

Édition 2026

CATALOGUE DES FORMATIONS

2026

CatalogueFormation_CORESO 2026 - Informations non contractuelles



CO-RÉSO
Campus de Ker Lann - 43 Rue Louis Blériot - 35170 BRUZ
02 99 53 38 39, contact@co-reso.fr, CO-RESO.FR



ACCOMPAGNEMENT
PSYCHO-SOCIAL
EN ENTREPRISE

CO-RÉSO

CO-ACTEUR DE LA POLITIQUE RSE

**Plus de
60 années d'expérience**

ressif

LE 1^{ER} RÉSEAU
D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL
ET DE SANTÉ EN ENTREPRISE



Acteur reconnu en Bretagne dans le domaine du service social du travail, et pour son expertise dans la prise en compte des problématiques psychosociales du travail, CO-RÉSO intervient sur l'ensemble du territoire breton, dans tous les secteurs d'activité : industrie, commerce, transport, agro-alimentaire, production, santé au travail, secteur public, privé ou associatif...

Notre mission est d'accompagner les entreprises dans la gestion de leurs enjeux psychosociaux à travers trois prestations : le service social du travail, les prestations de psychologie du travail et la formation.

Nous intervenons de manière préventive, curative et en gestion des risques psychosociaux en proposant des expertises visant à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail et soutenir la performance globale de nos clients adhérents.



CO-RÉSO

CO-ACTEUR DE LA POLITIQUE RSE

Nos atouts

- La compétence pluriprofessionnelle de CO-RÉSO dans le domaine de la santé et de la Qualité de Vie et Conditions au Travail
- Une connaissance concrète et pratique du monde de l'entreprise et de ses préoccupations
- Un regard extérieur, une écoute active
- Une pédagogie active et l'interactivité avec le groupe

Nos Valeurs

La prise en compte de la dimension humaine et psycho-sociale des organisations est notre ligne directrice. Ainsi, notre approche centrée sur l'humain accompagne le développement des compétences de chaque participant.

Chaque intervention repose sur des principes éthiques, déontologiques et l'implication des différents acteurs.

Notre méthode d'intervention s'appuie sur un process systématique qui nous permet de nous adapter au mieux à vos besoins.



Lorette Péton-Malardé
Directrice des prestations
Psychosociales du travail

Nos services

- Service social du travail
- Psychologie du travail et médiation
- Formation

Mise en place

1. Rencontre

Rendez-vous pour échanger sur votre demande, vos objectifs et l'organisation souhaitée

2. Proposition

Un devis avec le programme détaillé vous est transmis

3. Validation

L'acceptation et l'organisation de la formation

4. Réalisation

La réalisation de la formation

5. Evaluation

L'évaluation de la satisfaction des participants et de l'Entreprise

Délais

30 jours pour une formation présente au catalogue.

Pour une formation sur mesure, le délai varie selon le thème et les objectifs recherchés.

CO-RÉSO

CO-ACTEUR DE LA POLITIQUE RSE

L'équipe

Tous nos formateurs sont des experts métiers diplômés : Psychologue du travail et médiateur professionnel.

Chaque professionnel est formé à la conception pédagogique et à l'animation de sessions de formation pour adultes.

Nos engagements

Des moyens pédagogiques et techniques adaptés:

Techniques de pédagogie active, interactivité du groupe, mise en situations pratiques, étude de cas concrets et jeux de rôles.

Des formateurs expérimentés: expérience des sujets traités, prise en compte des savoirs et compétences des participants, sens pédagogique, compétences d'animation de formation et pratique de l'écoute active.

L'appréciation des clients, la satisfaction et l'évaluation des stagiaires.



 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la ou des catégories d'actions suivantes :
Actions de formation

Formations sur catalogue en intra, ou sur mesure

Nos formations sont réalisées en intra-entreprise sur site ou dans nos locaux aux Portes de Rennes (Campus de Ker Lann).

Nous pouvons également étudier vos demandes de formation afin de vous proposer une formation sur mesure.

Accessibilité

Nos formations peuvent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Notre référente handicap, **Lorette Péton-Malardé** se tient à votre disposition pour envisager les possibilités d'accueil et permettre dans la mesure du possible de résoudre vos besoins en termes d'accessibilité. Vous retrouvez ses coordonnées en dernière page.

Prise en charge

Organisme certifié QUALIOPi (depuis décembre 2021) pour les actions de formations, permettant une éventuelle prise en charge des frais de formation par votre OPCO.

Organisme de formation exonéré de TVA Art. 261.4.4 a du CGI.

SOMMAIRE



01

Parcours « Développer un management préventif » (3 niveaux)

1. Niveau sensibilisation : Atelier de sensibilisation aux risques psychosociaux	p. 8-9
2. Niveau pratique avancée : Manager - prévenir et réagir face aux situations de risques psychosociaux	p. 10-11
3. Niveau perfectionnement thématique :	
a. Manager : prévenir le stress et l'épuisement professionnel	p. 12-13
b. Manager : prévenir et faire face aux agissements sexistes, au harcèlement sexuel et moral	p. 14-15
c. Manager : prévenir et gérer les conflits	p. 16-17
d. Manager : faire face aux émotions en situation de travail	p. 18-19
e. Manager : faciliter la reprise de travail d'un collaborateur absent	p. 20-21

02

Module : Evènements traumatiques

Accompagner les évènements traumatiques dans les organisations	p. 24-25
--	----------

01

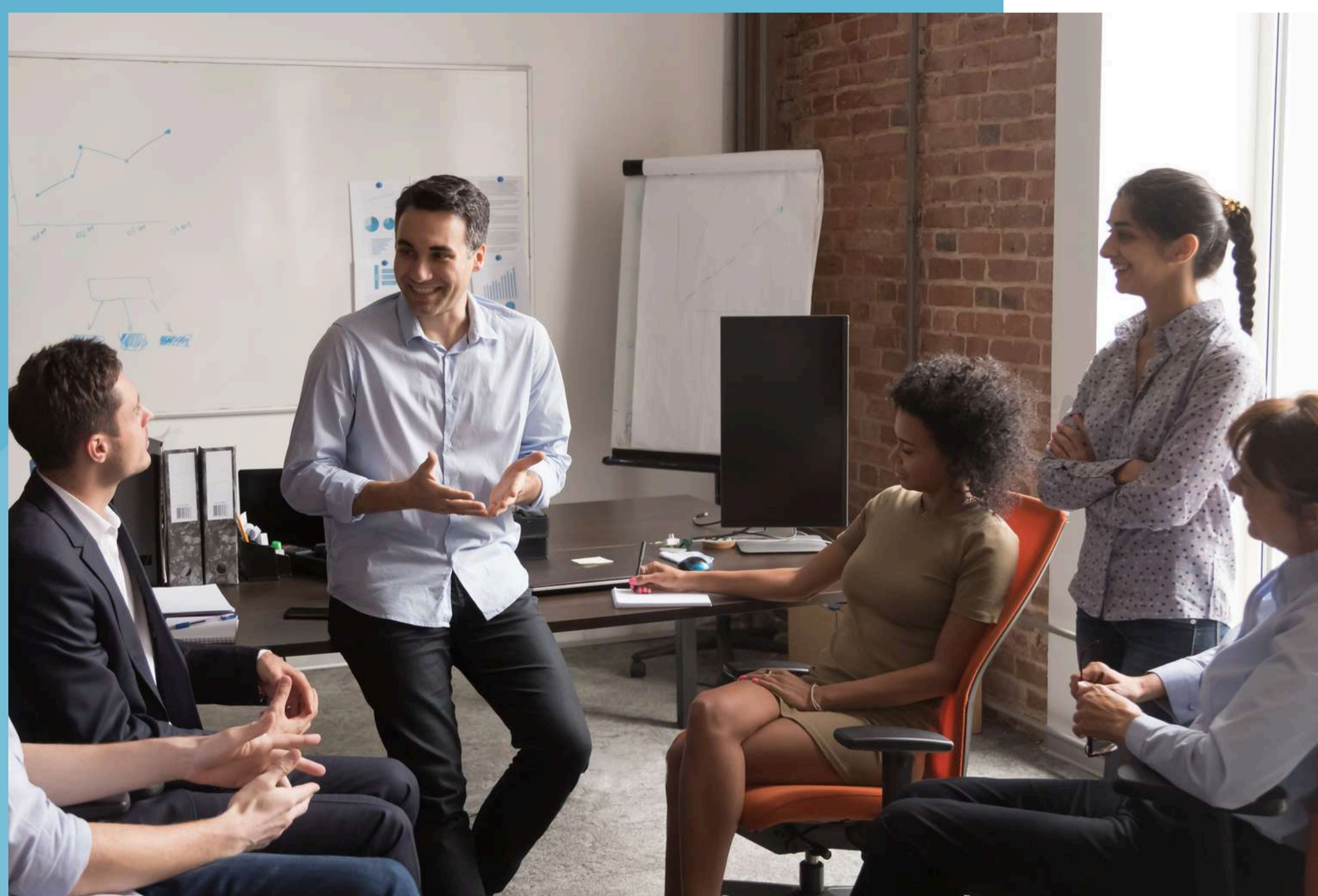
Parcours « Développer un management préventif » (3 niveaux)

Présentation :

Cette offre complète et modulable accompagne les managers à chaque étape de leur développement, en intégrant la prévention des risques psychosociaux dans la culture de l'entreprise et en leur fournissant des outils concrets pour gérer les risques psychosociaux de manière proactive et réactive.

Ce parcours est structuré autour de trois niveaux qui permettent de répondre aux besoins spécifiques des managers, quel que soit leur niveau de compétence initial :

- **Niveau sensibilisation** : notre premier module de sensibilisation propose une approche globale des risques psychosociaux, afin de sensibiliser les managers aux enjeux de la santé mentale au travail et à l'identification des signaux faibles chez leurs équipes.
- **Niveau pratique avancée** : notre module socle les forme aux outils pratiques pour mieux gérer les risques psychosociaux, améliorer la communication au sein des équipes et adopter des comportements préventifs face au stress, au burn-out et aux conflits.
- **Niveau perfectionnement thématique**: nos modules complémentaires viennent approfondir les thématiques abordées et traiter des enjeux spécifiques, tels que la gestion du harcèlement moral et sexuel, la gestion des conflits, des émotions au travail, la prévention du stress et de l'épuisement professionnel, et l'accompagnement des collaborateurs après une absence.





Atelier de sensibilisation aux risques psychosociaux

La sensibilisation aux risques psychosociaux (RPS) constitue une première étape à la mise en place d'une démarche de prévention. Il s'agit de cerner le sujet des RPS afin de s'accorder sur un langage commun ainsi que comprendre collectivement les causes et les conséquences des RPS.

 Durée	3,5 H
 Tarif	À partir de 750€ net de taxe / atelier
 Prérequis	Aucun

 Public	Managers 10 participants maximum
 Formateur	Psychologue du travail
 Satisfaction	Taux de satisfaction 2025 : 4,25/5

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre la notion de RPS
- Connaître les différentes formes de RPS
- Identifier les facteurs de risque
- Repérer les signaux d'alerte
- Orienter vers les acteurs internes/internes

Programme

Partie 1 :	Les RPS De quoi parle-t-on ?	Partie 2 : Détecter et réagir face aux situations de RPS
	<ul style="list-style-type: none"> • Quelques idées reçues • Les différentes formes • Les facteurs de risque 	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les signaux ? • Que faire, que dire ? • Vers qui orienter ?

Modalités

Pédagogie :	Évaluation :	Accessibilité :
<ul style="list-style-type: none"> • Pédagogie active et interactivité • Activités pédagogiques : quiz interactif et étude de cas pratiques • Formatrice : Psychologue du travail certifiée en pédagogie 	Evaluation de la satisfaction du participant	Adaptation possible de la formation : nous consulter

Manager : prévenir et réagir face aux situations de risques psychosociaux

Les managers sont des acteurs incontournables de la prévention des risques psychosociaux (RPS). A l'interface de leur équipe et de la direction, ils occupent une position de détecteurs et de préventeurs des facteurs de risques et troubles psychosociaux pour les membres de leur équipe. Cette formation a comme principal objectif d'apporter des pistes et outils aux managers pour qu'ils puissent adapter efficacement leur posture managériale face aux situations à risque psychosocial.

 Durée	17,5 H	 Public	Managers 6 à 12 participants
 Tarif	À partir de 3750€ net de taxe/ session	 Formateur	Psychologue du travail
 Prérequis	Aucun	 Satisfaction	Taux de satisfaction 2025 : 5/5

Programme

Préalable

e-learning Approche des RPS : définition et cadre réglementaire

- Les fondamentaux de la prévention des risques professionnels
- La définition des RPS
- Le cadre réglementaire

Jour 1

Partie 1 : Les enjeux de la prévention des RPS

- Les enjeux pour l'entreprise et ses acteurs internes
- Le périmètre d'action et marges de manœuvre du manager
- Le rôle des acteurs internes dans la prévention des RPS

Partie 2 : Repérer les signaux d'alerte individuels et collectifs

- Reconnaître les "irritants" et signaux faibles comme premiers avertisseurs
- Les manifestations du stress et les signes d'épuisement professionnel
- Les différents types de violences
- Etablir des indicateurs d'alerte pour soi, pour son équipe

Jour 2

Partie 3 : Repérer les causes des RPS pour agir

- Quels facteurs de risque pour l'équipe? pour le manager?
- Analyser les situations de travail de ses collaborateurs
- Identifier les styles de management pouvant générer des RPS
- Etablir un plan d'action face à une situation problème

Partie 4 : Adopter les bonnes pratiques

- Devenir un levier de l'amélioration de la santé au travail (instaurer un climat de confiance, gérer les tensions, développer une écoute empathique)
- Réagir face à des situations dégradées (collaborateur en détresse, conflit, etc.)
- Orienter vers le bon interlocuteur

Modalités

Pédagogie :	Évaluation :	Accessibilité :
<ul style="list-style-type: none"> • Mixte : e-learning (3,5h) et présentiel • Pédagogie active, variée et interactive 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation en amont de la formation: questionnaire préformation. • Evaluation des acquis : formative (exercices d'application, études de cas, travaux pratiques) et sommative (questionnaire de fin de formation). • Evaluation de la satisfaction du participant. 	Adaptation possible : nous consulter



Manager : prévenir le stress et l'épuisement professionnel

Le stress fait partie intégrante des risques psychosociaux (RPS) et s'impose dans le monde du travail, tant par sa dimension humaine (mal être, absentéisme...), que par les répercussions économiques directes et indirectes. Cette formation a pour objectif de permettre aux managers de repérer les situations stressantes jusqu'à l'épuisement professionnel et d'identifier les ressources pour y faire face.

 Durée	7 H	 Public	Managers 6 à 12 participants
 Tarif	A partir de 1290€ net de taxe/ session	 Formateur	Psychologue du travail
 Prérequis	Aucun	 Satisfaction	Non réalisée en 2025

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

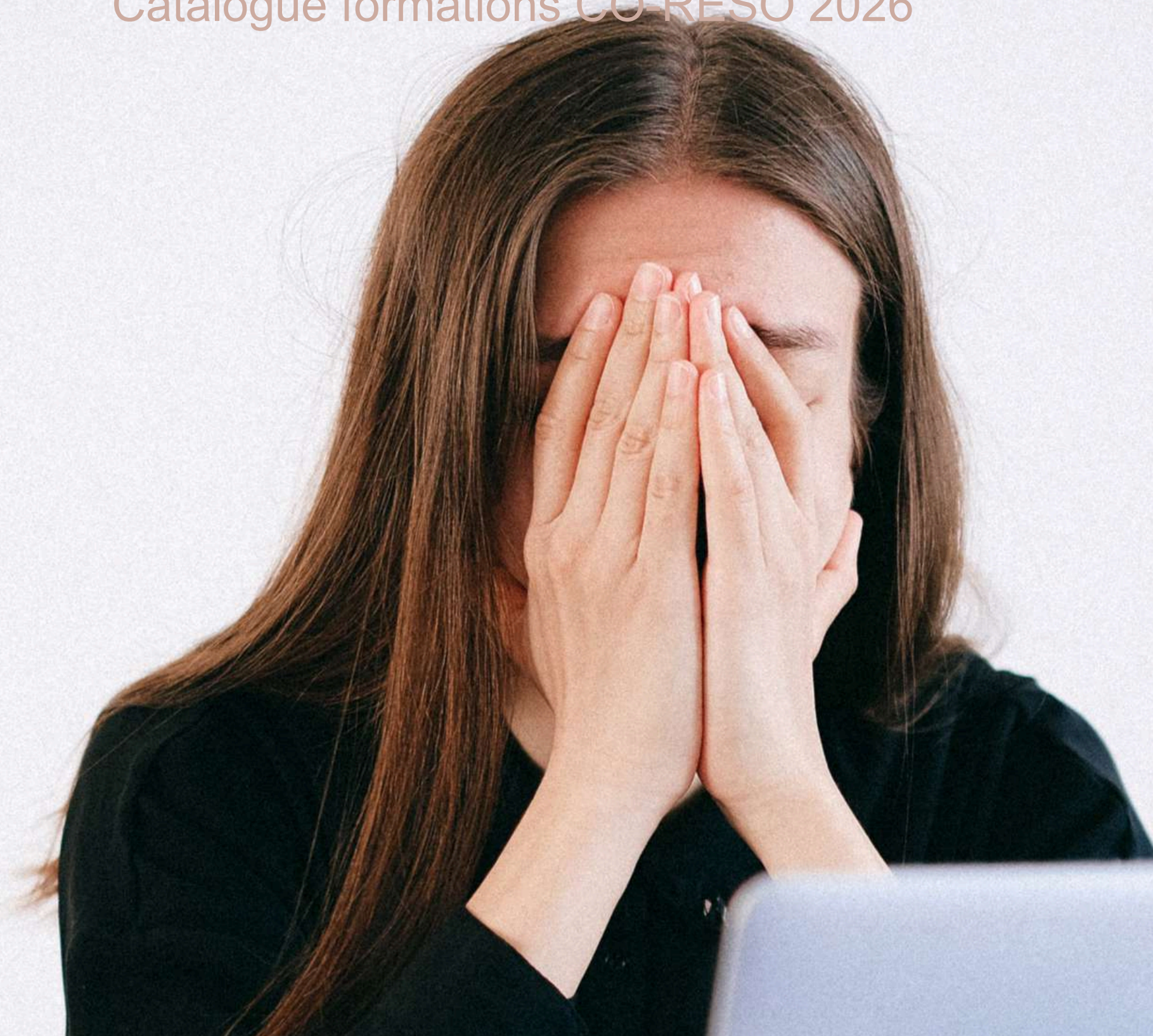
- Définir le stress et l'épuisement professionnel
- Identifier les effets du stress et de l'épuisement professionnel
- Identifier les causes du stress et de l'épuisement professionnel
- Déterminer les actions à mettre en place

Programme

<p>Partie 1 : Le stress et l'épuisement professionnel : de quoi parle-t'on?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir le stress et les mécanismes du stress pour mieux le comprendre • Différencier stress et épuisement professionnel • Les 3 B : Burn out / Brown out / Bore out 	<p>Partie 2 : Les effets du stress et de l'épuisement professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'impact sur la santé physique et psychologique • Déceler les premiers signes pour agir • L'impact pour l'entreprise
<p>Partie 3 : Identifier les causes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les différentes sources de stress professionnel • Lien entre épuisement professionnel et facteur de RPS 	<p>Partie 4 : Agir en prévention</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le rôle du manager • Les actions de prévention : faire face aux émotions, « savoir dire non ».... • Le rôle des acteurs de la prévention

Modalités

Pédagogie :	Évaluation :	Accessibilité :
<ul style="list-style-type: none"> • Pédagogie active et interactivité • Activités pédagogiques : , Exposé théorique interactif, analyses de cas pratiques, échanges libres, mises en situations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation en amont de la formation: questionnaire préformation. • Evaluation des acquis : formative (exercices d'application, études de cas, travaux pratiques) et sommative (questionnaire de fin de formation). • Evaluation de la satisfaction du participant. 	<p>Adaptation possible de la formation : nous consulter</p>



Manager : prévenir et faire face aux agissements sexistes, au harcèlement sexuel et moral

Il n'est pas toujours évident de savoir ce que l'on entend par « harcèlement au travail ». Pourtant, le terme est aujourd'hui largement entré dans le langage courant. Cette formation permettra aux managers de caractériser les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et moral pour agir efficacement.

 Durée	7 H	 Public	Managers 6 à 12 participants
 Tarif	A partir de 1290€ net de taxe/ session	 Formateur	Psychologue du travail
 Prérequis	Aucun	 Satisfaction	Taux de satisfaction 2025 : 4,6/5

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Définir le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Identifier les facteurs de risques
- Adopter la bonne posture en fonction de la situation
- Agir face à une situation de harcèlement

Programme

Partie 1 : De quoi parle t'on ?

- Définir des types de harcèlement et différencier les termes
- Les conséquences individuelles et collectives
- Que dit la loi ?
- La responsabilité de l'employeur

Partie 2 : Prévenir les situations de harcèlement

- Identifier les situations à risque
- Distinguer ce qui relève de la pratique managériale de la relation professionnelle
- Le rôle du manager

Partie 3 : Agir face au harcèlement

- Les interlocuteur et acteurs
- Face au harceleur/au harcelé : mener un entretien en cas de harcèlement présumé
- Les mesures à prendre individuellement et collectivement

Modalités

Pédagogie :	Évaluation :	Accessibilité :
<ul style="list-style-type: none"> • Pédagogie active et interactivité • Activités pédagogiques : exposé théorique interactif, analyses de cas pratiques, échanges libres, mises en situations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation en amont de la formation: questionnaire préformation. • Evaluation des acquis : formative (exercices d'application, études de cas, travaux pratiques) et sommative (questionnaire de fin de formation). • Evaluation de la satisfaction du participant. 	Adaptation possible de la formation : nous consulter



Manager : prévenir et gérer les conflits

Les situations de conflit ont un impact direct sur la performance des entreprises. Les conflits non résolus entraînent également un turn over élevé et une détérioration de l'image de l'entreprise. Les managers sont bien souvent démunis et ne savent pas comment intervenir dans ces situations. Cette formation permettra au manager de repérer précocement l'émergence d'un conflit afin d'intervenir efficacement.

 Durée	7 H	 Public	Managers 6 à 12 participants
 Tarif	A partir de 1290€ net de taxe/ session	 Formateur	Psychologue du travail
 Prérequis	Aucun	 Satisfaction	Taux de satisfaction 2025 : 4/5

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Définir le conflit et ses composantes
- Repérer les causes et conséquences d'un conflit
- Déterminer les modalités d'intervention selon les situations
- Expérimenter les outils de gestion des conflits
- Déterminer les actions préventives à mettre en place

Programme

Partie 1 : Identifier un conflit et ses origines	Partie 2 : Intervenir en cas de conflit
<ul style="list-style-type: none"> • Distinguer problème, tension, conflit et crise • Repérer les étapes du conflit • Identifier les types et causes de conflit (interpersonnel, de groupe ou organisationnel) 	<ul style="list-style-type: none"> • Définir le rôle du manager : arbitre, médiateur ou négociation • Utiliser les outils de la médiation • Agir en cas de conflit interpersonnel, de groupe ou de conflit dirigé vers le manager
Partie 3 : Adopter une stratégie préventive	
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les bonnes pratiques managériales et attitudes à proscrire • Créer les conditions favorables à la cohésion d'équipe • Maîtriser les techniques de communication 	

Modalités

Pédagogie :	Évaluation :	Accessibilité :
<ul style="list-style-type: none"> • Pédagogie active et interactivité • Activités pédagogiques : exposé théorique interactif, analyses de cas pratiques, échanges libres, mises en situations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation en amont de la formation: questionnaire préformation. • Evaluation des acquis : formative (exercices d'application, études de cas, travaux pratiques) et sommative (questionnaire de fin de formation). • Evaluation de la satisfaction du participant. 	Adaptation possible de la formation : nous consulter

Manager : faire face aux émotions en situation de travail

Les managers sont régulièrement confrontés à des situations difficiles dont la charge émotionnelle peut être forte. Face à ces situations, il n'est pas toujours aisé d'écouter les collaborateurs sans se laisser envahir par ses propres émotions.

Cette formation permettra aux managers de mieux repérer les salariés en situation de fragilité et de savoir comment les accompagner en adoptant les techniques et la posture adéquates.

 Durée	7 H	 Public	Managers 6 à 12 participants
 Tarif	A partir de 1290€ net de taxe/ session	 Formateur	Psychologue du travail
 Prérequis	Aucun	 Satisfaction	Non réalisée en 2025

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre le processus émotionnel
- Détecter et décrypter les émotions chez un collaborateur
- Adapter leur posture en utilisant les outils de communication
- Développer une attitude empathique dans les relations professionnelles

Programme

Partie 1 : Comprendre le fonctionnement des émotions	Partie 2 : Réagir face aux situations à forte charge émotionnelle
<ul style="list-style-type: none"> • Définir les émotions • Comprendre le processus émotionnel • Identifier les émotions et décrypter le langage non verbal 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les enjeux des émotions dans la communication • S'approprier les techniques de communication (CNV, écoute empathique) • Adopter les bons réflexes face aux situations (colère, tristesse, panique)
Partie 3 : Développer un management par l'intelligence émotionnelle	
<ul style="list-style-type: none"> • Connaître la place des émotions dans la relation managériale • Identifier l'impact des pensées automatiques • Mettre en pratique un auto-débriefing 	

Modalités

Pédagogie :	Évaluation :	Accessibilité :
<ul style="list-style-type: none"> • Pédagogie active et interactivité • Activités pédagogiques : exposé théorique interactif, analyses de cas pratiques, échanges libres, mises en situations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation en amont de la formation: questionnaire préformation. • Evaluation des acquis : formative (exercices d'application, études de cas, travaux pratiques) et sommative (questionnaire de fin de formation). • Evaluation de la satisfaction du participant. 	Adaptation possible de la formation : nous consulter

Manager : faciliter la reprise de travail d'un collaborateur absent

Le retour d'un salarié après un arrêt maladie pose de nombreux défis aux managers. Cette formation axée sur le rôle des managers dans le processus de retour au travail, leur permet d'acquérir les outils et les bonnes pratiques pour garder le contact avec un collaborateur durant son absence et réussir les entretiens de ré-accueil afin de favoriser la reprise du travail et la réintégration du salarié dans une équipe.

 Durée	7 H
 Tarif	A partir de 1290€ net de taxe / session
 Prérequis	Aucun

 Public	Managers 6 à 12 participants
 Formateur	Psychologue du travail
 Satisfaction	Non réalisée en 2025

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier les différents types d'absences et leurs causes
- Définir le rôle du manager dans le processus de retour au travail
- Adapter sa posture managériale dans l'entretien de retour d'absence
- Connaître les acteurs impliqués et les dispositifs mobilisables dans la reprise du travail et le maintien dans l'emploi

Programme

Partie 1 : L'absentéisme : formes, causes et conséquences	Partie 2 : Accompagner pendant l'arrêt
<ul style="list-style-type: none"> • De quoi parle-t'on? • Les causes et conséquences pour l'entreprise • Les risques d'un arrêt en fonction de la durée pour le salarié 	<ul style="list-style-type: none"> • Les possibilités et limites pour l'employeur • Les dispositifs mobilisables pendant l'arrêt • Comment garder le lien?
Partie 3 : Accompagner la reprise	Partie 4 : Accompagner dans la durée
<ul style="list-style-type: none"> • Les différents types de reprise • Reprise au poste ou sur un autre poste • Mener un entretien de reprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Les acteurs à mobiliser • Le rôle du manager

Modalités

Pédagogie :	Évaluation :	Accessibilité :
<ul style="list-style-type: none"> • Pédagogie active et interactivité • Activités pédagogiques : exposé théorique interactif, analyses de cas pratiques, échanges libres, mises en situations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation en amont de la formation: questionnaire préformation. • Evaluation formative (exercices d'application, études de cas, travaux pratiques) et sommative (questionnaire de fin de formation). • Evaluation de la satisfaction du participant. 	Adaptation possible de la formation : nous consulter

02

Module

« Évènements traumatiques »

Présentation :

Ce module intervient à un niveau stratégique pour structurer un processus interne face aux événements traumatiques.

Il vient ainsi renforcer la capacité de l'entreprise à répondre efficacement aux situations de crise dans le cadre de son plan de prévention des risques et équiper les managers pour soutenir leurs équipes.







Accompagner les événements traumatiques dans les organisations

Par définition un événement à potentiel traumatique est un événement soudain et imprévisible. Ces événements graves et impactant risquent d'entraîner des crises qui peuvent déstabiliser l'entreprise et les individus. La formation proposée vise à comprendre les conséquences humaines des événements traumatiques afin de les prendre en compte dans la construction d'un dispositif de gestion de crise.

 Durée	10 H	 Public	Personnels RH, référénts internes, managers 6 à 12 participants
 Tarif	A partir de 2040€ net de taxe/ session	 Formateur	Psychologue du travail
 Prérequis	Aucun	 Satisfaction	Non réalisée en 2025

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Différencier les différents événements traumatiques
- Repérer les conséquences d'un événement traumatique
- Connaître le rôle de l'entreprise
- Adopter une posture d'écoute face à un salarié confronté à une situation traumatique
- Construire un dispositif de gestion de crise interne

Programme

<p>Partie 1 : Les différents événements traumatiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est ce qu'un événement traumatique • Identifier les différents types d'événements traumatiques • Distinguer les événements à potentiel traumatique, du deuil ou du stress aigu 	<p>Partie 2 : Les conséquences d'un événement traumatique</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'impact sur les témoins, sur les victimes • Comprendre et repérer un état de stress post-traumatique (ESPT)
<p>Partie 3 : L'accompagnement des salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les modalités de prise en charge: immédiate, post-immédiate et à moyen et long terme • L'écoute et l'orientation du salarié dans un contexte d'événement traumatique 	<p>Partie 4 : Construire son dispositif de gestion de crise</p> <ul style="list-style-type: none"> • La gestion de crise • La composition de la cellule de crise • L'annonce et la gestion de l'information

Modalités

Pédagogie :	Évaluation :	Accessibilité :
<ul style="list-style-type: none"> • Pédagogie active et interactivité • Activités pédagogiques : exposé théorique interactif, analyses de cas pratiques, échanges libres, mises en situations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation en amont de la formation: questionnaire préformation. • Evaluation formative (exercices d'application, études de cas, travaux pratiques) et sommative (questionnaire de fin de formation). • Evaluation de la satisfaction du participant. 	Adaptation possible de la formation : nous consulter

Votre contact :



Lorette PÉTON-MALARDÉ
Directrice des prestations
Psychosociales du travail



l.peton-malarde@co-reso.fr



06 83 61 34 57

À propos de CO-RÉSO :

Implanté sur les 4 départements, CO-RÉSO est l'expert breton à vos côtés depuis 1960 :

- Service social du travail
- Psychologie du travail & médiation
- Formation

Siège social près de Rennes
Campus de Ker Lann
43 Rue Louis Blériot
35170 Bruz



Antenne de Vannes
1, rue Marguerite Perey - Bât. B
56890 Vannes - Plescop

Antenne de Brest
26, rue de l'Eau Blanche
29200 Brest



*CO-RÉSO, acteur de la qualité de vie et des conditions de travail,
au service de votre performance.*

02 99 53 38 39
contact@co-reso.fr
CO-RESO.FR



ACCOMPAGNEMENT
PSYCHO-SOCIAL
EN ENTREPRISE