MENTAE

V2 · OCTOBRE 2026

PROGRAMME 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

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	Repérer, en parler, orienter : 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 oser la conversation et orienter

Cette formation s'adresse aux managers qui voient un collaborateur changer et ne savent pas comment réagir. Animée par un formateur formé aux Premiers Secours en Santé Mentale et qui connaît ces situations de l'intérieur, elle apprend à repérer, à ouvrir une conversation bienveillante et cadrée, et à orienter sans jouer au soignant. Elle ne remplace pas le module PSSM et ne délivre pas de certificat de secouriste.

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 de sentiment de compétence pour aborder un collaborateur en difficulté (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

Coordonnées des relais internes (RH, médecine du travail) si elles sont connues.

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 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.

01

Objectifs pédagogiques

- Reconnaître les signes d'un collaborateur en difficulté.
- Conduire une première conversation bienveillante et cadrée.
- Orienter sans se substituer au soin.

02

Objectifs opérationnels

- Oser aborder un collaborateur qui change.
- Réagir en cas de détresse aiguë.
- Connaître ses relais internes et externes.

Compétences développées

Repères en santé mentale	Distinguer stress, épuisement et troubles psychiques ; connaître le rôle et les limites du manager.
Repérage	Identifier les changements de comportement, d'absence, de retrait.
Écoute	Ouvrir la conversation, écouter sans juger ni minimiser, poser la question du suicide si nécessaire.
Orientation	Connaître les relais (médecin du travail, RH, 3114, urgences) et la conduite à tenir.

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

Santé mentale au travail

- Stress, épuisement, troubles : repères
- Idées reçues et stigmatisation
- Rôle et limites du manager

MODULE 2 — JOUR 1 · SÉQUENCE 2

Repérer

- Changements, absences, retrait
- Carte des signaux d'équipe
- Témoignage : ce qu'on aurait pu voir

MODULE 3 — JOUR 1 · SÉQUENCE 3

En parler

- Préparer et ouvrir la conversation
- Écouter sans juger ni minimiser
- Parler du suicide sans tabou

MODULE 4 — JOUR 1 · SÉQUENCE 4

Orienter

- Médecin du travail, RH, 3114, urgences
- Accompagner le retour au travail
- Présentation du guide, 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 guide de conversation
- Ajustements et objectifs de consolidation
- Mesure du sentiment de compétence 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

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

Chaque objectif est travaillé et évalué

OBJECTIF	MODULES · SÉQUENCES	COMMENT IL EST ÉVALUÉ	CRITÈRE D'ATTEINTE
Reconnaître les signes d'un collaborateur en difficulté Pédagogique	M1 S1	Quiz de compréhension (S1) ; quiz final	Quiz final ≥ 14/20
Conduire une première conversation bienveillante et cadrée Pédagogique	M2 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	M3 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	M3, M5 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	M3, M5 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	M4 S4	Évaluation finale : présentation du guide de conversation 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 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.

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 guide de conversation, fiches outils, remis en PDF.

Outils : Guide de conversation, échelle de sentiment de compétence, 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 du sentiment de compétence 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 professionnelle : aucun diagnostic, aucun soin. Ce n'est pas une formation de secourisme en santé mentale et elle ne délivre pas de certificat PSSM. Les mises en situation utilisent des cas fictifs ; aucun participant n'est invité à parler de sa propre santé. Un temps de retour au calme suit les exercices sur le suicide. En cas de détresse : 3114 (24 h/24) ; urgence : 15 ou 112.

Modalités d'évaluation

Avant : Questionnaire de positionnement, échelle de sentiment de compétence et test PSS-10.

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 guide de conversation sur grille ; autoévaluation de sortie ; questionnaire de satisfaction.

À J+30 et J+90 : Retour d'expérience structuré ; échelle de sentiment de compétence 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 du sentiment de compétence 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