

ACCORD RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS  
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Entre les soussignées :

La société anonyme **BOUYGUES TELECOM**, au capital de 929 207 595,48 euros, dont le siège social est situé 37-39 rue Boissière 75116 Paris, représentée par Monsieur Jérôme FRERI, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

Et les Organisations syndicales représentatives,

**C.F.D.T.**, représentée par Madame Lise ADOLPHE, dûment mandatée

**C.F.T.C.**, représentée par Monsieur Frédéric MELLE, Délégué syndical central

**F.O.**, représentée par Monsieur Jean-Luc DECAUDIN, Délégué syndical central

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

~

## TABLE DES MATIERES

<b>1</b>	<b>LA DEFINITION ET LES ACTEURS DE LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>L'EVOLUTION DES METIERS ET COMPETENCES ET L'ANTICIPATION DES IMPACTS</b> .....	<b>5</b>
2.1	Les études prospectives menées par l'Observatoire des métiers des télécommunications et l'AFDAS .....	5
2.2	Les actions et études menées au sein de Bouygues Telecom .....	6
2.2.1	L'accompagnement des évolutions techniques des métiers .....	6
2.2.2	Une démarche de gestion anticipée des compétences et des parcours professionnels : le workforce planning .....	6
2.3	Le référentiel des compétences par filière métier de Bouygues Telecom .....	7
<b>3</b>	<b>LA POLITIQUE D'EMPLOI ET D'INTEGRATION</b> .....	<b>7</b>
3.1	Les perspectives de recours aux différents types de contrats de travail .....	8
3.2	Le recrutement .....	8
3.3	L'accueil des nouveaux collaborateurs .....	10
<b>4</b>	<b>LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES</b> .....	<b>11</b>
4.1	Le plan de développement des compétences .....	11
4.1.1	Le plan de formation .....	12
4.1.2	L'accompagnement des transformations .....	14
4.2	Les actions de formation complémentaires .....	14
4.2.1	Les formations « Conformité » .....	14
4.2.2	La formation en libre-service .....	14
4.3	Le Compte Personnel de Formation (CPF) .....	15
4.3.1	Les cas d'abondements .....	16
4.3.2	Communication sur le dispositif .....	17
4.4	Les autres dispositifs d'accompagnement spécifiques .....	17
4.4.1	Les dispositifs internes .....	17
4.4.2	Les dispositifs externes .....	18
4.5	La formation interne .....	21
<b>5</b>	<b>LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA MOBILITE PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>22</b>
5.1	Les principes de la politique de mobilité .....	22
5.2	Les conditions de mise en œuvre de la mobilité .....	23
5.3	Les moyens mis à la disposition du collaborateur .....	23
5.3.1	L'espace mobilité de Bouygues Telecom .....	23
5.3.2	L'espace mobilité du Groupe Bouygues (Moby clic) .....	24
5.3.3	L'accompagnement de la mobilité .....	24
5.3.4	La mobilité volontaire externe sécurisée (MVES) .....	24

h  
FN 2 M LA

5.3.5	La reprise ou création d'entreprise .....	25
<b>6</b>	<b>LES ENTRETIENS D'ECHANGE SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL .....</b>	<b>25</b>
6.1	Les entretiens d'échange.....	25
6.1.1	L'entretien performance (annuel).....	25
6.1.2	L'entretien professionnel .....	26
6.2	L'analyse des entretiens d'échange par la Direction.....	27
6.3	Evaluation du potentiel .....	27
<b>7</b>	<b>L'ACCOMPAGNEMENT PARTICULIER DE LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE.....</b>	<b>28</b>
7.1	La seconde partie de carrière des collaborateurs de 45 ans et plus.....	28
7.2	Mesures particulières pour les collaborateurs de 58 ans et plus .....	28
<b>8</b>	<b>LES ENTRETIENS D'ECHANGE ET LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES COLLABORATEURS REPRESENTANTS DU PERSONNEL, ELUS OU MANDATES.....</b>	<b>29</b>
8.1	Les entretiens d'échange.....	29
8.1.1	L'entretien de début de mandat .....	29
8.1.2	L'entretien en cours de mandat.....	30
8.1.3	L'entretien de fin de mandat.....	30
8.2	Le parcours professionnel .....	30
8.2.1	Le conseil en évolution professionnelle (CEP).....	30
8.2.2	La valorisation des acquis de l'expérience (VAE) .....	31
8.2.3	Le suivi personnalisé .....	31
<b>9</b>	<b>L'INFORMATION ET LA CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE, ET SUR LEURS CONSEQUENCES PREVISIBLES SUR L'EMPLOI ET LES COMPETENCES .....</b>	<b>31</b>
<b>10</b>	<b>LES MODALITES D'INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES .....</b>	<b>32</b>
<b>11</b>	<b>LES MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD GEPP .....</b>	<b>32</b>
<b>12</b>	<b>ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD.....</b>	<b>33</b>
12.1	Date d'entrée en vigueur et durée.....	33
12.2	Révision .....	33
12.3	Dénonciation .....	33
<b>13</b>	<b>DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD .....</b>	<b>33</b>
	<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>34</b>

W

## PREAMBULE

La politique sociale de Bouygues Telecom est un moteur de la mise en œuvre de notre stratégie d'entreprise Ambition 2026. Elle doit nous permettre de créer de la motivation et de l'engagement chez les collaborateurs, de renforcer l'attractivité de notre entreprise et d'améliorer continuellement les conditions de travail, tout en permettant de favoriser la performance.

Dans une logique d'amélioration continue, la politique Ressources humaines s'organise autour des priorités suivantes :

- donner du sens sur la stratégie de Bouygues Telecom et chercher systématiquement la simplification de nos modes de fonctionnement dans une dynamique de culture managériale bienveillante et responsabilisante.
- créer de l'engagement et de l'attractivité en s'appuyant sur notre culture qui nous différencie des autres entreprises, tout en faisant évoluer nos modes de fonctionnement en adéquation avec nos valeurs et l'évolution des attentes des collaborateurs et des candidats.
- permettre à chacun d'exprimer son plein potentiel professionnel chez Bouygues Telecom à travers l'accompagnement managérial, la formation, la mobilité et une politique volontariste en faveur de la diversité et la mixité.
- Faire progresser la compétitivité et la performance de l'entreprise en adaptant nos outils de management et de rémunération.

Le présent accord GEPP, conclu pour une durée de quatre ans, s'inscrit dans cette démarche et la complète en définissant les dispositifs GEPP garantissant l'accompagnement RH des transformations de l'entreprise.

Cet accord concrétise ainsi la volonté de l'entreprise et des partenaires sociaux, de coordonner et renforcer les moyens mis en œuvre autour des enjeux essentiels suivants :

- Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs en poursuivant la politique de recrutement et de fidélisation.
- Identifier les compétences à développer, anticiper les futurs savoir-faire et les perspectives d'emploi qui en découlent.
- Permettre à tous les collaborateurs de disposer des informations et outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leurs propres parcours professionnels.
- Accompagner l'ensemble des collaborateurs dans le développement de leur employabilité au travers notamment des entretiens professionnels.
- Assurer un équilibre intergénérationnel entre les collaborateurs, d'une part en recherchant pour chacune des générations les mesures les plus adaptées, d'autre part, en favorisant la transmission des savoirs.
- Permettre aux représentants du personnel d'exercer au mieux leurs missions et les accompagner dans leur évolution professionnelle.

## 1 LA DEFINITION ET LES ACTEURS DE LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Les parties conviennent que la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) est une démarche qui participe à l'anticipation des mutations économiques et technologiques, des évolutions réglementaires et des besoins de l'entreprise en termes d'emploi et de compétences.

La GEPP présente un intérêt collectif, celui de l'entreprise, car elle lui permet d'adapter ses ressources humaines à ses besoins prévisionnels au regard de ses orientations stratégiques.

W

LA  
FN  
4

La GEPP présente aussi un intérêt individuel, pour tous les collaborateurs, en leur offrant une visibilité sur les différents dispositifs et mesures d'accompagnement leur permettant d'être acteur du développement de leurs compétences, de leur parcours professionnel et de leur employabilité.

La GEPP vise également à donner aux collaborateurs une connaissance, une visibilité et une compréhension des outils et de leur articulation, contribuant à la construction de leur parcours professionnel.

La politique de GEPP de Bouygues Telecom vise à l'accompagner et fixer le cadre de leur parcours en lien avec les besoins de l'entreprise. Cette politique est élaborée et déployée en partenariat avec des acteurs clefs pour Bouygues Telecom.

Le **collaborateur** est le principal acteur de son parcours professionnel. Il bénéficie de l'accompagnement des acteurs ci-dessous pour co-construire son projet.

Les **managers** sont les relais des politiques RH Bouygues Telecom. Ils ont la connaissance terrain des compétences disponibles, une vision sur les attentes de leurs métiers et sont à même de discuter de développement des compétences avec leurs collaborateurs. Ils s'assurent de la mise en œuvre des compétences acquises par la formation, établissent le contenu des postes et objectifs (en particulier dans l'entretien de performance) dans un souci de développement permanent de leurs équipes. Les entretiens de professionnalisation leur permettent une discussion sur l'emploi et les compétences à plus long terme, et ils sont supports de la carrière de leurs collaborateurs souhaitant se développer par la mobilité.

Les **Ressources humaines** conseillent le collaborateur et son manager, les accompagnent dans leur réflexion autour du projet d'évolution du collaborateur. Elles mettent à sa disposition des outils de développement professionnel tels que ceux détaillés dans le présent accord. Elles font connaître les politiques et dispositifs emplois et compétences de Bouygues Telecom.

Les **représentants du personnel** : les actions de développement RH sont régulièrement discutées avec nos partenaires sociaux lors des différentes réunions de la Commission Diversités et Compétences. Ils nourrissent et challengent les réflexions de la direction par leurs questionnements et leurs remarques sur les politiques de l'entreprise. Ils se font la voix des collaborateurs dans le cadre des réunions *ad'hoc* sur ces sujets. Ils sont un des relais d'information sur les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise en matière de GEPP.

Les **experts Bouygues Telecom** dans la filière expert sont des sources de référence et de développement des compétences techniques à faire progresser chez Bouygues Telecom. Connectés à leurs pairs externes et internes, ils nourrissent les réflexions de l'entreprise sur les axes de formation et contribuent à identifier et développer les bons contenus pédagogiques.

## 2 L'EVOLUTION DES METIERS ET COMPETENCES ET L'ANTICIPATION DES IMPACTS

Pour effectuer ses projections sur l'évolution des métiers et des compétences, l'entreprise s'appuie sur différents acteurs et sur plusieurs études externes et internes afin d'avoir une vision globale des transformations à venir et anticiper au mieux les impacts.

### 2.1 Les études prospectives menées par l'Observatoire des métiers des télécommunications et l'AFDAS

L'Observatoire des métiers des télécommunications est un organisme paritaire de la branche des Télécommunications regroupant l'HumApp et les organisations syndicales de salariés. Ses travaux sont centrés sur les activités en évolution, en transformation ou en disparition.

~

FN  
LA

L'AFDAS, l'opérateur de compétences de la branche, assure aussi des études prospectives intersectorielles.

Les études livrées récemment portent sur :

- Les compétences transversales fondamentales pour l'évolution du secteur des Télécommunications et des nouveaux métiers émergents.
- L'évolution de l'environnement des métiers des télécommunications.
- La prospective des besoins en emplois et compétences dans la filière des infrastructures du numérique à l'horizon 2030.

Les études de l'Observatoire des métiers des télécommunications font l'objet d'une présentation en Commission diversités et compétences.

## **2.2 Les actions et études menées au sein de Bouygues Telecom**

### **2.2.1 L'accompagnement des évolutions techniques des métiers**

Bouygues Telecom vise une qualité d'expérience perçue par ses clients optimale, en s'appuyant sur la qualité de ses réseaux, offres et services. Pour ce faire, Bouygues Telecom porte une attention particulière à des domaines techniques variés mais essentiels, avec entre autres :

- Les accès radio, le transport ainsi que le cœur de réseau (5G NSA, 5G SA, et bientôt 6G) pour être à la pointe des services proposés et continuer de développer ses expertises techniques afin de renforcer la qualité de service perçue par nos clients.
- Le FTT/H/O/A pour conquérir des parts de marché et ainsi, augmenter la création de valeur.
- L'accompagnement par l'automatisation, pour que ses collaborateurs se consacrent aux tâches à forte valeur ajoutée.
- La data science orientée vers le business.
- La cybersécurité, toujours au cœur de son attention.

En complément, l'entreprise veille à maintenir ses positions d'excellence comme sur le WIFI et reste dans une logique d'innovation permanente à l'écoute du marché (terminaux mobiles et fixes, services) et d'amélioration continue quant à l'exploitation des technologies existantes.

### **2.2.2 Une démarche de gestion anticipée des compétences et des parcours professionnels : le workforce planning**

Bouygues Telecom fait face à un enjeu fort et permanent d'adaptation et de transformation, qui nécessite d'anticiper les impacts et changements nécessaires dans son activité, son organisation et ses ressources en s'appuyant notamment sur la démarche de *workforce planning*. Cette approche vise à analyser les objectifs stratégiques de l'entreprise et les évolutions de l'environnement, et à anticiper leurs impacts sur l'activité afin de prévoir concrètement les besoins en ressources humaines associés, tant sur le plan quantitatif (effectifs) que qualitatif (compétences). Ce travail est réalisé par le biais d'interviews du top management des fonctions concernées et le croisement d'une analyse quantitative des effectifs internes voire externes, par rôle.

Cette nouvelle démarche de *workforce planning* a été expérimentée poste par poste en 2022 sur les fonctions Réseau, Systèmes d'information et BtoB (Bouygues Telecom Entreprises), et a permis de déterminer les objectifs de *staffing* à 3 ans sur ces postes. Le *staffing* désigne le fait de pourvoir des postes, par mobilité interne, parcours de formation ou recrutement externe.

La démarche consiste donc à anticiper des solutions comme la recherche de parcours pédagogiques permettant d'évoluer vers ces postes ou le développement de partenariats avec des instituts formant des populations externes à ces compétences (outre bien sûr, nos démarches de recrutement et de présence dans les écoles et universités).

Elle sera poursuivie pour les fonctions citées ci-dessus et mise en œuvre pour d'autres fonctions si nécessaire.

Par ailleurs, des rendez-vous annuels sont organisés par la Direction des ressources humaines avec les experts techniques, des référents métiers et managers. Ils permettent d'examiner, pour chacun des domaines d'activité de l'entreprise, leurs évolutions en termes d'ambitions, de technologie, de concurrence, d'attentes clients ou bien encore de cadre réglementaire afin de définir les enjeux humains associés à leur stratégie. Cette revue mobilise à la fois des managers, des experts métiers ainsi que les collaborateurs RH (opérationnels et développement RH).

Cette méthode permet d'anticiper les besoins en matière de compétences clés afin de déployer les plans d'actions permettant de disposer des ressources adaptées, au bon endroit et au bon moment.

### **2.3 Le référentiel des compétences par filière métier de Bouygues Telecom**

Afin de répondre aux enjeux d'évolution des métiers et compétences, l'entreprise dispose d'un référentiel métiers et d'une cartographie des compétences clés pour chacune des filières métiers.

Le choix d'un référentiel de compétences par filière métier permet d'avoir une approche transverse (*versus* une approche organisationnelle) et de mettre en exergue des compétences clés partagées entre plusieurs métiers.

Toute filière métier dispose d'environ une dizaine de compétences identifiées comme stratégiques et de compétences annexes.

Avec cette approche, l'entreprise souhaite offrir à tous ses collaborateurs une meilleure lisibilité et compréhension de l'ensemble des métiers mais surtout leur permettre, à titre personnel, de faire plus facilement les liens entre filières, métiers et compétences.

A partir de la cartographie des filières, métiers et compétences clés et stratégiques associées, l'entreprise :

- fait l'inventaire de ses compétences collectives par filière métier ;
- identifie ses besoins actuels et futurs en compétences clés pour lui permettre de dérouler la stratégie de l'entreprise ;
- accompagne la montée en compétence et le développement de l'employabilité des collaborateurs.

Du point de vue collaborateur, la connaissance de ses compétences individuelles est nécessaire pour apprécier et évaluer sa performance (entretien performance), l'accompagner dans son projet professionnel et son évolution en prenant en compte ses futurs besoins et souhaits en termes d'acquisition de nouvelles compétences (entretien professionnel).

Le référentiel des filières métiers et compétences est mis à jour en fonction des enjeux et des besoins de l'entreprise. Toute évolution est présentée pour échanges en Commission Diversités et Compétences.

## **3 LA POLITIQUE D'EMPLOI ET D'INTEGRATION**

Dans le cadre de ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), Bouygues Telecom mène une politique d'emploi et d'intégration diverse et inclusive, encourageant le recrutement de collaborateurs de profils et d'horizons différents.

↳

7  
LA

A ce titre, la politique d'emploi prévoit des actions concrètes et des dispositifs adaptés visant à intégrer durablement de nouveaux collaborateurs de tous les âges, à les accompagner à chaque étape de leurs trajectoires professionnelles et favoriser la transmission des savoirs et compétences.

### **3.1 Les perspectives de recours aux différents types de contrats de travail**

Pour répondre à ses besoins en recrutement externe, Bouygues Telecom a recours à différents types de contrats de travail :

- Les contrats à durée indéterminée (CDI), qui constituent la grande majorité des emplois dans l'entreprise.
- Les contrats à durée déterminée (CDD), qui permettent un recrutement souple et adapté aux besoins opérationnels lorsque les conditions légales sont réunies. Par exemple, ces contrats peuvent être de différents types :
  - à objet défini pour des recrutements d'ingénieurs et de cadres sur des missions spécifiques ;
  - senior, pour le recrutement de collaborateurs de plus de 57 ans ;
  - pour accroissement temporaire d'activité ;
  - pour remplacement d'un collaborateur absent ;
  - les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation), qui permettent de faciliter l'accès à l'emploi et l'intégration de jeunes diplômés dans tous les métiers de l'entreprise.

Le recours à l'intérim peut être également utilisé de façon ponctuelle, notamment dans le cadre de remplacement de collaborateurs absents ou d'accroissement temporaire d'activité.

### **3.2 Le recrutement**

Bouygues Telecom a initié en 2022 un projet de transformation de l'activité de son recrutement pour faire face aux évolutions des attentes des candidats dans un contexte de marché de l'emploi en forte tension. Dans le cadre de ce projet, l'organisation du recrutement a été optimisée avec un renforcement des compétences en approche directe et des équipes au plus près des besoins opérationnels.

Au-delà de l'organisation, la politique recrutement a été définie afin de garantir des pratiques harmonisées et centrées sur une expérience candidat positive. Elle s'illustre à travers des principes et engagements partagés par tous les acteurs du recrutement (RH et managers) qui incarnent notre posture d'opérateur qui fait grandir les relations humaines.

Cette politique repose sur 4 principes :

- 1) Nous nous engageons à faire vivre une expérience qui, dans tous les cas, laissera un sentiment positif à tous les candidats.
- 2) Le recrutement est une priorité. Nous sommes tous impliqués et réactifs pour réussir.
- 3) Tout en étant exigeants, nous faisons preuve de bon sens et nous nous adaptons à chaque situation.
- 4) Nous prônons une politique recrutement claire et connue de tous.

La charte repose sur un alignement de tous les acteurs, RH, managers et recruteurs qui s'engagent à tenir 3 promesses :

- 1) 100% des candidats (internes et externes) ont une réponse en 15 jours maximum.
- 2) Nous proposons un parcours en 3 entretiens maximum.
- 3) Nous assurons un processus candidat de 15 jours entre le 1<sup>er</sup> contact téléphonique et la décision finale.

Afin d'assurer cet alignement et pour professionnaliser tous les acteurs (managers et RH notamment), des formations dédiées au recrutement sont régulièrement proposées à partir de 2023.



Ces formations comprennent :

- les principes et engagements de la politique RH ;
- le cadre légal du recrutement ;
- et les techniques d'entretien.

Ce programme, conçu et animé en interne, est composé de 3 étapes :

- 1) un e-learning disponible pour tous les managers ;
- 2) une master class pour les managers en situation de recrutement ;
- 3) et un accompagnement au travers d'entretiens de recrutement en binôme pour accompagner les managers en situation de recrutement qui le souhaitent.

L'entreprise porte une attention particulière à l'accès à l'emploi de certaines populations :

- les offres d'emploi sont publiées sur l'espace de mobilité interne pour être mises en visibilité auprès de l'ensemble des collaborateurs ;
- pour les postes expérimentés, la mobilité interne est privilégiée (depuis 2020, plus de la moitié des postes expérimentés sont pourvus via la mobilité interne) ;
- les postes de débutant sont adressés en priorité aux anciens stagiaires et alternants, ainsi qu'aux collaborateurs souhaitant changer de métier.

Pour développer son attractivité auprès des candidats, Bouygues Telecom déploie les dispositifs suivants :

- Une mise en visibilité sur des canaux digitaux dédiés :
  - site corporate de Bouygues Telecom ;
  - réseaux sociaux ;
  - pages vitrines de sites emploi (exemples : *Glassdoor*, *Indeed*, *Welcometothejungle*, etc.) ;
  - campagnes digitales de communication qui informent sur les métiers, la vie en entreprise, la culture et les valeurs partagées.
- Les partenariats avec les écoles et universités permettent de développer la visibilité et l'attractivité de Bouygues Telecom auprès des populations étudiantes que l'entreprise souhaite attirer à court, moyen et longs termes. Chaque année, la stratégie relations écoles et universités évolue pour répondre notamment aux besoins en compétences de Bouygues Telecom pour les années à venir.

Bouygues Telecom développe des partenariats écoles et universités dont certains se formalisent par des chaires de recherche ou d'enseignement.

Les actions menées avec nos établissements partenaires ont des formats variés :

- forums ;
- études de cas ;
- conférences et tables rondes ;
- cours ;
- visites de nos sites ;
- atelier RH (création d'un CV, simulation d'entretiens, ...).

Les Ressources humaines et l'ensemble des collaborateurs désireux de s'investir, partent à la rencontre des étudiants lors de ces événements afin de faire connaître nos métiers et nos opportunités.

- La plateforme de mobilité interne et cooptation déployée pour l'ensemble des opportunités à pourvoir chez Bouygues Telecom.

W

- D'autres actions menées par Bouygues Telecom visent à valoriser les métiers de l'entreprise auprès de cibles spécifiques, comme par exemple :
  - sa présence lors de salons de l'emploi dédiés aux personnes en situation de handicap ;
  - sa participation à des événements externes de type Hackathon pour attirer dans les métiers techniques ;
  - les actions menées par les *Bouygt'elles*, le réseau féminin de Bouygues Telecom, afin de favoriser la mixité dans les métiers techniques, notamment en sensibilisant des collégiennes ou lycéennes lors d'événements dédiés.

### 3.3 L'accueil des nouveaux collaborateurs

Bouygues Telecom est particulièrement attentif à l'accueil de tous ses collaborateurs et leur propose un dispositif complet leur permettant de connaître et comprendre l'entreprise pour être opérationnels plus rapidement.

Ce dispositif, présenté dans le paragraphe suivant, repose avant tout sur l'implication de tous les acteurs : managers, RH et collaborateurs.

Les managers en premier lieu et également les RH, jouent un rôle clé dès la préparation de l'arrivée de leurs nouveaux collaborateurs. Ils sont créateurs de liens et veillent à faire grandir les nouvelles recrues. Les collaborateurs déjà en poste sont également sources de valeur de l'entreprise et contribuent à l'intégration des nouveaux embauchés.

Bouygues Telecom propose à tout nouveau collaborateur, dès la signature de son contrat de travail, un parcours digital d'intégration. Avec une phase de *pre-boarding* (avant l'arrivée) puis d'*on-boarding* (dès le 1<sup>er</sup> jour), ce parcours, construit sur une plateforme digitale spécifique, permet à chacun d'entre eux de bénéficier très rapidement des éléments et des informations indispensables à sa bonne intégration et crée les conditions favorables à la réussite de ses premiers pas au sein de l'entreprise.

C'est notamment via ce parcours que le nouvel arrivant découvre son Portail RH, récapitulant l'ensemble des temps forts et les outils RH qui lui serviront tout au long de sa carrière dans l'entreprise. Il découvre également le portail bureautique, l'organigramme, le *brand center* avec l'identité de marque et l'ensemble des trames chartées aux couleurs de Bouygues Telecom.

Ce parcours d'intégration permet également d'aligner les pratiques des managers et des équipes RH pour accueillir leur collaborateur dans les meilleures conditions.

Les managers qui assurent cet accompagnement au quotidien, sont ainsi guidés via la plateforme au travers d'actions telles que :

- préparer l'arrivée (commande du PC et du badge, par exemple) ;
- développer le lien avant l'arrivée ;
- informer l'équipe ;
- organiser les rendez-vous d'intégration avec l'écosystème du futur collaborateur ;
- fixer les objectifs et donner des feedbacks régulièrement ;
- préparer la fin de la période d'essai.

Au-delà de son parcours digital, le collaborateur participe, dans les 3 premiers mois de son arrivée, à une session d'intégration pour mieux connaître la culture de l'entreprise et du Groupe, accélérer la compréhension de l'entreprise, de ses métiers et de ses enjeux stratégiques. Cette session, organisée en hybride présentiel et distanciel, est animée avec l'appui d'experts métiers et permet aussi la création d'un esprit de promotion pour les nouveaux arrivants.

~

Bouygues Telecom veille également à proposer des parcours d'intégration à ses stagiaires et alternants qui ont aussi un parcours digital via la plateforme numérique spécifique et bénéficient de sessions d'intégration. A l'occasion de ces sessions d'intégration, les étudiants rejoignent la communauté B-Young, animée par les Ressources humaines et les étudiants eux-mêmes. Des ateliers, animations, ou encore des conférences leur sont ainsi proposés en parallèle de leur mission dans l'entreprise.

Leur accompagnement professionnel au quotidien est réalisé par un tuteur ou maître de stage, qui s'assure notamment de leur intégration réussie et des bonnes conditions de leur prise de poste.

Avant le terme de leur mission, ils sont invités à réaliser un bilan avec leur tuteur et à répondre anonymement à une enquête de satisfaction externe (ex. : *Happy Trainee*) afin de partager leur feedback sur leur mission chez Bouygues Telecom. Par ailleurs, ils sont régulièrement informés des offres d'emploi disponibles chez Bouygues Telecom par une newsletter.

#### 4 LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Bouygues Telecom évolue dans un secteur d'activité en perpétuel changement du fait notamment :

- des innovations technologiques ;
- de l'évolution des usages dans les métiers des télécommunications ;
- des transformations sociétales de façon générale ;
- du marché dans lequel l'entreprise évolue.

Ces modifications nous poussent à anticiper les évolutions des compétences nécessaires à l'adaptation de l'entreprise mais aussi à renforcer en continu l'adaptation et le développement des compétences de nos collaborateurs tout en veillant à leur employabilité.

Les dispositifs détaillés ci-dessous doivent répondre, dans la mise en œuvre, aux enjeux stratégiques de Bouygues Telecom, en adéquation avec ses valeurs, tout en proposant des perspectives d'évolution professionnelle à ses collaborateurs.

L'ensemble des dispositifs a aussi pour ambition de participer à l'attractivité de Bouygues Telecom et à la fidélisation de ses collaborateurs.

Bouygues Telecom considère que les collaborateurs qui ont une longue expérience professionnelle sont un atout pour l'entreprise. C'est la raison pour laquelle, Bouygues Telecom s'engage à investir particulièrement dans le développement des compétences et la mobilité des collaborateurs entre 45 et 65 ans, afin de continuer à leur ouvrir des opportunités professionnelles, à l'instar de leur première partie de carrière.

##### 4.1 Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences se construit sur les besoins de formation remontés par les managers pour leurs collaborateurs (plan de formation), et sur l'accompagnement de transformations, constitué d'actions ciblant l'ensemble d'une population. Ainsi le plan de développement des compétences est centré sur la rencontre entre le besoin de compétences de l'entreprise et le besoin de développement des collaborateurs dans leur poste. Un souhait de développement de compétences indépendant des besoins écrits ci-dessus sera à adresser par d'autres dispositifs, comme le CPF (Compte Personnel de Formation).

W

#### 4.1.1 Le plan de formation

L'employeur a plusieurs obligations légales en matière de formation professionnelle :

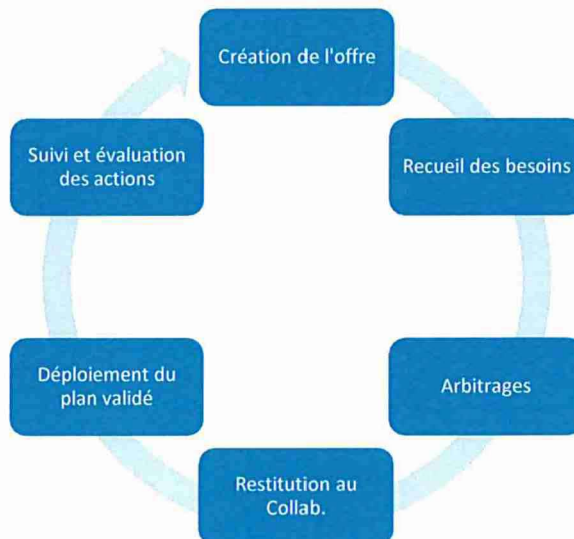
- l'adaptation au poste de travail ;
- le maintien dans l'emploi des collaborateurs.

Il peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences.

Il a aussi une obligation de formation générale à la sécurité.

Chez Bouygues Telecom, le plan de développement des compétences est un exercice structurant de l'accompagnement à la montée en compétences individuelles et collectives, à court et moyen terme. Il permet d'adresser les besoins en compétences, tant opérationnelles que transverses.

L'entreprise veille à l'équité du plan de développement des compétences, qui s'adresse à tous les collaborateurs, quelle que soit leur situation (handicap, genre, âge, ...), en déployant les actions de développement adéquates. C'est à ce jour un exercice annuel décomposé en plusieurs phases :



##### ➤ *Création de l'offre*

L'offre de formation est construite au regard des évolutions technologiques, du marché des télécommunications, de la société et des enjeux stratégiques définis par la Direction.

Pour ce faire, les Ressources humaines travaillent à la création d'une offre de formation. Cette offre est construite avec l'aide des référents de « l'Académie techno » et de la filière Expertise, des managers et des représentants métiers des différentes directions. Elle s'appuie également sur les études précédemment citées pour répondre au mieux à nos enjeux de compétences.

Le catalogue est ensuite mis à disposition sur l'espace formation et accessible à l'ensemble des collaborateurs de Bouygues Telecom, afin de favoriser une réelle concertation entre le collaborateur et son manager.

W

➤ **Recueil des besoins en formation**

Les managers jouent un rôle prescripteur essentiel dans la construction du plan de développement des compétences des collaborateurs de leurs équipes.

Pour effectuer cet exercice, ils peuvent s'appuyer sur le catalogue de formation, les présentations dédiées et sur une note de cadrage diffusée chaque année. Ce document va poser les principes du recueil, les règles d'éligibilité et les axes de priorisation des actions de formation proposées.

La proposition de formation faite par le manager doit faire l'objet d'un échange entre le manager et le collaborateur concerné.

➤ **Arbitrage**

Un cadrage budgétaire par direction est effectué en amont du recueil des besoins de formation. Il guide ainsi les arbitrages. Le plan de développement des compétences est ensuite validé à l'issue de cette étape.

➤ **Restitution aux collaborateurs**

La liste des formations validées à la suite des arbitrages est disponible pour tous les managers sur l'application qui leur est dédiée afin qu'ils puissent informer les collaborateurs des actions retenues pour l'année à venir. Cette restitution favorise l'engagement du collaborateur dans sa démarche d'apprentissage. Le collaborateur a aussi accès à ces informations dans son espace personnel, rubrique formation.

➤ **Déploiement du plan de formation**

Le déploiement du plan se fait selon le calendrier présenté aux managers lors des informations collectives. Le collaborateur ainsi que son manager reçoivent l'ensemble des indications utiles au moins un mois avant la mise en place de l'action de formation.

➤ **Évaluation des formations et suivi du plan**

Les Ressources humaines mettent en œuvre des évaluations post formation afin d'analyser la qualité des actions déployées.

Le manager joue un rôle pivot dans le suivi de la mise en pratique des acquis de formation. Il prend le temps d'échanger avec le collaborateur au retour de sa formation pour identifier les nouvelles compétences développées et créer ainsi les conditions favorables à leur mise en place.

Afin d'adresser certains besoins métiers spécifiques, des équipes formation dédiées existent. L'Académie Grand Public et l'Université B2B offrent ainsi des actions de formation spécifiques pour les canaux des ventes et de relation client. Ces actions permettent donc de développer l'ensemble de nos collaborateurs au contact de nos clients sur les postures, offres, produits et services.

Le plan de formation, organisé par l'entreprise, peut être complété par d'autres dispositifs, à l'initiative du manager ou du collaborateur lui-même (exemples : mises en situation et feed-back, participation à des conférences, ...).

#### 4.1.2 L'accompagnement des transformations

Au regard des évolutions technologiques et organisationnelles, les Ressources humaines soutiennent les transformations par la mise en place d'actions spécifiques. Celles-ci sont mises en œuvre dans le cadre de projets d'envergure et sont étudiées au cas par cas pour analyser les besoins en accompagnement collectif. Les Ressources humaines assistent les directions impactées en leur proposant une ingénierie de formation dédiée, la mise en place d'appels d'offres, la sollicitation de formateurs internes, et une prise en charge financière et logistique du projet. Ces accompagnements sont valorisés dans les bilans annuels présentés en Commission diversités et compétences et s'ajoutent au plan de formation.

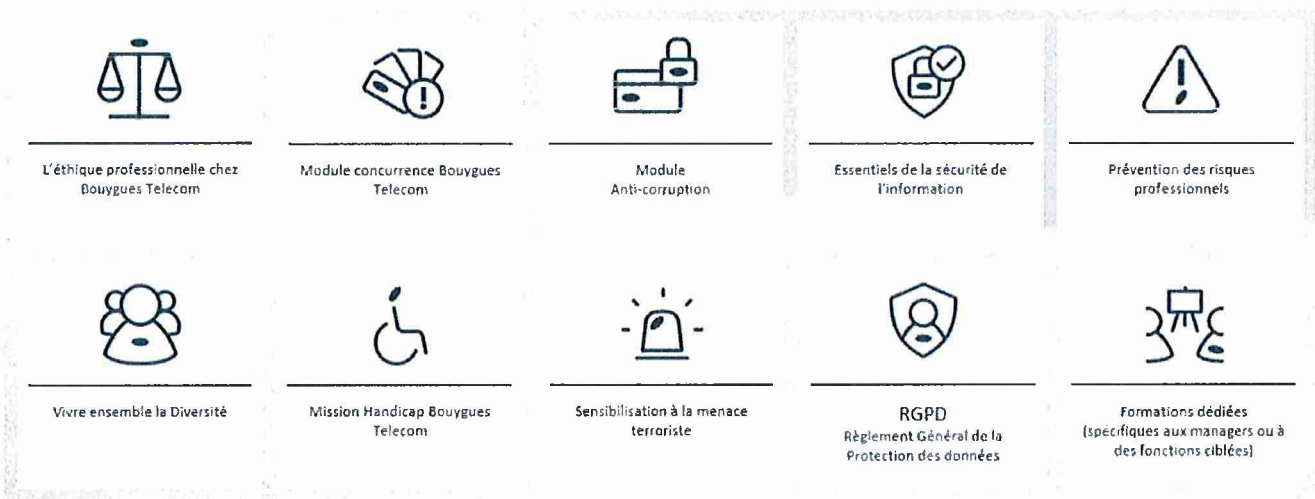
### 4.2 Les actions de formation complémentaires

#### 4.2.1 Les formations « Conformité »

Au-delà des obligations légales en la matière, Bouygues Telecom, comme les autres entreprises du Groupe Bouygues, a mis en place un programme de conformité pour l'ensemble de ses collaborateurs.

L'objectif est de sensibiliser les collaborateurs sur les règles qui régissent notre activité et le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le programme de conformité est obligatoire et est notamment composé à date de modules digitaux sur les sujets suivants :



Les nouveaux collaborateurs sont inscrits automatiquement à ces modules digitaux et doivent les compléter dans les 3 mois suivant leur arrivée.

Le taux de réalisation de ces modules de formations est régulièrement audité, notamment par le contrôle interne Groupe ou Bouygues Telecom.

#### 4.2.2 La formation en libre-service

La transformation des méthodes d'apprentissage, au regard notamment des évolutions numériques et des innovations pédagogiques conduit l'entreprise à renforcer sa volonté de proposer des modalités digitales pour favoriser l'apprentissage permanent.

W

M. CA  
FM

Soucieuse de donner la possibilité à ses collaborateurs d'être acteurs de leur propre développement, l'entreprise met à leur disposition une plateforme de formation à distance qui permet d'enrichir l'expérience d'apprentissage en proposant des parcours multimodaux : e-learning, vidéos, MOOC (Massive Online Open Classroom), etc.

Ces ressources sont accessibles depuis la plateforme Campus, sans validation RH ou managériale. Elles peuvent être mobilisées en dehors du temps de travail, ou sur le temps de travail en cas d'accord managérial.

Cette plateforme est accessible à tous les collaborateurs de l'entreprise 24/7, et compatible avec tout support (tablette, mobile et PC). Elle a pour objectif de :

- simplifier et accélérer la diffusion des savoirs ;
- donner aux collaborateurs de l'autonomie dans leur développement ;
- proposer des contenus permettant de renforcer l'employabilité.

Certains des contenus sont créés en interne, d'autres sont issus d'acquisitions et d'autres encore proviennent de plateformes partenaires mettant à disposition des milliers d'heures de contenus. Les Ressources humaines veillent à ce que les contenus mis en ligne soient adaptés à nos domaines de compétences et régulièrement mis à jour.

Pour compléter l'offre en « libre-service », les Ressources humaines proposent des activités pédagogiques et ludiques tout au long de l'année (Learning Week, conférences inspirantes, événements, ...), dans une logique d'organisation apprenante et de développement des compétences tout au long de la vie.

#### **4.3 Le Compte Personnel de Formation (CPF)**

Le compte personnel de formation permet à chaque collaborateur d'être acteur de son parcours professionnel en favorisant l'acquisition d'une qualification et d'une montée en compétences par le biais de formations qualifiantes ou certifiantes.

Ce dispositif contribue à la construction du parcours professionnel du collaborateur et à son employabilité.

Tout collaborateur en bénéficie, quelle que soit la nature de son contrat, qu'il soit en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, et ce jusqu'à son départ à la retraite selon les dispositions en vigueur.

Le dispositif du CPF est un dispositif légal régi par le Code du travail. Selon les dispositions des articles L.6323-1 et suivants du Code du travail, à la date de signature du présent accord, il est destiné à financer les actions suivantes :

- les actions de formation sanctionnées par :
  - une certification professionnelle enregistrée au RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles) comprenant les CQP (Certification de Qualification Professionnelle) ;
  - une attestation de validation de blocs de compétences d'une certification inscrite au RNCP ;
  - une certification et habilitation enregistrées au répertoire spécifique.
- une action de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- un bilan de compétences ;
- la préparation de l'épreuve du permis de conduire des véhicules du groupe léger et lourd (théorie + pratique) ;
- une formation en vue d'une création ou reprise d'entreprise, ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

- une formation à l'exercice de missions de bénévolat ou de volontariat (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement peuvent financer ces actions).

Lorsque la mobilisation du CPF se déroule en dehors du temps de travail, le collaborateur n'a besoin d'aucune autorisation particulière de la part de l'entreprise.

En revanche, s'il le souhaite, le collaborateur peut demander à utiliser tout ou partie de son CPF durant son temps de travail afin que sa rémunération soit maintenue, en faisant une demande d'autorisation d'absence auprès des Ressources humaines par courrier recommandé ou remis en main propre selon les modalités suivantes :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ;
- ou 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

Bouygues Telecom dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation. L'entreprise étudiera les demandes en fonction de ses besoins en compétences et pourra abonder selon les principes abordés aux paragraphes suivants.

Afin de faciliter le bon déroulement des secondes parties de carrière, l'entreprise s'engage à étudier plus particulièrement les demandes des collaborateurs de 45 ans et plus, dans le cadre de reconversion, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences. Il en sera de même pour les collaborateurs exerçant un métier dont les conditions de travail peuvent être considérées comme moins adaptées aux fins de carrière (relevant des critères de pénibilité ou pour une situation individuelle identifiée par le médecin du travail).

Dans tous les cas, l'entreprise étudiera les demandes de mobilisation CPF faites par les collaborateurs au regard de ses besoins et, le cas échéant des dispositifs cités ci-dessous pour choisir le plus efficient.

Selon les dispositions légales en vigueur, tout collaborateur quel que soit son temps de travail, bénéficie a minima d'un droit CPF de 500 euros par an dans la limite d'un plafond de 5 000 euros. Des dispositions particulières pour certains collaborateurs existent et sont détaillées sur l'espace formation dans Wooby.

#### 4.3.1 Les cas d'abondements

En concertation avec les partenaires sociaux, Bouygues Telecom souhaite pouvoir accompagner ses collaborateurs à développer leurs compétences dans le cadre d'un projet de co-construction de leur parcours professionnel. Ainsi, l'entreprise s'engage à étudier toutes les demandes de co-financement des actions de formation et de certification mises en œuvre dans le cadre du CPF et en lien avec ses activités et ses priorités.

Deux formes d'abondement pourront être prévues, sous la forme d'un versement sur le CPF du collaborateur :

##### ➤ **Abondement complémentaire coconstruit dans le cadre de l'article L.6323-11 alinéa 5**

Bouygues Telecom, au regard des besoins en compétences « prioritaires », pourra proposer des actions collectives éligibles au CPF. Les collaborateurs resteront libres d'accepter ou refuser ce dispositif de développement des compétences initié par l'entreprise. Ces actions collectives se déroulent pendant le temps de travail et 100% d'un éventuel reste à charge est financé par l'entreprise.

W

LA  
FM



Ces actions collectives pourront concerner les domaines suivants :

- techniques (au sens télécom et informatique) ;
- efficacité professionnelle ;
- management ;
- bureautique ;
- linguistique ;
- RSE et environnement.

Les organismes de formation dispensant ces actions de formation seront sélectionnés par Bouygues Telecom. Les frais annexes (repas/transport/hébergement) peuvent également être pris en charge par Bouygues Telecom.

A noter que toutes les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) collectives, sans considération de domaines de formation, peuvent aussi être proposées dans ce cadre.

➤ **Abondement complémentaire de gré à gré :**

Un collaborateur peut effectuer une demande d'abondement de gré à gré lorsque le coût de sa formation identifiée est supérieur au montant de ses droits inscrits sur son CPF.

Bouygues Telecom étudie toutes les demandes et pourra donner son accord sur celles en lien avec sa stratégie et ses métiers.

L'accord de l'entreprise porte notamment sur le financement de tout ou partie du reste à charge collaborateur ainsi que sur l'autorisation d'absence de ce dernier.

#### 4.3.2 Communication sur le dispositif

Les Parties s'accordent à promouvoir le dispositif de « co-construction » du CPF afin qu'il participe pleinement à l'évolution professionnelle des collaborateurs. A cet effet, des informations sont consultables sur l'intranet et des réunions d'information sont organisées par l'entreprise.

#### 4.4 Les autres dispositifs d'accompagnement spécifiques

##### 4.4.1 Les dispositifs internes

Les dispositifs détaillés ici concernent des populations cibles spécifiques. D'autres accompagnements existent dans l'entreprise, qu'il s'agisse d'initiatives locales (direction/géographique) ou bien des collaborateurs qui contribuent plus spécifiquement à l'intégration et l'accompagnement de leurs collègues.

Bouygues Telecom considère que la transmission des savoirs et des compétences constitue une richesse indispensable pour l'entreprise. Elle valorise les expertises et savoir-faire des collaborateurs qui font partie des enjeux intergénérationnels au cœur de la GEPP.

A cet effet, les parties considèrent que compte tenu de leur expérience, les collaborateurs âgés de 45 ans et plus, au regard de leur expérience acquise, de leur savoir-être et de leur connaissance de la culture de l'entreprise, jouent un rôle majeur dans la formation des jeunes et dans la connaissance de l'entreprise qu'ils intègrent. C'est la raison pour laquelle Bouygues Telecom renforce à leur égard les dispositifs ci-dessous.

➤ **Les tuteurs et maîtres d'apprentissage**

Le tutorat constitue le mode d'accompagnement individuel privilégié des formations en alternance.

Le tuteur ou maître d'apprentissage encadre le collaborateur pour l'aider à articuler les deux modes d'apprentissage auquel il est confronté (formation théorique et mise en œuvre pratique au poste de travail).

Sa fonction s'inscrit dans une logique d'intégration et de transmission des savoirs métier. Le tutorat est une expérience positive pour le collaborateur alternant et le tuteur :

- pour le collaborateur : le tutorat propose une individualisation de son parcours de développement et une relation de proximité ;
- pour le tuteur : le tutorat offre une opportunité de développer ses qualités relationnelles et pédagogiques ainsi que ses capacités d'adaptabilité et d'écoute.

L'entreprise veille à former régulièrement ses tuteurs afin de les accompagner au mieux dans cette mission, des programmes sur mesure sont construits et proposés aux concernés.

#### ➤ **Le mentorat**

Le mentorat constitue un mode de développement accessible aux collaboratrices et collaborateurs de Bouygues Telecom. Plusieurs dispositifs existent et permettent chaque année aux « mentorés » de bénéficier pendant un an d'un accompagnement personnalisé par un « mentor ».

Chaque promotion fait l'objet d'un lancement auquel participent les différents acteurs de la démarche. Il s'agit des mentors et mentorés, responsables hiérarchiques, RH, et membres de la Direction Générale.

Le mentorat favorise le développement du collaborateur car il propose à celui-ci un espace d'échange et de réflexion confidentiel avec un pair (non hiérarchique) plus expérimenté qui va l'accompagner dans sa démarche à travers une prise de recul sur les situations rencontrées et un partage d'expérience. Ce mode d'apprentissage repose sur la capacité des deux parties à instaurer une relation de confiance réciproque, nécessaire à la qualité de l'échange.

Mentor et mentoré bénéficient d'un accompagnement via des ateliers pour leur permettre d'appréhender pleinement la teneur de leur rôle dans la démarche.

Le dispositif fait l'objet d'échanges entre managers et RH pour sélectionner les participants.

#### **4.4.2 Les dispositifs externes**

##### ➤ **Le conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé qui permet d'établir un projet d'évolution professionnelle.

Il peut être effectué par des conseillers appartenant à différents organismes selon la situation du collaborateur.

Le CEP permet notamment d'accéder à une information personnalisée, d'élaborer une stratégie pour construire et définir un projet professionnel, de vérifier que ce projet est réalisable, d'identifier les compétences ou qualifications à avoir pour réussir ce projet et de s'orienter dans sa recherche de financements.

Faire appel au CEP est une initiative individuelle qui s'organise, en général, en dehors du temps de travail. Cependant, toujours dans une logique de faciliter les réflexions et la construction du parcours professionnel, Bouygues Telecom étudie les demandes de réalisation pendant le temps de travail, au regard de la situation du collaborateur, notamment pour les collaborateurs de 45 ans et plus.

Le CEP peut ouvrir vers d'autres dispositifs comme le bilan de compétences, un dispositif de transition professionnelle ou une formation par exemple.

➤ **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation. Lorsque le collaborateur mobilise son compte personnel de formation, pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Le collaborateur peut également le réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail. Il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.



- *Une phase préliminaire* a pour objet d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin, de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.
- *Une phase d'investigation* permet au bénéficiaire, soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.
- *Une phase de conclusion*, par voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels, prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan. Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Les Ressources humaines accompagnent les collaborateurs désireux de se lancer dans une démarche de bilan de compétences, prioritairement par la mobilisation de leur CPF. Une attention particulière est portée sur des collaborateurs en mobilité et/ou reconversion professionnelle, les bas niveaux de qualification et les collaborateurs de 45 ans et plus entrant dans leur seconde partie de carrière.

➤ **La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)**

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, peut prétendre à la VAE. Le dispositif est ouvert à toute expérience permettant l'acquisition de compétences directement liées à la certification visée. ✓

Cette certification qui peut-être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Sous réserve des décrets d'application à la suite de la réforme de la VAE, les blocs de compétences composants des titres ou diplômes sont désormais éligibles.

Plusieurs étapes rythment ce dispositif :



- *1<sup>ère</sup> étape* – la définition du projet : une VAE peut être au service d'un projet professionnel ou d'un projet personnel.
- *2<sup>ème</sup> étape* – la prise d'information : selon la maturité du projet, en lien avec les écoles ou certificateurs du titre visé.

Pour ces deux premières étapes, un collaborateur qui souhaite réaliser une VAE de façon autonome, peut s'appuyer sur le Conseil en Evolution Professionnelle (cf. chapitre ci-dessus) pour définir son projet.

- *3<sup>ème</sup> étape – la recevabilité* : elle rend officielle la demande de VAE auprès de l'organisme certificateur. Un dossier de recevabilité est demandé pour vérifier le respect des conditions d'éligibilité réglementées :
  - L'inscription de la certification visée au Répertoire National des Certifications Professionnelles ;
  - L'expérience en correspondance avec le contenu du référentiel de la certification.
- *4<sup>ème</sup> étape – préparation de la validation* : une fois l'avis de recevabilité obtenu, préparation et demande de validation par un jury.

Cette validation est basée sur l'examen du dossier de validation qui doit être rédigé. Ce dossier permet au jury d'évaluer l'acquisition des compétences requises par la certification.

Pour compléter l'examen de ce dossier, le jury peut demander un entretien et, pour certaines certifications, proposer une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée ainsi qu'une formation complémentaire.

Par ailleurs, et comme par le passé, Bouygues Telecom s'engage à porter une attention particulière sur les collaborateurs ayant le plus bas niveau de diplôme dans l'entreprise, afin de les accompagner s'ils le souhaitent.

La VAE peut également être utilisée en vue de permettre aux collaborateurs seniors de valoriser leurs compétences acquises, en les complétant, le cas échéant, par des formations additionnelles permettant l'acquisition de certifications.

Enfin pour les métiers spécifiques et/ou des populations données, selon la stratégie d'entreprise, Bouygues Telecom propose des projets de VAE Collective, visant un ou plusieurs diplômes.

### ➤ **Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)**

Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF, supprimé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019) qui permet une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé.

Le PTP est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation (CPF), permettant aux collaborateurs souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le collaborateur peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Bouygues Telecom étudie toutes les demandes faites dans ce cadre et statue selon la situation du collaborateur et les besoins en compétences de l'entreprise. Une attention particulière est portée aux collaborateurs de 45 ans et plus entrant dans leur seconde partie de carrière ainsi qu'aux métiers relevant de critères de pénibilité.

Des fiches récapitulatives de tous les dispositifs décrits ici ainsi que des liens vers les différents interlocuteurs externes sont accessibles à tous les collaborateurs, sur l'espace formation (accessible depuis Wooby), dans la rubrique « dispositifs de formation ». Ces fiches sont mises à jour régulièrement.

#### **4.5 La formation interne**

Bouygues Telecom continue et amplifie son effort sur la formation interne. En effet, la transmission des connaissances et des savoirs est à la fois un enjeu de valorisation de nos collaborateurs mais également un levier pour réaliser des ingénieries de formation en adéquation avec la réalité des besoins opérationnels, tout en maîtrisant les dépenses.

Pour ce faire, l'entreprise sollicite des collaborateurs par le biais de ses réseaux internes comme celui de la filière d'expertise, ainsi que les différentes communautés métiers existantes pour exercer des missions de formation.

Dans l'optique de professionnaliser les formateurs internes mais aussi afin de les valoriser et de les assister dans cette mission, les Ressources humaines ont créé le Hub des formateurs internes rassemblant des collaborateurs réalisant régulièrement des actions de formations pour Bouygues Telecom.

Ce dernier, en accord avec les Ressources humaines et les managers de formateurs internes, propose des actions de développement aux formateurs internes. Une offre de formation dédiée aux formations de formateurs est d'ailleurs présente dans le catalogue de formations afin d'accompagner les formateurs internes et futurs formateurs internes sur ces missions.

Bouygues Telecom s'engage à ce que cette offre de formation soit indépendante des arbitrages budgétaires réalisés lors du recueil des besoins en formation annuel.

Pour aller plus loin, les Ressources humaines organisent pour ces formateurs, des séminaires, des conférences inspirantes et tout autre événement sur les sujets de la transmission. Enfin, un service d'accompagnement à la conception et à l'animation de formation a été créé pour accompagner les formateurs « pas à pas » : *le Learning Lab*.

Chaque année, des récompenses sont proposées aux formateurs internes en fonction de l'activité de l'année N-1. Il s'agit, à ce jour, de possibilités d'accès à des ressources formatives ou informationnelles, de matériel pédagogique, ou encore de dotation de leur compte CPF.

W

Ce dispositif de professionnalisation de la formation interne sera particulièrement promu auprès de nos collaborateurs expérimentés afin de leur donner la possibilité de transmettre leur savoir dans un cadre défini et accompagné.

## 5 LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

### 5.1 Les principes de la politique de mobilité

La mobilité interne répond à deux principes partagés par les différents acteurs (collaborateur, manager, Ressources humaines) :

- **Une démarche de développement** : la mobilité interne est ouverte à tous. Elle permet au collaborateur, avec l'aide de son manager et des Ressources humaines, de s'inscrire dans le cadre d'une réflexion sur son parcours professionnel à partir des compétences acquises et des besoins de l'entreprise.
- **Une gestion claire et transparente** : les postes ouverts font l'objet d'une offre diffusée et accessible depuis l'espace de mobilité. A profil et potentiel équivalents, une candidature interne a la priorité sur une candidature externe. Les candidatures internes à des postes ouverts bénéficient des engagements de la charte recrutement, notamment en termes de délais, soit 15 jours pour revenir vers le collaborateur après sa candidature officielle et 15 jours pour donner un retour après entretien. Le collaborateur tient informé son manager de ses démarches de candidature interne.

La mobilité est un moteur fort de la capacité à se réinventer tout au long de sa vie professionnelle, que prône l'entreprise. Le fait d'avoir une politique de mobilité ambitieuse contribue à la fidélisation des collaborateurs et développe la transversalité entre les services.

Bouygues Telecom vérifie chaque année le pourcentage de postes pourvus en interne *versus* en externe afin de contrôler cette ambition, et le communique en Commission diversités et compétences (Codec). Un bilan annuel de la mobilité est réalisé et présenté à la Codec.

Chez Bouygues Telecom, est considérée comme mobilité :

- Le mouvement d'un collaborateur vers une nouvelle équipe / direction avec une modification de ses missions et responsabilités ;
- Ou une modification importante des missions et responsabilités (plus de 50% du temps de travail) sans nécessaire changement de manager ou de service.

Afin de promouvoir des carrières variées, Bouygues Telecom encourage des bonnes pratiques en matière d'évolution professionnelle. Ainsi, les Ressources humaines incitent les managers et les collaborateurs à envisager leur dynamique de carrière, selon un rythme de changement indicatif à différents stades d'expérience (de débutant à très expérimenté). Ces recommandations, communiquées dans l'entreprise aujourd'hui sous la forme « 3/6/9 », visent à sensibiliser les managers tout autant que les collaborateurs sur le fait que Bouygues Telecom accorde une grande importance au développement de carrières variées.

Conscient que ce rythme n'est pas toujours adapté à l'ensemble des carrières, Bouygues Telecom le recommande aujourd'hui plus particulièrement pour la population cadre. Un bilan annuel est réalisé afin de mesurer l'efficacité de cette sensibilisation sur le rythme général des carrières avec pour objectif que plus de 70% des carrières s'inscrivent dans cette pratique. Ces principes de rythme de mobilité permettent de guider les échanges collaborateur / manager / Ressources humaines, et le bilan permet de mesurer la dynamique de carrière chez Bouygues Telecom, voire de réévaluer ces principes.

w

LA  
SM

Dans le cadre de sa politique seniors, Bouygues Telecom s'engage à mettre l'accent sur la mobilité des 45 ans et plus, afin de maintenir des possibilités d'évolution de carrière, mais aussi de promotion et d'évolution de rémunération. Cela doit notamment se traduire par une fréquence de mobilité plus élevée pour cette tranche d'âge.

Trois acteurs interviennent dans la réflexion et la réalisation d'un projet de mobilité :

- **Le collaborateur**, principal acteur de son projet professionnel, s'appuie sur une réflexion personnelle, nourrie de ses expériences passées et présentes, pour construire la prochaine étape de son projet professionnel ;
- **Le manager** est sponsor de l'évolution professionnelle de ses collaborateurs. Il suscite les échanges autour de la mobilité, est à l'écoute et encourage ses collaborateurs dans leurs démarches. Lorsqu'il recrute pour sa propre équipe, il porte une attention particulière aux candidatures internes ;
- **Les Ressources humaines** accompagnent les collaborateurs dans leur réflexion et conseillent les managers sur la gestion de carrière de leurs collaborateurs. Lors de l'ouverture d'un poste, les ressources humaines proposent en priorité au manager les candidats internes qui ont pu être pressentis sur le poste.

## 5.2 Les conditions de mise en œuvre de la mobilité

La mobilité est mise en œuvre dans le respect des règles suivantes :

- Une ancienneté conservée au travers des différentes entités du Groupe Bouygues Telecom et du Groupe Bouygues ;
- La garantie d'une rémunération globale et d'une qualification équivalente ;
- Un délai de mise à disposition de 3 mois maximum prenant en considération les intérêts de l'ensemble des parties (entreprise ou service d'accueil, de départ et le collaborateur) ;
- Une période d'adaptation de 3 mois à compter de la prise de fonction sur le nouveau poste occupé. Celle-ci peut être rompue à l'initiative du collaborateur ou du manager. L'entreprise ou le service de départ propose alors au collaborateur de reprendre son ancien poste s'il est vacant ou un poste équivalent.
- Pour accompagner une mobilité professionnelle, l'entreprise propose au collaborateur les formations lui permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour accomplir ses missions sur son nouveau poste.
- Les règles de mobilité sont les règles de fonctionnement de l'entreprise d'accueil.
- En cas de mobilité géographique, des modalités d'accompagnement sont proposées pour faciliter le déménagement et l'emménagement, notamment des indemnités d'installation.
- En cas de rupture de la période d'adaptation par le manager, le collaborateur bénéficiera des mêmes prises en charge s'il est amené à refaire une mobilité géographique inverse (sur justificatif de dépenses de déménagement et de coût de location).

## 5.3 Les moyens mis à la disposition du collaborateur

### 5.3.1 L'espace mobilité de Bouygues Telecom

L'espace de mobilité interne de Bouygues Telecom permet aux collaborateurs d'accéder à un environnement riche pour construire et mettre en œuvre son projet professionnel :

- principes et règles de fonctionnement de la mobilité : la politique mobilité de Bouygues Telecom et la charte de mobilité Groupe Bouygues.

~

- Les moyens d'accompagnement de la mobilité géographique.
- L'ensemble des offres accessibles dans le Groupe Bouygues Telecom et dans le Groupe Bouygues, avec la possibilité de créer des alertes personnalisées.
- Un référentiel non exhaustif des métiers existants au sein du Groupe Bouygues Telecom et des compétences par filière afin de permettre au collaborateur d'appréhender des possibilités de passerelles ; il est une base d'échanges avec des interlocuteurs manager ou Ressources humaines capables de prendre en compte l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être du collaborateur.
- Un espace dédié, proposant divers outils pour accompagner la réflexion du collaborateur.
- Des témoignages et conseils de mobilité.

### **5.3.2 L'espace mobilité du Groupe Bouygues (Moby clic)**

Moby clic est accessible à l'ensemble des structures du Groupe et de ses collaborateurs. Il rassemble la charte mobilité que partage l'ensemble des structures du Groupe Bouygues et des offres d'emploi à pourvoir.

Moby clic propose aussi un accompagnement du collaborateur dans sa démarche en mettant à sa disposition :

- la présentation des principaux métiers du Groupe Bouygues, regroupés en filières métier ;
- un outil d'analyse de CV, permettant de rapprocher les compétences identifiées aux opportunités présentes dans le Groupe ;
- une boîte à outils avec différentes animations pour aider le collaborateur dans ses démarches (rédaction de CV, réussir l'entretien de mobilité, etc.).

Par ailleurs, un référent mobilité de Bouygues Telecom participe aux comités mobilité du Groupe Bouygues afin de partager les actualités, projets et opportunités de son Métier.

### **5.3.3 L'accompagnement de la mobilité**

Le manager est sponsor de l'évolution professionnelle de ses collaborateurs. Il suscite les échanges autour de la mobilité, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les Ressources humaines accompagnent et guident le collaborateur dans sa démarche de mobilité.

Elles assurent la coordination avec l'ensemble des parties prenantes : manager, collaborateur et autres acteurs nécessaires à la réalisation du projet professionnel du collaborateur.

Les Ressources humaines de Bouygues Telecom animent la politique mobilité, au travers de newsletters, événements dédiés, et articles et vidéos valorisant les parcours et métiers de l'entreprise.

### **5.3.4 La mobilité volontaire externe sécurisée (MVES)**

Conscient que les métiers de Bouygues Telecom ne permettent pas toujours de remplir tous les souhaits de mobilité répondant aux contraintes géographiques ou organisationnelles des collaborateurs, l'entreprise soutient les démarches de mobilité volontaire externe sécurisée (MVES). La mobilité volontaire externe sécurisée est un dispositif encadré par la loi s'agissant de ses modalités d'exécution. Ce dispositif permet au collaborateur volontaire d'exercer une activité dans une autre entreprise, avec un retour possible au sein de son entreprise d'origine. Elle permet aussi à un collaborateur d'une entreprise extérieure au Groupe Bouygues de rejoindre Bouygues Telecom.

W



Ce dispositif permet :

- au collaborateur : de sécuriser son emploi, développer ses compétences et son employabilité ;
- à l'entreprise : d'avoir un outil de recrutement complémentaire et attirer des talents.

Tout collaborateur se positionnant sur un projet de MVES est invité à en informer les Ressources humaines.

### 5.3.5 La reprise ou création d'entreprise

De la même façon, un collaborateur souhaitant se lancer dans l'entrepreneuriat dispose d'un accompagnement prévu par la loi. Un collaborateur porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise pourra solliciter le bénéfice d'un congé pour création d'entreprise dans les conditions prévues par le Code du travail.

Bouygues Telecom s'engage à accompagner les collaborateurs désireux de se lancer dans l'entrepreneuriat en leur donnant toutes les informations nécessaires afin qu'ils puissent concrétiser ou non leur projet dans les meilleures conditions.

## 6 LES ENTRETIENS D'ÉCHANGE SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL

### 6.1 Les entretiens d'échange

Les différents entretiens d'échange sont de véritables outils de management, de dialogue et de progrès.

Ils constituent des moments privilégiés pour faire le point et prendre du recul sur le quotidien à travers des échanges de qualité entre le collaborateur et son manager.

#### 6.1.1 L'entretien performance (annuel)

Le dispositif de management de la performance place les managers et collaborateurs au cœur du pilotage de la performance individuelle et collective dans une approche de progrès et de développement. Les objectifs fixés ont pour enjeux de servir les ambitions de l'entreprise tout en continuant à développer le collaborateur.

La campagne des « Entretiens Performance » est organisée en amont de la revue de rémunération afin que l'évaluation annuelle puisse venir la documenter. La Direction s'engage à inciter les managers à organiser a minima la partie bilan de cet entretien en amont des propositions managériales relatives à la revue de rémunération.

L'Entretien Performance est dédié à l'appréciation globale de la performance de l'année écoulée et à la fixation des objectifs de l'année courante.

Il se fait dans un esprit de développement et de transparence. Ainsi, le manager et son collaborateur sont invités à préparer l'entretien en amont. Lors de l'entrevue, manager et collaborateur échangent sur leurs appréciations respectives.

L'appréciation se veut globale, elle porte non seulement sur les objectifs fixés, quantitatifs et qualitatifs ainsi que sur les moyens mis en œuvre pour les atteindre : postures relationnelles, compétences, engagement.

Le manager a la possibilité de demander un feedback à d'autres parties prenantes avec qui le collaborateur travaille en interne. Ce feedback permet d'avoir un retour plus transversal, et la bienveillance y est encouragée, pour en faire un outil de reconnaissance et de développement. Le manager informe le collaborateur lorsque son évaluation est nourrie par des feedbacks complémentaires. ✓

Les objectifs fixés lors de l'entretien sont suivis tout au long de l'année, et ajustés si besoin dans le portail RH, via la rubrique « Plan d'objectif » pour s'adapter aux évolutions contextuelles ou en cas de mobilité.

Lors des points opérationnels réguliers, manager et collaborateur peuvent également se reporter à ces objectifs comme point de repère par rapport aux projets en cours.

Le plan d'objectif permet également de fixer des objectifs à un nouvel arrivant.

Ainsi, l'entretien performance et le suivi continu des objectifs sont source d'alignement et de développement. Chaque collaborateur peut ainsi mieux comprendre l'appréciation portée par sa hiérarchie sur sa performance et discerner ses points forts et ses axes de progrès. L'échange sur les objectifs quantitatifs et qualitatifs de l'année à venir permet de les replacer dans une perspective de stratégie d'entreprise et de développement du collaborateur.

Par ailleurs, cet entretien est également l'occasion pour le collaborateur d'évaluer sa charge de travail et d'avoir un échange avec son manager au regard des objectifs fixés.

### 6.1.2 L'entretien professionnel

L'entretien professionnel constitue un moment d'échange privilégié entre le manager et son collaborateur dédié au projet professionnel de ce dernier.

C'est l'occasion de faire un bilan régulier, d'évoquer les perspectives d'évolution professionnelle, à moyen ou court terme, de faire le point sur les compétences du collaborateur, mais aussi sur les besoins liés à l'accompagnement de son projet.

Par période de six ans, 3 entretiens de ce type sont proposés au collaborateur. Le contenu de cet échange porte sur les quatre thèmes suivants :

- *Bilan*
  - L'historique des formations suivies, les certifications obtenues (diplôme, Certificat de Qualification Professionnelle – CQP...);
  - Les faits marquants de la période écoulée (l'évolution des missions, du périmètre d'activité, ou le changement de poste) et avis sur les dernières formations suivies.
- *Compétences*
  - Les compétences que le collaborateur souhaite renforcer ou acquérir ainsi que celles qu'il souhaite mettre davantage à profit;
  - L'implication dans la transmission des savoirs et connaissances, les modalités et domaines concernés.
- *Projet professionnel*
  - Les souhaits de changement et / ou le projet d'évolution professionnelle envisagé (changement de poste, de métier...); à quelle échéance et dans quelle région.
- *Accompagnement du projet*
  - C'est aussi lors de l'entretien professionnel que le manager et le collaborateur identifient des actions éventuellement utiles à ce projet (formation, certifications, Validation des Acquis de l'Expérience – VAE, ou bilan de compétences).

Durant l'entretien, le manager apporte sa connaissance de l'entreprise et des métiers pour éclairer le collaborateur dans sa réflexion d'évolution professionnelle.

v

LA  
FM

La réussite de l'entretien professionnel repose sur une préparation par le collaborateur et sur un échange de qualité visant à son développement.

Au retour d'une absence prolongée et/ou interruption d'activité, un entretien professionnel de reprise est proposé au collaborateur pour faire le point sur sa situation.

Par ailleurs, le collaborateur a toujours la possibilité de solliciter un entretien auprès des Ressources humaines pour aborder tous les sujets en lien avec son activité ou son projet d'évolution professionnelle.

Tous les 6 ans, un bilan digital Parcours professionnel précisant les entretiens professionnels suivis et les formations réalisées est remis à chaque collaborateur concerné.

## **6.2 L'analyse des entretiens d'échange par la Direction**

A l'issue de l'entretien performance et de l'entretien professionnel, les éléments d'appréciation et les commentaires du collaborateur et du manager doivent guider l'accompagnement des collaborateurs par les Ressources humaines.

Avec l'évolution de l'outil SIRH, les souhaits des collaborateurs sont synthétisés et portés à la connaissance des Ressources humaines.

## **6.3 Evaluation du potentiel**

Afin de préparer son avenir et la succession de ses équipes dirigeantes, Bouygues Telecom procède tous les deux ans à une évaluation du potentiel de ses collaborateurs en fonction de leur niveau de qualification.

Combiné à l'évaluation de la performance, ce regard sur le potentiel permet d'identifier des collaborateurs susceptibles de vivre des évolutions de carrières accélérées, ainsi que de préparer des plans de succession (dans les comités de direction, ainsi qu'au CODG).

Ces campagnes, dites campagnes Talents, permettent aussi de pointer les manques de successeurs potentiels dans nos organisations et de prendre les mesures nécessaires pour les pallier.

Cette démarche est menée par les managers, accompagnés par les Ressources humaines. L'évaluation de la performance retenue est issue des entretiens de performance.

L'évaluation du potentiel est guidée par une grille d'analyse objectivée, dont les critères reflètent les attendus de Bouygues Telecom au vu de sa stratégie et de ses valeurs.

Cette grille peut comprendre un critère additionnel en fonction des niveaux de qualification pour les managers autour de leur capacité à développer leurs collaborateurs.

Le croisement de la performance et du potentiel permet de positionner les collaborateurs concernés dans une matrice appelée *9box*.

La campagne Talents s'organise ainsi par :

- une revue des collaborateurs concernés, réalisée par les managers avec les Ressources humaines : à cette occasion, un plan de développement individuel peut être envisagé. En dessous des qualifications visées, le manager peut signaler aux Ressources humaines les collaborateurs pour lesquels il décèle un potentiel prometteur ;
- une discussion avec le DRH de la fonction sur les plans de succession de chaque Comité de direction ;
- un partage et un alignement dans les Comités de direction métiers autour de la cartographie des Talents du périmètre ;
- une consolidation Bouygues Telecom discutée en CODG.

A l'issue de la campagne Talents, des actions de développement individuelles ou collectives peuvent être proposées aux collaborateurs ciblés (mentoring, coaching, formation dédiée, ...).

## 7 L'ACCOMPAGNEMENT PARTICULIER DE LA SECONDE PARTIE DE CARRIERE

### 7.1 La seconde partie de carrière des collaborateurs de 45 ans et plus

Bouygues Telecom porte une attention particulière à la seconde partie de carrière des collaborateurs âgés de 45 ans et plus. A cet effet, au cours de l'entretien professionnel, ces échanges doivent être spécifiquement consacrés à la mobilité professionnelle, ainsi qu'en fonction de l'âge du collaborateur aux possibilités d'aménagement du poste de travail et à la préparation du départ en retraite (Cf. titres 4, 5 et 6 du présent accord).

### 7.2 Mesures particulières pour les collaborateurs de 58 ans et plus

L'entreprise réaffirme sa volonté de prévoir un accompagnement à destination des collaborateurs seniors âgés de 58 ans et plus en renforçant les dispositifs leur permettant d'aborder une transition progressive entre leur vie professionnelle et leur retraite.

Bouygues Telecom s'engage ainsi notamment à proposer les dispositifs suivants :

- Temps partiel avec maintien des cotisations retraite sur une base temps plein : A partir de 58 ans et jusqu'à leur âge légal de départ à la retraite à taux plein, les collaborateurs qui souhaitent passer à temps partiel bénéficient du maintien de la cotisation retraite calculée sur la base d'un salaire à temps plein. Durant cette période, la différence de cotisations entre le temps partiel et le temps plein est intégralement prise en charge par l'entreprise, y compris la part salariale (régime général de sécurité sociale et régime complémentaire AGIRC-ARRCO). L'assiette de calcul des cotisations prises en charge par l'entreprise intègre, pour les collaborateurs concernés, le complément de bonus proratisé en raison du temps partiel ou le complément de rémunération variable, proratisé compte tenu du temps partiel, dans la limite de 100 % de l'objectif fixé.
- Retraite progressive : La retraite progressive est un dispositif légal permettant au collaborateur, sous certaines conditions, de travailler à temps partiel, tout en percevant une partie de sa pension de retraite pour compléter sa rémunération. Tout collaborateur qui fait la demande d'une retraite progressive peut ainsi en bénéficier. Les conditions d'éligibilité, au regard de la législation en vigueur au jour de la signature du présent accord, sont les suivantes :
  - avoir atteint l'âge minimal de départ légal à la retraite applicable à sa génération, diminué de 2 ans, soit 60 ans et 3 mois à la date de signature de l'accord ;
  - justifier d'une durée minimum d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus ;
  - exercer une activité à temps partiel ou en forfait annuel en jours réduit sans pouvoir être inférieure à 40% ni supérieure à 80% de la durée légale du travail.

Dans le cadre de la retraite progressive, le collaborateur bénéficie également des dispositifs de prise en charge de cotisations retraite salariales et patronales sur une base temps plein dans les conditions précisées ci-dessus.

- Mécénat de compétences : En association avec la Fondation Bouygues Telecom, il peut être proposé aux collaborateurs, au maximum deux ans avant leur départ en retraite, de bénéficier d'un congé de mécénat de compétences. C'est un dispositif d'accompagnement des collaborateurs visant à assurer une transition progressive entre leur période d'activité professionnelle et leur départ effectif à la retraite au profit d'un organisme reconnu d'intérêt général ou d'utilité publique. Dans le cadre de ce dispositif, les collaborateurs sont à mi-temps et consacrent ce mi-temps à leur mission auprès de l'association partenaire de la Fondation. En contrepartie, le collaborateur percevra une rémunération

correspondant à 80 % de la moyenne des 12 derniers mois de son salaire brut précédant le début de sa mise à disposition dans le cadre du mécénat de compétences. Le collaborateur bénéficie également des dispositifs de prise en charge de cotisations retraite salariales et patronales sur une base temps plein dans les conditions précisées ci-dessus.

Pour faciliter le départ à la retraite anticipé et choisi par le collaborateur, Bouygues Telecom s'engage :

- à ouvrir une négociation dans le cadre de l'accord Compte Epargne Temps (CET) existant afin de mettre en place un dispositif spécifique aux seniors dans le cadre d'un départ à la retraite et qui serait abondé par l'entreprise.
- à étudier lors de la négociation relative à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (QVCT) :
  - la possibilité de transformer l'indemnité de départ à la retraite en temps de travail non effectué permettant ainsi aux collaborateurs d'acquérir un ou deux trimestres.
  - la possibilité pour l'entreprise de participer au rachat de trimestre dans la limite de quatre trimestres.

Par ailleurs, pour permettre une meilleure connaissance de la diversité des dispositifs et mesures à disposition des collaborateurs seniors, Bouygues Telecom s'engage à élaborer un livret Senior récapitulant l'ensemble de ces dispositifs et mesures applicables au sein de l'entreprise. Ce dernier sera disponible sur Wooby.

## 8 LES ENTRETIENS D'ÉCHANGE ET LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES COLLABORATEURS REPRESENTANTS DU PERSONNEL, ELUS OU MANDATÉS

Ces collaborateurs bénéficient bien entendu de l'ensemble des dispositifs du présent accord.

Le dialogue social existe grâce à l'engagement de femmes et d'hommes dans des fonctions de représentants du personnel élus ou mandatés par les Organisations syndicales représentatives. Cet engagement fait partie de leur vie professionnelle. L'expérience et les compétences acquises par les collaborateurs dans leur mandat syndical ou de membre du Comité Social et Economique participent à leur développement professionnel.

Les collaborateurs concernés par l'ensemble des dispositions qui suivent sont ceux exerçant des responsabilités syndicales soit les délégués syndicaux centraux, les délégués syndicaux et les représentants syndicaux, les membres élus du Comité social et économique parmi lesquels les membres élus du Comité social et économique central.

Dans ce cadre, les signataires conviennent de mettre en place les dispositifs suivants.

### 8.1 Les entretiens d'échange

#### 8.1.1 L'entretien de début de mandat

Au début de chaque mandat, les représentants du personnel bénéficient d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice de leur mandat au sein de l'entreprise au regard de leur emploi avec leur manager.

Lors de cet entretien, ils peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise après en avoir préalablement informé leur manager.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

~

### 8.1.2 L'entretien en cours de mandat

Les représentants du personnel bénéficient d'un entretien performance tous les ans et d'un entretien professionnel tous les deux ans avec leur manager, au même titre que tous les collaborateurs.

Les représentants du personnel dont le mandat dépasse 25 % de leur temps de travail (heures de délégation et heures de réunion pendant 12 mois consécutifs) peuvent demander un entretien complémentaire en présence, si cette dernière est sollicitée par l'une des parties, des ressources humaines et/ou du délégué syndical de leur organisation s'il existe, ou du délégué syndical central.

Cet entretien, complémentaire à l'entretien professionnel, a pour objectif d'examiner :

- Les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle compte tenu du mandat ;
- Les besoins de formation professionnelle, notamment « cœur de métier » ;
- Une échéance de retour possible à une activité professionnelle à temps plein.

### 8.1.3 L'entretien de fin de mandat

Cet entretien constitue un espace d'échange et de dialogue pour organiser au mieux la fin de l'exercice de tous ses mandats de représentant du personnel dans l'entreprise, pour se consacrer exclusivement à ses activités professionnelles.

Les bénéficiaires de cet entretien de « fin de mandat » sont les collaborateurs ayant exercé un ou plusieurs mandats en continu pendant au moins deux ans.

Cet entretien de « fin de mandat » est organisé avec le manager et/ou les ressources humaines et est destiné à :

- dresser le bilan de la situation du collaborateur ;
- évaluer les compétences « cœur de métier » du collaborateur ;
- évaluer les compétences acquises par l'exercice du mandat, en s'appuyant notamment sur les entretiens réalisés en cours de mandat ;
- identifier les perspectives d'évolution professionnelle et d'affectation dans un emploi, et les besoins de formation et/ou de validation des acquis et de l'expérience associés.

Les collaborateurs dont le mandat arrive définitivement à échéance ou qui ne souhaitent pas poursuivre leur mandat peuvent demander que cet entretien ait lieu dans les 12 mois précédant la fin de leur mandat.

## 8.2 Le parcours professionnel

Les représentants du personnel bénéficient naturellement de l'ensemble des dispositifs destinés au parcours professionnel décrit dans le présent accord, tel que le bilan de compétences, le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP) et l'entretien professionnel. De plus, pour accompagner les représentants du personnel dans leur parcours professionnel, plusieurs actions complémentaires sont mises en place :

### 8.2.1 Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Pour les représentants du personnel dont le mandat dépasse 40 % de leur temps de travail (heures de délégation et heures de réunion pendant 12 mois consécutifs), le recours au CEP peut être mobilisé sur le temps de travail.

v

### 8.2.2 La valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de leur mandat, les responsabilités de représentant du personnel exercées par les collaborateurs pendant au moins une année sont de nature à constituer une expérience transférable et valorisable. La démarche de VAE leur permet de faire valider les acquis de leur expérience en tant qu'ancien représentant du personnel en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) enregistré au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) en rapport avec leur expérience ainsi que les Certificats de Compétences Professionnelles (CCP).

Les actions d'accompagnement à la VAE des représentants du personnel dont le mandat dépasse 25 % de leur temps de travail (heures de délégation et heures de réunion pendant 12 mois consécutifs) sont mises en œuvre dans le cadre du « plan de développement des compétences » de l'entreprise. Le congé VAE est rémunéré par l'entreprise dans la limite de la durée prévue par la législation en vigueur.

Pour les représentants du personnel dont le mandat dépasse 40 % de leur temps de travail (heures de délégation et heures de réunion pendant 12 mois consécutifs) et qui se sont engagés dans cette démarche de VAE, l'entreprise abondera, si nécessaire, le compte du collaborateur dans la limite de 50% de la somme mobilisée via le CPF par ledit collaborateur pour suivre une formation en vue de l'obtention, par équivalence, d'un ou plusieurs blocs de compétences manquants et constitutifs de la certification visée par la VAE.

### 8.2.3 Le suivi personnalisé

Les collaborateurs dont le nombre d'heures de délégation et de réunion à l'initiative de l'employeur est supérieur à 40 % de leur temps de travail (heures de délégation et heures de réunion pendant 12 mois consécutifs) pourront faire l'objet d'un accompagnement personnalisé par l'entreprise dans leur démarche d'évolution en vue de leur retour ou leur repositionnement sur un poste de travail à temps plein.

Des propositions de poste pourront être formulées au collaborateur. Cet accompagnement peut se traduire par des entretiens réguliers, des dispositifs de formation, de bilan de compétences, ou de VAE qui pourront être mis en œuvre en fonction des besoins.

Afin de veiller à la réussite de l'intégration sur un nouveau poste de travail, le manager devra accorder une attention particulière aux conditions d'accueil : entretien d'intégration, identification.

## 9 L'INFORMATION ET LA CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE, ET SUR LEURS CONSEQUENCES PREVISIBLES SUR L'EMPLOI ET LES COMPETENCES

Conformément à la législation en vigueur, chaque année, le Comité social et économique central (CSEC) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers, des compétences et l'organisation du travail, définies en amont par le Conseil d'Administration.

Les orientations sont présentées par les grandes Directions métiers de l'entreprise.

Cette consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Préalablement à la réunion du Comité social et économique central (CSEC), la Commission économique et la Commission diversités et compétences sont chacune réunies afin de préparer la consultation de l'instance et de l'accompagner utilement afin qu'elle puisse rendre un avis éclairé.

La Commission diversités et compétences traite plus particulièrement les points suivants : bilan de la formation, orientations de la formation à 3 ans et conséquences en matière d'emploi.

Si la consultation annuelle sur les orientations stratégiques et la GPEC met en lumière des besoins d'adaptation spécifiques des outils ou des métiers Bouygues Telecom, la Commission diversités et compétences pourra être réunie afin d'étudier les impacts ainsi identifiés.

Le déroulé du plan d'action, défini le cas échéant par l'entreprise, fera l'objet d'un suivi au sein de cette commission.

La Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE) est le support de préparation de cette consultation.

En cas de projet de réorganisation important, rendu nécessaire du fait notamment d'une évolution majeure du marché des télécommunications ou encore du contexte économique structurel propre à Bouygues Telecom, le Comité social et économique central serait réuni dans les délais impartis pour une information-consultation sur l'adaptation de la stratégie et sur les mesures à prendre et les dispositifs à mettre en place.

## 10 LES MODALITES D'INFORMATION DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES

La Direction communique, confidentiellement, chaque année si nécessaire toute information utile à ses entreprises sous-traitantes sur ses grandes orientations stratégiques à 3 ans pouvant avoir un effet sur leurs métiers, emplois et compétences. Les Directions métiers concernées délivrent confidentiellement ces informations dans des délais compatibles avec une gestion la plus en amont possible des conséquences sociales des orientations stratégiques de Bouygues Telecom pour ces entreprises.

## 11 LES MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD GEPP

La Commission Diversités et Compétences est en charge du suivi du présent accord.

L'entreprise est attentive aux évolutions des compétences notamment au travers de l'observatoire des métiers et des études faites au sein de Bouygues Telecom sur les évolutions technologiques. Les études prospectives réalisées sont présentées à la Commission Diversités et Compétences.

Le Président et le Secrétaire préparent conjointement l'ordre du jour des réunions pour assurer le suivi de la mise en œuvre et des dispositifs de l'accord.

Ces présentations et échanges portent notamment sur :

- L'emploi et l'évolution des compétences ;
- La formation et le développement des compétences ;
- Les entretiens performance, les entretiens professionnels, les entretiens qualité de vie au travail ;
- Les parcours professionnels et la mobilité.

Par ailleurs, la Direction réunit les parties signataires de l'accord afin de leur présenter une situation initiale au 31 décembre 2023 au cours du premier trimestre 2024, un point intermédiaire au 31 décembre 2025 au cours du premier trimestre 2026 et un bilan final au 31 décembre 2027 au cours du premier trimestre 2028.

W



## 12 ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORDS

### 12.1 Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur le 6 octobre 2023 et est conclu pour une durée de quatre ans.

### 12.2 Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les Organisations syndicales de salariés habilitées, conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision sera notifiée à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette notification, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objets de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

### 12.3 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par chacune des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de trois mois formulé par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des signataires.

## 13 DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent accord est établi en 5 exemplaires pour remise à chaque délégation syndicale et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, outre l'exemplaire de la Direction, et fait l'objet des dépôts suivants :

- 1 exemplaire électronique destiné à la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités d'Ile de France ;
- 1 exemplaire signé destiné au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris ;
- 1 exemplaire publié sur la Base de Données Nationale des Accords Collectifs.

Ces dépôts seront effectués par l'entreprise.

Fait à Paris, le 6 octobre 2023.

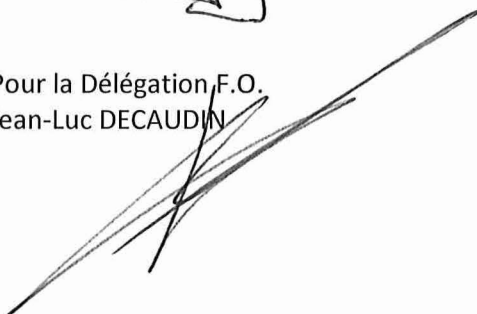
Pour la Délégation C.F.D.T.  
Lise ADOLPHE



Pour la Délégation C.F.T.C.  
Frédéric MELLE



Pour la Délégation F.O.  
Jean-Luc DECAUDIN



Pour la Direction Générale  
Jérôme FRERI



## GLOSSAIRE

- **Brandcenter** : Espace accessible à l'ensemble des collaborateurs et à nos partenaires présentant notre identité de marque et son histoire (charte graphique, charte de ton, photothèque...)
- **B young** : Communauté des stagiaires et alternants présents chez Bouygues Telecom
- **Happytrainee** : Questionnaire de satisfaction à destination de nos stagiaires et alternants commercialisé par l'entreprise ChooseMyCompany
- **Hub** : Instance d'accompagnement des formateurs internes
- **Landing learning** : Formation mixte présentielle/distancielle
- **Mentorat** : Dispositif d'accompagnement d'un nouveau collaborateur par un collaborateur d'expérience
- **MOOC** : Massive Online Open Classroom
- **On boarding** : Etape de l'intégration du collaborateur démarrant lors de son arrivée dans l'entreprise et jusqu'à environ 6 mois après son arrivée
- **Preboarding** : Etape de l'intégration du collaborateur correspondant à la période entre la signature du contrat et sa date d'arrivée dans l'entreprise
- **Senior** : Dans le cadre d'une politique senior Bouygues Telecom, sont considérés comme seniors, les collaborateurs dès 45 ans.
- **Tutorat** : Dispositif légal d'accompagnement des alternants
- **VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience
- **9box** : Outil d'évaluation individuelle qui permet de considérer le niveau de performance actuel et le potentiel d'un collaborateur.

W