



Économie & entreprises

Vie au travail.

Les six usines de la Fondation Amipi-Bernard-Vendre emploient 830 personnes, dont 720 sont en situation de handicap.

Des usines « apprenantes » pour dépasser le handicap

Mine concentrée, Romain, 23 ans, presse des fils torsadés à l'aide d'une machine. À mesurer la dextérité que requiert une telle tâche, difficile d'imaginer que ce jeune homme souffre d'un « problème de motricité fine » depuis son plus jeune âge. « Ce travail m'a donné confiance en moi et m'a fait grandir », confie avec fierté cet opérateur embauché à l'usine de Nantes en 2015.

Réparties entre les Pays de la Loire et la région Centre, les six usines de production, d'apprentissage et d'insertion (UPAI) de la Fondation Amipi-Bernard-Vendre, qui fabriquent des faisceaux électriques pour l'industrie automobile (PSA, Renault), ont précisément pour objectif de favoriser l'autonomie des personnes en situation de handicap (trisomie 21, troubles cognitifs, psychiques, autisme...). Comment ? En misant sur le travail manuel et l'imitation de tâches

de plus en plus complexes et précises. « *La répétitivité des sollicitations cognitives développe les synapses du cerveau, qui est d'une grande plasticité, et peut en créer de nouvelles*, explique Jean-Marc Richard, président de la Fondation Amipi-Bernard-Vendre.

Fondée en 1965 par Maurice Vendre, père d'un garçon porteur d'une trisomie 21, la fondation repose sur un postulat fondamental : celui des capacités de chacun à surmonter son handicap. À une époque où le corps médical se montrait pessimiste sur les perspectives d'évolution du jeune Bernard Vendre, ses proches ont tout fait pour le sortir de l'isolement par les apprentissages puis le travail.

Dans les usines de la fondation (30 millions de chiffre d'affaires en 2017), personne n'est informé du dossier médical des employés. « *On ne travaille pas sur la maladie mais sur la personne* », précise Jean-Marc Richard. Confirma-

tion de la responsable de l'usine nantaise, Doriane Pastor : « *On n'adapte pas le poste au handicap. Nos machines sont les mêmes que celles de nos concurrents*, précise-t-elle. *Mais nous misons beaucoup sur la formation. Tout est un travail individuel de connaissance des opérateurs pour les faire avancer à leur rythme.* »

« Maintenant, je me sens capable de travailler dans une entreprise ordinaire. »

Concrètement, chacun dispose d'une fiche de suivi de production, sur laquelle sont notés les objectifs réalisés et à atteindre, qui évoluent au fil des progrès. « *Ils apprennent ici le savoir-être, la qualité du travail, la productivité et l'autonomie* », résume le coordinateur adjoint de l'usine de montage, Pa-



trick Lespinasse.

Le neuropsychiatre Jean-Michel Oughourlian, qui s'est immergé dans ces usines, retrace dans un ouvrage vivifiant les trajectoires remarquables de plusieurs salariés (1). Comme Antoine, souffrant d'autisme, prostré et non verbal, qui est parvenu, au fil des années, à « devenir un opérateur presque comme les autres » et même « bavard ». Ou Romain, qui vit déjà dans son propre appartement, circule en « voiturette » et s'apprête à passer le « vrai » permis de conduire.

« Maintenant, je me sens capable de travailler dans une entreprise ordinaire », confie-t-il. C'est la vocation de ces usines apprenantes : chaque année, 15 personnes les quittent pour rejoindre une entreprise classique.

Florence Pagneux (à Nantes)

(1) Le Travail qui guérit, Jean-Michel Oughourlian, *Plon*, 2018, 12,90 €.