

# Interactions UTC

1. [Interactions, le Magazine des Technologies Emergentes](#)
2. [Thématiques](#)
3. [Campus art et culture](#)
4. Un nouveau diplôme avec France Télécom-Orange

## Un nouveau diplôme avec France Télécom-Orange

L'UTC et le groupe France Télécom-Orange ont mis en place un diplôme d'université (DU) formant à un nouveau métier, celui de "conseiller développement".

01 May 2009



**Questions à Mme Brigitte Combes di**

# **Martino, directrice Grands Programmes et Projets du Groupe France Telecom-Orange.**

## **Pourquoi avoir choisi l'UTC comme partenaire dans la mise en place du diplôme d'université Accompagnement / conseil développement professionnel ?**

"Des spécificités propres à l'UTC nous ont semblé indispensables dans la création d'un tel diplôme :

- son adaptabilité et sa capacité à faire une proposition " sur mesure " totalement adaptée à notre besoin la place offerte à l'entrepreneuriat et la créativité
- sa proximité avec le monde de l'entreprise |
- a place essentielle donnée par l'UTC aux sciences humaines et sociales
- son ouverture à l'international et la possibilité dans un deuxième temps d'offrir cette formation aux conseillers des autres pays"

## **Qu'est-ce que le groupe France Télécom - Orange attend de ces futurs " conseillers développement " ? Est-ce un nouveau métier au sein du groupe ?**

"Le métier de conseiller développement a été créé dans le cadre du programme stratégique RH (act: Anticipation et Compétences pour la Transformation) pour accompagner la transformation du groupe. Plusieurs dimensions de ce métier existaient déjà au sein de l'entreprise (conseiller carrière, conseiller mobilité, conseillers formation, accompagnement par le manager ...) mais elles étaient prises en charge par plusieurs acteurs.

L'originalité de la démarche consiste donc à renforcer ces activités

et à les regrouper en créant ce nouveau métier, qui s'intéresse avant tout à la personne pour mieux accompagner son projet. La mission des conseillers développement est d'accompagner les évolutions professionnelles des salariés depuis l'émergence du projet jusqu'à sa réalisation (accueil, diagnostic, orientation, soutien, conseil méthodologique, apport d'outils, recherche, mise en œuvre, suivi post mobilité...). L'accompagnement se fait sous la forme d'un suivi individualisé et en ateliers collectifs. Ils éclairent les salariés sur le marché de l'emploi interne et externe, les aident à se projeter dans leur avenir professionnel à court et moyen terme en conciliant à la fois, enjeux socio-économiques de l'entreprise et aspirations personnelles. Ils considèrent toutes les dimensions interpellées dans une situation de changement : dimension professionnelle, affective, intellectuelle, physique, sociale, culturelle (au sens des valeurs et de l'éthique). A ce titre, la formation complémentaire en " psychologie de la relation " dans le cadre de la certification représente un apport important. L'intervention de Roland Meyer qui connaît bien le Groupe France Telecom Orange et qui a accompagné la création des espaces développement est très appréciée. Elle est fondamentale pour le développement professionnel des conseillers. Elle renforce le travail d'analyse de pratiques réalisé au sein de groupes de pairs initialisés avec son soutien depuis plus de 2 ans.

Les conseillers développement interviennent également en soutien des managers pour les aider à accompagner le développement des compétences de leurs collaborateurs et participent ainsi à la diffusion des politiques de mobilité et de gestion prévisionnelle d'emploi et compétences au sein du Groupe".

**L'UTC met au cœur de sa politique l'entrepreneuriat et la gestion de l'innovation sous toutes ses formes. Qu'attend France Télécom-Orange d'une formation complémentaire en " créativité et entrepreneuriat ", proposée au sein de ce cursus, et donc de l'UTC dans ce domaine ?**

"L'idée n'est pas réellement d'avoir une formation spécifique sur ce sujet mais plutôt d'inscrire la démarche d'accompagnement dans un contexte de créativité et d'entrepreneuriat et de repérer les facteurs favorables pour susciter le désir de créer et d'entreprendre".

## **Question à Mme Marie-Jose Ruaudel, directrice de la Formation et du Développement Professionnel du Groupe France Telecom-Orange**

**Quel est le positionnement de la direction des  
ressources humaines du groupe France Telecom-  
Orange dans le domaine de la formation interne ?**

" La formation interne est considérée comme un des leviers de déploiement de la stratégie, en accompagnement de la mise en place des nouvelles activités, de la création de nouveaux métiers et de la prise en compte des évolutions technologiques de notre domaine. Elle permet aussi, en assurant la professionnalisation de l'ensemble des acteurs, d'améliorer la qualité de nos services et la relation avec nos clients. Mais, dans notre politique de formation, la priorité est aussi mise sur l'accompagnement du développement de la valeur professionnelle de chacun afin de lui offrir en permanence un éventail d'opportunités de carrières. Notre objectif global est donc de développer au maximum les compétences de l'ensemble des collaborateurs pour disposer des meilleurs professionnels sur chaque poste et, de facto, que chacun d'entre eux soit positionné favorablement sur le marché du travail interne et externe.

Nous développons différentes solutions d'accompagnement adaptées à chaque pays, à chaque contexte et à la diversité des situations individuelles. Concrètement, nous avons ouvert 45 parcours de professionnalisation qui permettent de :

- développer les compétences des salariés, en particulier dans le cas de changement de métier
- valoriser les connaissances et les compétences des salariés en leur permettant d'accéder à une certification : certificats professionnels, diplômes, Validation des Acquis de l'Expérience.

Ces formations peuvent durer de 3 à 10 mois et débouchent selon les cas sur un diplôme de l'Education Nationale, un diplôme de branche ou un certificat de France Télécom.

Nous nous attachons à proposer des dispositifs de formation variés et innovants, avec des séances classiques en présentiel, des séquences "e-learning" ou "serious games", des animations sous forme de groupe de travail, de jeux de rôles et des stages de terrain pratiques. Nous développons également en permanence les expertises sur certains métiers et renforçons les compétences des salariés sur leur métier actuel. Ces formations métiers sont dans leur grande majorité dispensées par nos 17 écoles métiers internes. Nous privilégions également la dispense des formations par les acteurs terrain et le tutorat. Nous accompagnons enfin tous les projets de mobilité externes qui nécessitent une acquisition de compétences par des formations adaptées ".