

Simplifier, collaborer, ...



... et travailler de façon plus audacieuse

En 2018, l'équipe RH a contribué à ancrer plus solidement le cadre des 6 Principes d'Action dans la culture. Elle a lancé des solutions pour que les leaders et les collaborateurs s'attellent ensemble à relever les défis de l'espace de travail. Résultat ? Un personnel d'Orange plus audacieux.

Récompenser les comportements sur la base des 6 Principes d'Action

Lorsqu'on observe les priorités stratégiques d'Orange Belgium, l'une d'entre elles retient particulièrement notre attention: atteindre une transformation digitale et culturelle, une des grandes priorités des RH en 2018. Des concepts et de la sensibilisation aux 6 Principes d'Action introduits en 2017, l'entreprise est passée à l'intégration des principes et des comportements dans la pratique, afin qu'ils fassent partie intégrante de la culture Orange et deviennent un élément clé dans la vie de l'entreprise.

L'équipe RH aide activement chaque collaborateur à changer de comportement en récompensant les comportements correspondant aux 6 Principes d'Action. Cela s'étend à l'évaluation du personnel - en plus de l'évaluation des performances des

collaborateurs, la façon dont ils collaborent pour atteindre leurs objectifs est également prise en compte dans la définition des primes versées.

Développer des compétences LeaderShift

En 2018, tous les People Managers ont participé à 'LeaderShift', le programme de développement du leadership de l'équipe RH. L'objectif de LeaderShift est d'aider les Managers à contribuer à la transformation culturelle de l'entreprise en intégrant un nouveau style de leadership. Le programme est composé de 4 modules articulés autour des 6 Principes d'Action: Kick-off (Whyse), Empowerment (Comact), Collaboration (Empulse and Talentify) et Agility (Quimple et Pionate).

Comment travailler plus audacieusement en interne ?

Prenons un exemple: comment permettre à l'entreprise de croître, et même de prospérer ? Briser les silos, travailler ensemble, comme une seule entreprise. Oser accepter de prendre ses responsabilités et éviter d'être sur la défensive face au feedback. Etablir une culture qui encourage la transparence et les conversations honnêtes. Et enfin, préparer le leadership à encourager des collaborateurs encore plus audacieux.



Honorer la promesse d'Orange

En 2018, Orange a également pris d'autres mesures pour rester fidèle à sa promesse d'être un employeur digital et humain. De nouvelles solutions digitales sont en cours d'implémentation pour faciliter le parcours professionnel de bout en bout. L'outil Workday, lancé en 2017, a été amélioré avec des thèmes davantage liés aux RH, par exemple. L'objectif ? Combiner tous les grands outils RH dans un seul outil pratique, auquel chacun peut accéder depuis son téléphone mobile.

Le programme d'échange du Comité exécutif

Pour faciliter la compréhension entre les différentes équipes de l'entreprise et pour briser la mentalité de silo, plusieurs chefs de département ont échangé leur place pendant deux semaines en 2018. Le Chief People Officer est devenu Chief Legal Officer et le Head of IT a pris la place du responsable RH, par exemple.

Le fait d'effectuer le travail de son collègue aide à mieux comprendre ses objectifs et défis et à faire preuve d'empathie à son égard. En outre, une meilleure compréhension de l'équipe de l'autre leader se développe. Cela constitue, par ailleurs, une démonstration explicite pour le personnel des team leaders qui s'engagent dans une collaboration étroite. Un cadre élaboré dans ce contexte permettra aux autres leaders d'expérimenter cet échange de fonctions en 2019.

Etre à l'écoute des collaborateurs

Orange Belgium bâtit actuellement une forte culture du feed-back, qui implique d'écouter et de répondre. En plus d'être à l'écoute des clients, la direction veille à écouter attentivement ses collaborateurs.

L'objectif est de cocréer des solutions pour relever les défis de l'espace de travail. Orange a, en ce sens, instauré des 'Principles of Action Champions' en 2018: des collaborateurs élus par leurs pairs comme des exemples de l'application des principes d'action dans leur travail. Ces représentants travaillent désormais en étroite collaboration avec la direction et traitent les principales priorités visant à améliorer les méthodes de travail de l'entreprise.

De nombreux projets pour 2019

En 2019, les RH se concentreront sur une série d'aspects importants. Le premier concerne de nouvelles façons, plus audacieuses de travailler. Cet effort coïncide avec les efforts déployés à l'échelle de l'entreprise pour simplifier, accélérer et optimiser les processus et les prises de décision. Il s'agit également d'exploiter différents types de ressources, dont l'automatisation.

Une autre priorité consistera à aligner la stratégie et les initiatives des RH en matière de capital humain sur la stratégie commerciale de l'entreprise et la façon dont le travail est effectué. Il faudra veiller à ce qu'elles soient alignées pour une efficacité maximale. Il sera question d'asseoir l'image de marque de l'employeur et d'attirer les bons profils pour relever les défis spécifiques à l'IT, mais aussi de recruter et de conserver une main-d'œuvre diversifiée et d'allouer les ressources de façon plus agile.

Afin de stimuler l'engagement et l'innovation, des projets sont également en cours pour mettre en œuvre une approche davantage segmentée ou sur mesure en ce qui concerne la formation des employés et la gestion des récompenses et du rendement. Les collaborateurs seront, par exemple, en mesure de sélectionner les possibilités de formation qui correspondent le mieux à leurs objectifs personnels de développement. Le futur plan de revenus flexibles laisserait aux collaborateurs la liberté de choisir le régime d'avantages sociaux qu'ils préfèrent.



Un signe évident qu'Orange Belgium est sur la bonne voie en matière de gestion des ressources humaines ? Des évaluateurs externes ont renouvelé la certification Top Employer d'Orange Belgium pour 2019.