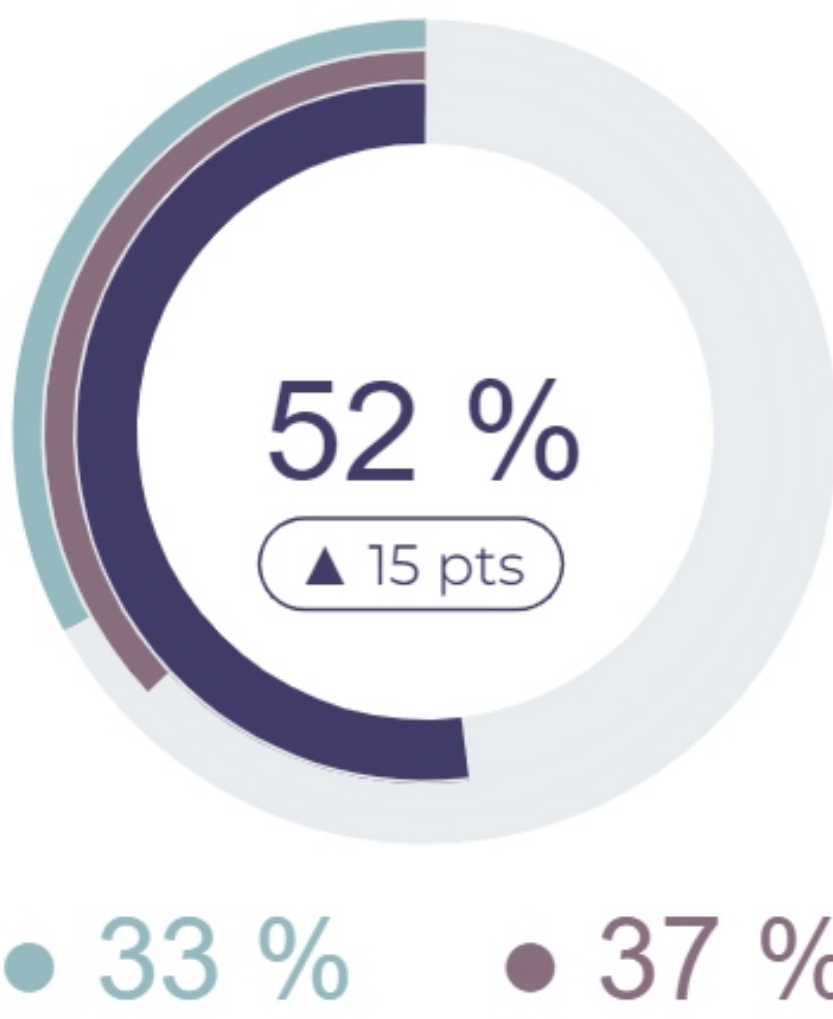
Répartition des générations dans l'entreprise



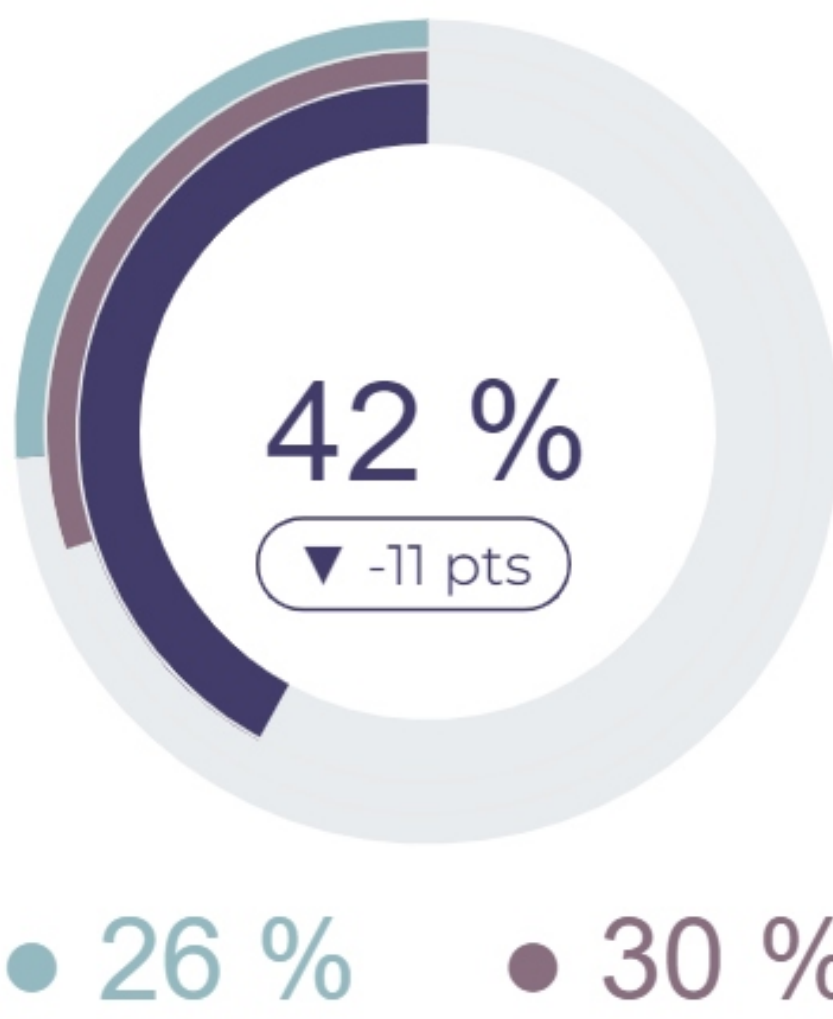
Taux d'embauche de seniors de plus de 50 ans



Taux d'embauche des jeunes de moins de 25 ans



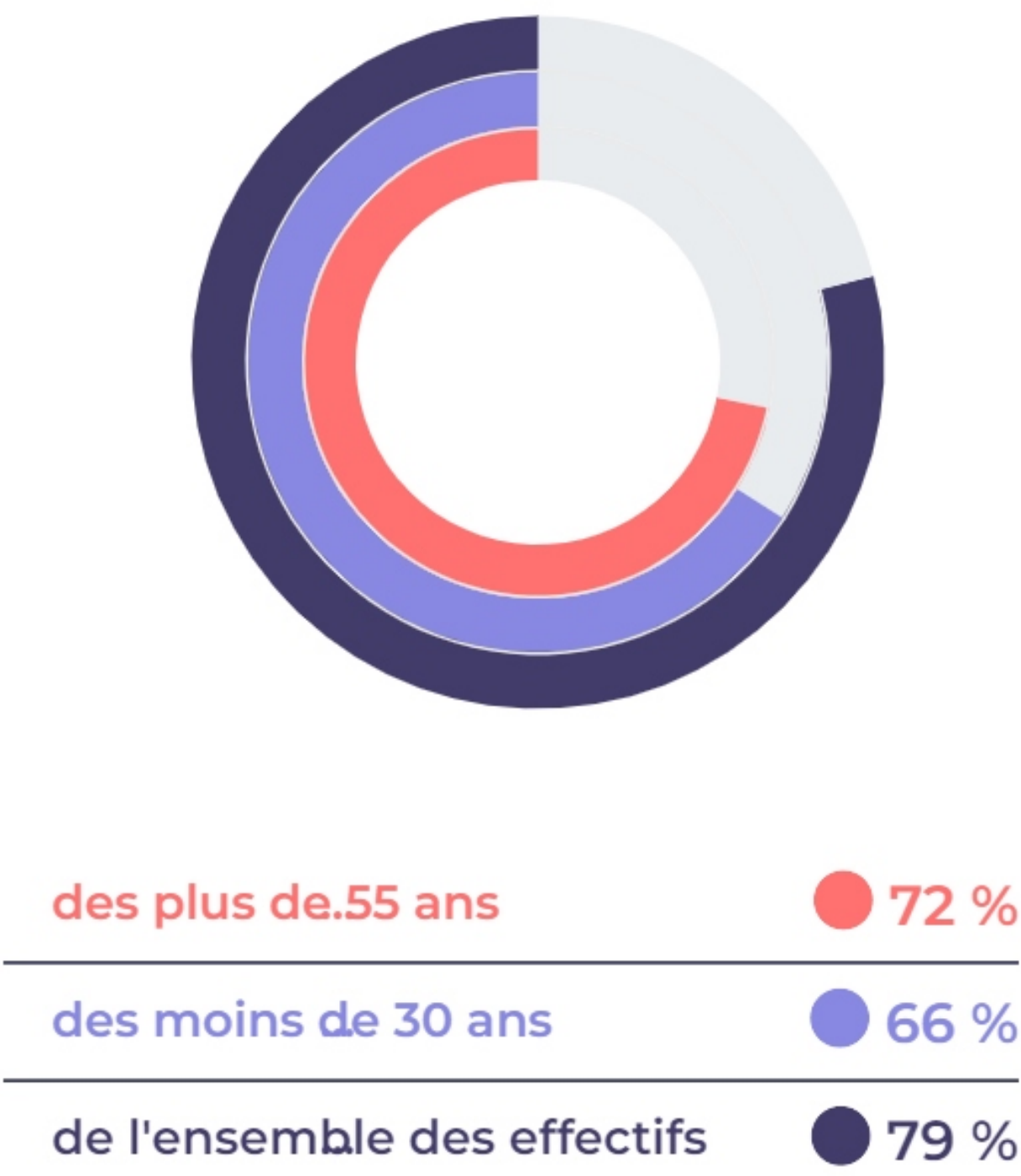
Taux d'embauche des moins de 30 ans issus des stages et alternances



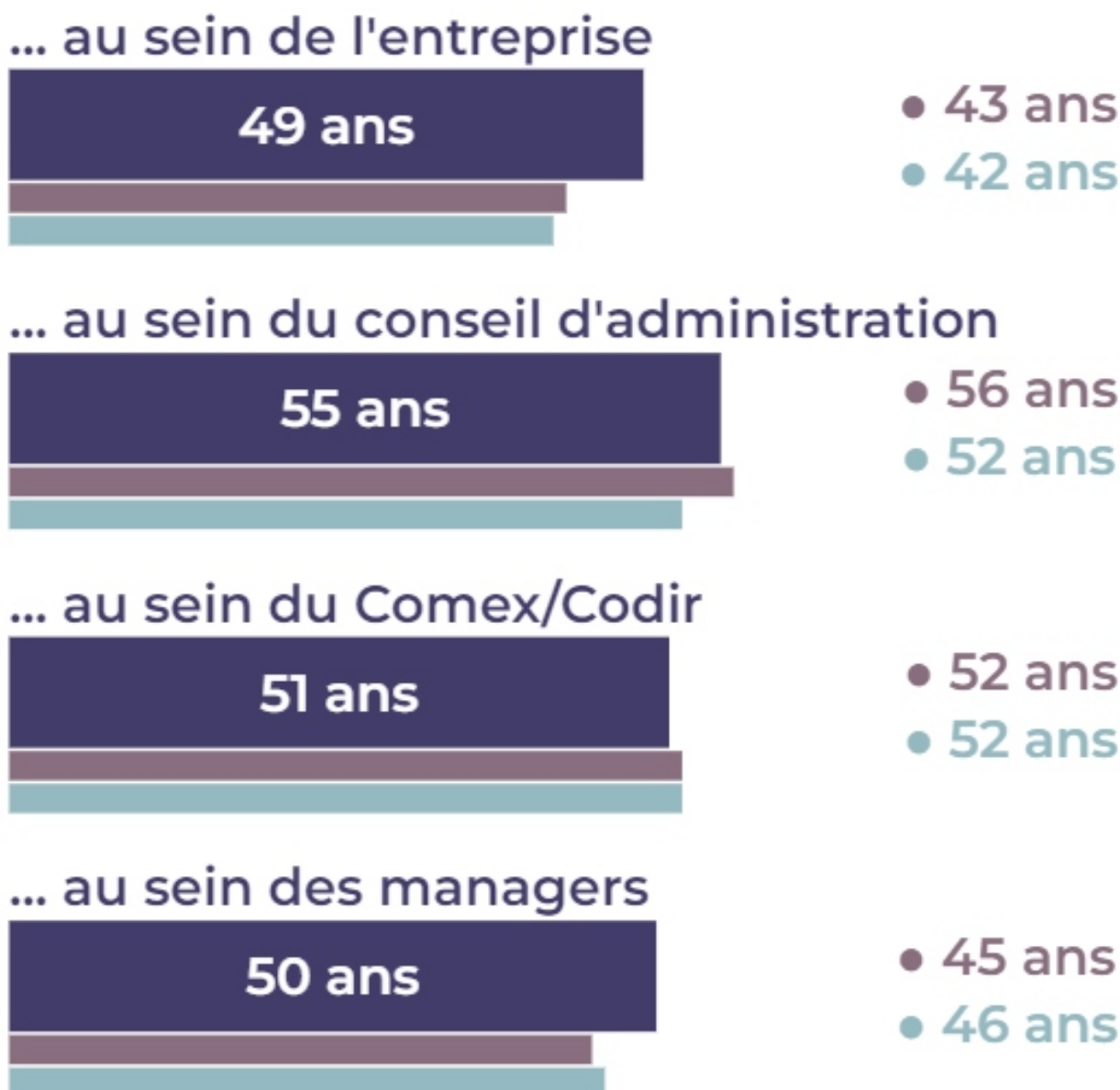
Nombre de stagiaires et alternants (f/h/nb) recrutés dans les 12 derniers mois



Taux de formation



Age moyen ...



*ND = Non disponible

Points forts

- GOVERNANCE** : Existence d'une politique "intergénérationnelle" au sein de l'entreprise.
- GOVERNANCE** : Définition de scénarios de gestion des départs/arrivées du personnel en fonction des spécificités de votre pyramide des âges pour les 3 à 5 ans à venir.
- GOVERNANCE** : Existence d'un dispositif de transmission des savoirs "critiques" au sein de l'entreprise.
- CARRIÈRE** : L'entreprise a développé une culture de formation tout au long de la vie.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : Mise en place d'une politique de mécénat de compétences en lien avec des associations, notamment dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un dispositif temps partiel seniors.

Axes d'amélioration

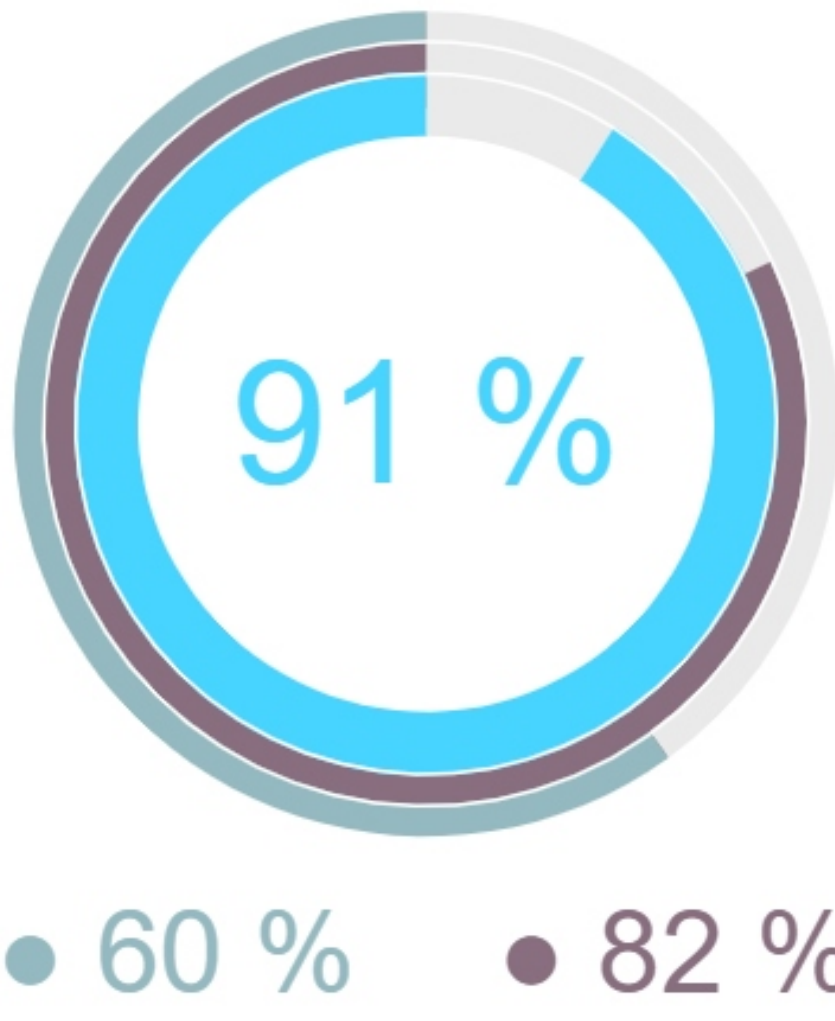
- GOVERNANCE** : La Génération Z (moins de 26 ans) ne représente que 2% de l'effectif.

Objectifs recommandés à +/- 3 ans

- RECRUTEMENT** : Renforcer le recrutement des moins de 30 ans chez Orange. S'appuyer sur les partenariats et actions existants et se tourner vers des plateformes spécialisées.
- CARRIÈRE** : Suivre les formations par âge, genre et service afin d'identifier les besoins et maintenir votre culture de formation tout au long de la vie.
- CARRIÈRE** : Définir des objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des plus de 55 ans. Renforcer l'accompagnement en fin de carrière tout en s'appuyant sur les processus déjà existants.
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : Poursuivre le suivi précis de l'absentéisme. Communiquer davantage sur les aménagements possibles auprès de l'ensemble des collaborateurs et notamment des seniors (temps partiel, transition retraite, télétravail accru).

Score Mixity

- Orange
- Score moyen dans mon secteur
- Score moyen dans toutes les entreprises



Quelques chiffres

Nombre d'employés (f/h/nb) qui font partie d'un réseau LGBT+

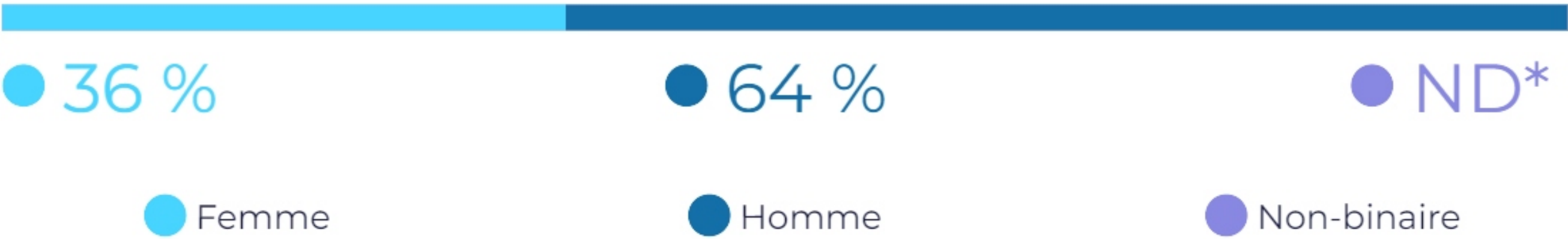


110



Existence d'un réseau qui fédère les salariés (f/h/nb) concernés par le sujet LGBT+ ou alliés

Répartition des genres au sein du réseau LGBT+



Nombre d'actions menées sur l'année avec des associations



9

vs 2020 : ▲ 8

Nombre de prises de parole médiatiques dans les 12 derniers mois sur le sujet LGBT+



3

vs 2020 : ▲ 2

Nombre de communication sur les réseaux sociaux dans les 12 derniers mois sur le sujet LGBT+



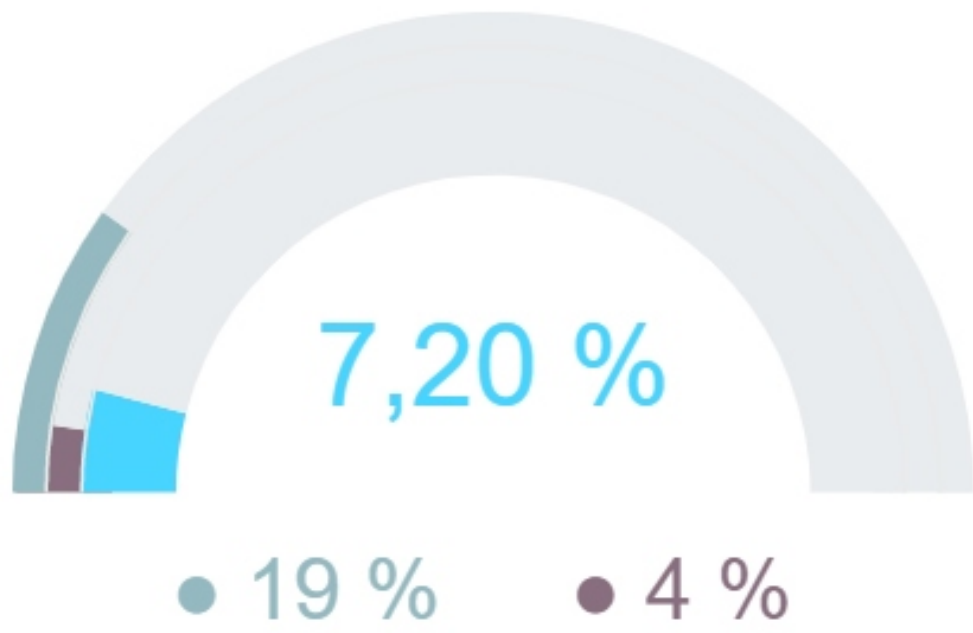
7

Nombre d'ateliers, conférences, prises de paroles, témoignages sur le sujet LGBT+ qui ont eu lieu sur les 12 derniers mois



22

Taux de salariés (f/h/nb) sensibilisés au sujet LGBT+



*ND = Non disponible

Points forts

- SENSIBILISATION :** Association et réseau national Mobilisnoo avec des ressources et évènements ouverts au public
- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :** Existence d'au moins une personne référente à même d'écouter ou d'apporter un soutien spécifique à un.e salarié.e sur les sujets d'orientation sexuelle / identité et expression du genre si nécessaire.
- SENSIBILISATION :** Existence au sein de l'entreprise d'un dispositif spécifique et/ou d'une démarche de sensibilisation des managers et personnels RH pour accompagner le coming out professionnel des personnes LGBT+.
- SENSIBILISATION :** Existence au sein de l'entreprise d'un programme ou dispositif visant à mettre en avant des rôles modèles LGBT+.

Axes d'amélioration

- GOVERNANCE :** L'entreprise n'offre pas encore la possibilité de se déclarer comme non-binaire.
- SENSIBILISATION :** Le taux de salariés (f/h/nb) sensibilisés au sujet LGBT+ dans l'entreprise est inférieur à 20%.

Objectifs recommandés à +/- 3 ans

- GOVERNANCE :** Prendre en compte les personnes non-binaires au sein des dispositifs RH. S'assurer que les méthodes employées pour ce référencement sont respectueuses et ne se limitent pas à une case "Autre".
- GOVERNANCE :** Établir une certaine flexibilité quant à l'identité interne (signature, badge, uniforme...) afin de veiller au bien-être des employés (f/h/nb) non-binaires ou en transition de genre.
- SENSIBILISATION :** S'assurer que les équipes encadrantes aient été formés à l'accompagnement du coming-out en entreprise et que des ressources aient été mises à disposition.
- SENSIBILISATION :** Renforcer la fréquence de la sensibilisation des employés (f/h/nb). Ne pas hésiter à challenger les connaissances existantes et explorer l'ensemble des thématiques LGBTQ+ (bisexualité, non-binarité, transidentité, expression de genre...), tout au long de l'année et pas seulement lors des journées phares.
- COMMUNICATION :** Continuez à valorisez vos engagements et partenariats (Mobilisnoo, Têtu Connect, l'Autre Cercle). Communiquez avec transparence en interne sur les résultats du Baromètre 2022 Ifop-Autre Cercle et encouragez les retours de vos équipes pour faire bouger les lignes.
- COMMUNICATION :** Rendez visible vos engagements en boutique tout au long de l'année (Google MyBusiness, affichage de Mobilisnoo...).