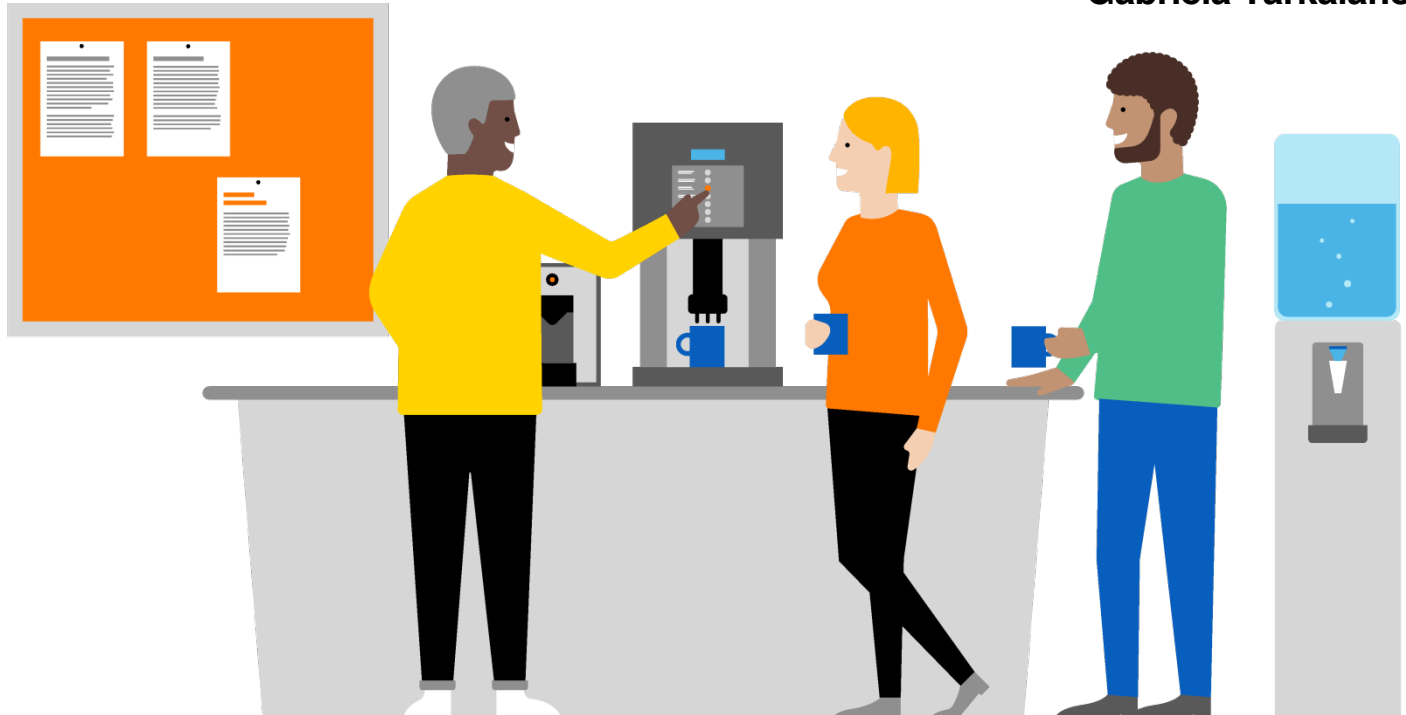


# Plan d'actions

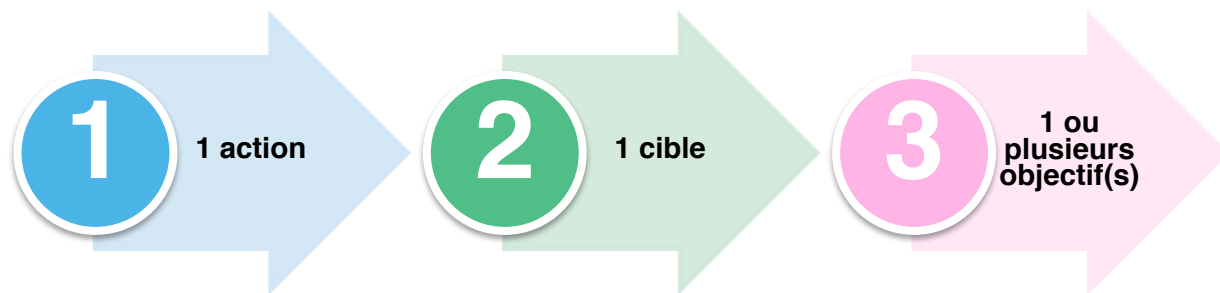
## Expérience salarié IC



Gabriela Tarkalanov



# Présentation du plan d'actions RH



# Sommaire



1. Garantir les compétences de chacun
2. Développer l'agilité collective
3. Favoriser l'engagement de chacun
4. Accompagner les salariés sur la transformation digitale
5. L'expérience salarié au sein du service RH

# 1. Garantir les compétences de chacun

- Une action par salarié et par an
- Ateliers Orange Learning
- Troc et Astuce
- English talks



# Une action par salarié et par an

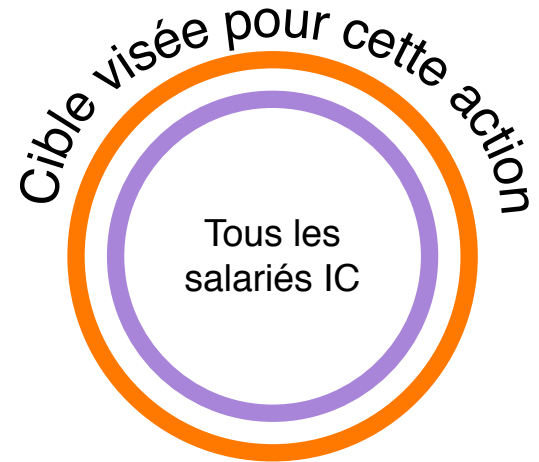


## 1. Reconnaissance financière

## 2. Reconnaissance non financière

- ✓ Concourir à des prix
- ✓ Conseil carrière individualisé
- ✓ Délégations
- ✓ Formation
- ✓ Intérim du N+1
- ✓ Intervenir en CODIR
- ✓ Mentoring
- ✓ Participation à des groupes de travail
- ✓ Program Talent
- ✓ Télétravail

Réfléchir à de nouvelles idées de reconnaissance  
+ interviewer des salariés qui ont déjà eu une reconnaissance



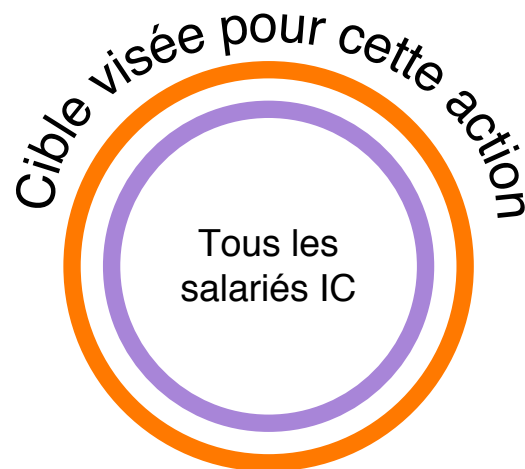
### Objectifs :

- Identifier les besoins en compétences des salariés.
- Leur proposer le meilleur accompagnement pour progresser.
- Récompenser les salariés de leurs efforts afin de les motiver à évoluer davantage.

# Ateliers Orange Learning

## Atelier d'appropriation de la plateforme Orange Learning

- Atelier sur le **fonctionnement** d'Orange Learning : l'inscription, la recherche de formation, les divers cas si la formation est complète etc.
- Atelier par groupe de **15 personnes** pour permettre à chacun de suivre et de pouvoir poser des questions.
- Atelier en **présentiel** avec les ordinateurs de chaque salarié pour reproduire la démonstration.
- Soit des groupes par direction ou avec des personnes mélangés de différents services.
- **Restitution des informations** données durant l'atelier **par un support** qui récapitule les étapes (papier ou numérique).



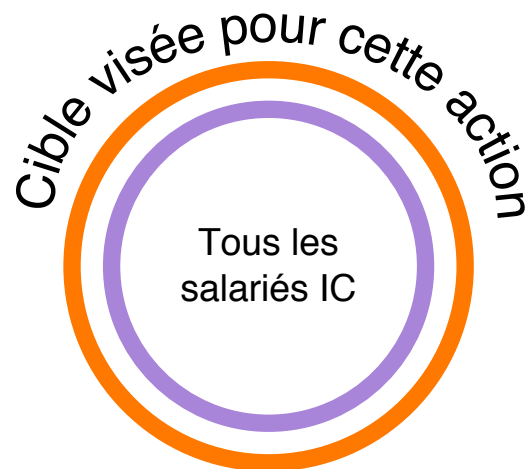
### Objectifs :

- Accompagner les salariés d'IC dans l'utilisation efficace des outils numériques.
- Responsabiliser les salariés afin qu'ils deviennent autonomes sur l'utilisation d'Orange Learning.

## Atelier sur les outils numériques du quotidien

- Mise en place d'ateliers en présentiel sur les outils numériques et quotidiens des salariés.
- Ateliers en petit groupe : maximum de 15 personnes.  
Permettre à tous les salariés de suivre en même temps en reproduisant les astuces données.
- Le principe : que les salariés puissent pratiquer les astuces directement sur leur ordinateur.
- Un logiciel / un outil par atelier.
- Durée : 30 minutes environ. Possibilité de programmer les ateliers l'après-midi ou sur l'heure du déjeuner.

**Idées de thématiques** : Outlook, Skype, Powerpoint etc.



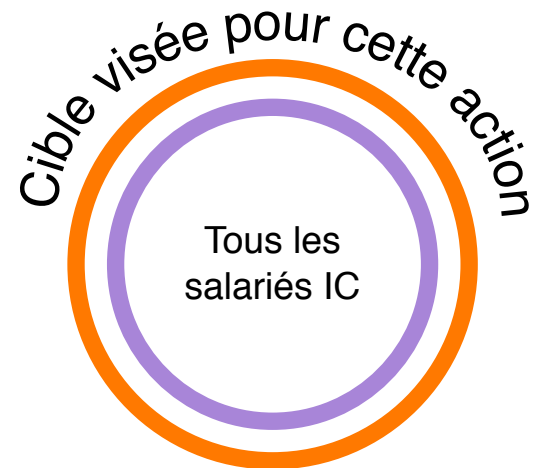
### Objectifs :

- Sensibiliser les salariés d'IC sur la digitalisation.
- Accompagner les salariés pour une utilisation efficace des outils digitaux au quotidien.
- Développer les compétences des salariés qui ne sont pas à l'aise avec les outils digitaux.

## Déjeuner avec des salariés volontaires

- Déjeuner sur une thématique
- 1 / mois avec un sujet différent
- Sujet de discussion en dehors du cadre du travail
- Sur inscription : limité à max 40 places

**Idées de thématiques possibles** : théâtre, cinéma, animaux de compagnie, les voyages, sport, peinture, danse, les anniversaires, la région d'origine des salariés, musique, pays etc.



### Objectifs :

- Inciter les salariés d'IC à parler en anglais via des sujets ludiques et non conventionnels.
- Décomplexer les salariés à parler en anglais et leur faire oublier leur peur (leur niveau d'anglais).



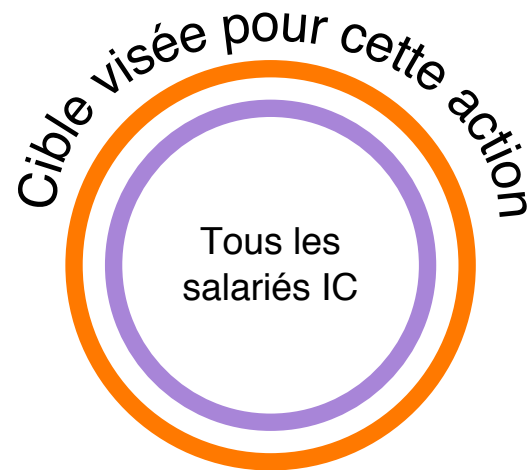
## 2. Développer l'agilité collective

- Newsletter en anglais
- Créer et fédérer un collectif IC



## Traduction de la newsletter en anglais

- Envoyer la newsletter mensuelle RH aux salariés à l'international.
- Créer un lien avec eux qui à ce jour est inexistant.
- IC est une entité internationale, il est donc important que sa communication soit en anglais et en français.
- Inciter les salariés qui sont plus à l'aise avec l'anglais que le français à consulter la newsletter RH.

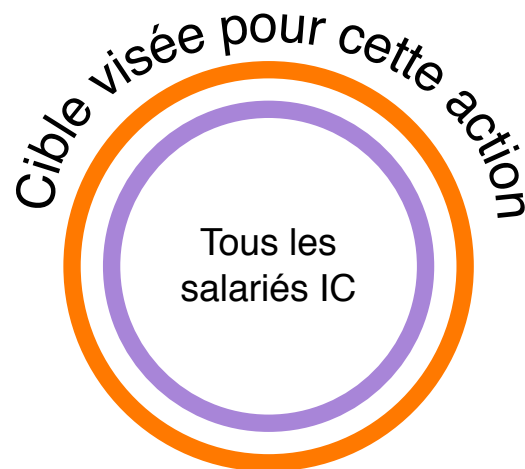


### Objectifs :

- Communiquer vers les salariés abroad.
- Avoir un contact avec eux, les inclure dans le collectif IC comme tous les autres salariés.
- Les inclure dans le collectif IC.

# Créer et fédérer un collectif IC

- Pour fédérer un collectif IC, il faut que les salariés apprennent à se connaître. Par exemple, par des ateliers de collaboration sur des projets avec des salariés de service différent et d'ancienneté différente.
- La meilleure façon de créer ou fédérer un collectif est le jeu et les activités team building. Pour cela, organiser une activité en dehors du cadre du travail.
- **Idées d'activité possibles** : Olympiades, challenge innovation autour de l'écologie, Bubbles Foot, marathon ou course Run and Dye, accrobranche, Quidditch, jeu de piste, murder party etc.
- Site qui propose ce type de prestations : <http://www.cbr-teambuilding.com/>



## Objectifs :

- Identifier les besoins en compétences des salariés.
- Leur proposer le meilleur accompagnement pour progresser.
- Les récompenser de leurs efforts.

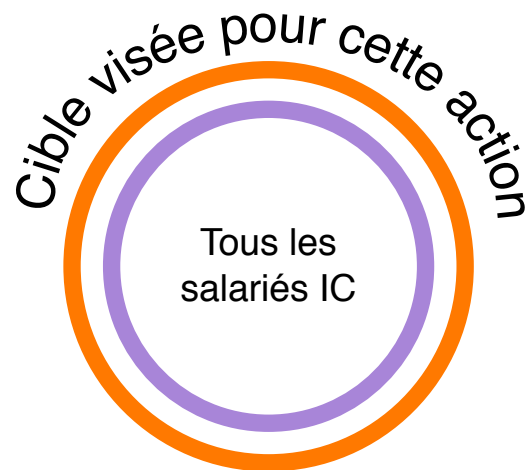
# 3. Favoriser l'engagement de chacun

- Chat Live
- Café RH



- Chat Live entre les salariés et l'équipe RH.
- Chat sur des thématiques générales, pas de réponse pour des cas personnels.
- Chat retranscrit à poster dans les actus RH de l'intranet.
- A faire une fois par mois ou par trimestre.
- Durée : 30 minutes

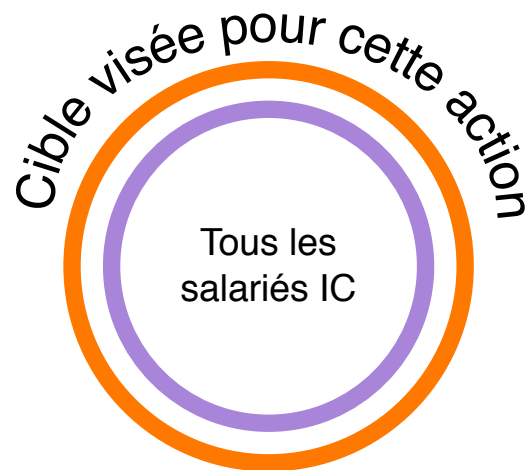
*Exemple de ce qui est déjà fait ailleurs : <http://orange-france.com.francetelecom.fr/spip.php?article65722>*



## **Objectifs :**

- Répondre aux interrogations du plus grand nombre.
- Donner de nouvelles informations / informations actualisées.
- Montrer qu'il y a une transparence de l'information vers les salariés.

- Sur le même principe que pour le chat live mais en présentiel.
- Invitation des salariés d'IC par le service des ressources humaines.
- Discussion informelle sur une thématique choisie à l'avance.
- Echange sur des thématiques générales, pas de réponse pour des cas personnels.
- A faire une fois par trimestre.
- Durée : 30 minutes.

**Objectifs :**

- Créer une proximité avec les salariés.
- Répondre aux interrogations des salariés.
- Rendre l'échange d'information convivial.

# 4. Accompagner les salariés sur la transformation digitale

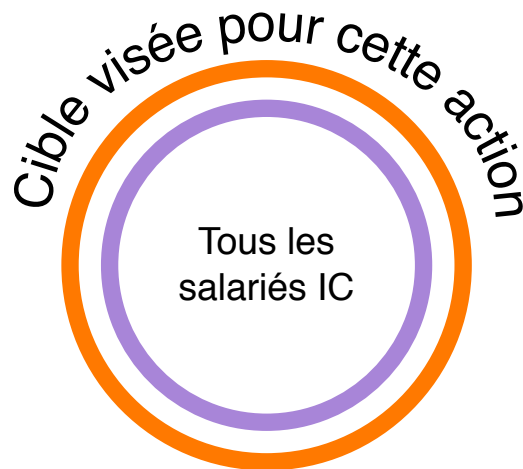
- Troc et Astuce



## Atelier sur les outils numériques du quotidien

- Mise en place d'ateliers en présentiel sur les outils numériques et quotidiens des salariés.
- Ateliers en petit groupe : maximum de 15 personnes.  
Permettre à tous les salariés de suivre en même temps en reproduisant les astuces données.
- Le principe : que les salariés puissent pratiquer les astuces directement sur leur ordinateur.
- Un logiciel / un outil par atelier.
- Durée : 30 minutes environ. Possibilité de programmer les ateliers l'après-midi ou sur l'heure du déjeuner.

**Idées de thématiques** : Outlook, Skype, Powerpoint etc.



### Objectifs :

- Identifier les besoins en compétences des salariés.
- Sensibiliser les salariés d'IC sur la digitalisation.
- Accompagner les salariés pour une utilisation efficace des outils digitaux au quotidien.
- Développer les compétences des salariés qui ne sont pas à l'aise avec les outils digitaux.



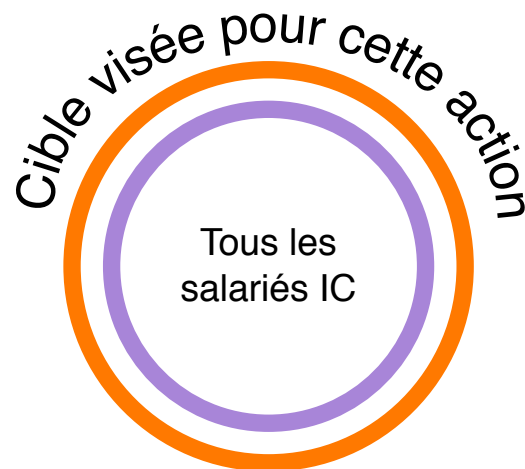
# 5. L'expérience salarié au sein de l'équipe RH d'IC



# L'expérience salarié au sein de l'équipe RH

## Renforcer le collectif des ressources humaines

- Réaliser une activité par an rassemblant les services des ressources humaines d'OWF et d'OINIS.
- Par exemple, par des ateliers de collaboration, de team building en dehors du travail.
- **Idées d'activité possibles** : Olympiades, challenge innovation autour de l'écologie, Bubbles Foot, marathon ou course Run and Dye, accrobranche, Quidditch, jeu de piste.



### Objectifs :

- Apprendre à connaître ses collaborateurs.
- Souder l'équipe des ressources humaines dans un autre contexte que celui du travail.
- Permet une plus grande efficacité de travail et une confiance et entre-aide au sein de l'équipe.

# Merci

# Des questions ?

Gabriela Tarkalanov

