MENTAE

V2.1 · NOVEMBRE 2026

PROGRAMME 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

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	Prévention RPS en équipe : Méthode Signal
Durée	18 heures : 2 jours en entreprise (9h00-12h30 et 13h30-17h00, pauses de 15 minutes comprises), puis 2 classes à distance de 2 heures 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	3 600 € 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 prévenir les risques psychosociaux en équipe

Cette formation intra s'adresse aux équipes, aux managers et à la direction d'une entreprise qui veulent passer d'une obligation à une démarche concrète. Elle part d'un diagnostic Karasek anonyme de l'équipe, construit un langage commun sur les risques psychosociaux et aboutit à un plan de prévention suivi pendant trois mois.

Public

Équipes, managers et direction de PME (jusqu'à 12 participants par groupe).

Prérequis

Aucun prérequis. Participation au diagnostic Karasek préalable (anonyme).

Positionnement

Diagnostic Karasek anonyme de l'équipe (charge, autonomie, soutien) réalisé entre J-30 et J-10, et questionnaire de positionnement. Les résultats de groupe, jamais individuels, servent de base au travail en formation et de mesure de départ.

Matériel à apporter

Document unique d'évaluation des risques (DUERP) de l'entreprise, si possible ; indicateurs RH disponibles (absences, turnover).

Durée

18 heures

2 jours (9h00-12h30 et 13h30-17h00, pauses de 15 minutes comprises), puis 2 classes à distance de 2 heures 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

3 600 € nets de taxe par groupe (exonération de TVA, article 261-4-4° a du CGI)

Diagnostic Karasek préalable et restitution : 1 200 €

Délai d'accès

1 mois entre la demande et le démarrage, diagnostic compris.

Le temps de réaliser le diagnostic anonyme de l'équipe et de préparer la restitution.

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 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.

01

Objectifs pédagogiques

- Expliquer les facteurs de risques psychosociaux et le modèle de Karasek.
- Analyser le diagnostic de l'équipe.
- Construire un plan de prévention d'équipe.

02

Objectifs opérationnels

- Repérer les signaux collectifs de tension.
- Mettre en œuvre trois actions de prévention.
- Alimenter le document unique (DUERP).

Compétences développées

Prévention des RPS	Connaître les facteurs de risques psychosociaux et les obligations de l'employeur.
Analyse collective	Lire un diagnostic Karasek : charge, autonomie, soutien.
Repérage collectif	Identifier les signaux et situations à risque de l'équipe, et le rôle de chacun.
Plan d'action	Construire, suivre et ajuster un plan de prévention ; l'intégrer au DUERP.

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-huit heures

MODULE 1 — JOUR 1 · SÉQUENCES 1 ET 2

Comprendre les RPS

- Facteurs de risque, obligations de l'employeur
- Karasek : charge, autonomie, soutien
- Chercher la cause au bon endroit : la personne ou le travail

MODULE 2 — JOUR 1 · SÉQUENCES 3 ET 4

Lire le diagnostic

- Résultats anonymes de l'équipe
- Forces et zones de risque
- Témoignage : quand une équipe s'use

MODULE 3 — JOUR 2 · SÉQUENCES 5 ET 6

Repérer ensemble

- Carte des signaux d'équipe
- Situations à risque récurrentes
- Rôle de chacun

MODULE 4 — JOUR 2 · SÉQUENCES 7 ET 8

Agir

- Plan de prévention en trois actions
- Intégration au DUERP, indicateurs
- Présentation du plan, évaluée sur grille

MODULE 5 — J+30 ET J+90 · SÉQUENCES 9 ET 10

Ancrer : deux classes à distance

- Retour d'expérience sur l'usage réel du plan de prévention d'équipe
- Ajustements et objectifs de consolidation
- Baromètre d'équipe 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

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

Chaque objectif est travaillé et évalué

OBJECTIF	MODULES · SÉQUENCES	COMMENT IL EST ÉVALUÉ	CRITÈRE D'ATTEINTE
Expliquer les facteurs de risques psychosociaux et le modèle de Karasek Pédagogique	M1 S1, S2	Quiz de compréhension (S2) ; quiz final	Quiz final ≥ 14/20
Analyser le diagnostic de l'équipe Pédagogique	M2 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	M3 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	M3, M5 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	M3, M5 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	M4 S7, S8	Évaluation finale : présentation du plan de prévention d'équipe sur grille (3 blocs)	24/36, au moins 6/12 par bloc

Les moments d'évaluation

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.

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 prévention d'équipe, fiches outils, remis en PDF.

Outils : Plan de prévention d'équipe, diagnostic Karasek anonyme de l'équipe, 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 2 heures à J+30 et J+90, baromètre d'équipe à 3 mois.

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

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 ; diagnostic Karasek anonyme de l'équipe.

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

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

À J+30 et J+90 : Retour d'expérience structuré ; baromètre d'équipe à 3 mois et 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 baromètre d'équipe 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
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.

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 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