

## 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

<b>Nom de l'entreprise</b>	<b>ROOLE</b>
<b>Secteurs d'activité</b>	Assurance et fabrication d'équipements automobiles
<b>Aspects principaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place du télétravail dans l'entreprise : une organisation du travail hybride</li> <li>- Management du télétravail : changements et enjeux</li> <li>- Les conditions de travail en télétravail</li> <li>- L'évolution des compétences dans le télétravail</li> <li>- Rôle des partenaires sociaux (comité d'entreprise) en regard du développement du télétravail</li> </ul>
<b>Principales conclusions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> </ul>

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

<b>Nom de l'entreprise</b>	<b>GRUPE BNP PARIBAS FRANCE</b>
<b>Secteur</b>	Banque et finances
<b>Aspects principaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place du télétravail dans l'entreprise : une organisation du travail hybride au niveau du groupe</li> <li>- Management du télétravail : changements et enjeux</li> <li>- Les conditions de travail en télétravail</li> <li>- Compétences et télétravail</li> <li>- Rôle des partenaires sociaux en regard du déploiement du télétravail</li> </ul>
<b>Principales conclusions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le télétravail fait partie d'une stratégie globale du groupe dédiée au Smart Working qui vise à répondre à différents objectifs économiques et sociaux</li> <li>- Le télétravail doit ainsi contribuer à l'attractivité du groupe sur un marché très concurrentiel et répondre aux préférences des salariés.</li> <li>- Depuis 2021, le télétravail est soumis à des règles communes appliquées dans toutes les entités du Groupe.</li> <li>- Le Groupe a fortement opté pour une organisation du travail hybride afin de préserver sa cohésion</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Le dialogue social à différents niveaux est essentiel pour organiser cette forme de travail.</li> </ul>



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**