MENTAE

V2 · OCTOBRE 2026

DÉROULÉ DE FORMATION

Manager sans s'épuiser

Méthode Signal : porter son équipe sans s'y perdre

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, agir
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 sans s'épuiser : 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 sans s'épuiser : 10 heures

OBJECTIF GLOBAL

À l'issue de la formation, le manager sera capable de repérer sa propre surcharge, de déléguer avec un cadre clair et de poser des limites, à l'aide d'un plan de veille testé pendant trois mois.

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 la pression du rôle** (séquence 1)
2. **Repérer ses signaux d'épuisement** (séquence 2)
3. **Déléguer et poser ses limites** (séquence 3)
4. **Construire son plan de veille** (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	**Le stress du manager**	Module 1	Quiz de compréhension (formatif)
J1 · S2	11h00-12h30	**Ses signaux d'épuisement**	Module 2	Carte des signaux d'épuisement du manager sur grille
J1 · S3	13h30-15h15	**Déléguer et poser ses limites**	Module 3	Mises en situation 1 et 2 sur grille
J1 · S4	15h30-17h00	**Son plan de veille 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	Copenhagen Burnout Inventory et test PSS-10 à 3 mois, questionnaire à froid

JOUR 1 · 7 HEURES

Comprendre, repérer, agir

SÉQUENCE 1 · MODULE 1 — 9h00-10h45

Le stress du manager

OBJECTIFS

- Expliquer la pression propre au rôle de manager
- Situer sa propre situation

CONTENUS

- Cadre, objectifs, confidentialité ; retour sur le positionnement
- Pris entre direction et équipe : la double contrainte
- Épuisement : charge, latitude, soutien ; ce qui relève de soi et de l'organisation

MÉTHODES

Tour de table, apports courts sourcés

ÉVALUATION

Quiz de compréhension (formatif)

LIVRABLE

Fiche « ma situation de départ »

SÉQUENCE 2 · MODULE 2 — 11h00-12h30

Ses signaux d'épuisement

OBJECTIFS

- Identifier ses signaux d'épuisement de manager
- Repérer ses situations déclenchantes

CONTENUS

- Sur-contrôle, irritabilité, isolement, perte de sens
- Situations déclenchantes : urgences, conflits, injonctions
- Témoignage du formateur : diriger jusqu'à 120 personnes

MÉTHODES

Témoignage, ligne du temps, travail en binôme

ÉVALUATION

Carte des signaux d'épuisement du manager sur grille

LIVRABLE

Carte de ses signaux

SÉQUENCE 3 · MODULE 3 — 13h30-15h15

Déléguer et poser ses limites

OBJECTIFS

- Déléguer selon l'autonomie de chacun
- Refuser une demande avec tact

CONTENUS

- Niveaux d'autonomie et cadre de délégation
- Dire non : structure et formulations
- Scénarios « une demande de trop » et « déléguer une tâche sensible »

MÉTHODES

Mises en situation en binôme, débriefing

ÉVALUATION

Mises en situation 1 et 2 sur grille

LIVRABLE

Règles de délégation

SÉQUENCE 4 · MODULE 4 — 15h30-17h00

Son plan de veille et évaluation

OBJECTIFS

- Construire son plan de veille de manager
- Évaluer ses acquis

CONTENUS

- Trois zones, trois actions, personnes ressources
- Quiz final, présentation du plan
- Préparation des classes à distance, clôture

MÉTHODES

Atelier individuel, présentation devant le groupe

ÉVALUATION

Quiz final ; évaluation finale sur grille ; autoévaluation

LIVRABLE

Plan de veille du manager

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 de veille du manager
- 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 de veille du manager

MÉTHODES

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

ÉVALUATION

Retour d'expérience structuré

LIVRABLE

Plan de veille du manager, 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

- Copenhagen Burnout Inventory et test PSS-10 à 3 mois, comparés au départ ; délégations tenues
- Bilan des trois mois, objectifs de consolidation
- Options de suivi : Signal Veille et Bulles de Recul (saison 4), cercle de pairs

MÉTHODES

Classe à distance, bilan guidé, échange collectif

ÉVALUATION

Copenhagen Burnout Inventory 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

L'état du manager rejaillit sur l'équipe
Le bien-être et le stress des managers sont associés à ceux de leurs collaborateurs. (Skakon et al., 2010)

L'épuisement est un décalage durable
Il naît d'un écart entre la personne et son travail : charge, contrôle, reconnaissance, équité, valeurs, collectif.
(Maslach et Leiter, 2016)

Charge, latitude, soutien
Une forte exigence avec peu de latitude et peu de soutien augmente le risque de tension.
(Karasek, 1979 ; Johnson et Hall, 1988)

Déléguer selon l'autonomie
Le niveau de délégation s'ajuste à la compétence et à l'engagement du collaborateur. (Hersey et Blanchard, 1969)

Ce que la formation ne prétend pas

La formation ne fait pas porter au seul manager la responsabilité de son épuisement : elle distingue ce qui dépend de lui et ce qui relève de l'organisation (charge, moyens), à faire remonter.

02 · EXPERTISE DU VÉCU

Témoignage du formateur : Diriger jusqu'à 120 personnes

ÉPISODE RACONTÉ
Vingt ans d'encadrement en environnement exigeant (LIDL, IN&FI) : ce qu'il a porté seul, ce qu'il aurait pu déléguer, les signaux d'usure.

CE QU'IL ILLUSTRE
Le piège du manager qui reprend tout et s'isole.

CE QUE VOUS EN RETIREZ
Une règle de délégation et une limite à poser dès la semaine suivante.

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

Copenhagen Burnout Inventory, échelle d'épuisement lié au travail (Kristensen et al., 2005), au départ et à 3 mois, complétée par le suivi des délégations tenues sans reprise. Test PSS-10 en complément.

Références

1. Skakon J., Nielsen K., Borg V., Guzman J., 2010, « Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? », Work & Stress, 24(2), 107-139.
2. Maslach C., Leiter M. P., 2016, « Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry », World Psychiatry, 15(2), 103-111.
3. Karasek R. A., 1979, « Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign », Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308.
4. Johnson J. V., Hall E. M., 1988, « Job strain, work place social support, and cardiovascular disease », American Journal of Public Health, 78(10), 1336-1342.
5. Hersey P., Blanchard K. H., 1969, « Life cycle theory of leadership », Training and Development Journal, 23(5), 26-34.
6. Kristensen T. S., Borritz M., Villadsen E., Christensen K. B., 2005, « The Copenhagen Burnout Inventory: a new tool for the assessment of burnout », Work & Stress, 19(3), 192-207.

OBJECTIFS ET ÉVALUATIONS

Où chaque objectif est travaillé et vérifié

OBJECTIF	SÉQUENCES	ÉVALUATION	CRITÈRE D'ATTEINTE
Expliquer les mécanismes du stress managérial Pédagogique	S1	Quiz de compréhension (S1) ; quiz final	Quiz final ≥ 14/20
Identifier ses signaux d'épuisement de manager Pédagogique	S2	Carte des signaux d'épuisement du manager vérifiée sur grille (6 critères)	Validée : 12/18, sans 0 aux critères éliminatoires
Construire ses règles de délégation et de limites Pédagogique	S3	Plan de veille du manager rédigé, vérifié par le formateur	Plan complet : trois zones, trois actions par zone, règles de délégation, ressources
Déléguer sans tout reprendre Opérationnel	S3, S5	Mise en situation 1 (une demande de trop) ; retour d'expérience à J+30	Mise en situation 1 validée : 12/18
Poser des limites claires Opérationnel	S3, S6	Mise en situation 2 (déléguer une tâche sensible) ; bilan à J+90	Mise en situation 2 validée : 12/18
Tenir son plan de veille et ses temps de récupération dans la semaine Opérationnel	S4	Évaluation finale : présentation du plan de veille du manager 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'épuisement lié au travail du Copenhagen Burnout Inventory 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 signaux d'épuisement du manager 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 de veille du manager 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 de veille du manager	Mesure du transfert, sans seuil
J+90 · S6	Copenhagen Burnout Inventory 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, le Copenhagen Burnout Inventory 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 de veille du manager**	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 de veille du manager, version 2.
J+90	Classe à distance de 1 heure 30 : copenhagen Burnout Inventory 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 4 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 signaux d'épuisement du manager, des mises en situation et de l'évaluation finale ; quiz corrigés
- Mesures CBI et PSS-10 de départ et à 3 mois, conservées de façon confidentielle
- 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

Stagiaires ayant validé les acquis, sur le nombre de stagiaires évalués



Satisfaction

Stagiaires satisfaits ou très satisfaits, sur le nombre de répondants



Assiduité

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