

## LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION : CADRE LEGAL ET SPECIFICITES DE LA CCN DE LA RESTAURATION RAPIDE

<b>Durée</b>	14 heures, soit 2 jours	<b>Tarif</b>	INTER : 840 € HT /pers INTRA : à partir de 3200 € HT / groupe
<b>Public visé</b>	Toute personne amenée à recruter, encadrer ou travailler en équipe, afin de prévenir les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes	<b>Pré-requis</b>	Maîtrise de la langue française Expérience en management / recrutement / travail d'équipe est recommandée
<b>Lieu Modalité</b>	<input type="checkbox"/> ASFOREST <input type="checkbox"/> en entreprise <input type="checkbox"/> présentiel <input type="checkbox"/> distanciel	<b>Dates</b>	Voir catalogue

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, vous serez apte à identifier les différentes formes de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, comprendre leurs impacts sur les personnes et l'organisation, connaître le cadre légal et les obligations de l'employeur, et maîtriser les spécificités de la convention collective nationale (CCN) de la restauration rapide.

Vous serez capable d'appliquer ces règles dans vos pratiques de recrutement, de gestion de carrière et de rupture du contrat, prévenir et traiter les situations discriminatoires ou de harcèlement au sein de vos équipes, et mettre en œuvre des pratiques managériales et administratives garantissant l'égalité de traitement et l'inclusion.

### CONTENU DU PROGRAMME

**Test de positionnement** : évaluation des connaissances et compétences en amont de la formation.

#### 1- Comprendre la discrimination et le harcèlement au travail (3h30 – 2 séquences)

- Définir discrimination directe, indirecte, systémique
- Reconnaître les critères prohibés, le harcèlement moral/sexuel et les agissements sexistes
- Évaluer les impacts sur la performance, le climat social et l'image de l'entreprise

#### 2- S'approprier obligations et responsabilités (3h30 – 1 séquence)

- Présenter le cadre légal et les obligations de prévention et d'égalité de traitement
- Identifier les sanctions et procédures en cas de manquement
- Clarifier le rôle des acteurs institutionnels et du management de proximité

#### 3- Maîtriser les spécificités de la CCN de la restauration rapide (3h30 – 2 séquences)

- Situer le champ d'application et les dispositions clés de la convention
- Comparer avec le droit commun et repérer les points de vigilance
- Analyser les dispositions spécifiques relatives au recrutement, à la rémunération, aux plannings, et à l'évolution professionnelle

#### 4- Prévenir et agir : vers un plan inclusif (3h30 – 1 séquence)

- Détecter et prévenir les risques de discrimination, harcèlement et agissements sexistes
- Réagir efficacement face à une situation signalée ou vécue
- Construire un plan d'action inclusif et durable : pratiques managériales, communication, suivi

**Evaluation finale** : évaluation de l'acquisition de l'ensemble des connaissances et compétences du parcours.

## SEQUENÇAGE

- **Séquence 1 (1h30) Définitions et représentations** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence débute sur une immersion dans le programme avec le formateur qui revient sur le test de positionnement et expose les enjeux liés à la prévention des discriminations et du harcèlement en restauration rapide. Les stagiaires partagent leurs représentations initiales et leurs expériences professionnelles. Le formateur clarifie les notions de discrimination directe, indirecte et systémique, ainsi que le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes, en lien avec les critères prohibés par la loi. Le formateur évalue l'acquisition des compétences grâce à un questionnement direct.
- **Séquence 2 (2h) Études de cas et impacts** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence s'organise autour de cas concrets issus de la restauration rapide (recrutement, affectation de postes, organisation des plannings). Les stagiaires analysent individuellement ou en sous-groupes les situations, identifient les formes de discrimination et en mesurent les impacts sur le climat social, la performance et l'image de l'entreprise. Une restitution collective permet de comparer les analyses. Le formateur complète par des apports ciblés et met en évidence les conséquences juridiques et sociales. Il évalue l'acquisition des compétences via les productions et restitutions des stagiaires.
- **Séquence 3 (3h30) Cadre légal et acteurs de prévention** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence s'ouvre sur la reprise des éléments des séquences précédentes, éléments retenus, questions/réponses. Le formateur présente les principaux textes français et européens (Code du travail, Code pénal, directives européennes), les obligations en matière de prévention et d'égalité de traitement, et les sanctions civiles et pénales encourues. Les stagiaires découvrent également le rôle des acteurs institutionnels (Inspection du travail, Défenseur des droits, Prud'hommes) et du management de proximité. Le formateur évalue l'acquisition des compétences grâce aux productions des stagiaires.
- **Séquence 4 (1h30) Convention collective : lecture guidée** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence s'ouvre sur la reprise des éléments des séquences précédentes, éléments retenus, questions/réponses. Le formateur propose une exploration guidée de la Convention Collective Nationale de la restauration rapide. Collectivement, les stagiaires identifient les articles relatifs à l'égalité de traitement, au recrutement, à la rémunération et à l'évolution professionnelle. Le formateur met en avant les spécificités par rapport au droit commun et rappelle les points de vigilance. Les éléments de référence permettent aux stagiaires d'évaluer leurs productions.
- **Séquence 5 (2h) Études comparatives et cas pratiques** [présentiel ou distanciel] : Les stagiaires travaillent en sous-groupes sur des cas pratiques comparant des dispositions de la CCN avec des règles de droit commun, afin d'identifier les écarts et les bonnes pratiques. Chaque groupe restitue son analyse. Une synthèse collective permet d'élaborer une grille de prévention sectorielle. Le formateur évalue l'acquisition des compétences grâce à un questionnement direct.
- **Séquence 6 (3h30) Prévention, action et plan inclusif** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence s'ouvre sur la reprise des éléments des séquences précédentes, éléments retenus, questions/réponses. Elle poursuit sur des mises en situation inspirées de signalements réels en restauration rapide. Les stagiaires expérimentent la posture managériale à adopter face à une situation de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste. Individuellement ou en sous-groupes, ils construisent ensuite un plan d'action inclusif intégrant prévention, communication interne, sensibilisation des équipes et suivi. Chaque plan est présenté en plénière et enrichi collectivement. Le formateur apporte des ressources pratiques (guides, contacts institutionnels). Une évaluation finale permet d'évaluer les éléments de la séquence et l'acquisition des compétences du parcours.

En présentiel et distanciel synchrone, des temps de pause réguliers sont aménagés entre les séquences et en fonction des activités pédagogiques. Ces temps de récupération favorisent l'assimilation des connaissances, le maintien de la concentration, la convivialité entre participants et la qualité globale des apprentissages.

## METHODES MOBILISEES

- **Méthodes pédagogiques variées** : alternance d'approches expositive, interrogative et active favorisant l'engagement, la créativité et la mémorisation. Les participants expérimentent des modalités adaptées à différents styles d'apprentissage : apports théoriques, travaux de groupe, études de cas, jeux de rôle, ateliers pratiques, discussions dirigées, apprentissage par projet, démonstrations, brainstorming, feedback et évaluations formatives. En distanciel, chaque séquence intègre au moins une activité pédagogique interactive (quiz, étude de cas, mise en situation, forum collaboratif) d'une durée moyenne d'environ 15 minutes, afin de garantir l'implication active des participants et la consolidation des acquis à distance.
- **Supports et ressources pédagogiques** : mise à disposition de ressources diversifiées pour créer un environnement d'apprentissage riche et stimulant : présentations, tableaux blancs, affiches, graphiques, fiches de travail, études

de cas, supports imprimés et numériques, vidéos, quiz interactifs, sondages, applications web, plateformes d'apprentissage et équipements techniques adaptés (ordinateur, vidéoprojecteur, logiciels dédiés).

- **Accompagnement et assistance pédagogiques** : animation de l'ensemble des séquences par un formateur référent garantissant le suivi du groupe et l'adaptation aux besoins individuels. L'accompagnement comprend l'accueil et la mise en confiance, l'encadrement des activités, la gestion des dynamiques de groupe, les feedbacks réguliers et le suivi post-formation favorisant la transposition des acquis en situation de travail.

## MODALITES TECHNIQUES ET D'ACCES

- **Modalités d'accès et d'accompagnement** : Les participants peuvent s'inscrire auprès de nos équipes dans la limite des places disponibles, jusqu'à la veille de la session. L'employeur veille à respecter les éventuels délais imposés par un financeur tiers.  
L'assistance technique et administrative est assurée par nos équipes avant, pendant et après la formation : conventions, convocations, règlement intérieur, accueil, suivi administratif et financier, délivrance des attestations, traitement des réclamations... Nos équipes sont joignables du lundi au vendredi de 9h à 18h au 01 42 96 09 27 ou par mail [asforest@asforest.com](mailto:asforest@asforest.com). En cas d'indisponibilité, une réponse est apportée sous 48h ouvrés.
- **Lieux et moyens techniques mis à disposition** : Les espaces de formation ASFOREST, équipés d'écrans, tableaux, ordinateurs, accès Internet et outils numériques, offrent des conditions optimales d'apprentissage et d'échanges.
  - Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Dans le cadre de notre politique accessibilité, nous invitons tout participant à nous informer en amont de toute situation de handicap ou besoin d'adaptation afin de prévoir les aménagements nécessaires, en lien avec notre référent handicap.
  - En cas de formation organisée hors du centre (en entreprise), ASFOREST s'assure en amont que les conditions matérielles et techniques sont adaptées au bon déroulement de la session. Cette vérification est réalisée en lien avec le lieu d'accueil, qui met à disposition les moyens nécessaires à la réalisation des activités prévues.
- **En distanciel, conditions techniques requises** : Chaque participant doit disposer d'un ordinateur connecté à Internet (connexion stable pour le visionnage de vidéos et l'accès à une plateforme en ligne), d'un micro et d'une caméra fonctionnels pour participer aux classes virtuelles, d'une adresse mail active, et d'une aisance suffisante dans l'utilisation des outils numériques de base (navigation web, visioconférence, téléchargement de documents).

## MODALITES D'EVALUATION ET SUIVI DE L'ACTION

**Evaluations pédagogiques** : Partie intégrante du parcours de formation, leurs coûts sont inclus dans le tarif global.

- **Positionnement** : évaluation initiale pour identifier le niveau de maîtrise du stagiaire, ses besoins et ses attentes afin d'adapter le parcours et, le cas échéant, de proposer un accompagnement individualisé.
- **Continue** : évaluations formatives pour vérifier la compréhension, l'assimilation et la mise en œuvre progressive des compétences. Ces temps d'échanges et de feedback favorisent l'ancrage des apprentissages.
- **Finale** : évaluation sommative pour mesurer l'atteinte des objectifs pédagogiques et valider les compétences acquises. Elle peut également servir à définir, le cas échéant, un plan de consolidation post-formation.

**Suivi post-formation** :

- À l'issue du parcours, chaque stagiaire reçoit une attestation de fin de formation précisant la durée, les objectifs visés et leur niveau d'atteinte évalué en fin de formation. Un certificat de réalisation est transmis au financeur et à l'employeur, en justification de la réalisation effective de l'action. Un relevé de présence peut être remis sur demande, à titre d'information complémentaire sur l'assiduité des participants.
- Une enquête de satisfaction est réalisée auprès des participants (à chaud à la fin de la formation, puis à froid trois mois après) ainsi qu'auprès des employeurs. Ces retours permettent d'évaluer la satisfaction, la transférabilité des acquis en situation de travail et la contribution de la formation à la montée en compétences.

*mise à jour : 06/03/2026*

