



LES REVERS D'UN RECLASSEMENT

Ce retour d'expérience apporte un éclairage sur l'impasse d'un reclassement. Suite à l'aggravation de ses tendinites des membres supérieurs malgré un aménagement de poste, un zootechnicien a dû être reclassé sur un poste administratif. L'objectif était de le soustraire aux contraintes biomécaniques du poste.

1

Que s'est-il passé ?

C'est un agent très investi dans son métier de zootechnicien, mais qui ne se retrouve plus dans les conditions où il l'exerce. Un déménagement avec la réorganisation des activités et la modification de son état de santé ont entraîné une fragilisation du collectif, majorée par son aménagement de poste qui a modifié le travail des collègues, avec défaillance de reconnaissance par les pairs. L'agent va exprimer diverses plaintes : vient travailler « à contre cœur », manque d'entraide entre collègues avec un sentiment d'injustice. C'est dans ce contexte que ses TMS vont s'aggraver. En effet, son corps va exprimer ce que l'agent ne peut dire des obstacles à la qualité de son travail, des contradictions entre l'investissement dans son métier et la réalité de sa pratique, de la perte des solidarités. On sait qu'au-delà de la réalisation du but, le geste est porteur de sens et d'un contenu relationnel participant ainsi à la construction de l'identité et de la santé.

La décision de le reclasser sur un poste de gestion est donc prise pour soulager ses douleurs, en accord avec la direction. Ce reclassement se fait dans l'environnement de l'animalerie, avec un tutorat bienveillant. Mais un mécontentement persiste compromettant le succès du reclassement.

Pourquoi l'impasse ?

Le poste de zootechnicien représentait un métier choisi, conforme à ses valeurs et porteur de sens. C'est un métier dans lequel l'agent était reconnu par ses pairs et sa hiérarchie. Suite au reclassement, si les plaintes somatiques ont effectivement régressé, s'installe à leur place un vécu d'insatisfaction généralisée. L'agent ne se reconnaît pas dans cette nouvelle activité qu'il a dû accepter, qui n'est pas porteuse de sens pour lui, qu'il juge même dévalorisante et pour laquelle il n'a pas la reconnaissance de ses pairs dont il ne partage pas les règles de métier. Il faudra donc du temps et un accompagnement pour acquérir les règles de ce nouveau métier, construire du sens et se sentir appartenir à ce nouveau collectif.

Quelles leçons ?

S'il est primordial d'agir pour extraire la personne des contraintes physiques, on ne doit jamais perdre de vue le rôle central du travail dans les processus de santé en fonction de son adéquation avec les aspirations de l'agent. Travailler cette question avec l'intéressé lui-même, les différents acteurs de la santé, les RH et le collectif de travail pour construire le changement constitue un apport essentiel à la réussite du reclassement.

CONCLUSION

Cet exemple montre que, outre les contraintes biomécaniques caractérisées, d'autres facteurs en lien avec l'ensemble de l'organisation du travail sont impliqués aussi bien dans le développement de la pathologie que dans l'échec du reclassement sur le poste proposé. L'intérêt est de chercher à les intégrer d'emblée dans la démarche pour améliorer la prise en charge et prévenir l'éventualité d'une désinsertion professionnelle.

Béatrice Bié

2

3

