



Leadership Lucide

Animé par

Renaud Democrate

Consultant Santé Mentale & Leadership
Sparring Partner
EDHEC MBA

Sommaire

- 03** À propos du formateur
- 04** Aperçu
- 05** Programme
- 06** Moyens pédagogiques,
évaluation et accessibilité
- 07** Conclusion



À propos du formateur



Renaud Democrate

Personnalité neuroatypique
Expertise en Santé mentale

EDHEC Grande École
(RNCP Niv.7, 2004).
20 ans management :
120 collaborateurs (LIDL/IN&FI).
Formateur Cadres certifié (2013-2019) :
1200 stagiaires.
Intelligence Émotionnelle/ACT/TCC (2025).



20 ans de direction en environnement sous haute pression

Renaud Democrate a dirigé des équipes et des centres de profit pendant plus de 20 ans, avant de consacrer son activité à la santé mentale et à la performance durable des dirigeants, talents clés et équipes, en s'appuyant sur la psychologie du travail, les neurosciences et le management stratégique.

Une traversée personnelle des hauts niveaux de performance et de l'épuisement

Neuroatypique à haut niveau d'intensité, il a connu des pics de performance suivis de fatigues mentales profondes, ce qui nourrit aujourd'hui son exigence de qualité d'accompagnement et sa vigilance sur les risques d'épuisement chez les dirigeants.

Des méthodes structurées au service des organisations

Formé au coaching professionnel, à l'intelligence émotionnelle, aux tests psychologiques validés et aux approches issues des neurosciences, il a transformé ce vécu en protocoles concrets pour sécuriser la santé mentale, clarifier les décisions, structurer la charge de travail et installer des coopérations plus lucides, humaines et performantes.

Aperçu

Cette formation s'adresse aux managers qui veulent renforcer leur impact tout en protégeant leur équilibre mental et celui de leurs équipes. Elle combine apports concrets, mises en situation et plan d'action opérationnel pour faire évoluer durablement les pratiques de leadership sur le terrain.

○ Pré-requis

Expérience managériale :

Minimum 2 ans en encadrement d'équipes (N+1 minimum, N+2 recommandé).

Poste actuel : Manager opérationnel/fonctionnel, futur manager, ou responsable d'équipe.

Préparation : 1h30 diagnostic préalable (Edusign + Test DISC/RIASEC envoyé 72h avant).

Matériel : Ordinateur portable.



2 jours
(14 heures)



Poitiers
100% présentiel



2 400 € HT

Tarif dégressif pour plusieurs participants ou plusieurs formations.



Dates de sessions

Rendez-vous sur
growthpath.link



Objectifs

1 Objectifs pédagogiques

Adapter son style de leadership.
Communiquer avec assertivité.
Animer des temps collectifs efficaces.
Gérer tensions et désaccords.

2 Aptitudes visées

Prendre du recul sur son rôle de manager.
Conduire un entretien clé.
Utiliser des outils simples.

3 Compétences développées

Leadership adaptatif
Communication managériale.
Conduite d'équipe.
Régulation des relations.

Programme



4 modules

Leadership & personnalité : mieux se connaître pour mieux manager

Comprendre son profil de fonctionnement (tests DISC / RIASEC) et ses impacts managériaux.
Identifier forces, zones de vigilance et axes de progression pour son leadership.
Adapter sa communication et ses pratiques managériales aux profils de ses collaborateurs.

Leadership & influence : posture, styles et impact dans l'organisation

Revisiter ses croyances sur le leadership et découvrir différents styles possibles.
Construire sa "formule" de leadership lucide en lien avec son contexte et ses enjeux.
Développer son influence sans autorité formelle : prises de position, arbitrages, alliances.

Leader communicant : assertivité, feedback et prises de parole

Renforcer son assertivité pour recadrer sereinement, donner du feedback clair et dire non.
Structurer ses prises de parole (réunion, brief, décision difficile) pour gagner en impact.
Gérer objections, tensions et émotions en situation de communication sous pression.

Leadership opérationnel : décision, coopération et plan d'action

Conduire des temps collectifs efficaces (réunion, atelier, co-décision) en mobilisant l'intelligence collective.
Clarifier objectifs, priorités et règles du jeu pour l'équipe (SMART, rituels, tableaux de bord).
Formaliser un plan d'action 90 jours et des indicateurs de suivi pour mesurer l'impact de son leadership.

Moyens pédagogiques, évaluation et accessibilité



Moyens pédagogiques & supports

Pédagogie active : apports courts, cas réels, travaux en sous-groupes, jeux de rôle, débriefings.

Supports numériques : présentations, fiches outils, modèles de plans d'action, accès Notion pour le suivi.

Outils : tests psychométriques (DISC/RIASEC, coping, IE), quiz interactifs, grilles d'observation.



Modalités d'évaluation

En cours de formation : quiz, mises en situation observées, auto-évaluations, feedbacks entre pairs.

Évaluation finale : présentation d'un cas managérial et d'un plan d'action devant le formateur et le groupe, avec grille de critères objectifs (posture, communication, gestion des tensions, cohérence du plan).



Suivi & ROI

Entretien de suivi (visio) quelques semaines après la formation pour faire le point sur la mise en œuvre du plan d'action.

Option : suivi d'indicateurs simples (qualité perçue du management, gestion des tensions, atteinte d'objectifs clés) pour mesurer l'impact dans l'équipe.



Accessibilité & handicap

Locaux accessibles PMR : accès, circulation, sanitaires adaptés.

Adaptations possibles : supports numériques adaptés (taille de police, compatibilité lecteur d'écran), sous-titres / transcription, ajustement du rythme et des exercices, temps supplémentaires, accompagnement individuel renforcé si besoin.

Référent handicap indiqué sur la convocation pour échanger en amont sur les besoins spécifiques et organiser les aménagements.

Conclusion

Cette formation a pour vocation de faire évoluer concrètement les pratiques de leadership au service de la santé mentale, de la clarté de décision et de la performance durable des équipes. En fin de parcours, les évaluations à chaud et à froid, ainsi que le suivi à 90 jours, permettent de mesurer les acquis, la mise en pratique sur le terrain et l'impact réel pour le manager comme pour l'organisation.

Les résultats collectés alimentent notre démarche d'amélioration continue et contribuent à garantir un haut niveau d'exigence dans la qualité des accompagnements proposés par GrowthPath.

Évaluation à chaud (fin de formation)

Questionnaires de satisfaction et d'auto-évaluation des acquis, complétés par un retour oral lors de la dernière séquence.

Évaluation des compétences

Observation des mises en situation, grille critériée (posture, communication, gestion des tensions, animation de temps collectifs) et validation du plan d'action individuel.

Évaluation à froid & suivi ROI (à 60–90 jours)

Questionnaire de transfert, point de suivi avec le participant, et, si l'entreprise le souhaite, recueil d'indicateurs simples (retours de l'équipe, qualité des échanges, atteinte d'objectifs clés).



Réussite



Satisfaction



Assiduité

