

## Témoignage d'entreprise

**Novepan** - Hauts-de-France



### Fiche d'identité

- Pâtisserie industrielle, expert de la panification, du snack et de la pizza surgelés pour les professionnels.
- 250 salariés répartis sur plusieurs sites (de 30 à 70 collaborateurs)
- Objectif de mise en place d'un télétravail post crise sanitaire

### Le télétravail pour remobiliser les salariés

En mars à l'annonce du premier confinement, Novepan, comme la plupart des entreprises, se voit contrainte de mettre en place le télétravail : 100% des collaborateurs sont en télétravail sans aucune préparation, en mode dégradé.

Début mai, Camille Pocholle, la DRH, envoie un questionnaire aux salariés pour savoir sur quoi et comment les accompagner sur cette période de télétravail.

Sur la question du matériel, le DSI, embauché juste avant le confinement, a été très réactif.

La direction et la DRH sont agréablement surprises des retours : les salariés se disent satisfaits du télétravail et en apprécient les bénéfices mis à part un lien social distendu.

Une réflexion en Codir est alors menée : il faut définir les modalités de télétravail à mettre en place hors crise sanitaire car il répond à un besoin et à une attente des collaborateurs.

Un retour d'expérience est alors mis en place pour faire remonter les points positifs sur lesquels s'appuyer.

Un 2ème questionnaire est envoyé en juillet et le même niveau satisfaction autour du télétravail est affiché par les salariés.

Novepan souhaite alors travailler sur un accord ou une charte télétravail pour décembre 2020 mais la crise dure, des difficultés d'organisation pour certaines personnes apparaissent, un télétravail mixte est alors mis en place.

Lors du 2ème confinement : il n'y a plus aucun télétravailleur à 100% : 1 jour de travail minimum sur site est demandé avec 4 jours maximum de télétravail par semaine.

Un comité de pilotage est mis en place pour travailler sur la charte ou l'accord mais très vite les premiers échanges portent sur les aspects juridiques « *On ne s'en sortait pas* » avoue Camille Pocholle, la DRH, « *Après 1 an de rythme télétravail apprécié par les collaborateurs, on pense que le retour peut être difficile et le fait de savoir qu'ils pourront continuer à télétravailler permettrait de remobiliser les collaborateurs en période de post crise* ».

En juin, Novepan participe à un Webechanges, organisé par Agrosphères, l'association des entreprises agroalimentaires des Hauts de France, en partenariat avec l'Aract, présentant le dispositif Objectif Reprise.

### Quel accompagnement ?

L'Aract propose alors à Novepan un accompagnement, gratuit, par un consultant pour aider Novepan à mettre en place un accord télétravail en prévision de la sortie de crise.

Cet accompagnement permettra de travailler sur les tâches télétravaillables et sur une réflexion autour de la forme de l'organisation du télétravail en répondant à des questions concrètes : quel volume d'heure, de jours, quelles bonnes pratiques conserver et comment ?

Novepan souhaite un accord sur mesure, qui soit adapté à son activité, pour répondre à la grande diversité des situations de travail.

« *Nous n'avons pas forcément pris les choses sous le bon angle mais nous avons la volonté d'offrir à nos collaborateurs une meilleure qualité de vie au travail, gage de performance pour notre entreprise* » conclue Camille Pocholle.

Besoin d'appui ?

TPE/PME : bénéficiez de l'expertise d'Objectif reprise



Pour un accompagnement gratuit  
Objectif reprise >> Contacter l'Aract :  
[hautsdefrance.aract@anact.fr](mailto:hautsdefrance.aract@anact.fr)