

# L'entretien de réaccueil, un rendez-vous à soigner

Débarquer sur une autre planète: c'est la sensation que peut avoir un professionnel lorsqu'il réintègre son poste après une absence de longue durée. À son supérieur de l'aider à retrouver rapidement sa place, notamment à l'occasion de l'entretien du retour.

**R**aisons de santé, congé maternité ou parental... Après une longue absence, il n'est jamais simple de reprendre son activité professionnelle comme si de rien n'était. Au-delà du rendez-vous avec la médecine du travail qui marque certains retours, l'employeur lui-même doit aussi faire en sorte que la reprise se déroule au mieux. D'où l'importance d'inviter les professionnels concernés à un tête-à-tête formel. « *Celui-ci doit être appréhendé comme un entretien professionnel, au même titre que les autres* », explique Sylvain Jouve, directeur du cabinet RH & Organisation. « *Il doit avoir lieu rapidement, dans les 24 ou 48 heures après le retour et être mené, de préférence, par le respon-*

*sable hiérarchique direct* », recommande de son côté Marc Pimpeterre, directeur général de l'Union départementale des associations familiales (Udaf) de l'Hérault.

## D'abord, écouter

Se remobiliser après avoir été éloigné des préoccupations quotidiennes d'un service peut s'avérer déstabilisant, surtout lorsqu'il a fallu affronter des événements personnels difficiles, comme une affection lourde. « *Il peut y avoir une certaine appréhension*, constate Sylvain Jouve. *Le climat doit être bienveillant, dès le début de la rencontre. Et il est important de prendre en considération ce qu'a vécu la personne, en l'interrogeant sur ce qu'elle ressent à l'heure de la reprise. Elle doit se*



© iStock  
Bienveillance, accompagnement et attention sont les maîtres mots de l'employeur lors de cet entretien.

*sentir libre de s'exprimer, si elle le souhaite.* » Car évidemment, il n'est pas question de se montrer intrusif. « *Il est indispensable de disposer, à l'issue du rendez-vous, des éléments sur le niveau de motivation de l'intéressé, sur ses éventuelles inquiétudes et sur l'aide qui peut lui être apportée dans cette phase de reprise* », relève Marc Pimpeterre.

## Faire le point sur l'actualité de la structure

Deux mois, un an, ou plus... Durant cette absence, le monde ne s'est pas arrêté de tourner et la vie du service ou de l'établissement a été marquée par de nombreux événements. « *Pour remettre le pied à l'étrier à celui ou celle qui revient, il est essentiel de lui permettre d'avoir toutes les cartes en main* », souligne Sylvain Jouve. D'où la nécessité de faire une mise à jour. Car dans l'intervalle, des salariés sont partis, de nouveaux les ont remplacés, des projets ont été lancés et certains

« **Faire le point sur tout ce qui s'est passé durant l'absence pour éviter un sentiment de déconnexion.** »

ont été finalisés, les équipes ont été réorganisées, des textes sont venus modifier l'accompagnement ou la prise en charge, de nouveaux outils ont été mis en place... « *Il faut faire le point sur tout ce qui s'est passé depuis son départ pour qu'il n'y ait pas de sentiment de déconnexion* », renchérit Marc Pimpeterre.

## Si nécessaire, définir un plan d'actions

Tout aussi utile, le fait de revenir sur les attendus du poste et les modalités de la mission que l'intéressé s'apprête à reprendre, en faisant notamment le point sur les priorités de la période en cours. « *En étant toujours ouvert à ses interrogations et à ses inquiétudes* », ajoute Sylvain Jouve. Pour rendre la reprise plus facile, il peut être également utile de mettre en place un plan d'actions. « *Il peut par exemple comprendre une mise à niveau technique* », indique Marc Pimpeterre. Au-delà de cet entretien, les premiers jours suivant la reprise, rester attentif s'impose. « *Il arrive que des difficultés surgissent quelque temps après* », note Sylvain Jouve. Raison de plus pour proposer de faire un point quinze jours ou un mois plus tard.

**Jean-Marc Engelhard**

1] Et co-auteur du guide Mener à bien ses entretiens professionnels, ESF éd., 2014.

## POINT DE VUE



© Mars 95  
**Samir Lamouri**, directeur du service d'investigation et de réparation pénale (Sirp)

de l'association Mars 95, à Sannois (Val-d'Oise)

« Après une longue absence, par exemple dans le cas d'un congé parental, il est important d'accompagner le retour. D'abord parce que les professionnels doivent reprendre rapidement des habitudes de travail dont ils ont été déconnectés, parfois durant plusieurs mois. Ensuite, parce que leur état d'esprit peut avoir changé. La naissance d'un

enfant ou le fait d'affronter la maladie peuvent conduire à souhaiter voir sa vie professionnelle évoluer. La personne peut avoir envie d'exercer son activité à temps partiel ou, plus radicalement, de donner un nouveau cap à sa carrière. D'où l'importance de cet entretien de ré-accueil. S'il a pour vocation d'informer le professionnel des événements survenus dans le service qu'il réintègre ou des nouveautés dans la réglementation, ce rendez-vous doit être l'occasion d'un dialogue très ouvert, afin de comprendre les dispositions de la personne. Il est indispensable pour l'aider dans ce moment particulier. »