

Smart working and the organisation of labour: smart working and internal labour markets in France

Fiches de synthèse

Etudes de cas



Co-funded by the
European Union

This publication was produced for the project “IRsmart – Industrial Relations for Smart-Workers in Smart Cities”, which was financially supported by the EU (CALL VP/2020/004 G.A. no VS/2021/0200). The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission.

Cas n° 1 : Le télétravail comme élément d'une politique globale de bien-être au travail dans une entreprise dynamique

Nom de l'entreprise	ROOLE
Secteurs d'activité	Assurance et fabrication d'équipements automobiles
Aspects principaux	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place du télétravail dans l'entreprise : une organisation du travail hybride - Management du télétravail : changements et enjeux - Les conditions de travail en télétravail - L'évolution des compétences dans le télétravail - Rôle des partenaires sociaux (comité d'entreprise) en regard du développement du télétravail
Principales conclusions	<ul style="list-style-type: none"> - ROOLE est une entreprise qui a su saisir et organiser le télétravail comme une opportunité de contribuer à la performance économique et sociale de l'entreprise. L'histoire et la culture de l'entreprise sont les principaux moteurs de cette situation positive - Le télétravail est un élément permanent d'une forme hybride d'organisation du travail et fait partie d'une politique globale de l'entreprise visant à promouvoir le bien-être des salariés. - Le télétravail semble aujourd'hui totalement intégré à l'organisation et repose en grande partie sur un management par la confiance. Il est associé à diverses initiatives visant à maintenir la cohésion au sein de l'entreprise, notamment en veillant à l'attractivité des bureaux.

Cas n° 2 : Le développement d'une politique de « smart working » dans un grand groupe bancaire

Nom de l'entreprise	GRUPE BNP PARIBAS FRANCE
Secteur	Banque et finances
Aspects principaux	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place du télétravail dans l'entreprise : une organisation du travail hybride au niveau du groupe - Management du télétravail : changements et enjeux - Les conditions de travail en télétravail - Compétences et télétravail - Rôle des partenaires sociaux en regard du déploiement du télétravail
Principales conclusions	<ul style="list-style-type: none"> - Le télétravail fait partie d'une stratégie globale du groupe dédiée au Smart Working qui vise à répondre à différents objectifs économiques et sociaux - Le télétravail doit ainsi contribuer à l'attractivité du groupe sur un marché très concurrentiel et répondre aux préférences des salariés. - Depuis 2021, le télétravail est soumis à des règles communes appliquées dans toutes les entités du Groupe. - Le Groupe a fortement opté pour une organisation du travail hybride afin de préserver sa cohésion - Si l'accès au télétravail n'est pas toujours très flexible dans la pratique à ce stade, il n'en reste pas moins que le télétravail s'est fortement développé au sein du Groupe et est là pour durer. - Les défis liés aux conditions de travail sont clairement identifiés et suivis, et de nombreuses ressources sont consacrées à garantir de bonnes conditions de travail dans cette forme d'organisation. - Le dialogue social à différents niveaux est essentiel pour organiser cette forme de travail.



Co-funded by the
European Union



**Università
degli Studi
di Ferrara**



**ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI**



**ALEXANDRU IOAN CUZA
UNIVERSITY of IAȘI**



**INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS**