MENTAE

V2 · OCTOBRE 2026

PROGRAMME 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

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	Manager les profils neuroatypiques : 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 inter-entreprises (6 à 12 participants) ou en intra. Calendrier et inscription sur mentae.fr
Lieu	70 avenue du 8 Mai 1945, 86000 Poitiers, ou dans les locaux de l'entreprise ; classes à distance en visioconférence
Tarif	590 € nets de taxe par participant en inter-entreprises (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 manager des fonctionnements différents

Cette formation s'adresse aux managers qui encadrent, ou pensent encadrer, des collaborateurs TDAH, HPI ou concernés par un trouble de l'humeur. Animée par un formateur lui-même concerné, elle apprend à comprendre sans diagnostiquer, à adapter consignes, réunions et feedback, et à co-construire un mode d'emploi avec le collaborateur.

Public

Managers de proximité, responsables d'équipe, cadres encadrants, quel que soit leur secteur d'activité.

Prérequis

Aucun prérequis. Encadrer ou coordonner au moins une personne.

Positionnement

Questionnaire de positionnement, échelle d'efficacité du manager face aux fonctionnements neuroatypiques (6 questions) et test de stress perçu PSS-10 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 ; le score sert de mesure de départ.

Matériel à apporter

Une situation de management 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 inter-entreprises (6 à 12 participants) ou en intra. Calendrier et inscription sur mentae.fr

Présentiel et classes à distance en visioconférence

Lieu

70 avenue du 8 Mai 1945, 86000 Poitiers, ou dans les locaux de l'entreprise

Parking et bus à proximité ; restauration à proximité ; connexion internet et vidéoprojecteur

Tarif

590 € nets de taxe par participant en inter-entreprises (exonération de TVA, article 261-4-4° a du CGI)

En intra : 1 900 € par groupe, classes à distance comprises, groupe jusqu'à 12 personnes

Délai d'accès

15 jours entre la demande et le démarrage, positionnement compris.

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), entreprise ou financement personnel.

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, 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.

01

Objectifs pédagogiques

- Décrire TDAH, HPI et troubles de l'humeur, sans diagnostiquer.
- Identifier les besoins et les signaux de décrochage.
- Expliquer le principe du mode d'emploi co-construit.

02

Objectifs opérationnels

- Ajuster une consigne ou une réunion.
- Co-construire un mode d'emploi.
- Suivre un plan d'adaptation avec le collaborateur.

Compétences développées

Compréhension	Décrire les fonctionnements neuroatypiques, leurs forces et leurs coûts, sans étiqueter.
Repérage	Identifier les signaux de surcharge et de décrochage, ce qui aide et ce qui gêne.
Adaptation	Ajuster consignes, réunions, feedback et environnement de travail.
Cadre	Connaître les aménagements, la RQTH et les relais ; préserver l'équité dans l'équipe.

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 la neuroatypie

- TDAH et troubles de l'humeur ; HPI : un profil, pas un trouble
- Forces et difficultés au travail
- Lecture de sa mesure de départ

MODULE 2 — JOUR 1 · SÉQUENCE 2

Repérer les besoins

- Signaux de surcharge, décrochage
- Ce qui aide, ce qui gêne
- Témoignage : le vécu de l'intérieur

MODULE 3 — JOUR 1 · SÉQUENCE 3

Adapter son management

- Consignes, réunions, feedback
- Environnement et organisation
- Le mode d'emploi co-construit

MODULE 4 — JOUR 1 · SÉQUENCE 4

Cadre et équité

- Aménagements et RQTH : les bases
- Équité dans l'équipe ; relais
- 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'adaptation
- Ajustements et objectifs de consolidation
- Bilan des adaptations 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

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

Chaque objectif est travaillé et évalué

OBJECTIF	MODULES · SÉQUENCES	COMMENT IL EST ÉVALUÉ	CRITÈRE D'ATTEINTE
Décrire TDAH, HPI et troubles de l'humeur, sans diagnostiquer Pédagogique	M1 S1	Quiz de compréhension (S1) ; quiz final	Quiz final ≥ 14/20
Identifier les besoins et les signaux de décrochage Pédagogique	M2 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	M3 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	M3, M5 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	M3, M5 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	M4 S4	Évaluation finale : présentation du plan d'adaptation 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, 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.

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'adaptation, fiches outils, remis en PDF.

Outils : Plan d'adaptation, échelle d'efficacité du manager, test PSS-10, 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 : Signal Essentiel : la météo de la semaine pendant 90 jours, deux classes à distance de 1 heure 30 à J+30 et J+90, bilan des adaptations à 3 mois.

En option : Signal Veille (prestation distincte, hors convention, 129 € par mois sur 12 mois) : une Bulle de Recul par semaine, dont la saison 3 « Communication », qui prolonge cette formation ; une heure par mois en visio, la météo de la semaine lue par le formateur, cercle de pairs trimestriel, bilans à 6 et 12 mois.

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. Un protocole de sécurité et d'orientation est remis avec le livret d'accueil. En cas de détresse : 3114 (24 h/24) ; urgence : 15 ou 112.

Modalités d'évaluation

Avant : Questionnaire de positionnement, échelle d'efficacité du manager et test PSS-10.

Pendant : Quiz de compréhension, carte des besoins d'un collaborateur sur grille, deux mises en situation sur grille d'observation.

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

À J+30 et J+90 : Retour d'expérience structuré ; bilan des adaptations, échelle d'efficacité et test PSS-10 à 3 mois, questionnaire à froid.

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 des adaptations 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