

-POTENTIALIS-

Carnet
de voyage

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Bourgogne
Franche-Comté

VOTRE INTERLOCUTEUR
EN RÉGION POUR :



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Service social

SOMMAIRE

Fabrine et Magali, l'histoire de 2 AS qui animent un groupe d'échange réunissant des assurés à Mâcon.....	01
1- La prévention de la désinsertion professionnelle : quel accompagnement par le Service social ?	02
a. La prévention de la désinsertion professionnelle : de quoi s'agit-il ?.....	02
b. Quel accompagnement par le Service social ?	02
2- Potentialis, une méthode innovante	03
a. Présentation de la méthode Potentialis	03
b. Potentiels et ressources personnelles	04
3- Potentialis, un premier groupe en Saône-et-Loire.....	04
a. Participantes et co-animatrices : le double rôle de Magali et Fabrine.....	05
b. Participants : qui sont-ils ?.....	05
4- Comment révéler ses potentiels ?	06
a. Le contenu des séances	06
b. Le groupe, véritable moteur de l'action collective	11
c. Potentialis en crise sanitaire : les difficultés de mener une action collective.....	13
5- Potentialis, quels enseignements pour remobiliser des assurés ?	14
a. Se reconnecter à soi et croire en ses atouts	14
b. Plaisir, let motiv de l'action	18
6- Potentialis : et l'après ?	19
a. Pour nos participants... ..	19
b. Pour nos futures opératrices.....	20
c. Pour l'accompagnement social PDP.....	21



Introduction

[L'histoire de deux assistantes sociales]

Fabrine et Magali

L'histoire de 2 AS qui animent un groupe d'échanges réunissant des assurés à Mâcon

En Saône-et-Loire, l'action collective a toujours été un outil d'accompagnement pour le Service social de l'Assurance Maladie. De nombreux groupes d'échanges et d'informations ont été mis en place ces dernières années avec pour objectif la remobilisation des assurés.

Mais, un jour, une assurée, accompagnée par Isabelle, Assistante Sociale sur la ville du Creusot, lui a parlé de la méthode Potentialis, ses bienfaits et ce que ça lui a apporté. Ce fut une révélation ! Le Service social de Saône-et-Loire a donc décidé de s'intéresser de plus près à la question.

Les recherches, les échanges, la découverte d'une nouvelle méthode de travail, la réflexion régionale a été portée par Marie-Pierre, responsable du service. Magali et Fabrine ont décidé de proposer pour la première fois la méthode Potentialis en Saône-et-Loire. Tout est prêt pour se lancer ! Le co-financement Carsat et CPAM est assuré. Mais la Covid-19 est arrivée dans les vies et a chamboulé le déploiement de cette action. Entre recherche d'une salle, confinement, déconfinement, règles de distanciation sociale, accident de la formatrice, les péripéties ont été nombreuses !

Ce carnet de voyages, c'est l'histoire de Betty, Jean-Jacques, Fouzia, Murielle, Anaid, Stéphanie, Angélique, Roger, Bertrand, Valérie et Odile, Magali et Fabrine : les acteurs de ce premier groupe en Bourgogne-Franche-Comté.

Découvrez grâce à eux « Potentialis », sa méthode, son déploiement mais aussi ses bienfaits, dans le cadre de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle pour nos assurés !

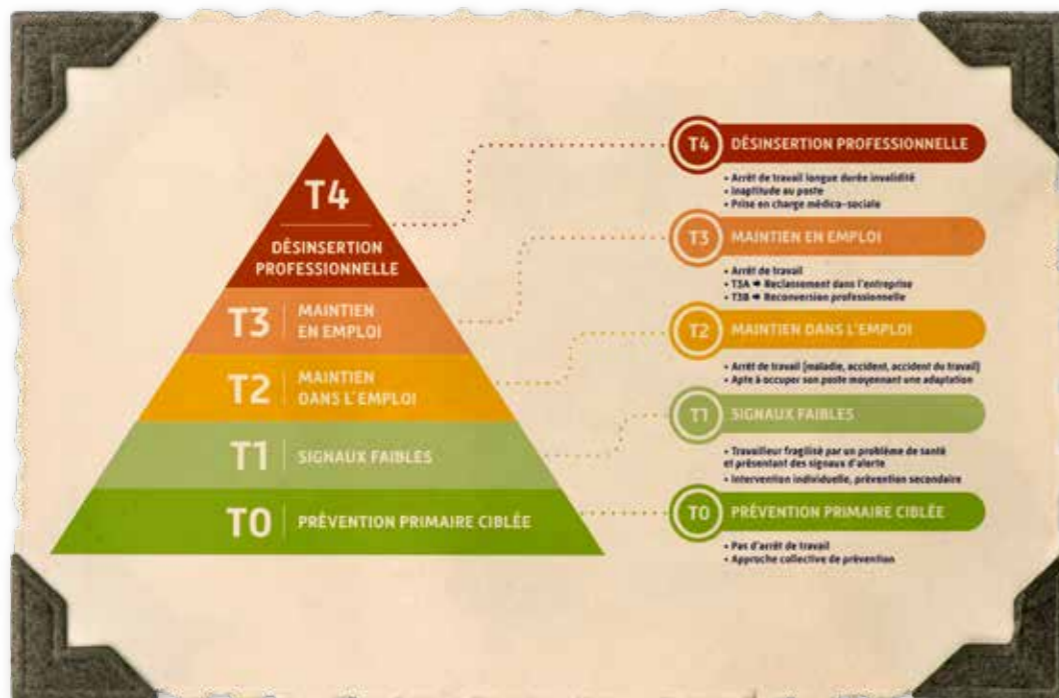


1- La prévention de la désinsertion professionnelle : quel accompagnement par le Service social ?

a. La prévention de la désinsertion professionnelle : de quoi s'agit-il ?

La prévention de la désinsertion professionnelle consiste à repérer et agir dès les premiers signes de fragilités pour permettre à une personne de garder son emploi ou d'être accompagnée pour se réorienter sur le marché de l'emploi.

Il y a plusieurs niveaux de hiérarchisation des situations, c'est la pyramide des fragilités :



Plus on agit rapidement, plus on a des chances de permettre à un assuré de garder son emploi.

b. Quel accompagnement par le Service social ?

Le Service social accompagne les assurés en arrêt de travail en situation de risque de perte d'emploi du fait de leur situation de santé.

L'objectif est de leur apporter une écoute attentive et une aide pour réaliser leurs démarches. Le Service social oriente si besoin les assurés vers des partenaires du maintien en emploi.

Pour accompagner au mieux les assurés en arrêt de travail, des actions collectives sont proposées afin de leur permettre de retrouver un collectif et de parler de leur problématique. Historiquement, les actions collectives ont toujours eu une place importante dans l'accompagnement du Service social de Saône-et-Loire.

Plus j'avance dans mon parcours professionnel, plus je crois en l'action collective comme un outil nécessaire et performant dans l'accompagnement des assurés. Les effets et les bénéfices qu'en retirent les assurés sont impressionnants !

Fabrine

2- Potentialis, une méthode innovante

a. Présentation de la méthode Potentialis

Conçue par Marie-Renée Rollet en 1989, la méthode Potentialis est issue des sciences cognitives et neurosciences. Il s'agit d'aller rechercher dans chaque étape du traitement de l'information quels potentiels chacun de nous a développé. Cela passe par une série d'exercices ludiques et accessibles à tous, dont l'objectif principal est de repérer les potentiels forts de chacun.

Elle s'adresse à des personnes qui :

- ont besoin de définir un axe professionnel,
- se trouvent dans une situation de transition professionnelle,
- après un problème de santé, se questionnent sur un retour ou un maintien dans l'emploi.

Potentialis est un bilan qui vise à déterminer son profil et à apprendre à mieux se connaître en prenant en compte sa personne dans sa globalité. À travers un carnet de bord et aux fils des séances, la personne s'auto-évalue et découvre ses points forts, on parlera de potentiels dominants.

Elle diffère des méthodes plus classiques comme les tests psychotechniques, le bilan de compétences, la validation d'acquis professionnels. Repérer ses potentiels dominants est une source de motivation, un véritable moteur des projets. C'est aussi un facteur de plaisir et d'efficacité.

La méthode Potentialis est un travail proposé sur les sens. Elle est ludique, pratique et concrète. C'est un outil positif visant à mettre en avant les points forts de la personne.

Odile, formatrice

b. Potentiels et ressources personnelles

Du latin potentia, **potentiel** signifie « qui existe en puissance ». Autrement dit, un **potentiel est une capacité qui n'est pas exprimée** mais que la **personne** semble détenir.

La motivation interne prend racine dans la connaissance et la mise en œuvre de ses potentiels. Ainsi il est fondamental de les connaître et de les reconnaître pour s'inscrire dans une démarche de projet dynamique et cohérente avec SOI.

Les assurés accompagnés par le Service social mettent souvent en avant un sentiment d'isolement et de perte de confiance en soi. La méthode Potentialis vise ainsi à restaurer l'estime de soi, moteur indispensable à tous projets.

À partir d'exercices aux résultats objectifs, cette méthode permet de reconnaître ses potentiels dominants pour comprendre son mode de fonctionnement personnel. Les exercices permettent de repérer quatre types de potentiels :

- **sensoriels,**
- **créativité,**
- **raisonnement logique,**
- **communication.**

Ces potentiels sont convertis ensuite en compétences et en famille de métiers et/ou fonctions dans une structure.

Dans notre petite enfance, nous utilisons toutes ces capacités et nous ciblons des préférences. Ces préférences génèrent du plaisir et deviennent nos potentiels dominants. Ces capacités ayant été développées dans l'enfance : elles entraînent un mieux-être et une plus grande efficacité au travail.

Odile, formatrice

3- Potentialis, un premier groupe en Saône-et-Loire

Après beaucoup de recherches et d'échanges, le Service social de Saône-et-Loire a fait le choix de lancer le premier groupe à Mâcon avec Odile, opératrice, formatrice et psychologue du travail. Enthousiastes et motivées, Magali et Fabrine sont heureuses de participer à ce projet ; une première en Bourgogne-Franche-Comté.

Leurs objectifs : vérifier la pertinence de cette méthode auprès de notre public et acquérir des outils pour accompagner au mieux les assurés en situation de prévention de désinsertion professionnelle.

a. Participantes et co-animatrices : le double rôle de Magali et Fabrine

Potentialis étant un outil dynamique, il n'était pas question d'être simples observatrices pour nos deux assistantes sociales. Odile préconise le passage du bilan : Magali et Fabrine tentent donc l'expérience avec le groupe d'assurés !

Ce double rôle a parfois questionné et demandé des ajustements pour elles comme le démontrent leurs témoignages :

De mon côté, j'attends de cette expérience de pouvoir découvrir un nouvel outil d'intervention. J'ai hâte de découvrir ce qui va être proposé et de voir si cela peut être intéressant dans ma pratique professionnelle.

Magali

Avant de commencer je m'inquiète il me semble que mon sens de l'audition est peu développé. Comment vais-je m'en sortir ? Je m'efforce de me concentrer au mieux. Je ne voudrais pas paraître ridicule devant le groupe. Il n'est finalement pas si facile d'abandonner la place de sachant.

Ce temps de réflexion me permet de me repositionner et d'accepter le lâcher prise : je dois vivre cette expérience authentiquement. Je dois à mon tour faire confiance au regard de l'autre et me permettre de profiter pleinement de ce bilan. Haut les Cœurs, soyons vraies, lâchons prise et acceptons de faillir et de peut-être nous découvrir.

Fabrine

b. Participants : qui sont-ils ?

Le groupe étant limité à 10 personnes, Magali et Fabrine ont dû choisir les premiers participants à cette méthode collective. Initialement, le groupe devait s'adresser à des assurés en arrêt de travail participant déjà au groupe Prév'Emploi, une action collective autour du retour à l'emploi. Du fait de la crise sanitaire, les assistantes sociales ont dû revoir la constitution du groupe initial.

Des situations, des personnalités, des fragilités comme la perte de l'estime de soi, des besoins dont des difficultés à envisager l'avenir : le choix était difficile car tous les assurés accompagnés méritaient d'y participer !

Lors d'entretiens, Magali et Fabrine ont présenté la démarche aux assurés. Cela a également permis d'évaluer la mobilisation de la personne. Une réunion d'information collective a permis de repreciser l'engagement de chacun et les objectifs de cette action :

- Restaurer l'estime de soi,
- Permettre l'élaboration d'un plan d'action pour se repositionner professionnellement.

Les assurés sont informés et partants pour tester, avec nos deux assistantes sociales, cette nouvelle méthode.

J'espère que cela me permettra de rebondir, j'aimerais pouvoir envisager un travail qui ne soit pas qu'alimentaire, cela va-t-il m'aider ?

Betty, ancienne coiffeuse



4- Comment révéler ses potentiels ?

a. Le contenu des séances

Un bilan Potentialis compte deux types de séances :


- en individuel : de 7 à 10 heures
- en groupe : de 3 à 5 jours

Séance 1 et 2 : lancement du groupe et réaliser un bilan de soi (3 jours)

La première séance a été animée par Odile, Fabrine et Magali. L'objectif est d'apprendre à se connaître à travers des temps d'échanges. Chaque participant s'est présenté et a exprimé ses attentes. Magali et Fabrine sont heureuses de retrouver les assurés accompagnés et de pouvoir leur proposer cette aventure.

Odile a présenté la démarche Potentialis et a réalisé un tour de table. C'était aussi l'occasion d'expliquer le fonctionnement de notre cerveau : l'hémisphère gauche et droit et leur rôle.

Le saviez-vous ?

Cerveau gauche		Cerveau droit
Logique		Créativité
Calcul		Imagination
Langage		Intuition
Écriture		Rêves
Rationalité		émotions
Individuel		Perceptions sensorielles

Vous êtes cerveau gauche ou droite ?

[anecdote] En ce mois de septembre 2020, la température extérieure dépasse les 30 degrés Celsius, dans la salle, on n'atteint pas les 20 degrés!! On a froid!! Heureusement l'ambiance du groupe nous réchauffe. Certains, plus frileux que d'autres, ont toutefois besoin de plus qu'une chaleur symbolique: Magali a toujours un plaid sous la main!!

Après une auto-évaluation de la motivation, les exercices ont débuté ! Des exercices simples, concrets et ludiques sont proposés dans chaque étape du traitement de l'information :

- potentiels sensoriels (l'odorat reconnaître des odeurs),
- potentiels de créativité (exercices d'images mentales),
- potentiels de raisonnement logique et de communication.

afin de déterminer les potentiels plus ou moins développés pour chacun des participants.

Séance 3 : entretiens individuels (une journée et demie)

Après la phase de bilan, chacun a pu prendre connaissance de ses potentiels et commencer à les mettre en lien avec des secteurs d'activité et des fonctions en entreprise.

Odile, Magali et Fabrine proposent aux assurés un entretien individuel.

Le but de ces entretiens est de vérifier l'appropriation et la compréhension des assurés de leur bilan et de réfléchir ensemble à l'élaboration d'un plan d'action personnalisé pour concrétiser la dynamique de projet.


En une journée, les 12 entretiens ont été réalisés : un rythme effréné pour cette journée dense mais qui repose sur une belle énergie ! Magali et Fabrine ont, elles aussi, réalisé leur entretien individuel.

Séance 4 : déterminer son fonctionnement personnel (1 journée)

Cette séance était consacrée à la gestion du stress. Odile a abordé avec le groupe le concept de salutogénèse, cher à ANTONOVSKY. Ce concept vise à interroger la question de la bonne santé :

- comment peut-on être soi-même à l'origine de sa propre santé ?
- que pouvons-nous mobiliser pour être en bonne santé ?

Le saviez-vous ?



Concept développé par le sociologue médical Aaron Antonovsky, la salutogénèse désigne une approche se concentrant sur les facteurs favorisant la santé et le bien-être (physique, mental, social, etc.), plutôt que d'étudier les causes des maladies (pathogénèse).

Bonus : entretiens individuels (1 journée)

Le covid étant toujours présent, l'action a dû être reportée une nouvelle fois. En ce mois de novembre 2020, il n'est toujours pas possible de se réunir. Des entretiens individuels sont donc à nouveau menés afin de ne pas perdre la dynamique. C'est l'occasion de faire le point sur le parcours de chacun depuis le début de l'action.

Ils sont basés autour de 3 questions :

- Où en êtes-vous aujourd'hui ?

- Qu'est-ce qui a été le plus facile et le plus difficile pour vous dans l'expérience ?
- Que reste-t-il à mettre en place et comment ?

Séance 5 : un bilan à 5 mois (1 journée)

Après 5 mois, c'est enfin l'heure pour le groupe de se retrouver. Chacun fait un point sur l'action en parlant de sa situation. Sept participants réalisent des démarches de reconversion professionnelle ; deux sont toujours impactés par leur situation de santé et une personne est absente.

Ensuite, un travail autour de la pyramide de Maslow est animé pour définir ses motivations au travail. Nous devons choisir parmi 35 motifs les 7 plus importants.



Pour la plupart des participants, nous nous situons au milieu de la pyramide. Le besoin d'appartenance est le choix le plus exprimé. Les participants privés d'emploi expriment leur besoin de retrouver un collectif de travail et un sentiment d'appartenance.

b. Le groupe, véritable moteur de l'action collective

Groupe, nom masculin :

1. Réunion de plusieurs personnes dans un même lieu.
2. Ensemble de personnes ayant quelque chose en commun.

Le groupe dans ce type d'action collective est un atout majeur. Il apparaît comme un véritable point d'appui pour l'individu. Il permet de valoriser et de prendre conscience des potentiels de chacun. Les échanges permettent de dépasser les peurs et d'oser aller de l'avant.

Fabrine et Magali ont constaté que le groupe favorise les échanges autour des projets de chacun et permet d'en discuter, faire évoluer et faciliter la réalisation de leurs projets. Chacun se sent responsable du discours qu'il porte sur l'autre et veille à être dans une posture d'aidant.

Aussi les participants ont pu s'appuyer sur les compétences du groupe pour tirer chacun d'eux vers le haut. Chacun a bénéficié de l'énergie du groupe pour évoluer.

Tous disent avoir trouvé dans le groupe d'échanges et d'informations un espace de bienveillance, de partage et de confiance. L'expérience du groupe leur a semble-t-il autant manqué qu'à moi.

Magali

Pour Fouzia le groupe a été l'occasion de révéler ses potentiels et d'oser les affirmer. Elle explique que le groupe lui a permis d'oser s'exprimer.

Tous les assurés notent qu'au-delà de la méthode le groupe en lui-même est un outil de redynamisation. Ils ont apprécié la bienveillance et la qualité des échanges. Ils ont pu s'appuyer les uns sur les autres. Beaucoup nous disent se remémorer régulièrement le groupe afin d'en retrouver l'énergie et le dynamisme.

Fabrine

Outre le fait de profiter de la participation de chacun, le groupe est aussi important pour retrouver une vie sociale.

En arrêt depuis un certain temps, les assurés ont pu ressentir de la solitude et de l'isolement. L'arrêt maladie a un impact sur l'état de santé des assurés d'autant plus lorsque leur reprise d'activité est compromise du fait de leur santé physique ou mentale. Accepter de quitter son emploi-passion, réussir à rebondir sans diplôme et expérience professionnelle dans un autre secteur, avoir un état de santé favorable pour rebondir : tout cela peut être difficile à accepter.

Pour Bertrand, le groupe lui a permis de trouver un environnement bienveillant pour accepter son état de santé et ce qui était pour lui jusque-là inacceptable.

Fabrine

c. Potentialis en crise sanitaire : les difficultés de mener une action collective

Monter un tel projet n'était pas facile en pleine pandémie. Lorsque la Covid-19 est arrivée dans notre vie, cela était l'inconnu et nous ne savions pas combien de temps cela allait durer.

Le Service social avait réussi à obtenir un co-financement entre la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de Saône-et-Loire et la Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail (Carsat) Bourgogne-Franche-Comté pour mener ce premier groupe dans le département.

À la suite de cet accord, le parcours de Fabrine et Magali a été semé d'embûches...

23 mars 2020, nous étions prêtes et dans les starting-blocks pour se lancer dans cette nouvelle aventure! Mais STOP! Il y a eu ce premier confinement qui nous a contraintes de reporter ce projet. Les assurés s'impatientent et patientent pour commencer cet accompagnement; et nous aussi.

11 mai 2020, ça y est, la France est déconfinée! Mais les gestes barrières font leur apparition dans notre vie, ce qui nous contraint à trouver une nouvelle salle. Le respect des contraintes sanitaires est une priorité.

7 septembre 2020, après plus de trois mois de recherche fastidieuse, notre précieuse salle est trouvée et nous pouvons commencer. 18m² par personne: c'est ok pour les gestes barrières et la Covid n'a qu'à bien se tenir! «Le froid ça conserve» 30 degrés à l'extérieur mais la climatisation est glaciale dans la salle!

29 octobre 2020, alors qu'il ne restait plus qu'une journée et demie pour terminer notre action collective, le second confinement nous contraint à nous mettre en pause. C'est notre second STOP.

21 janvier 2021, avant dernière séance prévue aujourd'hui, je me lève tôt, 6h30 mon téléphone sonne: Odile sort des urgences, elle ne pourra pas assurer la journée de formation ce jour. Heureusement rien de grave mais le repos s'impose... 7h00: cellule de crise avec Magali: vite, il faut appeler tous les participants notamment ceux qui partent de Louhans afin qu'ils ne prennent pas la route pour rien.

2 février 2021, après bien des péripéties, nous nous retrouvons au complet aujourd'hui pour l'avant dernière séance. Avec toutes ces reprogrammations, nous avons bien cru ne jamais pouvoir finir ce projet. Nous sommes contentes de retrouver le groupe!

La crise sanitaire a également impacté les assurés: « beaucoup partagent le fait que la crise sanitaire a mis un frein à la dynamique amorcée par Potentialis et tous relèvent l'importance et le bienfait du groupe » confiaient Fabrine et Magali.

5- Potentialis, quels enseignements pour remobiliser des assurés ?

a. Se reconnecter à soi et croire en ses atouts

Souvent, les situations personnelles des assurés ont des incidences fortes sur l'estime de soi. L'isolement, la perte des capacités physiques peuvent entraîner une certaine fragilité. Il n'est pas rare d'entendre lors des accompagnements individuels « je ne sais faire que ça »; « ça » étant l'activité professionnelle antérieure à l'arrêt de travail. Beaucoup redoutent leur avenir: « je ne vois pas d'issue, mon avenir professionnel est compromis »; « À mon âge... je n'ai plus la capacité de me former, est ce que cela sert à quelque chose ? » ...

La force de Potentialis est de permettre à tous les participants de se reconnecter à soi: se trouver ou se retrouver. Potentialis démontre qu'en chacun de nous se cache des potentiels qui peuvent être inexploités ou sous exploités.

À travers les exercices ludiques, basés sur les sens, chacun a pu découvrir ses facultés:

Ainsi Murielle découvre devant nous son potentiel et son intérêt vif pour les chiffres dont elle n'avait jusque-là pas conscience. En effet, elle explique qu'elle n'a jamais exercé d'activité professionnelle en lien avec cela. Pourtant au fil de la conversation elle nous explique qu'elle gère ses comptes avec une extrême précision et qu'elle est capable d'évaluer le prix de son charriot au centime près. Elle est tout étonnée d'apprendre que cela n'est évident que pour elle et que cette compétence n'est pas partagée par l'ensemble de l'assemblée. Cela semble lui ouvrir des espaces jusque-là inaccessibles et elle semble sortir grandie de cet exercice.



[Jean-Jacques]

Stéphanie: « Pendant l'action, j'ai eu le sentiment de faire des découvertes sur mes potentiels »

Tous disent avoir pris conscience de leurs potentiels qui apparaissent comme des points forts et incontestables sur lesquels ils peuvent s'appuyer pour envisager l'avenir.

Fabrine

Mais cela a été également le cas pour Jean-Jacques :



Ce que je retiens pour ma part c'est la conviction qu'en chacun de nous réside des potentiels forts sur lesquels on peut s'appuyer. Ce travail autour de mes potentiels m'a permis de mieux comprendre comment je fonctionnais et m'a donné une certaine assurance dans ma vie personnelle et professionnelle.

Jean-Jacques

Grâce à ces découvertes, l'ensemble des participants a pu restaurer le sentiment d'estime de soi et prendre conscience que le potentiel de confiance en soi est développé! Et ce pour 7 participants sur 8. Mais en quoi est-ce important ?

En effet, il est important de clarifier les termes trop souvent utilisés à mauvais escient de confiance en soi, estime de soi, affirmation de soi :

- Confiance en soi : faculté à faire une prédiction réaliste de ses ressources nécessaires pour faire face à une situation particulière ;
- Affirmation de soi : capacité à prendre sa place avec bienveillance et fermeté au milieu des autres ;
- Estime de soi : regard que l'on porte sur soi, son apparence physique ses compétences ses réussites : c'est le « j'aurais pu mieux faire, je suis trop, je ne suis pas assez... ».

Grâce à Potentialis, Valérie dit avoir retrouvé confiance pour le futur, elle dit avoir moins peur. Elle dit s'être découverte, notamment avec l'exercice sur l'histoire.

Magali

Nous leur montrons qu'ils sont le vecteur du changement pour le monde d'après, après la maladie ou les soucis, dont on parle tant. Et qu'agir pour soi c'est aussi agir pour les autres. Nous essayons de les replacer en tant qu'acteur de leur propre vie et de retrouver la croyance qu'ils peuvent agir. Nous leur proposons de repartir de ce qui semble acquis pour eux : la volonté de changement et la confiance en soi retrouvés pour agir !

Fabrine

Les assurés me remercient car ils ont le sentiment d'avoir été choisis pour cette action et disent être heureux de participer à ce groupe. Le plaisir est palpable.

Fabrine

Je suis heureuse de constater que Fouzia semble avoir trouvé sa place dans le groupe. L'action semble lui avoir donné un regain d'énergie. Il y a du plaisir dans sa voix. J'explique le plaisir que j'ai à découvrir des visages qui s'éclairent, des rires, des sourires. Tous ont compris que le moteur de tout changement doit avoir pour base le plaisir.

Magali

Mais une autre notion est essentielle pour vivre Potentialis pleinement. Le principe de non-jugement pour soi et pour les autres permet à tous de s'investir dans les exercices, et de s'amuser ensemble des profils uniques de chacun. Le lâcher prise est palpable.

6- Potentialis : et l'après ?

a. Pour nos participants...

Ce premier groupe d'accompagnement Potentialis en Saône-et-Loire a été une vraie réussite ! Les 10 assurés participants ont trouvé ce qu'ils cherchaient dans ces ateliers : être écouté, reprendre confiance en soi, apprendre à se connaître, imaginer leur avenir...

Pour Magali et Fabrine, cette méthode est une véritable découverte et de nouvelles perspectives d'accompagnement s'ouvrent...

Ce qui ressort globalement du bilan c'est la satisfaction personnelle des assurés. Tous disent avoir évolué et pris conscience de leurs potentiels. Ils appréhendent mieux le fonctionnement mental et la place de l'estime de soi dans l'élaboration d'un nouveau projet professionnel.

Quelques retours de leurs notes de la séance bilan :

- Potentialis m'a permis de mieux me connaître : 6/10
- Potentialis m'a permis d'affirmer mes potentiels : 7/10
- Potentialis m'a permis de reprendre confiance en moi : 8/10
- Je suis capable de lister mes points forts grâce à Potentialis : 8/10

Potentialis grâce à ces résultats objectifs, permet de prendre conscience de ses potentiels et donc de restaurer l'estime de soi.

b. Plaisir, let motiv de l'action

Plaisir, nom masculin :

Sensation ou émotion agréable, liée à la satisfaction d'un désir, d'un besoin matériel ou mental.

Synonyme : bien-être, contentement.

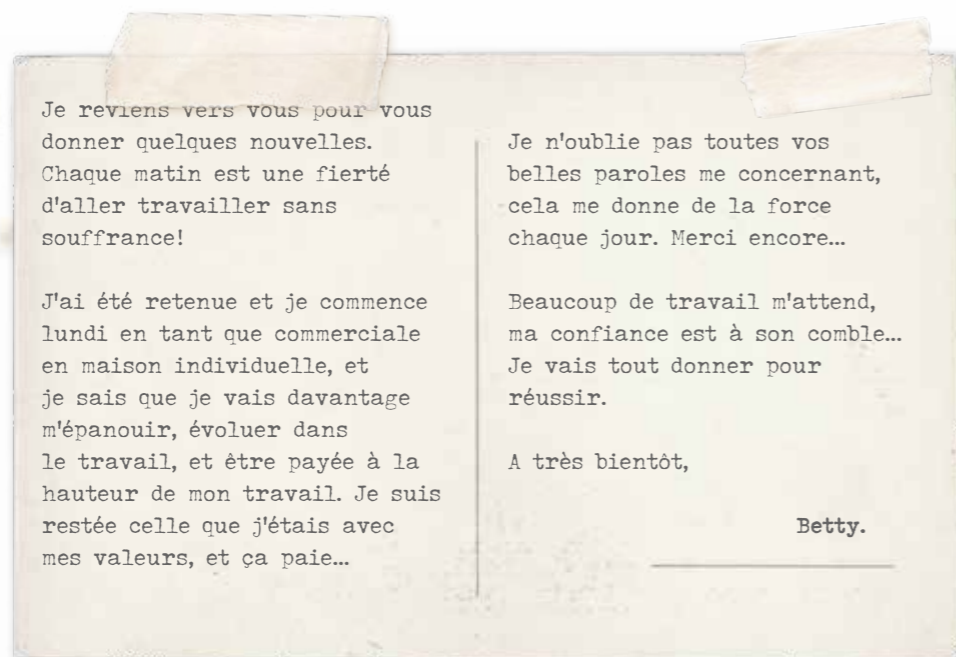
Par ces exercices ludiques, la méthode Potentialis permet de se reconnecter à soi dans la joie et la bonne humeur ! Les participants ont pris du plaisir à se lancer dans la méthode. Ce sentiment est essentiel pour être dans un bon état d'esprit et pouvoir se projeter dans un avenir. Cela permet d'imaginer et de ne pas se fixer de limite. Les rires sont souvent au rendez-vous !

Le plaisir de faire quelque chose, le plaisir d'être ensemble, le plaisir de rebondir !

Et tous ont jugé que cette méthode a vraiment été utile.

Beaucoup d'entre eux disent ne plus craindre l'avenir, en témoigne leur évolution :

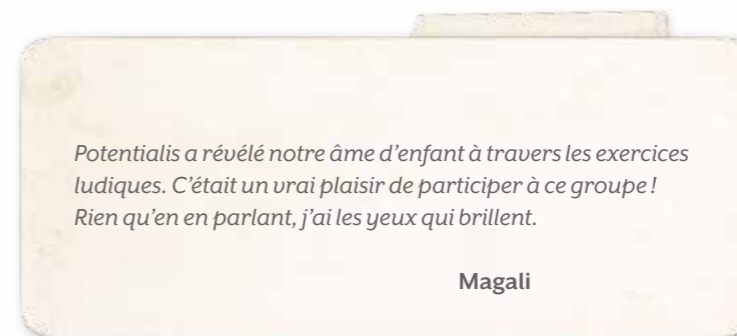
- Valérie et Fouzia participent à des ateliers de rédaction de CV et de lettre de motivation avec Pôle Emploi
- Stéphanie et Murielle réalisent une prestation spécifique d'orientation professionnelle pour construire leur projet de reconversion
- Betty a trouvé un emploi en CDI dans le secteur d'activité qu'elle souhaite, la construction de maison individuelle
- Roger bénéficie d'un accompagnement avec Cap Emploi
- Bertrand, Jean-Jacques, Angélique et Anaid poursuivent leurs soins pour rebondir.



b. Pour nos futures opératrices

Il nous manquait un outil pour accompagner nos assurés au quotidien dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle. Être formée à la méthode Potentialis est un vrai cadeau que m'a offert la Carsat et l'Assurance Maladie !

Fabrine



c. Pour l'accompagnement social PDP

À la suite de ce groupe en Saône-et-Loire, la décision a été prise de former des assistantes sociales à cette méthode Potentialis. Une session de formation s'est déroulée en septembre et en octobre 2021 composée de 10 collaborateurs du Service social de Bourgogne-Franche-Comté. Marie-René Rollet fondatrice de la méthode et sa collaboratrice, Véronique, ont assuré cette formation avec succès.

Depuis, d'autres actions se sont déjà tenues dans la région, toutes animées par les assistants sociaux certifiés. Et de nombreux groupes seront accompagnés grâce à la méthode Potentialis.

> Pour découvrir autrement l'expérience Potentialis, découvrez les témoignages de Magali et Fabrine et de Betty et Jean-Jacques : dans le Podcast « Ils assurent »



<https://eime.carsat-bfc.com/podcasts/>

CAHIER DES CHARGES

« ACTIONS COLLECTIVES – BILAN POTENTIALIS »

POUR EXPÉRIMENTATION PAR LES SSL SUR LA PÉRIODE DE JANVIER

TABLE DES MATIÈRES

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE :	1
TYPE D'ACTION : ISIC PDP FERMÉE	2
I. ANIMATION :	2
II. NOMBRE MINIMUM D'ACTIONS COLLECTIVES BILAN POTENTIALIS À DÉPLOYER.....	2
III. PUBLIC CIBLE :	2
IV. KITS PÉDAGOGIQUES À PRÉVOIR :	3
V. DÉROULÉ DE L'ACTION :	3
VI. CONTENU DE L'ACTION :	4
VII. DOCUMENTS RESTITUÉS À L'ASSURÉ :	5
VIII. ÉVALUATION :	5
IX. CSAM RÉFÉRENTE SUR L'ACTION :	5

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE : LA MÉTHODE ET SON DÉPLOIEMENT AU SERVICE SOCIAL

La méthode Potentialis® a été conçue par Marie Renée Rollet (1989), validée scientifiquement et déposée à l'INPI. Elle est issue des sciences cognitives et consiste en une série d'exercices accessibles à tous, dont l'objectif principal est de repérer les potentiels forts de chacun. Elle s'adresse à des personnes qui ont besoin de définir un axe professionnel, qui se trouvent dans une situation de transition professionnelle, qui après un problème de santé se questionnent sur un retour/maintien dans l'emploi. La démarche Potentialis® diffère des méthodes classiques comme les tests psychotechniques, le bilan de compétences, la validation d'acquis professionnels car elle permet de repérer les potentiels dominants de la personne, source de la motivation, véritable moteur des projets, et facteur de plaisir et d'efficacité.

Pour le Service social de la Carsat Bourgogne Franche-Comté, au moyen d'exercices variés, guidés par un Assistant de Service Social certifié à la méthode Potentialis®, il s'agira d'accompagner les assurés volontaires à :

- Expérimenter en collectif cette méthode,
- Réaliser une auto-évaluation de leurs potentiels, à découvrir par eux-mêmes leurs potentiels dominants,
- Aider l'assuré à retracer, le tout, au sein d'un carnet de bord.

La connaissance de ses potentiels permet d'asseoir son orientation ou son projet sur ses potentiels forts. Nous sommes nés avec des capacités, des potentiels de base. Le bilan Potentialis® facilite l'identification de ces derniers en se concentrant sur 4 grands types de potentiels :

- Sensoriels : Écouter, Observer, Humer, Palper, Déguster,
- De créativité : Découverte, Innovation, Changement, Capacité pour se fabriquer des images,
- De raisonnement logique : Situation, Observation, Réflexion, Action, Capacité pour comprendre,
- De communication : Écoute, Affirmation de soi, Clarté du message, Expression du ressenti, Capacité à mettre des mots, Utiliser un langage.

En effet, dans notre petite enfance, nous utilisons toutes ces capacités et nous ciblons des préférences. Ces préférences

gènèrent du plaisir et deviennent nos potentiels dominants. Ces capacités développées dans l'enfance, peuvent, lorsqu'elles sont bien utilisées, être source de mieux-être et d'une plus grande efficacité au travail. Aussi, il importe d'aider chaque assuré à identifier ses potentiels dominants, puis à les traduire en projet, en secteur d'activités d'applications possibles, en ce que la personne peut faire, peut développer et ainsi dégager des pistes d'orientations.

Depuis 2020, deux actions collectives Potentialis ont déjà été proposées sur les départements de Saône-et-Loire et du Jura dont le succès et l'impact positif en termes de remobilisation auprès des assurés en arrêt de travail ont été observés par les organisateurs et parties prenantes.

À compter de 2022, des actions collectives de bilan Potentialis seront expérimentées par le Service social sur chaque département de Bourgogne-Franche-Comté. Une expérimentation est prévue de janvier à juin 2022 donnant lieu à un 1^{er} bilan en juin visant à identifier, à chaud, la plus-value de ces actions. Suite à ce 1^{er} bilan, des ajustements pourront être mis en place si besoin.

TYPE D'ACTION : ISIC PDP FERMÉE

II. ANIMATION

Chaque action collective BILAN POTENTIALIS sera animée par un ASS formée et certifiée à la méthode.

Suivant la taille du groupe, ce dernier pourra être animé par un ou deux ASS formés.

Aucun agent non formé à la méthode ne pourra assister aux séances.

III. NOMBRE MINIMUM D' ACTIONS COLLECTIVES BILAN POTENTIALIS À DÉPLOYER

Au cours du 1^{er} semestre 2022, il devra être proposé, à minima, au sein de chaque SSL une action collective « BILAN POTENTIALIS ».

Sous réserve de l'accord de l'encadrement et après étude des charges de travail (individuelles et induites pour le service), des actions supplémentaires pourraient être envisagées.

IV. PUBLIC CIBLE :

Population : Cette offre de service s'adresse aux assurés salariés ou travailleurs indépendants en arrêt de travail (maladie,

accident de travail, maladie professionnelle) et en risque de désinsertion professionnelle.

Problématique visée : Les assurés en arrêt de travail, fragilisés par une problématique santé, présentant une vulnérabilité par rapport à leur retour à la vie professionnelle ou leur maintien en activité. La notion de reprise de travail et d'aptitude au poste est la question centrale.

Les assurés doivent faire face à :

- une incertitude concernant leurs capacités à reprendre leur emploi antérieur ou à maintenir une activité,

- des doutes quant à leurs capacités à être acteurs de leur reclassement professionnel,

- un sentiment d'isolement et d'éloignement de leur milieu professionnel,

- la difficulté d'accès à une information complexe et aux dispositifs en matière de maintien dans l'emploi.

Nombre maximum d'assurés par « actions collectives – Bilan POTENTIALIS » :

- Si l'action est animée par 2 ASS formés : 8 assurés maximum,

- Si l'action est animée par 1 ASS formé : 5 assurés maximum.

NB : L'action ne peut pas cibler un seul assuré.

En situation de pandémie, les participants et les animateurs sont soumis aux règles de présentation du Pass sanitaire exigées par la Carsat BFC.

V. KITS PÉDAGOGIQUES À PRÉVOIR :

- 10 impressions pour 1 groupe d'assurés : carnet de bord en couleur, synthèse potentialis en couleur, questionnaire bienvenu en noir et blanc, questionnaire bienvenu répartition par critères en couleurs, 2 exemplaires du questionnaire régional diffusé à chaque assuré (à donner au début et à la fin de l'action),

- Pour l'animateur (à conserver par l'animateur) :

- Lots de 10 feutres ou crayons de couleurs de 4 couleurs (soit 40 feutres ou crayons) : jaune, rouge, bleu, vert : à récupérer à la fin de l'action,

- 10 impressions : tableau plastifié (10 impressions), questionnaire Bienvenu Grille de notation NB (10 impressions plastifiées) liste de « mots RAD 2 » NB

plastifiée - orientation par secteurs et fonctions (2 documents plastifiés), le tout à récupérer à la fin de l'action,

- En 1 exemplaire, plastifié :
 - Liste de mots RAD 1 en NB,
 - Évaluation du raisonnement logique (en couleur).

- 10 cuillères (à raison d'une cuillère par assuré) en inox pour chaque animateur, à récupérer à la fin de chaque action.

Pour l'alimentaire : gestion par l'animateur des achats alimentaires et des éventuels besoins de gobelets, assiettes en carton (...) via le formulaire "[demande de remboursements de frais exceptionnels à un salarié](#)"

Kits « sensoriels » : loto des odeurs et dominos à palper dont chaque animateur dispose.

VI. DÉROULÉ DE L'ACTION :

1. Recherche d'une salle,

2. Proposition de la méthode au cours d'un entretien individuel,

3. Présentation de la méthode aux assurés sur une réunion collective et signature par chacun d'une note d'engagement ; voir modèle : *P:\Social\Sites\SaoneetLoire\Commun71\ACTIONS COLLECTIVES\ACTIONS\GROUPES PDP\FERMES\MACON\2020 2021 POTENTIALIS\Engagement des participants.docx,*

4. Si cela peut être source d'une valorisation : demande d'article 100 pour l'assuré concerné par l'action OU information auprès des médecins conseils et des médecins du travail
NB : Le régional informera la DRSM de la mise en œuvre de cette nouvelle action et la sensibilisera à l'intérêt pour chaque assuré ciblé de bénéficier de l'accord du service médical relatif à la réalisation de cette action,

5. Remettre aux participants/assurés : un flyer pour l'aider à comprendre l'action et à l'expliquer aux partenaires qui l'accompagnent.

VII. CONTENU DE L'ACTION :

Dans le cadre de l'expérimentation des actions collectives BILAN POTENTIALIS, il s'agira de respecter les étapes suivantes :

NB : L'action collective BILAN POTENTIALIS pourra être mise en place en amont ou en aval d'une autre action collective ou de manière autonome.

1. Présentation allégée de la méthode aux assurés sur une réunion collective d'1h30, tour de table, et signature de la note d'engagement, (voir modèle : *P:\Social\Sites\SaoneetLoire\Commun71\ACTIONS COLLECTIVES\ACTIONS\GROUPES PDP\FERMES\MACON\2020 2021 POTENTIALIS\Engagement des participants.docx*)

Avec remise du planning : minimum 15 jours avant la 1^{re} demi-journée

2. Engagement dans l'action et contenu :

Durée : 8 séances maximum (une séance = une demi-journée) sur la même semaine ou sur des journées consécutives de préférence

1^{re} séance : outils d'évaluation (blob tree par exemple + questionnaire régional), prendre des photos des assurés avec leur accord préalable, tour de table ou présentation en binôme/trinôme des assurés participants, humeur du jour, présentation de la méthode, présentation du livret, questionnaire sur allergies alimentaires

2^e séance : exercices portant sur les sensoriels primaires (tableau, observation, écoute, créativité)

3^e et 4^e séance : exercices sur raisonnement logique (chaque assuré lit son texte sauf désaccord de sa part)

5^e séance : exercices portant sur sensoriels secondaires et sur la communication

Pour les séances 6 à 8 :

- **Option 1 :**

- **6^e et 7^e séance :** Analyse des bilans individuels (à raison de 3 assurés par demi-journée avec les impressions de POL sur les aptitudes/compétences)

- **8^e séance :** ANALYSE en collectif des bilans individuels (valeurs, secteurs, fonctions,...)

+ photos des participants qui en sont d'accord
+ outils d'évaluation (blob tree + questionnaire régional)

• **Option 2 :**

6^e et 7^e séance : Analyse en collectif des bilans (valeurs, secteurs, fonctions,) + photos des participants qui en sont d'accord + outils d'évaluation (blob tree + questionnaire régional)

8^e séance : Analyse individuelle des bilans (à raison de 3 assurés par demi-journée - avec les impressions de POL sur les aptitudes/compétences)

VIII. DOCUMENTS RESTITUÉS À L'ASSURÉ :

- Documents POL individualisés portant sur les aptitudes/compétences de l'assuré
- Grille de synthèse complétée
- Carnet de bord complété

Les ASS animateurs ne réaliseront pas de synthèse : C'est à l'assuré de se saisir des éléments de bilan car il s'agit d'une méthode d'auto-évaluation dont il doit s'approprier les résultats.

IX. ÉVALUATION :

- Nombre d'assurés inscrits,
- Nombre d'assurés participants à la totalité des séances,
- Mesure des évolutions / écarts « avant après » via les outils blob tree ou la cible,
- Questionnaire régional diffusé à chaque assuré : au démarrage de l'action, après action, à 6 mois et à 12 mois : soit par mail ou par téléphone ou par courrier,
- Mesure des temps de préparation des AS en dehors des séances.

Suivi des actions via le tableau de suivi régional.

Aucune obligation de résultats attendue en termes de maintien dans l'emploi mais une volonté d'évaluer l'impact de l'action en termes de remobilisation pour les assurés.

X. CSAM RÉFÉRENTE SUR L'ACTION :

Il est conseillé de positionner une CSAM sur chaque action collective « Bilan POTENTIALIS » qui aura pour rôle :

- Participation à la réunion préalable avec prise de notes, gestion de l'accueil,
- Assistance, préparation et suivi logistique de l'action sans participation aux séances (liste d'émargement, autorisation photos, convention avec la salle, vérification et préparation des kits d'animation, gestion des impressions, suivi des invitations, saisie GAIA-GRC, etc.),
- Suivi et gestion des données des questionnaires régionaux et du tableau régional de suivi,
- Être l'interlocuteur de 1^{er} niveau des assurés sur l'action.

CONTACT

Sur internet : www.ameli.fr

Par téléphone : 36 46 dites "Service social"
(service gratuit + prix d'un appel)

ou +33 184 90 36 46 depuis une box,
un mobile ou de l'étranger

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Bourgogne-
Franche-Comté

VOTRE INTERLOCUTEUR
EN RÉGION POUR :



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Service social