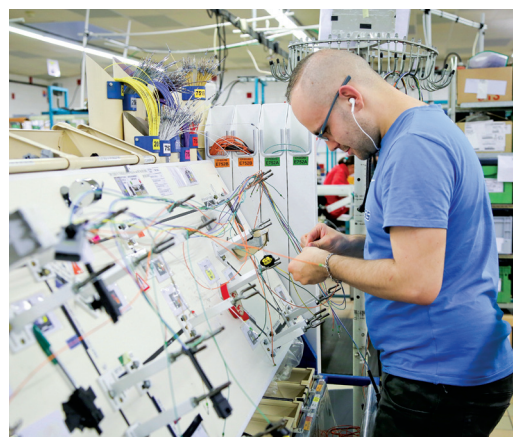




Dans le site Amipi de Nantes, toute l'organisation du travail a été pensée pour favoriser les apprentissages et la polyvalence des opérateurs.

HANDICAP

QUAND L'INSERTION PASSE PAR L'INDUSTRIE

Dans ses usines de câbles, la fondation Amipi permet à des personnes souffrant de déficience cognitive de se développer pour ensuite s'insérer en milieu ordinaire.

TEXTE CÉCILE MAILLARD PHOTOS PASCAL GUITTET

Des mains agiles assemblent des câbles de diamètre et de couleur différents, certains fils rejoignent l'ensemble en cours de montage, d'autres en sortent avant la fin. À l'issue du processus, apparaît un long faisceau aux multiples ramifications. Après contrôle électrique, il partira équiper les voitures de PSA ou de Renault. Dans les locaux lumineux et flambant neufs de l'«usine de production, d'apprentissage et d'insertion» de la fondation Amipi-Bernard Vendre dans la banlieue de Nantes (Loire-Atlantique), plusieurs opérateurs procèdent à ces assemblages complexes, aidés visuellement, si besoin, par un schéma du faisceau, reproduit sur la table de montage. Des salariés comme les autres, mais recrutés par la fondation en raison de leur handicap mental.

Dans les années 1960, Maurice Vendre, le fondateur d'Amipi, est parti d'une conviction personnelle forte, validée depuis par l'expérience et la recherche : l'activité manuelle, notamment industrielle, est un moyen de développer les fonctions cognitives. Dans les six sites de production d'Amipi (Cholet, Angers, Le Mans...), au statut d'entreprises adaptées, travaillent désormais 833 salariés, dont 715 travailleurs

handicapés. Avec une double ambition de leur employeur : répondre aux exigences, très fortes, de l'industrie automobile, et apporter un développement cognitif suffisant à ses salariés pour qu'ils quittent un jour ces usines et s'insèrent dans le monde du travail ordinaire [lire le témoignage ci-contre]. «Nous devons faire des usines apprenantes, à des coûts acceptés par nos clients, résume le président de la fondation, Jean-Marc Richard. C'est possible grâce aux aides de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et parce que nos clients acceptent un léger surcoût au nom de leur RSE. » Ici, les salariés sont rémunérés 1,2 fois le smic.

Le câble, support d'apprentissage idéal

L'activité de câblage a été identifiée comme un support d'apprentissage idéal : les tâches sont encore très manuelles, elles se décomposent en multiples sous-tâches, et l'activité permet de produire de gros volumes. Dans le site de Nantes, toute l'organisation du travail a été pensée pour favoriser les apprentissages. Le site rassemble deux activités auparavant séparées, la coupe des câbles et leur montage ; se sont ajoutés les magasins matières premières et produits finis. «Pour nos opérateurs, cela représente l'opportunité de passerelles entre métiers, accentue leur polyvalence, une polyvalence nécessaire tant pour leur développement que pour leur insertion future», explique Doriane Pastor, la directrice du site. Si tout va bien, tous les trois ou quatre mois, les opérateurs changent de poste, passent de gestes simples à d'autres plus complexes. Certains travaillent en maintenance, quelques heures par semaine, ou aux magasins, par roulement. D'autres ont été formés à la pédagogie et accompagnent les nouveaux arrivants. Mot d'ordre : «Ne pas s'ennuyer». La direction a banni les gestes simples et répétitifs, qui ne mobilisent pas les compétences cognitives, elle a par exemple conservé du soudage manuel de câbles, le plus souvent effectué dans des pays à bas coût de main-d'œuvre. Et si le conseil d'administration a choisi d'investir dans un stockeur automatique, c'est parce qu'il permettait une utilisation de l'informatique.

Développer la polyvalence de ces salariés est d'autant plus nécessaire qu'ils ne retrouveront pas un emploi dans le câblage électrique, qui n'existe plus en France. Or l'insertion c'est le Graal absolu, la raison d'être d'Amipi, l'objectif et la victoire de tous ses cadres. Il y en a eu 1 500 depuis l'origine, 91 depuis 2009. À Nantes, quatre opérateurs s'apprennent à faire le grand saut d'ici à la fin de l'année. «Certains préféreraient rester ici, tout comme leur famille, note Marie-Laure Blandin, la directrice des apprentissages de la fondation. Et ce n'est pas évident pour nous : on se prive des bons éléments, il faut



« Nous devons faire des usines apprenantes, à des coûts acceptés par nos clients. C'est possible grâce aux aides et car nos clients acceptent un surcoût au nom de leur RSE. »

Jean-Marc Richard, président d'Amipi

Après deux ans dans l'une des usines d'Amipi, Jérémy a intégré un groupe de logistique.



Jérémy a retrouvé ses marques et une entreprise classique

Il vient de finir sa journée de travail, et explique, sourire aux lèvres, son nouveau job de préparateur de commandes. Jérémy, 28 ans, a travaillé deux ans dans l'usine Amipi du Mans, avant d'intégrer Tremblay, un groupe de logistique voisin, qui compte 330 collaborateurs. Il y prépare les commandes passées sur des sites d'e-commerce, va chercher les produits sur les rayonnages, les conditionne, puis contrôle le colis. «Au départ, j'avais des consignes très simples, que j'ai appris à respecter. Au fur et à mesure, j'ai acquis des savoirs et je fais des

choses plus variées, explique-t-il. Cela m'a permis de m'adapter. » Après un stage de plusieurs mois, il a été mis à disposition pendant deux mois, histoire de rassurer les deux parties. Depuis, il a été embauché. Pascal Moison, son directeur, se félicite de sa présence : «Jérémy a toute la rigueur exigée pour préparer des commandes. Il travaille à son rythme, mais s'améliore rapidement. » Jérémy, aussi, est enthousiaste : «Le passage chez Amipi m'a permis de retrouver mes marques dans l'emploi, puis de retourner en milieu ordinaire. Je suis très content ici ! » ■

relancer des recrutements...» Les anciens salariés deviennent magasiniers, opérateurs dans l'agroalimentaire, agents de maintenance mécanique..., chez Decathlon, Michelin, Veolia... Mais tout n'est pas toujours rose. Les travailleurs handicapés cognitifs, dont la maladie n'est pas connue de l'employeur, arrivent avec leur passé, leur émotivité, leur famille parfois maltraitante. Un salarié est revenu à l'usine pendant ses vacances parce que ses proches l'avaient laissé seul, la famille d'un autre ne veut pas qu'il prenne sa retraite pour ne pas voir sa rémunération baisser...

Pour se développer, la fondation a besoin d'être connue, pour que les entreprises locales pensent à recruter ses salariés. Depuis quelques années, elle réussit à rajeunir ses recrutements, les jeunes seront plus faciles à insérer que les anciens. La fondation envisage aussi de diversifier ses activités industrielles, mais recherche une activité aussi efficace, en termes de développement cognitif, que le montage de câbles. «Pourquoi pas l'aéronautique ?», s'interroge son président. Dans ses rêves, Jean-Marc Richard aimerait voir des «usines apprenantes» partout sur le territoire, pour aider toutes les personnes fragiles - handicapés, réfugiés, illettrés. «Cela permettrait de maintenir des petites usines un peu partout en France» souligne-t-il. ■