MENTAE

V2 · OCTOBRE 2026

DÉROULÉ DE FORMATION

Manager les profils neuroatypiques

Méthode Signal : faire travailler ensemble des cerveaux différents

Animée par **Renaud Democrate**
Consultant et formateur en santé mentale et leadership · EDHEC Grande École

DURÉE	FORMAT	LIEU	TARIF
10 heures	Présentiel + distanciel	Poitiers ou intra	590 € net

SOMMAIRE

Le déroulé, séquence par séquence

03	À propos du formateur et de la méthode
04	Déroulé pédagogique : vue d'ensemble
05	Comprendre, repérer, adapter
06	Ancrer : J+30 et J+90
07	Fondements : recherche, témoignage, références
08	Objectifs et évaluations
09	Clôture, évaluation et suivi

Cadre de la session

Formation	Manager les profils neuroatypiques : Méthode Signal
Sessions	En inter-entreprises (6 à 12 participants) ou en intra. Calendrier et inscription sur mentae.fr
Horaires	1 jour, 9h00-12h30 et 13h30-17h00 ; 2 classes à distance d'1 h 30
Lieu	70 avenue du 8 Mai 1945, 86000 Poitiers, ou dans les locaux de l'entreprise ; visioconférence
Format	Présentiel et distanciel
Formateur	Renaud Democrate · renaud@mentae.fr

À PROPOS DU FORMATEUR

Renaud Democrate

Consultant et formateur en santé mentale et leadership, fondateur de MENTAE.

Formation	EDHEC Grande École (titre RNCP niveau 7, 2004)
Management	20 ans d'encadrement, 120 collaborateurs (LIDL, IN&FI)
Pédagogie	Formateur de cadres certifié (2013-2019), 1 200 stagiaires
Certifications	Intelligence émotionnelle, ACT, TCC (2025) ; Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM)



20 ans de direction en environnement exigeant

Renaud Democrate a dirigé des équipes et des centres de profit pendant plus de vingt ans (120 collaborateurs), avant de consacrer son activité à la santé mentale et à la performance durable des dirigeants, des indépendants et des équipes.

Formateur depuis 2013

Formateur de cadres certifié de 2013 à 2019 (1 200 stagiaires), il conçoit des formations fondées sur la psychologie du travail, les neurosciences et la pratique de terrain.

Une expérience vécue de la performance et de l'épuisement

Personnalité neuroatypique (bipolarité, TDAH, HPI), il a connu des pics de performance, des périodes de fatigue profonde, une liquidation et un rebond. Cette expérience fonde son exigence de méthodes concrètes et soutenables.

LA MÉTHODE SIGNAL

Chaque formation MENTAE suit la même méthode, née de ce parcours : les difficultés s'annoncent presque toujours par des signaux faibles, et c'est en apprenant à les lire qu'on garde la main.

1 · Comprendre

Ce qui se passe dans le cerveau sous pression, expliqué simplement et sourcé.

2 · Repérer

Ses propres signaux, déclencheurs et ressources, pour construire un outil personnel.

3 · Ancrer

Deux classes à distance (J+30, J+90) et une mesure de l'évolution à 3 mois.

DÉROULÉ PÉDAGOGIQUE

Manager les profils neuroatypiques : 10 heures

OBJECTIF GLOBAL

À l'issue de la formation, le manager sera capable de comprendre les fonctionnements neuroatypiques sans diagnostiquer, d'identifier les besoins d'un collaborateur et d'adapter son management avec lui.

Format

Durée	10 heures
Présentiel	1 jour, 9h00-12h30 et 13h30-17h00 (pauses de 15 minutes comprises)
Distanciel	2 classes d'1 h 30, à J+30 et J+90
Prérequis	Aucun prérequis. Encadrer ou coordonner au moins une personne.

Un parcours progressif

1. **Comprendre les fonctionnements neuroatypiques** (séquence 1)
2. **Repérer les besoins** (séquence 2)
3. **Adapter son management** (séquence 3)
4. **Poser le cadre et préserver l'équité** (séquence 4)
5. **Ancrer à distance et mesurer l'évolution** (séquences 5 et 6)

Chaque séquence alterne apport court, mise en pratique, débriefing et transposition sur la situation réelle du stagiaire.

Vue d'ensemble des séquences

SÉQ.	HORAIRE	SÉQUENCE	MODULE	ÉVALUATION
J1 · S1	9h00-10h45	**Comprendre la neuroatypie**	Module 1	Quiz de compréhension (formatif)
J1 · S2	11h00-12h30	**Repérer les besoins**	Module 2	Carte des besoins d'un collaborateur sur grille
J1 · S3	13h30-15h15	**Adapter son management**	Module 3	Mises en situation 1 et 2 sur grille
J1 · S4	15h30-17h00	**Cadre, équité et évaluation**	Module 4	Quiz final ; évaluation finale sur grille ; autoévaluation
J+30 · S5	1 h 30 à distance	**Premier retour d'expérience**	Module 5	Retour d'expérience structuré
J+90 · S6	1 h 30 à distance	**Bilan à 3 mois**	Module 5	Bilan des adaptations, échelle d'efficacité et test PSS-10 à 3 mois, questionnaire à froid

JOUR 1 · 7 HEURES

Comprendre, repérer, adapter

SÉQUENCE 1 · MODULE 1 — 9h00-10h45

Comprendre la neuroatypie

OBJECTIFS

- Décrire TDAH, HPI et troubles de l'humeur
- Distinguer comprendre et diagnostiquer

CONTENUS

- Cadre, objectifs, confidentialité ; retour sur le positionnement
- Repères issus de la recherche, idées reçues
- Forces et coûts au travail

MÉTHODES

Apports courts sourcés, quiz d'idées reçues

ÉVALUATION

Quiz de compréhension (formatif)

LIVRABLE

Repères sur les fonctionnements

SÉQUENCE 2 · MODULE 2 — 11h00-12h30

Repérer les besoins

OBJECTIFS

- Identifier les signaux de surcharge et de décrochage
- Recueillir ce qui aide et ce qui gêne

CONTENUS

- Signaux de surcharge, d'ennui, de décrochage
- Questions pour comprendre sans étiqueter
- Témoignage du formateur : le vécu de l'intérieur

MÉTHODES

Témoignage, études de cas

ÉVALUATION

Carte des besoins d'un collaborateur sur grille

LIVRABLE

Carte des besoins d'un collaborateur

SÉQUENCE 3 · MODULE 3 — 13h30-15h15

Adapter son management

OBJECTIFS

- Adapter une consigne ou une réunion
- Co-construire un mode d'emploi

CONTENUS

- Consignes, réunions, feedback, environnement
- Le mode d'emploi co-construit
- Scénarios « adapter une consigne » et « co-construire un mode d'emploi »

MÉTHODES

Mises en situation en binôme, débriefing

ÉVALUATION

Mises en situation 1 et 2 sur grille

LIVRABLE

Plan d'adaptation, version 1

SÉQUENCE 4 · MODULE 4 — 15h30-17h00

Cadre, équité et évaluation

OBJECTIFS

- Situer les aménagements et la RQTH
- Évaluer ses acquis

CONTENUS

- Aménagements, RQTH, médecin du travail, RH ; équité dans l'équipe
- Quiz final, présentation du plan
- Préparation des classes à distance, clôture

MÉTHODES

Atelier, présentation devant le groupe

ÉVALUATION

Quiz final ; évaluation finale sur grille ; autoévaluation

LIVRABLE

Plan d'adaptation finalisé

CLASSES À DISTANCE · 3 HEURES

Ancrer : J+30 et J+90

SÉQUENCE 5 · MODULE 5 — J+30 · 1 h 30

Premier retour d'expérience

OBJECTIFS

- Analyser l'usage réel de son plan d'adaptation
- Ajuster ce qui n'a pas fonctionné

CONTENUS

- Ce qui a été appliqué depuis la formation
- Ce qui n'a pas fonctionné, et pourquoi
- Ajustements du plan d'adaptation

MÉTHODES

Classe à distance en visioconférence, tour d'expérience, travail en sous-groupes

ÉVALUATION

Retour d'expérience structuré

LIVRABLE

Plan d'adaptation, version 2

SÉQUENCE 6 · MODULE 5 — J+90 · 1 h 30

Bilan à 3 mois

OBJECTIFS

- Mesurer l'évolution depuis le départ
- Préparer la suite en autonomie

CONTENUS

- Bilan des adaptations maintenues ; échelle d'efficacité et test PSS-10 comparés au départ
- Bilan des trois mois, objectifs de consolidation
- Options de suivi : Signal Veille et Bulles de Recul (saison 3), cercle de pairs

MÉTHODES

Classe à distance, bilan guidé, échange collectif

ÉVALUATION

Bilan des adaptations, échelle d'efficacité et test PSS-10 à 3 mois, questionnaire à froid

LIVRABLE

Bilan à 3 mois et plan de consolidation

FONDEMENTS

La recherche et le vécu qui fondent cette formation

01 · NEUROSCIENCES ET PSYCHOLOGIE

Ce que dit la recherche

Un fonctionnement dans un environnement
La neurodiversité au travail s'analyse comme une interaction : adapter l'environnement réduit les difficultés. (Doyle, 2020)

Le TDAH de l'adulte est documenté
Effets établis sur l'attention, l'organisation et la régulation émotionnelle. (Faraone et al., 2021)

Le HPI n'est pas un trouble
C'est un profil cognitif, sans fragilité psychologique démontrée en tant que tel. (Gauvrit, 2014)

La stigmatisation freine la demande
La peur du jugement retarde la demande d'aménagement. (Brohan et Thornicroft, 2010)

Ce que la formation ne prétend pas

Le manager ne diagnostique pas et ne demande pas de diagnostic : il part des besoins exprimés et des situations de travail. Les adaptations relèvent du management ; les aménagements formels passent par la médecine du travail et, le cas échéant, la RQTH.

02 · EXPERTISE DU VÉCU

Témoignage du formateur : Le vécu de l'intérieur

ÉPISODE RACONTÉ
Travailler et manager avec une bipolarité, un TDAH et un HPI : les consignes, réunions et retours qui l'ont aidé, ceux qui l'ont mis en difficulté.

CE QU'IL ILLUSTRE
Pourquoi une adaptation simple vaut souvent mieux qu'une étiquette.

CE QUE VOUS EN RETIREZ
Poser les bonnes questions et co-construire un mode d'emploi.

CADRE
10 à 15 minutes, factuelles, sans détail de crise ni récit spectaculaire, toujours reliées à l'outil de la séquence. Les participants ne sont jamais invités à témoigner en retour.

Mesurer l'effet à 3 mois

Adaptations mises en place et maintenues à 3 mois, mode d'emploi co-construit lorsque la situation le permet, et sentiment d'efficacité du manager (6 items de 0 à 100, guide de Bandura, 2006) au départ et à 3 mois. Test PSS-10 en complément.

Références

1. Doyle N., 2020, « Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults », British Medical Bulletin, 135(1), 108-125.
2. Faraone S. V. et al., 2021, « The World Federation of ADHD International Consensus Statement: 208 evidence-based conclusions about the disorder », Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 128, 789-818.
3. Gauvrit N., 2014, Les surdoués ordinaires, Presses universitaires de France.
4. Brohan E., Thornicroft G., 2010, « Stigma and discrimination of mental health problems: workplace implications », Occupational Medicine, 60(6), 414-415.
5. Bandura A., 2006, « Guide for constructing self-efficacy scales », in Pajares F., Urdan T. (dir.), Self-Efficacy Beliefs of Adolescents, Information Age Publishing, 307-337.

OBJECTIFS ET ÉVALUATIONS

Où chaque objectif est travaillé et vérifié

OBJECTIF	SÉQUENCES	ÉVALUATION	CRITÈRE D'ATTEINTE
Décrire TDAH, HPI et troubles de l'humeur, sans diagnostiquer Pédagogique	S1	Quiz de compréhension (S1) ; quiz final	Quiz final ≥ 14/20
Identifier les besoins et les signaux de décrochage Pédagogique	S2	Carte des besoins d'un collaborateur vérifiée sur grille (6 critères)	Validée : 12/18, sans 0 aux critères éliminatoires
Expliquer le principe du mode d'emploi co-construit Pédagogique	S3	Plan d'adaptation rédigé, vérifié par le formateur	Plan complet : besoins identifiés, adaptations proposées, mode d'emploi co-construit, relais
Ajuster une consigne ou une réunion Opérationnel	S3, S5	Mise en situation 1 (adapter une consigne) ; retour d'expérience à J+30	Mise en situation 1 validée : 12/18
Co-construire un mode d'emploi Opérationnel	S3, S6	Mise en situation 2 (co-construire un mode d'emploi) ; bilan à J+90	Mise en situation 2 validée : 12/18
Suivre un plan d'adaptation avec le collaborateur Opérationnel	S4	Évaluation finale : présentation du plan d'adaptation sur grille (3 blocs)	24/36, au moins 6/12 par bloc

Calendrier des évaluations

MOMENT	OUTIL	SEUIL
Avant (J-10 à J-3)	Questionnaire de positionnement, échelle d'efficacité du manager et test PSS-10	Diagnostique et mesure de départ, sans seuil
J1 · S1	Quiz de compréhension (10 questions)	Formatif, repère 7/10
J1 · S2	Carte des besoins d'un collaborateur sur grille (6 critères)	12/18, sans 0 aux critères éliminatoires
J1 · S3	Mises en situation 1 et 2 sur grille d'observation (6 critères)	12/18 chacune, sans 0 aux critères éliminatoires
J1 · S4	Quiz final (20 questions, sur 20 points)	Acquis ≥ 14/20
J1 · S4	Évaluation finale : plan d'adaptation sur grille (3 blocs)	24/36, au moins 6/12 par bloc
J1 · S4	Autoévaluation de sortie et questionnaire de satisfaction	Sans seuil
J+30 · S5	Retour d'expérience structuré sur l'usage du plan d'adaptation	Mesure du transfert, sans seuil
J+90 · S6	Bilan des adaptations, échelle d'efficacité et test PSS-10 à 3 mois, questionnaire à froid	Mesure de l'évolution, sans seuil

Une compétence est acquise lorsque sa preuve principale est atteinte et que le quiz final est d'au moins 10/20. L'autoévaluation, l'échelle d'efficacité et le test PSS-10 complètent le dispositif mais ne sont jamais utilisés seuls pour statuer. Toute compétence en cours d'acquisition donne lieu à un objectif de consolidation, repris lors des classes à distance.

CLÔTURE, ÉVALUATION ET SUIVI

La dernière séquence et les 90 jours qui suivent

Jour 1, de 15h30 à 17h00

15h30	**Quiz final**	20 questions sur l'ensemble des modules ; acquis à 14/20.
16h00	**Présentation du plan d'adaptation**	Évaluée sur grille en trois blocs : 24/36, au moins 6/12 par bloc.
16h45	**Clôture**	Autoévaluation de sortie, questionnaire de satisfaction, émargement, dates des classes à distance.

Après la formation

J+30	Classe à distance de 1 heure 30 : retour d'expérience et plan d'adaptation, version 2.
J+90	Classe à distance de 1 heure 30 : bilan des adaptations, échelle d'efficacité et test PSS-10 à 3 mois, questionnaire à froid, bilan et objectifs de consolidation.
Ensuite	En option, hors convention : Signal Veille, avec une Bulle de Recul par semaine (la saison 3 prolonge cette formation), une heure par mois en visio, la météo de la semaine et un cercle de pairs.

Traces conservées

- Feuilles d'émargement signées par demi-journée et par classe à distance
- Grilles de la carte des besoins d'un collaborateur, des mises en situation et de l'évaluation finale ; quiz corrigés
- Échelles et tests PSS-10 de départ et à 3 mois, bilan des adaptations, sans donnée nominative
- Fiche de synthèse des acquis par compétence (acquis, en cours, non acquis)
- Attestation de fin de formation et certificat de réalisation
- Questionnaires de satisfaction à chaud et à froid

Nos indicateurs de résultats

Réussite — À venir
Stagiaires ayant validé les acquis, sur le nombre de stagiaires évalués

Satisfaction — À venir
Stagiaires satisfaits ou très satisfaits, sur le nombre de répondants

Assiduité — À venir
Heures suivies, sur le nombre d'heures prévues

Nouvelle formation : les indicateurs seront publiés après la première session, puis mis à jour après chaque session.

Document mis à jour le 26 octobre 2026.
MENTAE – 70 avenue du 8 Mai 1945, 86000 Poitiers – SIRET 992 839 878 00020 – RCS Poitiers – NAF 70.22Z
Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 75860241186 auprès du préfet de la région Nouvelle-Aquitaine. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.
Formation exonérée de TVA (article 261-4-4° a du CGI) – TVA intracommunautaire FR10992839878
06 10 74 90 78 – contact@mentae.fr – mentae.fr