

PREVENIR DISCRIMINATIONS ET HARCELEMENT EN RESTAURATION RAPIDE : CADRE LEGAL ET BONNES PRATIQUES

Durée	14 heures, soit 2 jours	Tarif	INTER : 720 € HT /pers INTRA : à partir de 3000 € HT /session
Public visé	Toute personne amenée à recruter, encadrer ou travailler en équipe, afin de prévenir les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes	Pré-requis	Maîtrise de la langue française Expérience en management / recrutement / travail d'équipe est recommandée
Lieu	Présentiel ☐ ASFOREST ☐ en entreprise	Distanciel ☐ 100% distanciel ☐ mixte	Dates 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 – 2 séquences)

- 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

Evaluation continue à la fin de chaque séquence pour validation des modules et/ou suivi et accompagnement individualisé pour l'acquisition des connaissances ou compétences non maîtrisées

3- Maîtriser les spécificités de la CCN de la restauration rapide (3h30 – 1 séquence)

- 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 – 2 séquences)

- 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

TOURISME / HOTELS / RESTAURANTS / CAFES / TRAITEURS / RETAIL

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

SEQUENÇAGE FOAD

- **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.

Les temps distanciels sont animés en format synchrone (classe virtuelle) ou asynchrone (plateforme e-learning). Chaque séquence distancielle intègre au moins une activité pédagogique interactive (quiz, étude de cas, mise en situation) d'une durée moyenne d'environ 15 minutes, afin de garantir l'implication et la consolidation des acquis à distance.

En distanciel synchrone, des temps de pauses réguliers entre les séquences et suivant les activités pédagogiques favorisent la récupération mentale des participants, leur assimilation des connaissances et compétences, les interactions sociales entre les participants, et l'amélioration de leur performance en restant alertes et engagés tout au long de la formation. Nous préconisons un temps synchrone d'au moins 50%, afin d'ancrer les apprentissages dans la pratique et de renforcer les échanges directs avec le formateur et entre pairs.

METHODES MOBILISEES

- **Utilisation de méthodes pédagogiques expositives, interrogatives et actives variées qui permettent d'enrichir l'expérience d'apprentissage, rendant la formation efficace et agréable pour les participants** (engagement, adaptation aux différents styles d'apprentissage, stimulation de la créativité, réduction de la fatigue cognitive, acquisition, développement et actualisation des connaissances et compétences...) : apports théoriques, travaux de groupe, études de cas, jeux de rôle, ateliers pratiques, discussions dirigées, apprentissage par projet, démonstrations, brainstorming, feedback, évaluations...
- **Supports et ressources pédagogiques qui permettent de créer des environnements d'apprentissage riches et variés répondant aux besoins et aux préférences des participants** : présentation, tableau blanc, affiches, graphiques, fiches de travail, brochures, articles, études de cas, jeux éducatifs, parc informatique avec les licences logiciels nécessaires, sondages, quiz, vidéo tutoriel, écran de projection, applications web, plateforme en ligne...
- **Accompagnement et assistance pédagogiques permettant de structurer l'apprentissage et de le rendre interactif et soutenant, grâce à l'animation de l'ensemble des séquences par un formateur référent** : accueil en formation, introduction, suivi individualisé, adaptation aux besoins, encadrement du groupe, encouragement, gestion du stress, utilisation de ressources pédagogiques, activités pratiques, évaluations, feedback, suivi post-formation...

MODALITES TECHNIQUES ET D'ACCES

- **Accès à la formation** : Les participants peuvent s'inscrire auprès de nos équipes dans la limite des places disponibles jusqu'à la veille de la formation ; l'employeur doit néanmoins tenir compte des délais imposés par un tiers payeur le cas échéant.
L'assistance technique et administrative en amont et au démarrage de la formation est assurée par notre équipe administrative et de coordination (convention, convocation, règlement intérieur, accueil physique et numérique...). Elle reste également disponible durant et post-formation par mail et téléphone (du lundi au vendredi de 9h à 18h) pour assurer le suivi de l'exécution (attestation, facturation, réclamations...). Si l'aide n'est pas immédiate, une réponse est apportée dans les 48h ouvrées.
- **Lieu, équipements et matériel** : Les espaces de formation ASFOREST, entièrement équipés (écrans, tableaux blancs, parc informatique, accès internet...), sont aménagés pour favoriser l'interaction et le confort des participants, dans des locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite.
En matière d'accessibilité plus précisément, nous invitons tous les participants à nous faire part de toute demande d'adaptation afin que nous puissions y répondre en amont de l'entrée en formation.
Si la formation se déroule en dehors du centre de formation (dans l'entreprise par exemple), l'employeur s'engage à mettre à disposition de ses salariés tous les moyens nécessaires pour suivre sa formation dans les bonnes conditions.

MODALITES D'EVALUATION ET SUIVI DE L'ACTION

Evaluations pédagogiques : *Les coûts des évaluations sont inclus dans le coût global du parcours.*

- **Positionnement [en ligne]** : Evaluation des connaissances et compétences en amont de la formation permettant le cas échéant d'adapter le parcours de formation et de proposer un accompagnement individualisé.
- **Continue** : Evaluation entre les séquences suivant progression pédagogique permettant de vérifier la compréhension et l'assimilation des connaissances et compétences et feedback continu pour amélioration des apprentissages.
- **Finale [en ligne]** : Evaluation des connaissances et compétences à l'issue de la formation permettant d'évaluer leur acquisition et de définir le cas échéant un accompagnement individualisé.

Suivi post-formation :

- Le stagiaire reçoit une attestation de fin de formation et sur demande employeur un relevé de présence peut également être établi.
- Enquête de satisfaction auprès des participants (à chaud à l'issue de la formation et à froid 3 mois après la fin de la formation) et auprès des employeurs permettant de mesurer la qualité de la formation et l'atteinte des objectifs.