

FF56-25

RH

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Cadre légal et spécificités de la CCN de la Restauration Rapide

Public concerné : toute personne souhaitant participer à la lutte contre la discrimination

Prérequis : Aucun prérequis nécessaire

Mise en œuvre : Formation en distanciel

Durée : 14H

Tarif : 900 Euros HT.
550 Euros HT. Tarif adhérent
2200 Euros HT. Intra

Formacode : 33055

Nombre de stagiaires : 3 pers. minimum, 12 pers. Maximum

Personnes en situation de handicap : Adaptations possibles de conditions d'accueil et d'animation selon besoin(s) spécifique(s), merci de nous contacter

Dates, ville, accès : Sur demande via www.reso-formation.fr

Inscription : Merci de nous faire part de votre demande via la fiche formation concernée (formulaire d'inscription à compléter) sur www.reso-formation.fr RESO formation s'engage à vous répondre dans les 72 heures suivant votre demande et à débiter la prestation dans les 1 à 2 mois à compter de l'acceptation de la prise en charge du dossier.

Mise À jour : Octobre 2025



Lutter contre les discriminations

Cadre légal et spécificités de la CCN de la Restauration Rapide

OBJECTIF(S) DE FORMATION

Cette formation a pour objectif principal de permettre aux professionnels de la restauration rapide de comprendre, prévenir et agir efficacement contre les discriminations dans leurs pratiques de recrutement et de management, en s'appuyant sur le cadre légal et des outils concrets favorisant l'inclusion.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ❖ S'approprier le cadre légal et spécificités de la CCN de la Restauration Rapide
 - Comprendre le cadre légal anti-discrimination applicable dans la restauration rapide
 - Identifier les 27 critères reconnus par la loi.
- ❖ Sensibiliser et impliquer tous les acteurs pour favoriser l'inclusion et lutter contre la discrimination, le harcèlement et les agissements sexistes
 - Repérer les situations à risque dans le recrutement, l'intégration ou la gestion du personnel,
 - Adapter ses pratiques RH et managériales pour garantir l'égalité de traitement au sein de l'établissement,
 - Identifier et corriger les biais inconscients dans le recrutement et la gestion d'équipe,
 - Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action anti-discrimination propre à leur établissement,
 - Communiquer efficacement pour sensibiliser les équipes et instaurer une culture d'inclusion et de respect.

PROGRAMME DE FORMATION

- Tour de salle virtuelle : présentation des participants, attentes et motivations
- Présentation des objectifs pédagogiques

Cadre légal et obligations de l'employeur (1h30)

- ❖ Présentation des textes clés : Code du travail (articles L1132-1 et suivants), Code pénal, lois 2008 et 2016
- ❖ Responsabilités de l'employeur et sanctions encourues
- ❖ Exemples concrets issus de la restauration rapide (annonces discriminantes, entretiens non conformes)

Identifier les discriminations dans le recrutement (2h30)

- ❖ Analyse d'annonces et de grilles de sélection
- ❖ Étude des questions interdites et des formulations à éviter
- ❖ Étude de cas "Annonce 1" tirée du support de formation
- ❖ Étude de cas asynchrone : identification des éléments discriminants dans une procédure de recrutement

Recrutement inclusif et biais inconscients (2h)

- ❖ Décryptage des stéréotypes et biais cognitifs
- ❖ Jeux de rôle : entretiens fictifs, débriefing collectif et reformulation des pratiques

Prévention et pratiques inclusives au travail (1h30)

- ❖ Discriminations internes : évolution, affectation, conditions de travail, harcèlement
- ❖ Communication interne, sensibilisation et médiation

Cas pratiques et retours d'expérience (1h30)

- ❖ Études de situations réelles issues du terrain
- ❖ Élaboration de solutions concrètes

Plan d'action anti-discrimination (3h)

- ❖ Construction d'un plan d'action pour son établissement.
- ❖ Définition des indicateurs de suivi et des responsables
- ❖ Présentation des plans d'action en sous-groupes

Evaluations (2h)

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

La formation en distanciel se déroulera dans le respect du programme de formation qui aura été préalablement remis aux stagiaires, et ce, suivant une alternance d'exposés théoriques et de cas pratiques.

- ❖ Remise des supports de formation existants et outils aux entreprises et/ou salarié(s)
- ❖ Remise des modèles d'outils présentés
- ❖ Mise en pratique à partir des situations et expériences des participants
- ❖ Analyse des mises en situation par l'ensemble du groupe : réussites et axes de progrès
- ❖ Partages et échanges entre participants pour trouver ensemble les solutions

VALIDATION DES COMPÉTENCES

Une évaluation de compétences en ligne en début et en fin de formation qui peut prendre différentes formes selon le contenu de la formation suivie : Tests d'évaluation des acquis, cas pratiques, mises en situation, qui permettront de vérifier si les principes essentiels découlant de la formation ont bien été acquis par chacun d'entre eux.

- ❖ Auto-positionnement en début de session
- ❖ Évaluation des acquis en fin de session
- ❖ Évaluation à chaud de satisfaction de la formation
- ❖ Certificat de réalisation