



# Prévention et performance, l'Aract vous accompagne

**Le secteur des Industries de l'Agro-Alimentaire a été « premier de cordée » durant la phase « aigüe » de la pandémie en maintenant des activités dites « essentielles »...nourrir la population.**

Adaptation, réactivité, expérimentation ont été les maîtres mots pour faire face à l'urgence.

La crise a accentué et révélé les problématiques préexistantes et structurelles : digitalisation, attractivité, fidélisation des salariés, prévention des risques, concertation et dialogue social...

Malgré les baisses de chiffre d'affaire que connaît le secteur (cf. enquête Ania Juin 2020 chute de 22 % du CA dans les IAA) certaines entreprises ont assez bien résisté, d'autres ont été fragilisés, d'autres encore se sont même développées.

Les salariés se sont fortement engagés dans leur travail, ce qui a eu pour conséquence une baisse globale de l'absentéisme. Tenir dans ces conditions difficiles, sur la durée risque de générer de l'usure, de la fatigue, voire de problème de santé.



**La situation nécessite d'accompagner ces entreprises, de façon personnalisé et sur mesure.**

L'Aract, association paritaire, participe aux politiques publiques d'amélioration des conditions de travail et de la performance dans les TPE & PME, en vous proposant une offre adaptable en fonction de vos besoins.

Laurence Théry, Directrice de l'Aract Hauts-de-France, vous explique comment l'Aract peut aider votre entreprise.



**Dans quels cas les chefs d'entreprise peuvent-ils se tourner vers l'Aract ?**

Les chefs d'entreprises peuvent s'adresser à l'Aract lorsqu'ils souhaitent améliorer :

- leur organisation de travail pour conjuguer prévention des risques professionnels et performance
- le mode de management de leurs salariés pour être plus efficace collectivement
- les relations de travail, pour faciliter les négociations en interne ou prévenir des conflits
- la conception d'un nouveau projet (numérique, investissement...) en anticipant ses impacts au sein de l'entreprise.

**Comment fonctionne l'accompagnement Objectif Reprise pour les TPE/PME ?**

Objectif reprise est un accompagnement pour aider les entreprises à se réorganiser et à sécuriser leur activité dans le contexte de la crise sanitaire. Après la définition du besoin avec un expert, l'Aract aide gratuitement le dirigeant et ses équipes à résoudre des problématiques concrètes (au protocole sanitaire...), à adapter l'organisation du travail comme le télétravail ou mettre en place une prévention globale des risques professionnels ou encore sécuriser ses investissements...

Conçue sur mesure en fonction des situations, cette offre est financée par le Fonds Social Européen, avec le soutien de la région et de la Direccte Hauts de France

**Quelles sont les modalités d'accompagnements ?**

L'Aract propose 2 types d'accompagnements :

- un accompagnement INDIVIDUEL gratuit : il s'agit d'un appui individuel et sur-mesure, entre 1 à 6 jours par un consultant.
- L'action COLLECTIVE gratuite : cet accompagnement se déroule en groupe de 4 et 8 entreprises, en alternant 3 à 4 demi-journées de temps collectifs avec un appui individuel sur-mesure. Il permet d'échanger des bonnes pratiques et d'apporter des méthodes. La durée de l'accompagnement est d'environ 4 mois. Différentes thématiques sont proposées : télétravail, accompagnement du CSE, ...



- Secteur Agroalimentaire
- 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

En mars à l'annonce du premier confinement, Novepan, comme la plupart des entreprises, se voit contraint de mettre en place un télétravail subit : 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 surpris des retours : les salariés se disent satisfaits du télétravail et en apprécie 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 2<sup>ème</sup> 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 2<sup>ème</sup> confinement : il n'y a plus de 100 % de télétravailleurs, 1 jour de travail minimum sur site est demandé avec 4 jours max 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.

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'heures, 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.

