

LA CELLULE CAP DE L'APAM : FORMER LES TRAVAILLEURS DITS « FAIBLES » A LA POLYVALENCE

L'APAM organise une cellule d'accueil de travailleurs en contrat d'adaptation professionnelle (CAP) depuis 2009. Les travailleurs encadrés par un moniteur responsable de leur formation transitent par les ateliers de l'entreprise pour trouver leur voie dans la vie professionnelle.

CHANGEMENT DE PROFIL

Depuis le début des années 2000, la délocalisation des clients privilégiés de l'APAM, l'augmentation de la concurrence et la robotisation ont poussé l'entreprise à adopter une nouvelle organisation du travail. Arturo, chargé du projet CAP à l'APAM: « Une des conséquences majeures de ces changements a été l'intégration des nouveaux travailleurs avec un profil d'handicap qui relève plus du domaine psychosocial que de celui de la déficience intellectuelle. Ces nouveaux travailleurs plus à même de faire face aux nouvelles exigences de travail en termes de qualité et de vitesse souhaitées par le client, ont provoqué la mise à l'écart progressive - dans les ateliers ainsi que dans les candidatures reçues par l'entreprise - des personnes handicapées considérées comme très faibles ».

PRENDRE LE TEMPS DE FORMER

Cette mise à l'écart des travailleurs les plus faibles s'accroît par le fait que les nouveaux travaux pris en charge dans les sections sont complexes et les délais plus courts. Il n'y a plus de temps pour former des travailleurs dont la déficience intellectuelle demande une pédagogie adaptée et une période de formation plus longue. Arturo : « Les travailleurs dont les déficiences intellectuelles sont plus marquées éprouvent beaucoup de difficultés à acquérir rapidement un rythme de travail suffisant pour respecter des délais. Surtout, ils ne sont que peu fiables au regard de la qualité exigée par les clients. Nous ne souhaitons pas que l'encadrement pallie systématiquement aux faiblesses des travailleurs en situation de handicap. Dans la pratique cela serait irréalisable et en plus ce n'est pas son rôle. Les travailleurs doivent pouvoir atteindre un certain degré d'autonomie et de qualité dans le travail pour qu'ils soient valorisés et fiers de leur travail. Il faut que celui-ci fasse sens.»

En 2009, la direction de l'entreprise, sensible à cette situation qui laisse les plus 'faibles' de côté, saisit l'initiative du Fonds Social Européen. Avec l'apport financier du FSE, l'APAM met en place une cellule d'accueil CAP. Arturo : « La cellule CAP a pour mission de former les travailleurs considérés comme très faibles. Pour assurer un suivi de qualité, l'équipe prise en charge se limite à 5 personnes ».

APPRENDRE LA POLYVALENCE

Le programme de formation est orienté vers l'acquisition d'un savoir faire d'ouvrier polyvalent. Arturo : « Notre programme de formation est axé sur les principales activités de production en cours à l'APAM: conditionnement, emballage, mailing, distribution toutes boîtes. Si dans un premiers temps, l'apprentissage se limite à l'ensemble des activités de productions réalisées dans l'entreprise, il peut aussi s'élargir aux travaux exécutés en enclave dans les locaux des clients, comme le recyclage de métaux. De cette manière les ouvriers sous CAP transitent dans l'ensemble des sections et ils découvrent et apprennent à exécuter le plus grand nombre de tâches en lien avec le travail propre à chaque atelier ».



L'objectif de cette dynamique de formation est de les former à une certaine polyvalence, mais aussi de leur permettre d'y trouver leur voie professionnelle. Arturo : « De cette manière, si lors de cette itinérance professionnelle un candidat tombe sur une activité productive qui semble correspondre à ses attentes, il peut quitter de manière intermittente ou permanente la cellule d'accueil, intégrer une section sous la responsabilité du moniteur de production et continuer à bénéficier du coaching réservé aux ouvriers en adaptation professionnelle ».

COMPRENDRE LES REGLES DE VIE AU TRAVAIL

L'apprentissage vise également le développement d'un comportement compatible avec la vie en atelier. Arturo : « L'accent est mis sur trois volets: la sécurité, les relations entre collègues et le respect des règles de travail. Une fois que nous constatons que le travailleur a acquis un comportement professionnel, c'est-à-dire une bonne régularité, un bon respect des consignes de travail, de l'endurance, etc., nous passons à l'amélioration de ses compétences techniques ».

Si le travailleur le souhaite, et s'il ne fait pas l'objet de contraintes médicales précises, il peut élargir son apprentissage à l'opération d'une machine en particulier ou se former pour occuper un poste de contrôle de qualité dans la chaîne de production.

L'ENCADREMENT : FACTEUR DE SUCCES

Grace à l'initiative du Fond social européen, qui a permis la mise en place dans l'entreprise de petites équipes de formation, l'encadrement des travailleurs est devenu le facteur clé du projet. Arturo : « Je me limiterai à paraphraser ce que M. André Schoutens, ancien administrateur délégué de l'APAM a soulevé à propos de l'expérience CAP dans notre entreprise : *l'expérience de travail en CAP confirme ce qui était suspecté par les initiateurs du projet ; un encadrement attentif de travailleurs très faibles les conduit à exécuter correctement, et à un rythme en phase avec celui des ouvriers, des tâches complexes jugées initialement hors de leur portée.* »



Le projet CAP est réalisé grâce au soutien financier du FSE et la collaboration du Service Phare