MENTAE

V2.1 · NOVEMBRE 2026

DÉROULÉ DE FORMATION

Prévention RPS en équipe

Méthode Signal : prévenir les risques psychosociaux, ensemble

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

DURÉE	FORMAT	LIEU	TARIF
18 heures	Intra + distanciel	En entreprise	3 600 € net

SOMMAIRE

Le déroulé, séquence par séquence

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

Cadre de la session

Formation	Prévention RPS en équipe : Méthode Signal
Sessions	En intra, pour un groupe jusqu'à 12 personnes. Dates fixées avec l'entreprise
Horaires	2 jours, 9h00-12h30 et 13h30-17h00 ; 2 classes à distance de 2 heures
Lieu	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

Prévention RPS en équipe : 18 heures

OBJECTIF GLOBAL

À l'issue de la formation, l'équipe sera capable de partager un diagnostic des risques psychosociaux, de repérer ses signaux collectifs de tension et de mettre en œuvre un plan de prévention suivi et intégré au document unique.

Format

Durée	18 heures
Présentiel	2 jours en entreprise, 9h00-12h30 et 13h30-17h00
Distanciel	2 classes de 2 heures, à J+30 et J+90
Prérequis	Aucun prérequis. Participation au diagnostic Karasek préalable (anonyme).

Un parcours progressif

1. **Partager un langage commun sur les RPS** (séquences 1 et 2)
2. **Lire le diagnostic de l'équipe** (séquences 3 et 4)
3. **Repérer les signaux collectifs** (séquences 5 et 6)
4. **Construire le plan de prévention** (séquences 7 et 8)
5. **Ancrer à distance et mesurer l'évolution** (séquences 9 et 10)

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	**Ouverture : prévenir ensemble**	Module 1	Retour sur le positionnement (diagnostique)
J1 · S2	11h00-12h30	**Les RPS : chercher la cause au bon endroit**	Module 1	Quiz de compréhension (formatif)
J1 · S3	13h30-15h15	**Le modèle de Karasek**	Module 2	Exercice corrigé (formatif)
J1 · S4	15h30-17h00	**Le diagnostic de l'équipe**	Module 2	Carte des signaux d'équipe sur grille
J2 · S5	9h00-10h45	**Les signaux d'équipe**	Module 3	Plan de prévention d'équipe, version 1 vérifiée
J2 · S6	11h00-12h30	**Le rôle de chacun**	Module 3	Mises en situation 1 et 2 sur grille
J2 · S7	13h30-15h15	**Le plan de prévention**	Module 4	Cas pratique (formatif)
J2 · S8	15h30-17h00	**Évaluation finale et clôture**	Module 4	Quiz final ; évaluation finale sur grille ; autoévaluation
J+30 · S9	2 h à distance	**Premier retour d'expérience**	Module 5	Retour d'expérience structuré
J+90 · S10	2 h à distance	**Bilan à 3 mois**	Module 5	Baromètre d'équipe à 3 mois et questionnaire à froid

JOUR 1 · 7 HEURES

Comprendre et diagnostiquer

SÉQUENCE 1 · MODULE 1 — 9h00-10h45

Ouverture : prévenir ensemble

OBJECTIFS
- Situer sa situation et ses attentes
- Exprimer les attentes de l'équipe

CONTENUS
- Cadre, objectifs, confidentialité, protocole de sécurité
- Retour sur le positionnement et la mesure de départ
- Exercice d'ouverture : face à un collègue épuisé, agir sur la personne ou sur la situation ?

MÉTHODES
Tour de table structuré, vote sur post-its, échange en binôme

ÉVALUATION
Retour sur le positionnement (diagnostique)

LIVRABLE
Fiche « ma situation de départ »

SÉQUENCE 2 · MODULE 1 — 11h00-12h30

Les RPS : chercher la cause au bon endroit

OBJECTIFS
- Expliquer les six familles de facteurs de risque
- Situer les obligations de l'employeur
- Distinguer ce qui relève de la personne, de son état physique et du travail

CONTENUS
- Facteurs de risques et six domaines de l'épuisement
- Principes de prévention : priorité aux mesures collectives (L4121-2)
- Un signal, trois niveaux ; le test de Limoges
- Cas pratiques : Claire, Nadia

MÉTHODES
Apports courts sourcés, études de cas en trinômes, quiz

ÉVALUATION
Quiz de compréhension (formatif)

LIVRABLE
Repères communs sur les RPS

SÉQUENCE 3 · MODULE 2 — 13h30-15h15

Le modèle de Karasek

OBJECTIFS
- Expliquer charge, autonomie et soutien
- Situer son équipe dans le modèle

CONTENUS
- Demande, latitude, soutien social
- Situations de tension et d'isolement
- Lecture guidée d'un exemple

MÉTHODES
Apport, exercice corrigé

ÉVALUATION
Exercice corrigé (formatif)

LIVRABLE
Repères de lecture du diagnostic

SÉQUENCE 4 · MODULE 2 — 15h30-17h00

Le diagnostic de l'équipe

OBJECTIFS
- Analyser les résultats anonymes de l'équipe
- Identifier forces et zones de risque

CONTENUS
- Restitution des résultats de groupe
- Forces et zones de risque
- Témoignage du formateur : quand une équipe s'use

MÉTHODES
Restitution, travail en sous-groupes

ÉVALUATION
Carte des signaux d'équipe sur grille

LIVRABLE
Priorités partagées

JOUR 2 · 7 HEURES

Repérer et agir

SÉQUENCE 5 · MODULE 3 — 9h00-10h45

Les signaux d'équipe

OBJECTIFS

- Identifier les signaux collectifs de tension
- Repérer les situations à risque récurrentes

CONTENUS

- Absences, tensions, retards, retrait
- Situations à risque de l'équipe
- Carte des signaux d'équipe

MÉTHODES

Atelier collectif, cartographie

ÉVALUATION

Plan de prévention d'équipe, version 1 vérifiée

LIVRABLE

Carte des signaux d'équipe

SÉQUENCE 6 · MODULE 3 — 11h00-12h30

Le rôle de chacun

OBJECTIFS

- Clarifier le rôle de chacun dans la prévention
- Réagir à une situation à risque

CONTENUS

- Rôle des collègues, des managers, de la direction
- Scénarios « une surcharge collective » et « une tension entre collègues »
- Relais internes et externes

MÉTHODES

Mises en situation en sous-groupes, débriefing

ÉVALUATION

Mises en situation 1 et 2 sur grille

LIVRABLE

Règles d'équipe

SÉQUENCE 7 · MODULE 4 — 13h30-15h15

Le plan de prévention

OBJECTIFS

- Construire un plan en trois actions
- Fixer responsables, échéances et indicateurs

CONTENUS

- Actions de prévention réalistes, le collectif avant l'individuel
- Responsables, échéances, indicateurs ; test des indicateurs (loi de Goodhart)
- Cas pratiques : injonctions contradictoires, indicateurs à effet pervers
- Intégration au document unique

MÉTHODES

Atelier collectif, cas pratiques, relecture

ÉVALUATION

Cas pratique (formatif)

LIVRABLE

Plan de prévention, version 1

SÉQUENCE 8 · MODULE 4 — 15h30-17h00

Évaluation finale et clôture

OBJECTIFS

- Présenter son plan de prévention d'équipe
- Évaluer ses acquis

CONTENUS

- Quiz final
- Présentation du plan de prévention d'équipe devant le groupe
- Préparation des classes à distance, clôture

MÉTHODES

Présentation devant le formateur et le groupe, feedback structuré

ÉVALUATION

Quiz final ; évaluation finale sur grille ; autoévaluation

LIVRABLE

Plan de prévention d'équipe adopté

CLASSES À DISTANCE · 4 HEURES

Ancrer : J+30 et J+90

SÉQUENCE 9 · MODULE 5 — J+30 · 2 h

Premier retour d'expérience

OBJECTIFS

- Analyser l'usage réel de son plan de prévention d'équipe
- 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 prévention d'équipe

MÉTHODES

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

ÉVALUATION

Retour d'expérience structuré

LIVRABLE

Plan de prévention d'équipe, version 2

SÉQUENCE 10 · MODULE 5 — J+90 · 2 h

Bilan à 3 mois

OBJECTIFS

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

CONTENUS

- Baromètre d'équipe à 3 mois et questionnaire à froid
- Bilan des trois mois, objectifs de consolidation
- Suite : Bulles de Recul pour l'équipe, contrat annuel de prévention

MÉTHODES

Classe à distance, bilan guidé, échange collectif

ÉVALUATION

Baromètre d'équipe à 3 mois et 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

Six familles de risques
Intensité du travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeurs, insécurité.
(Gollac et Bodier, 2011)

Demande, latitude, soutien
Une forte demande avec peu de latitude crée une tension ; le soutien social en atténue l'effet.
(Karasek, 1979 ; Johnson et Hall, 1988)

Un questionnaire validé en français
Le questionnaire de Karasek dispose d'une version française aux propriétés vérifiées. (Niedhammer et al., 2006)

Des facteurs liés aux troubles
Forte charge, faible latitude et faible soutien sont associés aux troubles anxieux et dépressifs. (Harvey et al., 2017)

Le collectif avant l'individuel
Les interventions seulement individuelles (pleine conscience, ateliers de résilience) ne montrent pas de bénéfice mesurable sur le bien-être des salariés.
(Fleming, 2024 ; Maslach et Leiter, 2016)

02 · EXPERTISE DU VÉCU

Témoignage du formateur : Quand une équipe s'use

ÉPISODE RACONTÉ
Des équipes qu'il a dirigées en période de forte charge : les signaux collectifs (absences, tensions, retrait) et ce qui a été tenté pour y répondre.

CE QU'IL ILLUSTRE
La différence entre un problème individuel et un problème d'organisation.

CE QUE VOUS EN RETIREZ
Lire les signaux collectifs et agir sur l'organisation du travail.

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

Diagnostic Karasek anonyme de l'équipe au départ (Niedhammer et al., 2006) et baromètre d'équipe à 3 mois, complétés par le suivi des trois actions du plan de prévention.

Ce que la formation ne prétend pas

Le diagnostic est collectif et anonyme : aucun résultat individuel n'est restitué. La formation ne se substitue pas à l'évaluation des risques par l'employeur ; elle l'outille et alimente le document unique (DUERP).

Références

1. Gollac M., Bodier M. (dir.), 2011, Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, rapport du Collège d'expertise, ministère du Travail.
2. Karasek R. A., 1979, « Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign », Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308.
3. 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.
4. Niedhammer I. et al., 2006, « Propriétés psychométriques de la version française des échelles du Job Content Questionnaire de Karasek », Santé Publique, 18(3), 413-427.
5. Harvey S. B. et al., 2017, « Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems », Occupational and Environmental Medicine, 74(4), 301-310.
6. Maslach C., Leiter M. P., 2016, « Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry », World Psychiatry, 15(2), 103-111.
7. Fleming W. J., 2024, « Employee well-being outcomes from individual-level mental health interventions: cross-sectional evidence from the United Kingdom », Industrial Relations Journal, 55(2), 162-182.

OBJECTIFS ET ÉVALUATIONS

Où chaque objectif est travaillé et vérifié

OBJECTIF	SÉQUENCES	ÉVALUATION	CRITÈRE D'ATTEINTE
Expliquer les facteurs de risques psychosociaux et le modèle de Karasek Pédagogique	S1, S2	Quiz de compréhension (S2) ; quiz final	Quiz final ≥ 14/20
Analyser le diagnostic de l'équipe Pédagogique	S3, S4	Carte des signaux d'équipe vérifiée sur grille (6 critères)	Validée : 12/18, sans 0 aux critères éliminatoires
Construire un plan de prévention d'équipe Pédagogique	S5, S6	Plan de prévention d'équipe rédigé, vérifié par le formateur	Plan complet : trois actions, responsables, échéances, indicateurs, lien avec le DUERP
Repérer les signaux collectifs de tension Opérationnel	S6, S9	Mise en situation 1 (une surcharge collective) ; retour d'expérience à J+30	Mise en situation 1 validée : 12/18
Mettre en œuvre trois actions de prévention Opérationnel	S6, S10	Mise en situation 2 (une tension entre collègues) ; bilan à J+90	Mise en situation 2 validée : 12/18
Alimenter le document unique (DUERP) Opérationnel	S7, S8	Évaluation finale : présentation du plan de prévention d'équipe sur grille (3 blocs)	24/36, au moins 6/12 par bloc

Calendrier des évaluations

MOMENT	OUTIL	SEUIL
Avant (J-30 à J-10)	Questionnaire de positionnement ; diagnostic Karasek anonyme de l'équipe	Diagnostique et mesure de départ, sans seuil
J1 · S2	Quiz de compréhension (10 questions)	Formatif, repère 7/10
J1 · S4	Carte des signaux d'équipe sur grille (6 critères)	12/18, sans 0 aux critères éliminatoires
J2 · S6	Mises en situation 1 et 2 sur grille d'observation (6 critères)	12/18 chacune, sans 0 aux critères éliminatoires
J2 · S8	Quiz final (20 questions, sur 20 points)	Acquis ≥ 14/20
J2 · S8	Évaluation finale : plan de prévention d'équipe sur grille (3 blocs)	24/36, au moins 6/12 par bloc
J2 · S8	Autoévaluation de sortie et questionnaire de satisfaction	Sans seuil
J+30 · S9	Retour d'expérience structuré sur l'usage du plan de prévention d'équipe	Mesure du transfert, sans seuil
J+90 · S10	Baromètre d'équipe à 3 mois et 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 complète le dispositif mais n'est jamais utilisé seul 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 2, de 15h30 à 17h00

15h30	**Quiz final**	20 questions sur l'ensemble des modules ; acquis à 14/20.
16h00	**Présentation du plan de prévention d'équipe**	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 2 heures : retour d'expérience et plan de prévention d'équipe, version 2.
J+90	Classe à distance de 2 heures : baromètre d'équipe à 3 mois et questionnaire à froid, bilan et objectifs de consolidation.
Ensuite	En option : contrat annuel de prévention, avec les Bulles de Recul pour l'équipe et un baromètre trimestriel.

Traces conservées

- Feuilles d'émargement signées par demi-journée et par classe à distance
- Grilles de la carte des signaux d'équipe, des mises en situation et de l'évaluation finale ; quiz corrigés
- Diagnostic et baromètre d'équipe, résultats anonymes
- 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 9 novembre 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