

## PROGRAMME DE FORMATION

# Lutter contre la discrimination : CCN de la restauration rapide

---

**DURÉE :** 2 jours | 14 heures

**MODALITÉ D'ORGANISATION :** Mixte

## Informations

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier et comprendre le cadre légal de la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes.
  - Sensibiliser et impliquer l'équipe dans une démarche d'inclusion.
  - Appliquer les dispositions spécifiques de la CCN de la restauration rapide.
  - Mettre en place des actions de prévention et de communication interne.
  - Détecter et prévenir les comportements discriminatoires ou inappropriés.
- 

### PRÉREQUIS

Aucun prérequis.

---

### ACCESSIBILITÉ

Si vous êtes en situation de handicap, merci de nous contacter afin que nous puissions vous accompagner et vous orienter au mieux dans votre demande et vos démarches.



## Modalités pédagogiques

### MODALITÉS

Formation dispensée en présentiel ou à distance, sur demande, par un formateur expert dans ce domaine.

Pédagogie active et participative : apports théoriques, échanges, cas pratiques, quiz et mises en situation.

Ressources pédagogiques : paperboard, vidéoprojecteur ou écran TV, contenus multimédias et vidéos.

Programme, supports et fiches pratiques remis aux stagiaires. Supports pédagogiques utilisés : vidéos, documents PDF, PowerPoint et quiz.

---

### MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE SUIVI

Avant la formation : audit des besoins et du niveau

À la fin de la formation : évaluation de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur

Formation qualifiante : attestation de fin de formation (appelée « certificat de réalisation »)

## Contenu pédagogique

### 01 - Introduction et tour de table

- Présentation des étapes et thématiques abordées : sommaire du module/parcours de formation.
- Validation des objectifs avec chaque apprenant.
- Tour de table guidé : échanges et positionnement des acquis et des besoins de chacun.

### 02 - Comprendre les discriminations au travail

- Définitions et typologie des discriminations (directes, indirectes) : conséquences sur l'individu, l'équipe et l'entreprise.
- Témoignages et exemples concrets en restauration rapide : atelier, identifier les situations discriminatoires dans des cas pratiques.
- Cadre légal français et obligations de l'employeur : code du travail et Code pénal (interdictions, sanctions).
- Notions de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes.
- Responsabilités du manager et de l'employeur : étude de cas, analyse d'un jugement lié à la discrimination.

### 03 - Spécificités de la CCN de la restauration rapide

- Spécificités de la CCN de la restauration rapide : présentation des articles de la CCN relatifs à l'égalité et à la non-discrimination.
- Obligations et protections particulières dans la restauration rapide.
- Articulation avec le droit du travail général : travail en sous-groupes, application de la CCN à des cas concrets.
- Prévenir et détecter les comportements à risque : signaux faibles et comportements révélateurs.
- Outils de prévention (charte, affichage obligatoire, entretiens).
- Le rôle du manager comme référent de proximité : jeux de rôle, détecter et intervenir sur une situation sensible.

### 04 - Sensibiliser et impliquer les équipes

- Sensibiliser et impliquer les équipes : techniques de communication inclusive.
- Animation d'ateliers de sensibilisation auprès des équipes.
- Mobiliser les collaborateurs autour des valeurs d'égalité et de respect.
- Atelier : préparer un mini-briefing de sensibilisation à destination de l'équipe.
- Mettre en place des actions correctives et un suivi.
- Procédure interne en cas de signalement (écoute, enquête, traitement).
- Coopération avec les représentants du personnel et RH.
- Élaboration d'un plan d'action managérial anti-discrimination.

### 05 - Sensibiliser et impliquer les équipes : mise en pratique

- Étude de cas : élaboration collective d'un protocole de prévention adapté au secteur.
- Conclusion et évaluation.
- Évaluation des acquis.
- Quiz de fin de module (cadre légal, CCN, obligations managériales).
- Évaluation en continu lors des mises en situation.
- Auto-positionnement avant/après la formation : supports remis,.

- Guide pratique du manager inclusif.
- Synthèse du cadre légal et des obligations CCN : modèle de plan d'action anti-discrimination.

## **06 - Valider les acquis et clôturer la formation**

- Bilan et évaluation finale de la formation.
- Enquête de satisfaction à chaud.

### **Modalités d'évaluations**

- Évaluation en continu de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur lors de mises en situation et cas pratiques.
- Évaluation des acquis : Quiz/QCM de fin de module.
- Auto-positionnement avant et après la formation.