MENTAE

V2 · OCTOBRE 2026

PROGRAMME DE FORMATION

Inclusion et neuroatypie

Méthode Signal : inclure et maintenir en emploi les profils neuroatypiques

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

DURÉE	FORMAT	LIEU	TARIF
10 heures	Intra + distanciel	En entreprise	1 900 € net

SOMMAIRE

Ce que contient ce programme

03	À propos du formateur et de la méthode
04	Aperçu : public, prérequis, informations pratiques
05	Objectifs et compétences
06	Programme : cinq modules
07	Fondements : recherche, témoignage, références
08	Objectifs et évaluations
09	Moyens pédagogiques, accessibilité et suivi
10	Résultats, conditions et mentions

En bref

Formation	Inclusion et neuroatypie : Méthode Signal
Durée	10 heures : 1 jour en présentiel (9h00-12h30 et 13h30-17h00, pauses de 15 minutes comprises), puis 2 classes à distance d'1 h 30 à J+30 et J+90
Sessions	En intra, pour un groupe jusqu'à 12 personnes. Dates fixées avec l'entreprise
Lieu	Dans les locaux de l'entreprise ; classes à distance en visioconférence
Tarif	1 900 € nets de taxe par groupe (exonération de TVA, article 261-4-4° a du CGI)
Contact	Renaud Democrate · 06 10 74 90 78 · contact@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.

APERÇU

Une formation pour inclure et maintenir en emploi

Cette formation intra s'adresse aux équipes RH, aux managers et aux collègues d'entreprises qui veulent inclure durablement des personnes neuroatypiques ou vivant avec un trouble psychique. Animée par un formateur lui-même concerné (bipolarité, TDAH, HPI), elle donne des repères sans clichés, des aménagements concrets et une méthode pour préparer un retour après un arrêt.

Public

Équipes RH, managers et collègues d'entreprises engagées sur l'inclusion (jusqu'à 12 participants).

Prérequis

Aucun prérequis.

Positionnement

Questionnaire de positionnement envoyés à J-10, retournés au plus tard à J-3 : situation, attentes, besoins d'adaptation. Les résultats servent à adapter les exemples et le rythme.

Matériel à apporter

Politique handicap ou inclusion de l'entreprise, si elle existe ; une situation à travailler (anonymisée).

Durée

10 heures

1 jour (9h00-12h30 et 13h30-17h00, pauses de 15 minutes comprises), puis 2 classes à distance d'1 h 30 à J+30 et J+90

Sessions

En intra, pour un groupe jusqu'à 12 personnes. Dates fixées avec l'entreprise

Présentiel et classes à distance en visioconférence

Lieu

Dans les locaux de l'entreprise

Salle adaptée au groupe, vidéoprojecteur ; classes à distance en visioconférence

Tarif

1 900 € nets de taxe par groupe (exonération de TVA, article 261-4-4° a du CGI)

Classes à distance comprises

Délai d'accès

1 mois entre la demande et le démarrage.

Le questionnaire de positionnement est envoyé à J-10 et retourné au plus tard à J-3.

Financement

OPCO de l'entreprise (plan de développement des compétences) ou budget formation de l'entreprise.

Formation non éligible au CPF (non inscrite au RNCP ni au répertoire spécifique).

OBJECTIFS

Ce que vous saurez faire à l'issue de la formation

OBJECTIF GLOBAL

À l'issue de la formation, l'équipe sera capable de parler de neuroatypie sans stigmatiser, de proposer des aménagements concrets et de préparer le retour d'un collègue après un arrêt.

01

Objectifs pédagogiques

- Décrire neuroatypie et troubles psychiques au travail.
- Identifier les aménagements et les dispositifs (RQTH, OETH).
- Expliquer les étapes du maintien en emploi et du retour après un arrêt.

02

Objectifs opérationnels

- Proposer des aménagements concrets.
- Préparer un retour après un arrêt.
- Parler de neuroatypie sans stigmatiser.

Compétences développées

Compréhension	Décrire TDAH, HPI et bipolarité au travail, sans clichés.
Repérage	Identifier les signaux de difficulté au poste et ce qui freine la demande d'aide.
Aménagement	Proposer des aménagements simples ; connaître RQTH, OETH et les relais (Cap emploi, Agefiph).
Maintien en emploi	Prévenir la désinsertion, préparer un retour après un arrêt.

Chaque objectif est relié aux modules qui le travaillent et aux évaluations qui en vérifient l'atteinte : voir le tableau de la page 8.

PROGRAMME

Cinq modules, dix heures

MODULE 1 — JOUR 1 · SÉQUENCE 1

Comprendre

- TDAH, bipolarité ; HPI : un profil, pas un trouble
- Idées reçues et stigmatisation
- Ce que dit la recherche

MODULE 2 — JOUR 1 · SÉQUENCE 2

Repérer

- Signaux de difficulté au poste
- Ce qui freine la demande d'aide
- Témoignage : travailler avec une bipolarité

MODULE 3 — JOUR 1 · SÉQUENCE 3

Aménager

- Aménagements simples par situation
- RQTH et OETH : les bases
- Relais : Cap emploi, Agefiph

MODULE 4 — JOUR 1 · SÉQUENCE 4

Maintenir en emploi

- Prévenir la désinsertion
- Préparer un retour après un arrêt
- Présentation du plan, évaluée sur grille

MODULE 5 — J+30 ET J+90 · SÉQUENCES 5 ET 6

Ancrer : deux classes à distance

- Retour d'expérience sur l'usage réel du plan d'inclusion
- Ajustements et objectifs de consolidation
- Bilan à 3 mois

Chaque séquence alterne apport court, mise en pratique, débriefing et transposition sur la situation réelle du stagiaire. Le détail horaire figure dans le déroulé de formation.

FONDEMENTS

La recherche et le vécu qui fondent cette formation

01 · NEUROSCIENCES ET PSYCHOLOGIE

Ce que dit la recherche

Adapter l'environnement
La neurodiversité au travail s'analyse comme une interaction entre un fonctionnement et un environnement. (Doyle, 2020)

La peur du jugement freine
Stigmatisation et peur pour son poste retardent la demande d'aide. (Brohan et Thornicroft, 2010)

Soin et travail, ensemble
Après une dépression, associer soin et adaptations du travail réduit probablement la durée des arrêts. (Nieuwenhuijsen et al., 2020)

Le HPI n'est pas un trouble
Un profil cognitif, à distinguer du TDAH et des troubles de l'humeur. (Gauvrit, 2014 ; Faraone et al., 2021)

02 · EXPERTISE DU VÉCU

Témoignage du formateur : Travailler avec une bipolarité

ÉPISODE RACONTÉ
Ses périodes de difficulté au travail liées à la bipolarité : ce qui a freiné la demande d'aide, ce qui a facilité le maintien ou le retour.

CE QU'IL ILLUSTRE
Le poids de la peur d'être jugé, et ce qu'un aménagement simple change.

CE QUE VOUS EN RETIREZ
Proposer un aménagement concret et préparer un retour.

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.

Ce que la formation ne prétend pas

La formation ne remplace pas l'accompagnement de la médecine du travail, de Cap emploi ou de l'Agefiph : elle aide à les mobiliser. Aucun diagnostic n'est évoqué à propos d'une personne réelle ; les situations travaillées sont anonymisées.

Mesurer l'effet à 3 mois

Bilan à 3 mois : aménagements proposés et mis en place, retours préparés avec la trame, questionnaire à froid.

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. Brohan E., Thornicroft G., 2010, « Stigma and discrimination of mental health problems: workplace implications », Occupational Medicine, 60(6), 414-415.
3. Nieuwenhuijsen K. et al., 2020, « Interventions to improve return to work in depressed people », Cochrane Database of Systematic Reviews, 10, CD006237.
4. Gauvrit N., 2014, Les surdoués ordinaires, Presses universitaires de France.
5. 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.

OBJECTIFS ET ÉVALUATIONS

Chaque objectif est travaillé et évalué

OBJECTIF	MODULES · SÉQUENCES	COMMENT IL EST ÉVALUÉ	CRITÈRE D'ATTEINTE
Décrire neuroatypie et troubles psychiques au travail Pédagogique	M1 S1	Quiz de compréhension (S1) ; quiz final	Quiz final ≥ 14/20
Identifier les aménagements et les dispositifs (RQTH, OETH) Pédagogique	M2 S2	Carte des signaux de difficulté au poste vérifiée sur grille (6 critères)	Validée : 12/18, sans 0 aux critères éliminatoires
Expliquer les étapes du maintien en emploi et du retour après un arrêt Pédagogique	M3 S3	Plan d'inclusion rédigé, vérifié par le formateur	Plan complet : aménagements proposés, trame de retour après un arrêt, relais identifiés
Proposer des aménagements concrets Opérationnel	M3, M5 S3, S5	Mise en situation 1 (proposer un aménagement) ; retour d'expérience à J+30	Mise en situation 1 validée : 12/18
Préparer un retour après un arrêt Opérationnel	M3, M5 S3, S6	Mise en situation 2 (préparer un retour après arrêt) ; bilan à J+90	Mise en situation 2 validée : 12/18
Parler de neuroatypie sans stigmatiser Opérationnel	M4 S4	Évaluation finale : présentation du plan d'inclusion sur grille (3 blocs)	24/36, au moins 6/12 par bloc

Les moments d'évaluation

MOMENT	OUTIL	SEUIL
Avant (J-10 à J-3)	Questionnaire de positionnement	Diagnostique et mesure de départ, sans seuil
J1 · S1	Quiz de compréhension (10 questions)	Formatif, repère 7/10
J1 · S2	Carte des signaux de difficulté au poste 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'inclusion 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'inclusion	Mesure du transfert, sans seuil
J+90 · S6	Questionnaire à froid et bilan des aménagements	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.

MOYENS, ÉVALUATION, ACCESSIBILITÉ

Comment se déroule la formation

Moyens pédagogiques et techniques

Pédagogie active : Apports courts en neurosciences, travail sur les situations réelles des participants, deux mises en situation, ateliers en binôme, témoignage structuré du formateur.

Supports remis : Livret stagiaire, guide de la Méthode Signal, modèle de plan d'inclusion, fiches outils, remis en PDF.

Outils : Plan d'inclusion, questionnaire de positionnement, grilles d'observation, quiz, plateforme e-learning MENTAE.

Encadrement : Renaud Democrate, formateur, présent pendant toute la session et les classes à distance. Contact : renaud@mentae.fr.

Suivi après la formation

Inclus : Deux classes à distance de 1 heure 30 à J+30 et J+90, bilan à 3 mois.

En option : Contrat annuel de prévention (prestation distincte) : Bulles de Recul pour l'équipe, permanence pour les managers.

Cadre et sécurité

Formation professionnelle : aucun diagnostic, aucun soin. Le formateur intervient comme formateur et comme personne concernée, pas comme professionnel de santé. Les situations travaillées sont anonymisées. En cas de détresse : 3114 (24 h/24) ; urgence : 15 ou 112.

Modalités d'évaluation

Avant : Questionnaire de positionnement.

Pendant : Quiz de compréhension, carte des signaux de difficulté au poste sur grille, deux mises en situation sur grille d'observation.

En fin de présentiel : Quiz final et présentation du plan d'inclusion sur grille ; autoévaluation de sortie ; questionnaire de satisfaction.

À J+30 et J+90 : Retour d'expérience structuré ; questionnaire à froid et bilan des aménagements.

Sanction : Attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis ; certificat de réalisation remis au financeur.

Accessibilité et handicap

Locaux : Accès, circulation et sanitaires : conditions vérifiées avant la session et précisées dans la convocation.

Adaptations possibles : Supports adaptés (taille de police, compatibilité lecteur d'écran), ajustement du rythme et des exercices, temps supplémentaire, pauses supplémentaires.

Référent handicap : Renaud Democrate, renaud@mentae.fr, 06 10 74 90 78. Un échange préalable permet d'organiser les aménagements ou d'orienter vers un partenaire spécialisé.

RÉSULTATS ET CONDITIONS

Mesurer les acquis et l'effet dans la durée

Les évaluations à chaud, les classes à distance et le bilan à 3 mois mesurent les acquis, leur mise en pratique et l'effet dans la durée. Ces résultats alimentent l'amélioration continue de la formation.

Nos indicateurs de résultats

Réussite	Satisfaction	Assiduité
À venir	À venir	À venir
Stagiaires ayant validé les acquis, sur le nombre de stagiaires évalués	Stagiaires satisfaits ou très satisfaits, sur le nombre de répondants	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.

Conditions

Inscription : Par convention de formation signée avant le démarrage. Lorsque le stagiaire finance lui-même sa formation à titre personnel, un contrat de formation est conclu : il dispose d'un délai de rétractation de 10 jours (article L. 6353-5 du Code du travail).

Documents remis : Programme, convocation avec le règlement intérieur, le livret d'accueil et le protocole de sécurité, puis attestation de fin de formation et certificat de réalisation.

Réclamation : Par écrit à contact@mentae.fr. Accusé de réception sous 48 heures ouvrées, réponse argumentée sous 15 jours.

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