

psychologies

5,90 €

AGIR SUR SA VIE

janvier 2022

Charlotte Gainsbourg

« J'ai mis du temps à me sentir femme »

DOSSIER

Foutez-vous la paix !

Méditer avec Fabrice Midal

Soigner un chagrin d'amour grâce à l'art-thérapie

TEST
Avez-vous besoin de reconnaissance ?

Sortir de la boulimie

Comment prendre de meilleures décisions

Réconcilier les ados avec l'école

L 14205 - 429 - F: 5,90 € - RD



LE REPORTAGE





Le travail manuel
développe compétences
et confiance en soi.

l'usine qui soigne

Au Mans, des salariés atteints de handicaps cognitifs travaillent dans une entreprise-tremplin.

L'objectif : les aider à s'épanouir et à s'insérer dans la société.

PAR HÉLÈNE FRESNEL
PHOTOS MAXIME ROUSSILHE

d

épartementale 57, les voitures filent dans un continuum assourdissant. Bienvenue au Mans, La Mecque de l'automobile, avec ses « 24 heures », ses fabricants, ses prestataires, ses fournisseurs. À quelques mètres du bruit de la voie, l'usine ressemble à un gros rectangle en 3D. Posée sur le bas-côté, elle est un acteur important du secteur : un million de faisceaux électriques sortent chaque année de son ventre blanc et font rouler des Peugeot, des Renault, des Volvo... Ce matin, le parking réservé aux salariés est loin d'être bondé. En temps normal, pas facile de trouver une ...

... place, mais c'est la crise. L'usine tourne au ralenti : l'approvisionnement en semi-conducteurs pose problème et la demande en véhicules neufs a baissé. L'activité partielle bat son plein.

lutter contre la ségrégation

Derrière une vilaine petite porte en plastique, le visiteur bascule dans un environnement surréaliste aux murs blancs carrelés, égayés de carreaux rouges. Au centre de l'espace aux allures de sanitaires, des chaînes de montage et de fabrication s'alignent à l'horizontale. Assis, debout, devant leurs machines, des opérateurs collent, enfilent, « encliquent » des fils dans des boîtiers, les uns derrière les autres. Il y a la ligne « X82-Phase II » pour le pare-chocs arrière du Renault Trafic, la « P84 » pour la console de la Peugeot 3008, la « P87 » pour la console de la Peugeot 5008, la « ligne bretelle » pour l'Opel Grandland 360... Sur les côtés, quelques bureaux vitrés dévoilent des placards métalliques d'où débordent d'énormes classeurs, des plantes vertes aux feuilles si luisantes qu'elles en deviennent suspectes. Sur un cintre en fer-blanc accroché à un portemanteau, une blouse rouge au col blanc de chef d'équipe impeccablement repassée attend son propriétaire.

C'est une journée ordinaire pour les cent quarante-huit salariés d'une entreprise qui ne l'est pas tout à fait. Cent trente-cinq d'entre eux souffrent de handicaps cognitifs : troubles de l'attention, du comportement, des apprentissages, de la mémoire, du langage, dyslexie, dyspraxie, autisme, syndrome d'Asperger, traumatismes crâniens, schizophrénie...

Nous sommes dans une usine de production, d'apprentissage et d'insertion (Upai) de la fondation Amipi (Aide matérielle et intellectuelle aux personnes inadaptées) créée en 1965 par Maurice Vendre, père d'un enfant trisomique. Son objectif : « Lutter contre la

CENT TRENTE-CINQ DES
CENT QUARANTE-HUIT
SALARIÉS SOUFFRENT
DE HANDICAPS COGNITIFS



Gestes complexes, dextérité... « Le cerveau se fabrique en fabriquant », assure le Pr Oughourlian.



ségrégation dont sont victimes les personnes handicapées dès leur plus jeune âge en leur permettant de découvrir et mettre en valeur leurs capacités physiques et intellectuelles dans une activité industrielle. »

libérer les aliénés

Derrière une table, une jeune fille s'active, des fils électriques plein les mains. 20 ans, des lunettes qui mangent un visage à peine sorti de l'enfance, Océane est arrivée l'année dernière. De son handicap, elle ne parle pas. D'ailleurs, ici, personne ne sait de quoi souffre son voisin. À quelques indices, on peut repérer une difficulté à supporter une trop grande proximité physique ou une grande anxiété, mais les diagnostics ne sont ni connus ni énoncés. Pour la jeune fille, c'est un « premier vrai travail » avec un salaire légèrement supérieur au smic. Sa journée débute à 7 heures, avec l'accueil des autres employés dont elle note la présence et désinfecte les mains. Dès 7 h 30, elle commence à monter des faisceaux et « pose des feutres ». À 11 h 30, pause déjeuner, puis reprise de l'activité jusqu'à 16 h 30. Ce qui la rassure, c'est le côté « très répétitif » de son activité, « beaucoup moins stressant que si je devais en changer sans cesse. » Et puis, c'est un « challenge ». ...



Un « premier vrai travail » pour Océane, 20 ans, arrivée il y a un an. Elle sait que c'est un « tremplin » et réfléchit à la suite.

à lire

Le Travail qui guérit, l'individu, l'entreprise, la société de Jean-Michel Oughourlian
Ami de Maurice Vendre, le Pr Jean-Michel Oughourlian, neuropsychiatre, raconte le quotidien des usines de la fondation Amipi qu'il est allé observer sur le terrain. Et analyse leur fonctionnement en s'appuyant notamment sur ses travaux en psychologie mimétique, théorie inspirée du concept de désir mimétique du philosophe et anthropologue René Girard. Il explore le socle conceptuel sur lequel s'appuient les formations dispensées au sein des usines.

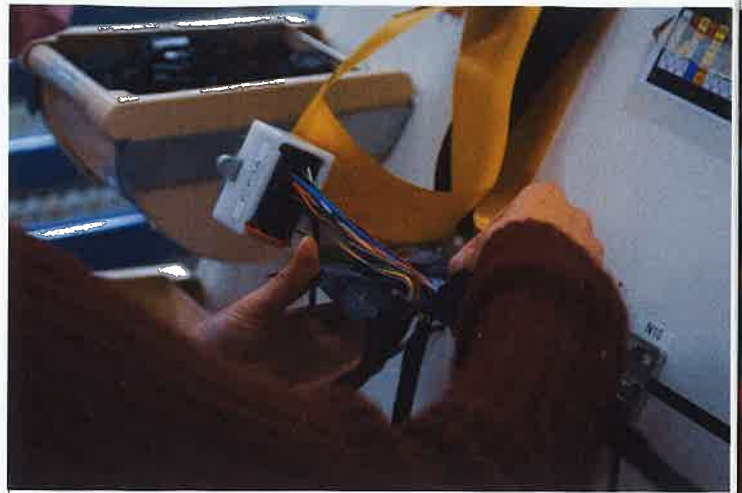
Un ouvrage très accessible et éclairant.
(Plon, 2018, 12,90 €).

... Lorsqu'elle réussit à atteindre les objectifs fixés, on lui « augmente » ses quotas : « Quand je suis arrivée, je faisais cent dix faisceaux par jour. Aujourd'hui, j'en suis à cent quarante. » Elle en est fière et elle aime ça. Productivité accrue, répétition immuable des mêmes gestes... Tout à coup, un parfum de fordisme flotte dans l'air. Comment expliquer que la division et la parcellisation des tâches, la recherche de productivité aient l'air de satisfaire Océane, mais aussi ses collègues, alors qu'elle est dénoncée et vécue comme une aliénation et une souffrance par des millions d'ouvriers depuis des années ? « Parce que, ici, ce n'est pas à l'individu de respecter, de se couler dans le mode de fabrication d'un produit, mais au processus de production de s'ajuster aux besoins des êtres humains que nous recrutons », éclaire Karine Palma d'Oliveira. Jolie blonde au look discrètement baba cool, elle a quitté une carrière dans l'aéronautique pour les fonctions de responsable qualité dans l'Upai du Mans. L'atterrissage ne fut pas simple. Il a fallu « renverser la logique industrielle habituelle : adapter le processus de conception des produits aux profils des salariés pour leur permettre de s'épanouir et de développer leurs capacités cognitives. Ça n'est pas vraiment ce qu'on apprend en milieu classique ».

adapter les postes aux capacités

Au Mans comme dans les cinq autres usines qui dépendent de l'Amipi (lire encadré ci-contre), les employés atteints de handicaps sont au départ tous recrutés pour devenir opérateurs de fabrication. Des tests d'embauche permettent d'évaluer la capacité de représentation dans l'espace, la mémoire visuelle, le niveau de complexité de la coordination manuelle mais aussi le stress, le manque de confiance en soi, les problèmes d'audition, de vue, d'élocution... Ces six

L'IDÉE EST DE LEUR
DONNER LES MOYENS
DE TRAVAILLER EN
ENTREPRISE CLASSIQUE



la fondation amipi en chiffres

1965 : Maurice Vendre crée l'Association d'aide matérielle et intellectuelle aux personnes inadaptées, qui se transformera en fondation reconnue d'utilité publique en 2005.

6 sites industriels : Cholet, Angers, Blois, Tours, Nantes et Le Mans.

8,2 millions de faisceaux électriques fabriqués et vendus par an.

1 650 insertions durables depuis sa création.

150 insertions depuis 2009 dans différents métiers.

880 salariés.

420 embauches entre 2015 et 2020.

dernières années, la fondation a organisé cent vingt-trois journées de recrutement qui ont abouti à l'embauche de six cent seize personnes sur mille deux cents candidats. En fonction des résultats, des programmes de formation mis au point avec des neuroscientifiques, des psychiatres, des chercheurs spécialisés dans les systèmes de mémoire sont présentés aux recrues et les postes sont ajustés aux besoins, aux souhaits et aux capacités qu'il est proposé à chacun de cultiver. L'idée : donner les moyens de travailler en entreprise classique et de quitter l'Upai. Océane et les autres ont bien compris qu'ils sont ici sur « un tremplin », mais ce qui ne devait être que temporaire s'éternise parfois, avec des opérateurs en poste depuis plus de vingt ans. Pour avoir le courage de partir, il faut s'en sentir capable.



Après quatre ans passés à l'Upai, Dorian (à gauche) a trouvé un travail qui lui plaît dans la maintenance de cars et de bus.



Ayant constaté que beaucoup de salariés n'avaient aucune confiance en eux, le comité scientifique de l'Amipi a développé un module de formation sur ce sujet. En ce glacial mardi matin de novembre, sept jeunes femmes et hommes sont réunis pour repérer et travailler leurs compétences transversales. Une formatrice leur demande : « Quelles sont à votre avis les compétences d'une caissière ? » Océane se prête au jeu : « L'organisation ? » Mais la classe est parasitée par un rebelle. Il se balance nerveusement sur sa chaise, conteste tout et se mure quand on le questionne : « J'sais pas, moi ! » Il voudrait partir, rejoindre son poste. La formatrice ne se démonte pas, distribue des feuilles constellées de cases étoilées vides, demandant à chacun d'y inscrire ce qu'il pense être ses compétences. Beaucoup ne finissent pas l'exercice. L'heure de la délivrance sonne. « On se revoit la semaine prochaine ? » Le rebelle marmonne : « Pas le choix ! » La séance est levée. Ça tombe bien, voilà Dorian, un ancien qui a sauté le pas. Il travaille maintenant dans une entreprise du coin, CBM, Car et bus maintenance, où il identifie et estampille des pièces de rechange. 27 ans, « bientôt 28 », « heureux » mais les cils noyés quand il parle d'avant, des coups reçus dans l'enfance. Rideau sur le passé. Aujourd'hui, « c'est top, le travail est top. Je me suis fait des copains. Maintenant, je me dis que je suis utile à la société ». ●