

AVRIL - MAI - JUIN 2022

NUMÉRO
3

ÉPATANT

ÇA NOUS BOUGE!

80 PAGES
DE BONNES
NOUVELLES

FANNY ARDANT

par pierre ♥ gilles

**“J’ai toujours
été contre
le pouvoir”**

**AGNES B,
REBELLE DE JOUR**

**ENTREPRISES
SOYONS
SOLIDAIRES !**

**LE RÊVE
ET SES MYSTÈRES**

DOSSIER
16 PAGES

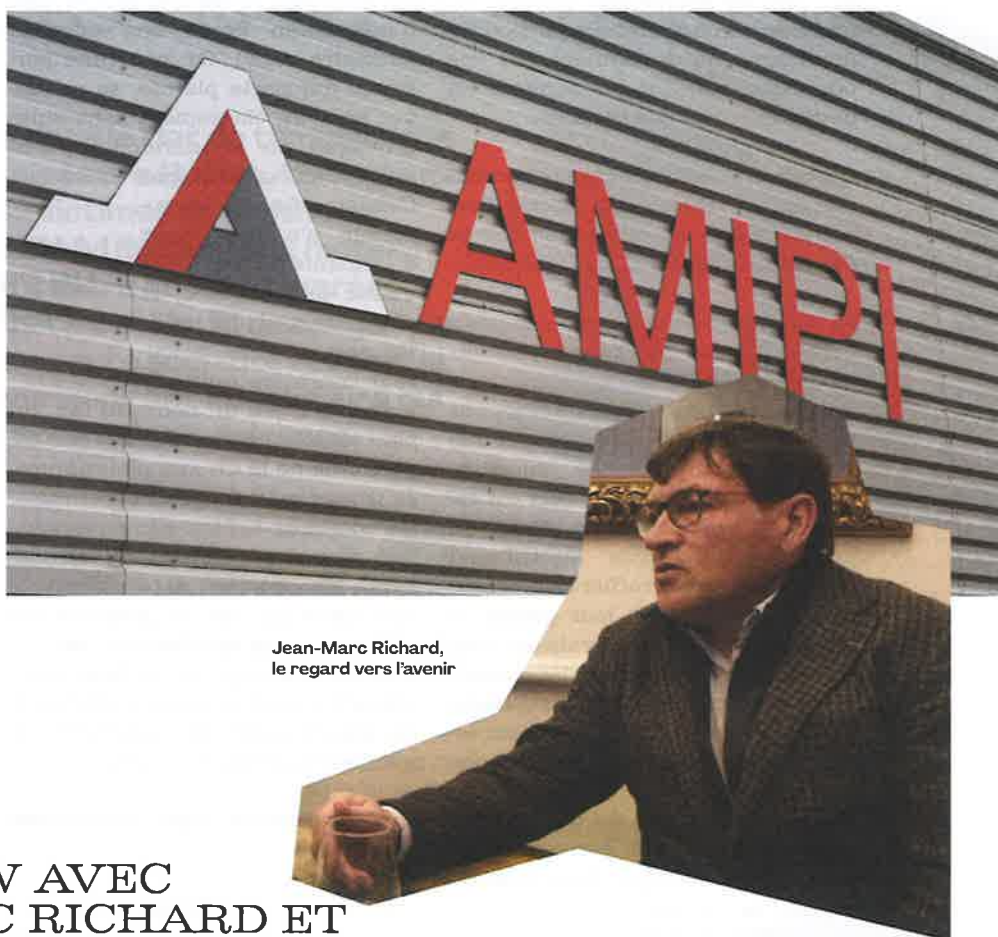
**DE LA SCIENCE
À LA PSYCHANALYSE**

5€

FONDATION AMIPI « LE TRAVAIL QUI GUÉRIT »

Depuis plus d'un demi-siècle, la fondation AMIPI-Bernard Vendre développe une « machine à insertion » d'une redoutable efficacité. Aujourd'hui, la fondation dispose de six UPAl (Usine de Production, d'Apprentissage et d'Insertion), dans les régions Centre et Pays de Loire (Le Mans, Nantes, Tours, Blois, Angers et Cholet), et emploie plus de 700 personnes atteintes de troubles cognitifs. L'objectif premier de ces usines n'est pas la production de faisceaux pour l'industrie automobile, mais l'épanouissement de ces personnes très souvent considérées incompetentes par la société. Reconnue d'utilité publique, la Fondation démontre qu'au contraire, elles sont capables d'apprendre, de produire, d'être utiles aux autres et par conséquent, de s'épanouir.

AMIPI, c'est avant tout une histoire de rencontres. Une première entre le créateur de la Fondation, Maurice Vendre, Maryse Vendre et Jean-Marc Richard, entrepreneur passionné et engagé qui prend sa succession en 2005. C'est aussi une rencontre un peu plus surprenante entre ce dernier et un neuro-psychiatre de renommée mondiale : Jean-Michel Oughourlian. Les travaux du Professeur Oughourlian ont permis de valider scientifiquement ce dont Jean-Marc Richard était déjà convaincu : l'humain n'est rien seul. C'est en effet, ce que démontre la psychologie mimétique : tout être a besoin des autres pour se développer - ce qui peut être plus ou moins difficile à assimiler dans une société où la réussite individuelle est gratifiée. L'enfant, par exemple, apprend à parler en observant ses parents. Ce processus d'imitation est applicable pour divers apprentissages à l'âge adulte. N'importe quel homme est un être apprenant, ce qui justifie d'autant plus l'objectif de la Fondation. Même si une personne est atteinte d'un trouble cognitif, elle est toujours en capacité d'apprendre du fait de sa plasticité cérébrale et de sa faculté d'imitation. Les six usines offrent un cadre qui permet aux opérateurs de développer « des savoirs-faire, des savoirs-être, c'est-à-dire une autonomie sociale et financière », comme l'explique le Professeur Oughourlian dans *Le Travail qui guérit*. En assimilant ces diverses compétences, ils deviennent plus à même de se débrouiller seuls en société, et d'acquérir une autonomie comme n'importe quel autre individu.



Jean-Marc Richard, le regard vers l'avenir

INTERVIEW AVEC JEAN-MARC RICHARD ET LE PROFESSEUR OUGHOURLIAN

Épatant : Comment vous êtes-vous rencontrés ?

Jean-Marc Richard : Ce sont les travaux du Professeur Oughourlian sur les neurones miroirs et le désir mimétique qui ont attiré mon attention. J'ai mis trois ans à rencontrer le professeur.

Justement, pourriez-vous expliquer le fonctionnement de ces neurones miroirs ?

Pr. Oughourlian : La découverte des neurones miroirs, ou plutôt du fonctionnement en miroir de nos cerveaux s'est faite à la fin du XXe siècle. On a fait l'expérience suivante : je mets un PET scan sur votre tête qui va enregistrer des zones de votre cerveau. Certaines vont s'activer selon ce que vous faites. Pourquoi ? Parce que ces zones vont consommer plus d'oxygène et de sucre. En regardant simplement une autre personne faire le geste, des zones similaires s'activent. Ça veut dire que votre cerveau comprend ce que je fais et qu'il s'apprête à faire la même chose. On est scientifiquement fait pour imiter ce que l'on voit.

Qu'est-ce que cette notion a apporté à l'AMIPI ?

J.-M. Richard : L'aspect important de la psychologie mimétique du Professeur, est ce qu'il appelle l'interdiversité. Nous avons tous des modèles qu'on fait le choix de suivre (un parent, un ami, etc.). Le modèle a une responsabilité : il doit avoir des compétences qu'il désire transmettre. Dans nos usines, un poste de travail correspond à une tâche précise. Dès que celle-ci est intégrée, il change de poste où la tâche est plus complexe. Il progresse. La passation se fait entre celui qui occupe le poste (le modèle) et celui qui, en progrès, monte à ce poste (l'apprenant). Le modèle transmet à l'apprenant son savoir-faire, et par mimétisme, ce dernier va intégrer les mouvements.

Pr. Oughourlian : Oui, et il n'y a pas de rivalité car celui qui arrive au poste est là pour apprendre, et celui qui le quitte transmet les informations pour pouvoir quitter ce poste. On évite la rivalité, parce qu'il n'en est pas question. Chacun a intérêt à apprendre pour l'un, transmettre pour l'autre. Le schéma est valorisant pour les deux personnes.

Vous faites d'ailleurs la différence entre l'autorité et le pouvoir...

Pr. O. : Oui, le pouvoir, lui, vient d'en haut et peut créer de la rivalité. Alors que l'autorité part d'en bas. L'opérateur va se faire enseigner les gestes par l'autre et lui confère ainsi une autorité : il sait mieux que moi donc il va m'apprendre. Quand j'étais étudiant, je confiais une grande autorité à mon tuteur de médecine car je voyais bien qu'avec un patient il savait mieux y faire que moi, donc j'apprenais.

J.-M. R. : En apprenant, on prend en compétence et on acquiert de l'autorité. C'est une sorte d'élévation et c'est une notion très présente dans nos usines. On ne connaît pas les pathologies des opérateurs. Ce n'est pas notre sujet. Ce qu'on veut, c'est leur permettre d'accéder à des activités dans lesquelles ils s'épanouissent, de pouvoir interagir avec d'autres personnes... Car il ne faut surtout pas laisser quelqu'un s'installer dans sa maladie ! Voire dans sa solitude tout court. Le dialogue social est essentiel. Aujourd'hui, les entreprises fabriquent beaucoup de maladies psychiques, car on a érigé une culture de l'individualité. Cette psychologie du Professeur doit donc se répandre dans les entreprises, et, plus largement, être entendue si l'on veut faire bouger les choses.

L'AMPI DE L'INTÉRIEUR

Ces usines sont un cadre idéal pour l'apprentissage, en particulier le secteur de l'automobile où il y a du volume et de la quantité : cela permet la répétition du geste mais aussi de décomposer la fabrication. En effet, la diversité des faisceaux permet de proposer des postes plus ou moins complexes et donc une progression graduelle. « On donne toujours l'image d'un escalier, on le monte pas à pas. On démarre à un petit palier, et quand c'est stable on peut passer au seuil suivant », explique Sophie Suet, responsable de la production et de l'insertion sur l'Usine du Mans. « Il ne faut pas leur mettre des objectifs insurmontables, mais au contraire, des buts atteignables, sans quoi ils baisseront très vite les bras et ce serait contre-productif ». Plus ils évoluent, plus ils gagnent en dextérité, en concentration, en mémoire visuelle et autres compétences qui les valorisent aux yeux des autres, et à leurs propres yeux. C'est finalement cette reconnaissance qu'ils parviennent à obtenir au sein de l'AMPI. Galvanisés par ces réussites successives, les opérateurs se découvrent comme des êtres apprenants et capables de faire des choses comme n'im-

porte quel autre individu, et ce à la fois dans la vie professionnelle et personnelle. Certains vont se sentir suffisamment autonomes pour se trouver un appartement, d'autres vont même passer leur permis de conduire. Cette prise de confiance permet de les emmener doucement sur le chemin de l'insertion. Lorsque l'opérateur est prêt à passer le cap, tout un dispositif d'accompagnement est mis en place pour assurer son insertion dans une entreprise dite « classique ». Depuis 2016, vingt-sept CDI ont été signés en milieu ordinaire. Après un stage de quinze jours dans l'entreprise convoitée, puis une mise à disposition qui peut aller jusqu'à sept mois, ces opérateurs sont finalement parvenus à intégrer une entreprise classique et deviennent un modèle pour d'autres qui envisagent ce parcours. « C'est un investissement au démarrage mais au final, l'entreprise aura gagné un collaborateur fidèle et motivé, force de proposition et impliqué dans la vie d'entreprise » souligne Sophie Suet. C'est cette culture du travail que la Fondation éveille en chacun de ses opérateurs ; celle qui place l'ac-



complissement de l'individu avant l'objectif de productivité. C'est ainsi que le travail doit être considéré et défini : c'est « la condition du vivre ensemble », comme l'évoque Jean-Marc Richard. Il ne faut pas le diaboliser mais l'apprécier à sa juste valeur. Le travail porte la notion de collectif, essentielle à nos sociétés où l'individualité prime. Or, on ne peut faire la société seul. ●

Par Jade Goumard

Un opérateur sur son poste de travail

