

Activité partielle : comment l'annoncer à vos salarié·e·s ?

5 millions de salariés en France sont déjà passés au chômage partiel. Si le dispositif est une chance pour sauver son entreprise, comment annoncer la mesure à vos collaborateurs et collaboratrices ?

Temps de lecture : minute

7 avril 2020

Le gouvernement, en raison de la crise Covid-19, a réaménagé le dispositif d'activité partielle pour accompagner les entreprises qui souffrent d'une réduction de l'horaire de travail ou d'une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Quelles sont les clés pour bien communiquer auprès de vos équipes ? Annonce officielle ou accompagnement à plus long terme : chaque étape doit être parfaitement anticipée et maîtrisée pour rassurer vos salariés et maintenir leur motivation. Bien appréhender ce sujet délicat vous aidera à préserver votre marque employeur, votre culture d'entreprise mais avant tout vos salariés.

Avant l'annonce : définir le format et le porte-parole

Annonce globale, par équipe ou individuelle

Vous devez choisir le type d'annonce : globale, par équipe ou individuelle. Nous vous recommandons de procéder en plusieurs temps :

- Temps 1 : communication du plan d'action et d'information auprès du CSE
- Temps 2 : annonce aux managers des équipes concernés pour les former et les accompagner dans leur communication
- Temps 3 : annonce aux équipes concernées, en simultané ou dans un faible laps de temps. A cette occasion, vous pouvez aussi proposer aux employés des 1-to-1 avec leurs managers s'ils en ressentent le besoin
- Temps 4 : annonce officielle lors d'une communication en live destinée à la totalité des salariés, diffusée quelques heures après le temps 3. Cette communication proposera aux salariés de poser toutes leurs questions en direct.

Choix du porte parole

Nous vous recommandons de faire l'ensemble de ces annonces par l'un des représentants du top-management (CEO, DRH, Directeur de Département) afin de montrer qu'il s'agit d'une décision globale qui affecte toute l'équipe, voire toute l'entreprise. Pensez à préparer le contenu du discours et à faire une répétition pour vous assurer de la clarté de vos propos ou de ceux du porte parole.

Pendant l'annonce : expliquer et rassurer via 4 piliers

1 - Être transparent

Il s'avère particulièrement important d'être 100% transparent quant aux impacts de la crise sur votre business. Ainsi, nous vous conseillons vivement de partager :

- la situation actuelle de l'activité de votre entreprise, avec des chiffres concrets. Ces données aideront vos employés à comprendre la raison

des mesures mises en place.

- les prévisions des résultats de votre entreprise pour la fin d'année (prévisions initiales vs prévisions à date) .
- les impacts sur les investissements, les recrutements, les projets à développer rapidement mais aussi les projets qui vont être mis en pause ou annulés.
- les modalités précises de l'activité partielle : quelles équipes, à partir de quelle date, pour quelle durée, sous quelle forme (activité partielle totale, réaménagement des horaires ou des jours de travail, etc).

2 - Être clair

Si le chômage partiel est un sujet fréquemment mis en avant par les médias ces derniers temps, vos salariés ne sont pas forcément au courant de ses tenants et aboutissants. Voici les informations essentielles à leur communiquer :

- Cette solution exceptionnelle et temporaire peut permettre d'éviter des licenciements.
- L'indemnité due au salarié couvre au minimum 70 % de sa rémunération antérieure brute - soit environ 84 % du salaire net dans la limite de 4,5 fois le SMIC horaire brut. (Sur ce point, des dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables, nous vous conseillons de bien vérifier ce point avant votre communication.)
- Les conditions de la mise en activité partielle ne dépendent ni de l'ancienneté, ni du type de contrat, ni du temps de travail du salarié.

?Vous souhaitez estimer les pertes nettes pour les salariés ainsi que les économies réalisées par votre entreprise dans le cadre du dispositif d'activité partielle ? Faites le calcul avec ce [simulateur d'activité partielle](#) !



À lire aussi

Chômage partiel : tout ce qu'il faut savoir

3 - Être rassurant

Compte tenu du contexte actuel, il est primordial de rassurer vos employés qui seront probablement inquiets de l'impact de ces nouvelles mesures dans leur quotidien à court terme mais aussi dans les semaines voire mois à venir. Voici quelques éléments à leur partager :

- Cette mesure a été particulièrement utile et efficace lors de la précédente crise économique de 2008-2009, et a permis de sauver des milliers d'emplois.
- Le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Tous les employés retrouveront leur poste et leur rythme de travail habituels dès la fin de ces mesures d'urgence.
- Il s'agit d'une mesure collective : le choix des personnes mises en activité partielle ne dépend pas de la performance du salarié mais de la charge de travail d'une équipe. Nous vous recommandons ainsi de ne pas faire de différence entre membres d'une même équipe.
- Si une partie de vos équipes est au chômage partiel, essayez au

maximum de leur donner les mêmes horaires de travail. Cela leur permettra de continuer à communiquer entre eux et de maintenir une cohésion d'équipe.

4 - Être préparé

Une fois que vous avez annoncé en interne la mise en place du chômage partiel, plusieurs questions vous seront posées. Une absence de réponse, de même que des réponses partielles ou floues, vont inquiéter vos salariés. Nous vous recommandons fortement d'anticiper leurs interrogations avec un outil comme Sli.do, qui permet de poser des questions en amont et pendant le meeting, de manière anonyme.

Après le meeting, nous vous conseillons de créer un document récapitulatif, type FAQ, à partager à l'ensemble de vos salariés. Si vous avez un chat en interne type Slack, pensez également à créer un channel dédié.

Après l'annonce : continuer à être présent·e

L'addition du confinement et de l'activité partielle est une situation nouvelle pour la majorité des salariés, souvent difficile à vivre. La fonction RH et les managers doivent plus que jamais se montrer extrêmement présents et à l'écoute de leurs équipes. Ce sont eux qui doivent motiver, rassurer, expliquer et donner à chaque salarié les clés pour vivre le mieux possible cette expérience.

Apporter les clés pour contribuer à la réussite professionnelle

Si vos salariés continuent à travailler mais selon un rythme réaménagé, nous vous recommandons vivement de leur donner des conseils quant à cette nouvelle organisation (comment bien télétravailler, prioriser ses tâches, rester motivé, par exemple).

Accompagner pour aider à l'épanouissement personnel

Le point crucial reste de ne pas négliger l'humain. Le rôle du RH revêt ici toute son importance. Organisez régulièrement des points téléphoniques ou en visio, par équipe mais aussi de manière individuelle via les managers. Privilégiez les canaux avec un contact "physique" et posez des questions à vos équipes pour comprendre leur ressenti.

Sensibilisez votre équipe managériale quant à son rôle déterminant au quotidien. Chaque salarié réagira différemment : chaque manager doit donc adapter ses méthodes de management pour chacun de ses employés. Demandez à votre équipe managériale de vous remonter les principales problématiques auxquelles elle est confrontée, ainsi que les questions les plus fréquentes des salariés. Ces informations vous seront précieuses pour adapter vos communications globales et créer, si besoin, de nouveaux supports de communication interne.

Enfin, si vos salariés ont du temps libre devant eux, proposez-leur des idées de divertissement. Vous pouvez leur partager cet article en leur indiquant vos 3 activités favorites parmi cette liste (quasi) exhaustive !

Appréhender les cas spécifiques : arrêt total, futurs candidats

Dans le cas d'un arrêt complet de l'activité professionnelle, gardez en tête qu'il est interdit de demander à son salarié de travailler. Par ailleurs, si vous accueillez dans votre entreprise de nouveaux candidats dans les prochaines semaines, prenez le temps de les appeler et de les rassurer.

Amandine Braillard, DRH chez PayFit