Catalogue de formations .

Meliways - 2026*2027

Meliways

Sommaire .

1 Qui suis-je ?

2 Mes valeurs

3 Les chiffres

4 Pourquoi ces formations ?

5 Les formations

6 Contacts

Qui suis-je?

Mélanie Veronesi



L'action au cœur du changement.

Face aux inégalités systémiques et aux difficultés professionnelles, le statu quo n'est pas une option. Mon parcours est guidé par une certitude : pour transformer la société, il faut agir, s'informer et structurer des solutions concrètes.

Forte de plus de 23 ans d'expérience au service de l'humain, j'ai accompagné et managé plus de 5 000 personnes (usager·ères et équipes de professionnel·les) au sein de secteurs complexes et exigeants, tels que l'accueil de personnes demandeuses d'asile, le planning familial, l'Aide à la Jeunesse et l'accompagnement de personnes porteuses de handicap. Ce parcours de terrain, ancré dans des réalités humaines profondes, s'adosse à un solide bagage universitaire. Assistante sociale et criminologue de formation, je détiens également un certificat d'étude du terrorisme et de la radicalisation, complété par de nombreuses formations ponctuelles.

Avec Meliways, je mets ce double ancrage, empirique et académique, au service de votre organisation. Ma sensibilité face aux injustices n'est pas un frein, elle est le carburant d'une démarche pragmatique visant à redonner le pouvoir d'agir aux personnes et à outiller les structures pour bâtir une égalité réelle.

Mes valeurs .

Innovation

Vous êtes en questionnement face à ces sujets, n'hésitez pas à me contacter pour en parler. Une solution est toujours envisageable.

Engagement

Travailler avec Meliways, c'est avoir la certitude de proposer des formations et des accompagnements qui ont du sens ainsi qu'une plus-value importante pour vous et vos équipes.

Inclusion

J'ai une croyance profonde en l'inclusion pour toutes les personnes et j'oriente mes services pour faire avancer les organisations vers une réelle égalité.

Les chiffres.

Recrutement

48%

L'usage de termes neutres ou de doublets (masculin/féminin) ne se contente pas d'attirer **48%** de femmes en plus, il augmente également l'intérêt des hommes car il signale un **environnement de travail sain et ouvert**. À l'inverse, l'absence d'inclusion agit comme un mécanisme de tri (gender sorting) qui exclut structurellement des personnes talentueuses et qualifiées avant même qu'elles ne postulent.

Une meilleure rétention et fidélisation des membres

Les structures associatives qui intègrent le langage inclusif et la diversité dans leurs newsletters et rapports annuels constatent une augmentation de **15 %** de la fidélité de leurs membres d'une année sur l'autre, renforçant le **sentiment d'appartenance** à une communauté bienveillante et ouverte.

Un critère de choix prioritaire pour la clientèle

L'authenticité des messages et la représentativité inclusive augmentent de 62 % la probabilité qu'une structure devienne le **premier choix d'un public** cible face à la concurrence.

62%

Pourquoi ces formations ?

- L'égalité au sein des organisations ne se décrète pas : elle se construit par des changements de réflexes quotidiens et une déconstruction active des biais systémiques. Aujourd'hui encore, la Belgique présente des disparités structurelles majeures qui freinent l'émancipation réelle des travailleuses, dont les racines s'étendent de la sphère privée au monde de l'entreprise.

- Investir dans les formations Meliways, c'est choisir de transformer ces statistiques au sein de votre structure. C'est offrir à vos équipes les clés pour alléger la charge mentale, déconstruire les stéréotypes et libérer le plein potentiel de votre personnel.

Les formations .

Thème 1

La communication inclusive.

Avantages
Modernisation de votre image de marque, alignement avec les valeurs d'équité, amélioration de l'attractivité des offres d'emploi, inclusion de toute votre équipe, de votre clientèle et de vos partenaires.

Format
Modulable : 1 journée (7h) ou 1/2 journée (3h30).
Maximum 12 participant·es.

Objectifs pédagogiques
- Comprendre les enjeux psychosociaux et politiques du langage inclusif.
- Maîtriser les règles fondamentales de la rédaction inclusive (mots épicènes, doublets, reformulation).
- Adopter une communication écrite et orale respectueuse et égalitaire au nom de l'organisation.

Public cible
Responsables RH, chargé·es de communication, directions, managers et toute personne amenée à communiquer pour l'organisation.

La communication inclusive.

Programme détaillé

- Théorie et contextualisation. Histoire de la masculinisation de la langue et impacts cognitifs des stéréotypes de genre.

- Les intérêts de la communication inclusive. Pourquoi et comment l'inclusion linguistique, visuelle et comportementale valorise votre marque ainsi que votre impact social.

- Astuces pratiques rédactionnelles et visuelles. Remplacer le masculin générique sans alourdir les textes, utilisation de la dactylographie inclusive, banque de données de photos inclusives.

- Exercices pratiques. Plan d'action. Ateliers de réécriture de documents internes (offres d'emploi, rapports, newsletters).

- Éthique et IA. Configurer et utiliser les outils d'intelligence artificielle de manière éthique pour auditer et optimiser vos écrits et visuels inclusifs.

Les formations .

Thème 2

La charge mentale

Avantages

- Valorisation de votre entreprise grâce à une culture égalitaire, bienveillante et attentive à la charge de travail invisible de votre personnel.
- Soutien direct à la rétention des talents féminins en favorisant un équilibre sain et respectueux entre vie privée et vie professionnelle.

Format

Modulable : 1 journée (7h) ou 1/2 journée (3h30). Maximum 12 participantes.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes systémiques de la charge mentale et de l'invisibilisation de certaines tâches.
- Repérer les signaux d'alerte de la surcharge mentale et du burnout professionnel ou parental.
- S'approprier des outils concrets pour poser ses limites et restaurer ses frontières.
- Apprendre à déléguer, automatiser ou abandonner les tâches superflues.

Public cible

- Salariées, travailleuses des entreprises, ASBL, TPE ou structures de l'économie sociale faisant face à une surcharge mentale ou à une transition de vie professionnelle/privée.
- Coordinatrices, équipe de direction et responsables RH désireuses de protéger la santé globale de leurs équipes.

La charge mentale .

Programme détaillé

- Contexte et diagnostic du problème. Analyse des réalités de la charge mentale et déconstruction.

- Décryptage des mécanismes du travail invisible. Comprendre et déconstruire le rôle subi de « cheffe de projet » universelle au sein des organisations et de la sphère privée.

- Repérage des signaux d'alerte. Cartographie de la surcharge mentale, identification et outils de diagnostic des risques psychosociaux individuels et collectifs.

- Outils de régulation d'équipe et individuels. Techniques assertives pour apprendre à dire « non », redéfinir la responsabilité partagée et restructurer la répartition des tâches superflues.

- Plan d'action durable. Co-construction d'un plan individuel et collectif basé sur la méthodologie SMARTEP pour ancrer de nouveaux réflexes quotidiens et solidaires au sein de la structure.

Meliways

hello@meliways.be
0483/53 70 62