



OP DE KOFFIE BIJ ...

Jelle Jacquet

Chief People Officer bij Orange Belgium

Over de ingrediënten van een succesvolle carrière, de rol van HR in de uitdagende snel veranderende wereld, employee engagement en zoveel meer



In deze rubriek gaat Skill BuilderS op de koffie bij inspirerende personen.

Pascale Cox, Marketing Manager bij Skill BuilderS, was te gast bij Orange Belgium voor een gesprek met Jelle Jacquet die er sinds februari 2023 Chief People Officer is. Jelle heeft een indrukwekkend parcours afgelegd bij toonaangevende bedrijven: Hudson, PWC, BNP Paribas Fortis ... en sinds enkele jaren Orange Belgium. Haar dynamiek en enthousiasme zijn aanstekelijk. De ontvangst is hartelijk. Resultaat: een boeiend en inspirerend gesprek over de ingrediënten van een succesvolle carrière, de rol van HR in de uitdagende snel veranderende wereld, employee engagement en zoveel meer.



Ingrediënten voor een succesvolle carrière

Bij de voorbereiding van het interview heb ik je LinkedIn profiel bekeken. Wat een mooi parcours heb je al doorlopen. De vraag die op mijn lippen brandt: Wat zijn voor jou dé ingrediënten die bijgedragen hebben tot je succesvolle carrière? Is dit een combinatie van talent, doorzetting en geluk?

“Ja, dat is meteen een mooie vraag. Voor mij is dit een mix van al die elementen. Ik denk dat je al veel meekrijgt van het nest waarin je geboren wordt. Bij mij was dit een soort van ‘tough love’, een omgeving van heel graag zien, veel bevestiging krijgen van wat je kan en tegelijkertijd ook voldoende uitgedaagd worden ... je mag hoog mikken! De pijl zakt wel tijdens de vlucht. Het is OK om je dromen na te jagen maar het is ook OK om soms vast te stellen: dit is toch niets voor mij. Voor mij is dit een waardevolle bagage die ik meedraag.

Daarnaast is er ook mijn vorming. Ik ben historica van opleiding. Ik heb geleerd om te zien dat alles altijd in beweging is. En dat heeft me eigenlijk altijd heel sterk geholpen doorheen mijn carrière. Elk einde is ook het begin van iets anders, iets nieuws. In alles zit bedreiging en opportuniteit vermengd. Kijken naar het grote plaatje, de samenhang der dingen ... Ik denk dat HR ook heel vaak moet kijken hoe de verschillende systemen zich binnen het bedrijf tot elkaar verhouden om zo te ontdekken waar de actiepunten of de hefboomen zich precies bevinden binnen de organisatie. Het feit dat ik me van dit alles heel bewust ben, heeft me zeker geholpen in mijn carrière. Ik heb ook altijd gekozen voor die zaken waarin ik sterk ben zonder hierbij de uitdagingen uit de weg te gaan. Mijn ‘driver’ is overduidelijk nieuwsgierigheid. Dit geeft me steeds impulsen om verder te gaan, om te zoeken naar de juiste omgeving met nieuwe uitdagingen.”



Sleutelmomenten

Je bent historica van opleiding. Waarschijnlijk was op dat moment de carrière die je nu al gerealiseerd hebt, niet de uitgestippelde weg die je voor ogen had?

‘Nee, absoluut niet. Ik heb ook nooit een uitgestippelde weg voor ogen gehad. Ik ben op de arbeidsmarkt gekomen met als enige echt uitgesproken sterkte die nieuwsgierigheid van ‘wat is dan een arbeidsmarkt?’ en dan de reflex van ‘wat kan ik?’ Ik had hedendaagse geschiedenis gestudeerd. Ik kon interviews afnemen van mensen. Zo ben ik Rekrutering & Selectie ingerold. Ik ontdekte wat er te koop was op de arbeidsmarkt. En ik kon mijn enige skill inzetten: mijn nieuwsgierigheid. Dat was de start van mijn carrière.’



Als het humane aspect centraal komt te staan in de bedrijfsvoering, dan moet je dit als HR waarmaken!’

Wat zijn voor jou de sleutelmomenten in je carrière geweest?

De 1ste keuze die ik maakte, was eigenlijk al een heel bepalende keuze. Ik ben gestart in een klein selectiekantoor. Ik was nummer 10 in het kantoor van Brussel en ik koos voor hen om 2 redenen. Enerzijds vond ik de mensen daar geweldig sympathiek. Dus werken met warme mensen, is iets waarvoor ik altijd gekozen heb. En anderzijds waren ze net overgenomen door een Amerikaans bedrijf. En ik had iets van ... mmh, een Vlaamse KMO in Brussel overgenomen door een Amerikaans bedrijf, ... dat gaat boeiend worden! Het enige dat ik nu hoeft te doen, is op mijn stoel blijven zitten en de rest rond mij gaat wel in beweging komen. En dat was ook zo. Dit is achteraf bekeken een heel beslissende keuze geweest. Ik wist toen dat er verandering zou komen en ik vond dat heel OK.

Een tweede sleutelmoment is bij het toenmalige Fortis geweest waar we op heel korte tijd van de overnemer in de positie terechtkwamen van het bedrijf dat gered was door de staat en dan nog eens overgenomen werd door het Franse BNP Paribas. Wat een leerrijke periode! Op een minimum van tijd doorloop je heel veel perspectieven. Van ‘wat gaan wij hier uittekenen’ tot ‘wat kunnen we nog bieden en zelf bepalen als anderen inderdaad de knoppen bedienen’. Heel boeiend! Vooral ook om te beseffen dat HR in die tijden plots een plek aan de tafel kreeg. Recent met COVID zagen we opnieuw dat het humane aspect plots heel centraal in de bedrijfsvoering kwam te staan. Dan krijgt HR inderdaad opnieuw die centrale plek ... maar die moet je dan ook echt waarmaken.’

Werken aan een gemeenschappelijk verhaal

Je bent Chief People Officer van een bedrijf met een 1.500-tal medewerkers. Je stuurt een groot team aan. Je hebt heel wat challenges op je pad. Wat neem je nu mee uit het verleden om het hier bij Orange waar te maken?

‘Ja, de meest uitdagende challenge momenteel is de intensieve samenwerking met VOO en de verdubbeling van het aantal medewerkers. We hebben de closing van de deal gehad in juni. Nu bereiden we volop de verdere samenwerking voor: Hoe kunnen we als 2 juridische entiteiten toch één operator worden op de Belgische markt? Ook in dit dossier neem ik vooral mijn bagage mee van die herhaaldelijke integraties en dan ook mijn nieuwsgierigheid van ‘zorg dat je inderdaad de andere partij kent vooraleer je beslist hoe de toekomst verder vorm te geven’. Anders vertrek je vanuit een hoop veronderstellingen en dat is altijd heel riskant. Hier bij Orange Belgium is het dus mijn nieuwsgierigheid in combinatie met mijn ervaring die ik heb opgedaan bij vroegere transformaties waar ik in de cockpit zat, die me enorm helpt. Ik weet waar ik kan anticiperen en waar ik moet zeggen ‘laat ons wachten en kijken wat er gebeurt en dan plannen we verder.’

Het samenbrengen van die 2 bedrijfsculturen zal waarschijnlijk ook een hele uitdaging zijn?

‘Ja, absoluut en ik grijp nu opnieuw terug naar mijn Fortis-verleden. Ik startte daar destijds 10 jaar na een integratie en collega’s stelden zich nog steeds voor met hun voornaam en naam en ‘ik ben ex-dit, ex-dat’. Voor mezelf heb ik een belangrijke doelstelling geformuleerd: ik wil snel werk maken van het gemeenschappelijk verhaal en dit uittekenen. Als historica weet ik dat je best trots mag zijn op de roots en op wat eraan voorafgegaan is en dat je daar ook met veel respect op moet kunnen terugkijken, maar het creëren van een sterk gemeenschappelijk verhaal is wel hetgeen ik het meest boeiend vind. Enerzijds heb je een soort top down van hoe geraken mensen gealigneerd en hoe voelen ze zich een deel van het grote verhaal, van de strategie, van wat we samen gaan realiseren. Anderzijds ook op individueel vlak: hoe vindt ieder zijn plek in dat verhaal. Uiteindelijk is een verhaal van verandering een verhaal op individueel vlak waar iedereen op eigen snelheid doorloopt.’



Om continue verandering het hoofd te kunnen bieden, moeten mensen kunnen terugvallen op handvaten. Leren is daarbij een belangrijke hefboom.”

Welke dromen koester je nog je bij Orange Belgium als Chief People Officer?

Oh, ik koester er wel een paar :-). Mijn eerste droom is kunnen realiseren dat mensen in deze fase een mindset overhouden die hen tijdens het verdere verloop van hun carrière zal helpen om continue verandering het hoofd te kunnen bieden. Mensen moeten kunnen terugvallen op handvaten. Wat kan ik doen om voor mezelf een zekere veiligheid of zekerheid te kunnen inbouwen. Ik geloof dat leren

daarbij een ontzettend belangrijke hefboom is om te zeggen van *Kijk, ik weet niet wat mijn volgende job is en ik weet niet wat de jobvereisten precies zijn. Ik verander misschien van manager die een ander verwachtingspatroon heeft dan de vorige manager, maar wat kan ik nú doen?* Voor mij is dit een heel sterke reflex. Als we dit kunnen meegeven aan onze medewerkers, dan ben je echt future proof, zowel als organisatie, maar ook als mens. Mensen moeten voelen dat – ook al waait het hard – hun boom stevig staat.’

Het verschil maken op de arbeidsmarkt

Orange Belgium staat als één van de drie grootste Belgische telecomaandieners voor heel grote uitdagingen. Hoe kan je dan vanuit jouw rol en met jouw teams helpen bijdragen aan die ambitieuze business uitdagingen?

‘Een heel concreet voorbeeld is het partnership dat we recent hebben afgesloten met Ecole polytechnique de Bruxelles, een afdeling binnen de ULB. Samen met hen hebben we de Tech Academy opgericht. Dit laat ons toe om het nodige technisch talent te kunnen creëren op de markt. We merkten dat er relatief weinig telecom ingenieurs zijn en bijkomend dat er ook heel weinig vrouwen zijn die die richting uitgaan. Momenteel zijn het vooral de biomedische wetenschappen die bij meisjes erg in trek zijn. Dankzij die Tech Academy willen we hierin verandering brengen. Als telecomoperator zullen we het verschil ook maken door een future proof netwerk uit te bouwen. Onze core business heeft mensen nodig die hieronder hun schouders zetten om de toekomst mee uit te tekenen en aan te leggen. Dit is voor ons een manier om te tonen dat we meer dan een werkgever op de arbeidsmarkt willen zijn. We hebben een maatschappelijke rol om op die arbeidsmarkt ook het verschil te kunnen maken. Zo willen we meer vrouwen richting Tech loodsen en zo’n partnership is daarvoor een heel sterke tool.’

Jullie willen mensen enthousiasmeren, reeds tijdens hun studie, wanneer ze in volle ontwikkeling zijn, vooraleer ze de arbeidsmarkt betreden? En ze op die manier aantrekken en aan jullie binden?

De bedoeling is inderdaad in 2 richtingen. Enerzijds op de arbeidsmarkt. En daar beginnen we vrij jong. We werken ook samen met vzw TADA (Toekomstatelier – Atelier de l’Avenir) waar je met jonge kinderen en pubers aan de slag gaat om hen heel wat aspecten van de wereld te laten ontdekken waaronder Tech & Media, hoe veilig omgaan met internet, ... Anderzijds willen we intern er ook voor zorgen dat we mensen kunnen re-skillen zodat ze blijven met de trends en de evoluties op de markt. Telecomtechnologie is zeer snel in ontwikkeling, waarvoor we mensen willen opleiden of inzetten op digitale inclusie als een sociaal engagement. Intern geven we mensen de kans om bijkomende certificering te behalen of zich bij te scholen op het vlak van Tech.



Onze core business heeft mensen nodig die mee het verschil willen maken om de toekomst verder uit te tekenen en vorm te geven.”

Naast de Tech Academy lanceren we nu ook een **Employee Academy**. En tegen eind 2023 zal er ook één zijn voor de managers. Zo kan iedereen in de huidige context een beetje bijtanken. We willen immers in functie van die gemeenschappelijke cultuur ook een gemeenschappelijke basis aanleggen, een gemeenschappelijke performance cultuur, zodat we ook managers op een uniforme wijze kunnen klaarstomen voor hun rol.

Positieve medewerkersbeleving

Hoe zorg jij vanuit jouw rol, Jelle, voor die positieve medewerkersbeleving? Jonge mensen zijn vaak op zoek naar **purpose, zingeving, beleving**. Ze willen hun aandeel in het groter geheel zien. Hoe gaan jullie vanuit HR daarmee om?

‘Een aantal hefboomen komen hier samen. Voor die nieuwe medewerker hechten we veel belang aan het **onthaaltraject**. We zorgen ervoor dat op die eerste dag het onthaal gebeurt door het executive committee. We vinden het belangrijk dat de top van de organisatie ook kennismakt met de mensen die voor ons kiezen. Zo horen zij ook waarom mensen voor Orange hebben gekozen.

Drie maand na hun start hebben we opnieuw een afspraak. Zo horen we van hen *Hoe was de opstart? Hoe was het als nieuwe medewerker? En welke tips heb je voor ons?* Want dat is pas enorm waardevol. Een vers paar ogen ziet vaak meer dan ogen die er dag in en uit rondlopen. *En hoe was het ook als nieuwe klant?* We vragen hen om vanuit die twee perspectieven te gaan kijken naar hoe hun onboarding bij ons is verlopen. Dit is heel typisch voor Orange. Hier heerst een heel sterke cultuur van luisteren en terugkoppelen, *listen and respond* zit ingebakken in onze processen. Dus zeker ook bij het onthaal.

Daarnaast proberen we ook mensen de tijd te gunnen om telkens die zingeving te gaan zoeken naar hoe knoop ik nu aan in het grotere verhaal. Wat betekent dit voor mij? Zo hebben we een **traject met als naam Best Self**, een traject dat je volledig op eigen initiatief volgt. Het zijn coaching sessies die tijdens de werkuren plaatsvinden en waar je een aantal instrumenten aangereikt krijgt.

Ikigai bijvoorbeeld als het gaat over persoonlijke zingeving of soms ook technieken rond hoe omgaan met conflicten. Of negotiatietechnieken. Er wordt ook gekeken naar persoonlijkheid en naar teamdynamieken.

Daarnaast hebben we ook een aanpak op teamniveau waar we niet langer op het individu werken, maar eerder op de omgeving waar we met teams aan de slag gaan om samen allerlei vragen in te vullen: *Hoe draagt het team bij aan het groter geheel? Wat is hun bestaansreden? Wat motiveert hen? Wat maakt dat wij als team bepaalde zaken anders doen dan een ander team op een andere plek in de organisatie?* Dit zijn hefboomen die we proberen in te zetten. **Heel belangrijk hierbij is de werkomgeving.** Facilities binnen Orange Belgium is ook onderdeel van de HR-club. Voor mij trouwens een heel logische setting omdat ik heel sterk geloof dat de werkomgeving stimulerend of demotiverend kan werken. Vandaar ook onze ambitie om in die omgeving een bepaalde spirit mee te geven en ook een blijk van waardering. Als we gaan voor customer excellence, dan kan dat maar als er intern ook echt ervaren wordt dat we voor teammember excellence gaan in de manier waarop we het werk organiseren en de werkplek inrichten.'

Jullie zetten dus duidelijk in op het optimaal inrichten van die werkplek en het welzijn van elke medewerker?

'Ja, dat klopt. We doen ook 2 keer per jaar een eNPS (employee Net Promotor Score) om te achterhalen hoe de medewerker ons als werkgever waardeert en in welke mate wij ook aanbevolen worden. We gaan hierbij ook iets dieper graven in de bevraging. We willen graag weten *Hoe zijn we bezig? Waar zitten eventueel hefboomen om het samen nog beter te doen?* Het feit dat we dit om de 6 maand organiseren, geeft echt een cyclus van luisteren, identificeren van een actieplan en implementeren van een aantal concrete zaken vooraleer we de volgende survey lanceren. Op de laatste bevraging hadden we een response rate van 75%. De survey loopt intussen al een 12-tal jaren. Onze medewerkers zijn het duidelijk nog niet beu en blijven deelnemen omdat ze ervaren dat er effectief met zaken aan de slag wordt gegaan.'



Ik zou graag nog even op die Best Self willen terugkomen. Begrijp ik het goed dat er een aantal mogelijkheden aangeboden worden in het kader van persoonlijke groei? Je sprak over coaching sessies. En ieder bepaalt dan voor zichzelf wat en hoe in functie van persoonlijke noden?

‘De activiteit Best Self is er gekomen binnen een opstartend team. We hebben een team gecreëerd rond teamdynamiek. We hebben 2 FTE’s kunnen vrijmaken die in plaats van te werken op de hardere operationele kant van HR tijd kregen om te werken op de meer transformationele rol van HR, wetende dat VOO toen reeds in het vooruitzicht zat. Dit gaf ons de mogelijkheid te ontdekken hoe HR haar rol optimaal kan spelen in de begeleiding van een transformatie. We hebben voor dit project twee heel gepassioneerde coaches vrijgemaakt en hen gezegd: *Doe je ding. Dit is de uitdaging die er ligt voor het bedrijf en zorg dat we een invulling en een aanpak hebben voor teams.* De 2 coaches vonden dit top en zeiden: We willen dit doen voor de teams maar we willen een beetje speelruimte hebben om te experimenteren met de individuele medewerkers. Wat daar wordt goed gevonden en goedgekeurd, pakken we dan mee in onze teamaanpak.

Een heel mooi project en ook een les in management: de mooiste dingen gebeuren als je het loslaat, als je mensen vanuit hun kracht zaken laat aanpakken.’

Diversity & Inclusion

Hoe kijkt Orange Belgium naar diversity en naar het inclusie-verhaal?

Het is bij ons verankerd in de lange termijn objectieven van het Management, zowel in België als in de groep. Het is iets waar veel aandacht naartoe gaat. We laten ons ook elke twee jaar certificeren en de jaren daartussen is er

dan een audit. Het is het GEEIS-certificaat dat vooral de practices bekijkt. Ze kijken ook naar hoe inclusief is de bedrijfscultuur. We hebben een comité waarin zowel senior management als vakbonden en people managers vertegenwoordigd zijn. Zij volgen dit op en bekijken hoe we beter kunnen doen. Dit doen we drie keer per jaar. Wat is relevant voor het bedrijf? Hoe breng je diversiteit in je denken, zeker nu ook met de integratie van VOO. Kortom, hoe creëer je een inclusieve cultuur waarin diversiteit een plek vindt.’

Ook hier is veel inspraak van de medewerkers zelf.

‘Ja, we gaan starten met een soort shadow-kabinet, naast het comité dat is samengesteld in functie van wat de Groep Orange in zo’n comité vertegenwoordigd wil zien. In het shadow-kabinet willen we een werkgroep zien van mensen mét goesting uit al onze verschillende afdelingen om aan die kar te trekken. Nu we ook de collega’s van VOO erbij hebben, gaan we ook hen betrekken. Zo houden we niet alleen top down de vinger aan de pols, maar ook bottom up krijgen we op deze manier voldoende ideeën én mankracht om al die voorstellen uit te voeren.’

Is jullie voertaal Nederlands, Frans of Engels?

‘Momenteel is dit een hot topic. Orange Belgium is een bedrijf met 40% Nederlandstaligen en 60% Franstaligen. VOO als Brussels-Waalse telecomoperator is bijna 100% Franstalig. Momenteel is dit een beetje zoeken. Wij hebben altijd een Belgisch compromis gehanteerd: we schrijven en presenteren in het Engels en verder spreekt ieder zijn eigen taal. Nu is het een beetje kijken van hoe gaan we dit verder laten evolueren. De Franse taal heeft binnen een Frans groep toch wel per definitie een beetje een dominante positie. Vandaar hebben we nu de afspraak om opnieuw tijd en middelen vrij te maken zodat mensen ook ruimte krijgen om daarin te evolueren. Als schrijftaal hebben we momenteel gekozen om naast het Engels ook de optie te geven om Frans te gebruiken voor het maken van presentaties en het documenteren van processen. Je ziet, ook dit is in evolutie.

Wendbaar & agile

We leven in een wereld die snel verandert. Ook de telecomsector evolueert razendsnel. Hoe kan jij vanuit HR zorgen dat de Orange-medewerker wendbaar en agile is? Hoe ondersteunen jullie de mensen daarbij?

‘Ja, ik kom terug op dezelfde toolkit, ik denk dat we heel sterk proberen in te zetten op zelfontwikkeling. We hebben er nu ook heel expliciet voor gekozen om vanaf volgend semester binnen de performance cycle een objectief te zetten op ontwikkeling. We willen mensen ook echt incentivieren om die investeringen met ons te maken. Het feit dat we investeren in teams om te gaan kijken hoe een collectief zich kan aanpassen, wie daarin de frontrunners, de koplopers zijn. Gunnen zij het elkaar om elk op eigen ritme doorheen het proces te gaan? Met deze hefboomen trachten we te werken op het persoonlijk welzijn, maar ook op de stimulans van *wat kan ik zelf ondernemen?*’

Jullie trachten via de Tech Academy jonge talenten heel vroeg te bereiken. Helpt dit dan bijdragen tot die wendbare organisatie?

‘Ja, als ik het ritme binnen de telecomsector bekijk, dan denk ik dat we per definitie mensen aantrekken die wel houden van de nodige verandering. Anderzijds blijft het iets waarover voortdurend gewaakt moet worden: *Hoe help je mensen? Hoe ondersteun je hen? Hoe geef je voldoende kansen.* Kortom, het is en blijft een evenwichtsoefening. Zowel vanuit de organisatie als vanuit het individu.’

HIT & RUN - Jelle Jacquet

Hoe zou je jezelf omschrijven in 3 woorden?

Ik ga voor enthousiast, creatief en zorgzaam.

Heb jij een bucketlist?

Ik ben een ‘lijstjes-madam’, maar ik heb geen bucketlist. Als mama van 4 staat er meestal op mijn bucketlist om één keer per week een creatieve uitlaatklep te hebben. En dat zijn dan zaken zoals bijvoorbeeld heel slecht ukelele spelen, een beetje tekenen, journaling of ja, gewoon iets koken of iets bakken. Het is heel vaak creatief bezig zijn met de handen. En daar heb ik ongelooflijk veel ideeën voor. Journaling doe ik ofwel ‘s ochtends ofwel ‘s avonds. Ik merk wel dat dit mij ontzettend helpt om de rode draad doorheen alle hectiek te blijven zien.

Lees jij graag?

Ik lees heel graag, maar te weinig. Zoals vele mensen ben ik teruggevallen op het ritme van de vakantielectuur. Elke vakantie stop ik heel wat boeken in mijn koffer die dan meestal ook ongelezen weer terugkomen. Maar ik probeer er toch telkens één of twee te lezen: heel vaak non-fictie in verband met mijn werk omdat ik dat boeiend vind en omdat er zoveel goeie boeken blijven verschijnen. En daarnaast tracht ik in minstens één fictieboek te duiken. Deze zomervakantie gaat de *Ondraaglijke lichtheid van het bestaan* mee op reis. Ik heb dat ooit heel graag gelezen. En het is een boek dat met het overlijden van Milan Kundera weer heel actueel is. Ja het is echt één van mijn favoriete boeken. Een boek trouwens dat ik toch al een paar keer herlezen heb. Afhankelijk van de fasen in je persoonlijke leven lees je er telkens weer andere dingen in.

Wat is de belangrijkste les die het leven jou geleerd heeft?

Dicht bij mezelf blijven, denk ik. Een soort basisvertrouwen. Alles komt goed. Wat je ook meemaakt, heb vertrouwen, het komt goed. Ik geef dit ook mee aan mijn kinderen. Durf met een zekere gerustheid kijken naar de dingen op je pad. Hoewel een moederhart van nature ook een bang hart is. Maar ook daar geldt hen durven loslaten en zeggen dat het goed komt.

Welke boodschap wil je ons nog meegeven, Jelle?

Durf in je kracht te staan. En tegelijkertijd - ik hou nogal van paradoxen - durf jezelf af en toe te stretchen naar de kant waar het misschien pijn doet. Daar haal je iets uit, daar leer je en daar groei je. Je moet hierin ook wat handig zijn en ontdekken wat je kan meepakken, hoe je effectief kan bijleren. En tegelijkertijd blijf ook kiezen voor *Hier maak ik nu het verschil en daarom kan ik hier iets bijdragen*.



van links naar rechts: Pascale Cox - Marketing Manager Skill BuilderS, Jelle Jacquet - Chief People Officer Orange Belgium en Hilde Brackeva - Manager Talent- & Organisatieontwikkeling Skill BuilderS

Over Orange

Orange Belgium is één van de grootste spelers op de telecommarkt in België en in Luxemburg met zijn dochteronderneming Orange Communications Luxembourg.

Orange heeft ruim 3 miljoen klanten in België en Luxemburg en investeert constant in zijn superieure mobiele netwerk. Orange Belgium is een dochteronderneming van de Orange Groep, één van de toonaangevende operatoren in Europa en Afrika voor mobiele telefonie en internettoegang, en een wereldleider voor telecomdiensten voor bedrijven.

