MENTAE

V2 · OCTOBRE 2026

DÉROULÉ DE FORMATION

Repérer, en parler, orienter

Méthode Signal : réagir quand un collaborateur ne va pas bien

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	Repérer, en parler, orienter
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	Repérer, en parler, orienter : 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

Repérer, en parler, orienter : 10 heures

OBJECTIF GLOBAL

À l'issue de la formation, le manager sera capable de repérer un collaborateur en difficulté, d'ouvrir une première conversation bienveillante et cadrée, et de l'orienter vers les bons interlocuteurs sans se substituer au soin.

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. **Avoir des repères en santé mentale au travail** (séquence 1)
2. **Repérer les signaux** (séquence 2)
3. **Ouvrir la conversation** (séquence 3)
4. **Orienter et accompagner** (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	**Santé mentale au travail**	Module 1	Quiz de compréhension (formatif)
J1 · S2	11h00-12h30	**Repérer**	Module 2	Carte des signaux d'équipe sur grille
J1 · S3	13h30-15h15	**En parler**	Module 3	Mises en situation 1 et 2 sur grille
J1 · S4	15h30-17h00	**Orienter 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	Échelle de sentiment de compétence et test PSS-10 à 3 mois, questionnaire à froid

JOUR 1 · 7 HEURES

Repérer, en parler, orienter

SÉQUENCE 1 · MODULE 1 — 9h00-10h45

Santé mentale au travail

OBJECTIFS

- Distinguer stress, épuisement et troubles psychiques
- Situer le rôle et les limites du manager

CONTENUS

- Cadre, objectifs, confidentialité ; protocole de sécurité
- Repères, idées reçues ; ce que montrent les formations de managers
- Ce que le manager fait, ce qu'il ne fait pas ; différence avec le secourisme PSSM

MÉTHODES

Apports courts sourcés, quiz d'idées reçues

ÉVALUATION

Quiz de compréhension (formatif)

LIVRABLE

Repères sur son rôle

SÉQUENCE 2 · MODULE 2 — 11h00-12h30

Repérer

OBJECTIFS

- Identifier les signes d'un collaborateur en difficulté
- Distinguer un mauvais jour d'un changement durable

CONTENUS

- Changements de comportement, absences, retrait
- Carte des signaux d'équipe
- Témoignage du formateur : ce que mon entourage aurait pu voir

MÉTHODES

Témoignage, études de cas, travail en binôme

ÉVALUATION

Carte des signaux d'équipe sur grille

LIVRABLE

Carte des signaux d'équipe

SÉQUENCE 3 · MODULE 3 — 13h30-15h15

En parler

OBJECTIFS

- Ouvrir une conversation bienveillante et cadrée
- Poser la question du suicide si nécessaire

CONTENUS

- Préparer le moment, le lieu, les premiers mots
- Écouter sans juger ; poser la question du suicide (la poser n'augmente pas le risque)
- Scénarios fictifs « ouvrir la conversation » et « un collaborateur en détresse »

MÉTHODES

Démonstration, mises en situation en binôme sur cas fictifs, temps de retour au calme

ÉVALUATION

Mises en situation 1 et 2 sur grille

LIVRABLE

Guide de conversation, version 1

SÉQUENCE 4 · MODULE 4 — 15h30-17h00

Orienter et évaluation

OBJECTIFS

- Orienter vers les bons relais
- Évaluer ses acquis

CONTENUS

- Relais : médecin du travail, RH, médecin traitant, 3114, 15 et 112
- Quiz final, présentation du guide
- Préparation des classes à distance, clôture

MÉTHODES

Atelier annuaire des relais, présentation devant le groupe

ÉVALUATION

Quiz final ; évaluation finale sur grille ; autoévaluation

LIVRABLE

Guide de conversation et annuaire des relais

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 guide de conversation
- 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 guide de conversation

MÉTHODES

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

ÉVALUATION

Retour d'expérience structuré

LIVRABLE

Guide de conversation, 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

- Échelle de compétence et test PSS-10 à 3 mois ; conversations et orientations, sans donnée nominative
- 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

Échelle de sentiment de compétence 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

Former les managers réduit les arrêts
Dans un essai randomisé, une formation des managers à la santé mentale a réduit les absences liées au travail dans leurs équipes. (Milligan-Saville et al., 2017)

Apprendre à aider, ça marche
Les formations de premiers secours en santé mentale améliorent les connaissances, réduisent la stigmatisation et augmentent l'aide apportée. (Morgan et al., 2018)

Parler du suicide ne l'encourage pas
Demander directement à quelqu'un s'il pense au suicide n'augmente pas le risque. (Dazzi et al., 2014)

La stigmatisation retarde l'aide
La peur du jugement freine la demande d'aide au travail. (Brohan et Thornicroft, 2010)

02 · EXPERTISE DU VÉCU

Témoignage du formateur : Ce que son entourage aurait pu voir

ÉPISODE RACONTÉ

Ses périodes de dépression sévère, vues depuis son poste de travail : les changements visibles, les silences, les phrases qui ont aidé ou blessé.

CE QU'IL ILLUSTRE

Ce qu'un manager peut voir, et ce qu'une phrase juste peut changer.

CE QUE VOUS EN RETIREZ

Oser la première conversation et connaître ses relais.

CADRE

10 à 15 minutes, factuelles. Si une crise suicidaire vécue est évoquée, elle l'est sans détail ni moyen, selon les recommandations de l'OMS (2023). Les participants ne sont jamais invités à témoigner en retour.

Ce que la formation ne prétend pas

Le manager n'évalue pas, ne diagnostique pas, ne soigne pas : il repère, ouvre la conversation et oriente. Cette formation n'est pas le module Premiers Secours en Santé Mentale et ne délivre pas le certificat de secouriste PSSM ; elle en est complémentaire, centrée sur le rôle du manager.

Mesurer l'effet à 3 mois

Sentiment de compétence pour aborder un collaborateur en difficulté : 6 items de 0 à 100 (guide de Bandura, 2006), au départ et à 3 mois, complété par le nombre de conversations ouvertes et d'orientations réalisées, sans aucune donnée nominative. Test PSS-10 en complément.

Références

1. Milligan-Saville J. S. et al., 2017, « Workplace mental health training for managers and its effect on sick leave in employees: a cluster randomised controlled trial », The Lancet Psychiatry, 4(11), 850-858.
2. Morgan A. J., Ross A., Reavley N. J., 2018, « Systematic review and meta-analysis of Mental Health First Aid training: effects on knowledge, stigma, and helping behaviour », PLOS ONE, 13(5), e0197102.
3. Dazzi T., Gribble R., Wessely S., Fear N. T., 2014, « Does asking about suicide and related behaviours induce suicidal ideation? What is the evidence? », Psychological Medicine, 44(16), 3361-3363.
4. Brohan E., Thornicroft G., 2010, « Stigma and discrimination of mental health problems: workplace implications », Occupational Medicine, 60(6), 414-415.
5. Organisation mondiale de la santé, 2023, Preventing suicide: a resource for media professionals, mise à jour 2023, OMS, Genève.
6. 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
Reconnaître les signes d'un collaborateur en difficulté Pédagogique	S1	Quiz de compréhension (S1) ; quiz final	Quiz final ≥ 14/20
Conduire une première conversation bienveillante et cadrée Pédagogique	S2	Carte des signaux d'équipe vérifiée sur grille (6 critères)	Validée : 12/18, sans 0 aux critères éliminatoires
Orienter sans se substituer au soin Pédagogique	S3	Guide de conversation rédigé, vérifié par le formateur	Guide complet : signaux, ouverture de la conversation, questions, annuaire des relais
Oser aborder un collaborateur qui change Opérationnel	S3, S5	Mise en situation 1 (ouvrir la conversation) ; retour d'expérience à J+30	Mise en situation 1 validée : 12/18
Réagir en cas de détresse aiguë Opérationnel	S3, S6	Mise en situation 2 (un collaborateur en détresse) ; bilan à J+90	Mise en situation 2 validée : 12/18
Connaître ses relais internes et externes Opérationnel	S4	Évaluation finale : présentation du guide de conversation 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 de sentiment de compétence 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'équipe 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 : guide de conversation 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 guide de conversation	Mesure du transfert, sans seuil
J+90 · S6	Échelle de sentiment de compétence 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 de sentiment de compétence 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 guide de conversation**	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 guide de conversation, version 2.
J+90	Classe à distance de 1 heure 30 : échelle de sentiment de compétence 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'équipe, des mises en situation et de l'évaluation finale ; quiz corrigés
- Échelles et tests PSS-10 de départ et à 3 mois, confidentiels ; aucune donnée nominative sur les collaborateurs
- 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