



Maladies psychiques : l'exemple d'un management intelligent et bienveillant

Et si nous arrêtons de voir le travail comme une source de souffrance ? L'étymologie latine de ce terme, *tripalium*, ne désigne-t-elle pas instrument de torture composé de trois pieux ? Pourtant, la fondation AMIPI rêve que cette notion disparaisse au profit d'un idéal de travail synonyme de bien-être pour ses salariés, et surtout pour ses salariés atteints de maladies psychiques. A en croire son président Jean-Marc Richard, il semblerait que ce soit possible...

Vous ne le savez probablement pas, mais les phares de votre voiture ont peut-être été assemblés par une personne ayant des troubles psychiques. Forte de ses 700 salariés répartis dans 6 UPAL, "Usines de Production, d'Apprentissage et d'Insertion", la fondation AMIPI fournit la production de câblage électriques pour des grands groupes comme PSA ou Renault. Mais elle est aussi avant tout LA fondation qui a permis depuis 1960 à des personnes malades psychiques, en situation d'errance professionnelle, de retrouver le chemin du travail. Ce n'est pas pour rien que la fondation a été reconnue d'utilité publique.

Ces usines pas comme les autres contribuent également à l'énergie économique et industrielle dans leurs régions respectives (Pays de Loire et Centre – Val de Loire) puisqu'elles ont été notamment à l'origine de la création de 31 millions de chiffres d'affaires. Un chiffre qui leur permet seulement d'être "à l'équilibre" mais surtout de pouvoir investir et moderniser ses usines afin qu'elles soient "au top de la technologie" pour reprendre les termes de Jean-Marc Richard, président de la fondation AMIPI.

Une méthode managériale particulière

Les usines apprenantes créées en 1960 par Maurice Vendre, père d'un enfant atteint de trisomie, n'ont pas été pensées pour créer une inclusion stigmatisante et enfermante. L'intérêt n'était pas de reproduire l'entresoi de l'hôpital psychiatrique. Bien que les salariés des usines de la fondation aient en commun des situations psychologiques difficiles, ils sont automatiquement intégrés à la chaîne de travail sans hiérarchie entre l'apprenant, l'ingénieur et le DRH. Tous bénéficient d'une relation à l'autre fondée sur le modèle. "On commence à lui faire faire quelque chose avec ses mains afin que son cerveau développe des circuits nouveaux", explique le Professeur J.-M. Oughourlian, neuropsychiatre sur les apports du mimétisme au sein de la Fondation AMIPI. "Nous sommes tous équipés dans notre cerveau d'un appareil imitatif. Le cerveau est câblé de sorte qu'il reproduise ce que fait ses semblables, même si elle ne les comprend pas. Elle les comprendra en les faisant". "Chacun d'entre nous peut être le modèle des uns et des autres", complète Jean-Marc Richard. Et pour éviter le piège de la rivalité, le manager doit être compétent, bienveillant et avoir le désir de transmettre. Une notion règne parmi les équipes AMIPI : "l'autorité plutôt que le pouvoir". Tous les salariés sont éligibles à cette autorité, liée à la compétence, ce qui mène logiquement à un leadership collectif.

Ne plus voir le travail comme source de souffrance

Cette méthode managériale unique a fait ses preuves à l'échelle "humaine" et à l'échelle de la "production". Comme le souligne Jean-Marc Richard, les résultats économiques sont très bons résultats : "On arrive à des niveaux de qualités de 6 erreurs pour 1 millions de produits. Et ce savoir-faire est reconnu par l'industrie automobile qui est très exigeante."

Avec son management en exemple, Jean-Marc Richard espère faire changer les mentalités, tant sur la place des personnes handicapées en entreprises, que sur l'intérêt économique et social du modèle de l'usine, qui a encore "une très mauvaise image en France". "On ne devrait plus regarder le travail comme une souffrance". La souffrance du salarié, si elle est souvent légitime, peut se conjuguer au passé quand le management est bienveillant et respectueux de la

personne. En témoigne Bryan, passé par le réseau Amipi, aujourd'hui employé par l'entreprise de distribution de produits frais, Transgourmet : "J'ai bien évolué depuis mes débuts. Je sens que ma cadence de travail est différente, j'ai un meilleur comportement dans mon travail. J'ai évolué, j'ai muri... A mon arrivée à l'AMIPI je me dispersais, j'étais partout, l'AMIPI m'a aidé à me cadrer, ça vaut le coup, regarde où j'en suis aujourd'hui !"

Article disponible sur le site de Psychodon : <https://psychodon.org/maladies-psychiques-lexemple-dun-management-intelligent-et-bienveillant/>

Article rédigé par Clotilde COSTIL <https://psychodon.org/maladies-psychiques-lexemple-dun-management-intelligent-et-bienveillant/>