



● Guide de l'entretien de reprise avec un supérieur hiérarchique

Lorsqu'un salarié reprend le travail après un trouble du comportement supposé lié à la prise de substances psychoactives, il est utile que son supérieur hiérarchique ait un entretien de reprise. Cet échange n'est pas un entretien disciplinaire mais bien un temps dédié permettant de reprendre les motifs de l'arrêt.

1

Les objectifs de l'entretien

- Amorcer un dialogue et l'inviter à s'exprimer sur ce qui s'est passé,
- Revenir sur l'évènement, expliquer les mesures prises,
- Informer le salarié des risques et des responsabilités de chacun, lui rappeler les sanctions encourues,
- Appréhender les difficultés ayant amené le salarié à cette situation et étudier avec lui les moyens permettant d'éviter une récurrence,
- Envisager un rendez-vous avec le médecin du travail et/ou avec l'assistante sociale.

2

Quelques conseils pour la conduite de l'entretien

Il ne s'agit pas d'établir un diagnostic d'alcool-dépendance ou autre. L'entretien permet de redéfinir les règles applicables dans l'entreprise.

L'encadrant doit essayer de :

- Montrer qu'il n'est pas indifférent. La personne devra avoir le sentiment de ne pas être rejetée, de ne pas être jugée,
- Relater les changements de comportements notés et lister les dysfonctionnements observés au niveau professionnel de la façon la plus neutre et la plus objective possible. Énoncer l'incompatibilité de ces faits avec la sécurité de l'établissement et les conséquences de cette conduite,
- Ne pas faire de reproches ni donner des conseils gratuits,
- Ne pas essayer de convaincre l'agent qu'il est « malade de drogues », ce n'est pas le rôle de l'encadrant,
- Garder le contrôle de l'entretien sans se laisser entraîner dans de longues discussions / explications,
- Confier l'entretien à un autre responsable, s'il existe des relations amicales avec le salarié,
- Lui demander ce qu'il attend comme aide,
- Terminer l'entretien sur des objectifs communs et les obligations du salarié comme « la sobriété durant les heures de travail », « avoir un certificat médical en cas d'arrêt maladie », « ne plus avoir d'absence ou de retard injustifié »...

3

Les attitudes déconseillées

- Couvrir les comportements du salarié en difficulté,
- Occulter les conséquences d'un comportement dû à des drogues,
- Compatir aux agissements d'un salarié au motif que l'on comprend les raisons qui l'ont amené à cet état,
- Ne pas appliquer le règlement au prétexte que le salarié a pris de bonnes résolutions.

