



POLITIQUE BV - TRAVAIL FLEXIBLE RESSOURCES HUMAINES GROUPE

VERSION	DATE
VERSION 01	28 SEPTEMBRE 2020

PUBLIC INTERNE RESTREINT CONFIDENTIEL



**BUREAU
VERITAS**

Titre:	Group HR 004-PO – Travail flexible	Révision:	n/a
		Date:	n/a

Travail flexible

Objectif et introduction

Le travail flexible peut offrir de nombreux avantages aux employés et à l'entreprise, en renforçant notamment la marque employeur du groupe, mais aussi sa culture, définie par les valeurs de Bureau Veritas.

L'entreprise s'engage donc à collaborer de façon constante avec ses employés pour identifier les possibilités de travailler de manière flexible, y compris en évaluant « quand, où et comment ».

Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les employés du groupe, quel que soit le poste occupé. Toutefois, il peut y avoir, dans les lois, règlements, règles, politiques, etc. locaux, des critères autres que ceux prévus dans les présentes concernant l'éligibilité aux différentes modalités du travail flexible et ceux-ci doivent être respectés. En outre, une évaluation de la nature de chaque poste par la direction est nécessaire pour comprendre comment la flexibilité peut être appliquée (voir « Mise en œuvre du travail flexible » ci-dessous).

Définition

Le travail flexible peut concerner :

- **Le moment où** nous travaillons, par exemple :
 - Les plages horaires flexibles, mais avec le même nombre total d'heures de travail
 - La semaine de travail comprimée (même nombre total d'heures de travail, mais moins de jours complets travaillés)
 - La réduction du temps de travail avec diminution de salaire (travail à temps partiel demandé par l'employé)
 - Le partage de poste (réduction du temps de travail avec diminution de salaire demandée par l'employé, lorsqu'une partie de son travail est partagée avec quelqu'un d'autre)
- **Le lieu où** nous travaillons, par exemple :
 - Des locaux de Bureau Veritas autres que le bureau local/habituel de l'employé
 - Différents espaces au sein des bureaux de Bureau Veritas
 - Le domicile
 - Des locaux de clients
 - Des espaces partagés/de coworking
- **La façon dont** nous travaillons, par exemple :
 - L'optimisation des différentes technologies afin d'accroître l'efficacité/la productivité personnelle
 - L'apprentissage et la mise en pratique de nouvelles méthodes de travail, telles que le Design Thinking et la méthode Agile

Titre:	Group HR 004-PO – Travail flexible	Révision:	n/a
		Date:	n/a

- La communication avec les clients, les collègues et les autres parties prenantes via différents canaux, à différents moments, etc. Cela peut améliorer nos services, l'équilibre vie professionnelle-vie privée, la collaboration, etc.

Les avantages du travail flexible

Le travail flexible contribue à développer la culture du groupe, à renforcer la façon dont nous « incarnons » les valeurs de BV, mais aussi à améliorer la qualité de vie de nos employés. Exemples :

- « Ouverture d'esprit et Inclusion » : le travail flexible peut permettre d'attirer et engager des talents avec un profil plus diversifié en valorisant les responsabilités des individus en dehors du lieu de travail.
- « Responsabilité » : la technologie peut réduire les déplacements inutiles, y compris les trajets domicile-travail, et réduire l'empreinte carbone du groupe.
- « Confiance » : nous comptons sur nos collaborateurs pour travailler de manière optimale et se soutenir mutuellement tout en adoptant les méthodes de travail les plus efficaces au niveau individuel et des équipes.
- « Ambition et Humilité » : notre ambition est d'être le chef de file du secteur - un objectif qui passe par la définition de nouvelles méthodes de travail, une utilisation optimale des technologies, sans cesser d'apprendre comment apporter plus de valeur aux entreprises et à la société.

Le travail flexible contribue aux efforts de Bureau Veritas pour atteindre ses objectifs de développement durable, notamment :

- Améliorer la capacité du groupe à attirer et engager des talents sous-représentés par rapport aux entreprises et aux communautés que nous servons
- Accroître l'engagement des employés
- Étudier de nouvelles méthodes de travail, comme les inspections exigeant une présence physique moins importante/différente qui pourraient contribuer à réduire les accidents et les jours perdus
- Accroître la formation des employés en leur offrant davantage de possibilités d'apprentissage en ligne et en salles de classe virtuelles dans des espaces plus propices à ce type de formation
- Réduire les émissions de CO2 en limitant l'espace de travail et les déplacements domicile-travail
- Réduire l'occupation physique et les coûts connexes en adoptant différentes options de bureau

Titre:	Group HR 004-PO – Travail flexible	Révision:	n/a
		Date:	n/a

Mise en œuvre du travail flexible

Nous sommes une entreprise diversifiée, présente dans plus de 140 pays par l'intermédiaire de centaines de types de postes différents. Par conséquent, la hiérarchie et les ressources humaines locales sont chargées d'évaluer/approuver/ajuster, etc. toute possibilité de travail flexible et de prendre en compte de nombreux facteurs, notamment :

- Les lois, règlements, règles, politiques, etc. applicables à chaque bureau, division, territoire, etc.
- L'impact sur les postes individuels. Par exemple, certains postes, en raison de leur nature, impliquent presque toujours une présence physique à heures fixes, comme les fonctions qui consistent à effectuer des inspections chez les clients, des tests en laboratoire, etc.
- Une présence physique régulière apporte une valeur ajoutée à la collaboration et aux relations qui ne peut pas être remplacée par le travail à distance : travailler « n'importe où et n'importe quand » n'est donc pas un facteur de notre réussite
- Notre culture de la performance et du développement est maintenue : MyPerformance@BV et MyDéveloppement@BV ne doivent pas être affectés négativement, ce qui inclut la réalisation de nos objectifs (« quoi ») et la manière dont nous les réalisons (« comment »)
- Des mécanismes de communication efficaces doivent être mis en place. Par exemple, travailler dans différents lieux nécessite généralement plus de réunions d'équipe (virtuelles) pour compenser la collaboration/relation favorisée par les échanges physiques.
- La sécurité et le bien-être des employés ne doivent pas être compromis
- Une procédure initiale de demande et d'approbation de travail flexible devrait faire l'objet d'un suivi régulier