MENTAE

V2 · OCTOBRE 2026

PROGRAMME 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

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 sans s'épuiser : 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 tenir son rôle de manager dans la durée

Cette formation s'adresse aux managers pris entre les attentes de leur direction et les besoins de leur équipe. Elle les aide à repérer leurs propres signaux d'épuisement, à déléguer sans tout reprendre et à poser des limites claires, puis à tester leur plan pendant trois mois.

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'épuisement lié au travail du Copenhagen Burnout Inventory (7 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 ou deux situations récentes de surcharge ou de tension ; organigramme simplifié de son équipe.

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 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.

01

Objectifs pédagogiques

- Expliquer les mécanismes du stress managérial.
- Identifier ses signaux d'épuisement de manager.
- Construire ses règles de délégation et de limites.

02

Objectifs opérationnels

- Déléguer sans tout reprendre.
- Poser des limites claires.
- Tenir son plan de veille et ses temps de récupération dans la semaine.

Compétences développées

Compréhension	Expliquer la pression propre au rôle de manager et ses effets.
Repérage	Identifier ses signaux d'épuisement : sur-contrôle, irritabilité, isolement.
Délégation	Déléguer selon l'autonomie de chacun, avec un cadre clair.
Affirmation	Dire non, poser ses limites, demander de l'aide à sa hiérarchie.

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

Le stress du manager

- Pris entre direction et équipe
- Stress, émotions et décision
- Lecture de sa mesure de départ

MODULE 2 — JOUR 1 · SÉQUENCE 2

Repérer ses signaux

- Sur-contrôle, irritabilité, isolement
- Ses situations déclenchantes
- Témoignage : diriger 120 personnes

MODULE 3 — JOUR 1 · SÉQUENCE 3

Déléguer, poser ses limites

- Déléguer selon l'autonomie
- Dire non avec tact
- Demander de l'aide

MODULE 4 — JOUR 1 · SÉQUENCE 4

Son plan de veille

- Trois zones, trois actions
- Récupération dans la semaine
- 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 de veille du manager
- Ajustements et objectifs de consolidation
- Mesure de l'épuisement et du stress perçu à 3 mois et bilan

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

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

Chaque objectif est travaillé et évalué

OBJECTIF	MODULES · SÉQUENCES	COMMENT IL EST ÉVALUÉ	CRITÈRE D'ATTEINTE
Expliquer les mécanismes du stress managérial Pédagogique	M1 S1	Quiz de compréhension (S1) ; quiz final	Quiz final ≥ 14/20
Identifier ses signaux d'épuisement de manager Pédagogique	M2 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	M3 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	M3, M5 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	M3, M5 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	M4 S4	Évaluation finale : présentation du plan de veille du manager 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'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.

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 de veille du manager, fiches outils, remis en PDF.

Outils : Plan de veille du manager, Copenhagen Burnout Inventory (épuisement lié au travail), 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, mesure de l'épuisement et du stress perçu 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 4 « Épuisement », 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 et accompagnement professionnels : aucun diagnostic, aucun soin. Un protocole de sécurité et d'orientation est remis avec le livret d'accueil. En cas de détresse : 3114 (prévention du suicide, 24 h/24) ; urgence : 15 ou 112.

Modalités d'évaluation

Avant : Questionnaire de positionnement, échelle d'épuisement lié au travail du Copenhagen Burnout Inventory et test PSS-10.

Pendant : Quiz de compréhension, carte des signaux d'épuisement du manager sur grille, deux mises en situation sur grille d'observation.

En fin de présentiel : Quiz final et présentation du plan de veille du manager sur grille ; autoévaluation de sortie ; questionnaire de satisfaction.

À J+30 et J+90 : Retour d'expérience structuré ; copenhagen Burnout Inventory 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 la mesure de l'épuisement et du stress perçu 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