ACCoRI FORMATION
Apprentissage de Compétence et de Connaissance par des Raisonnements Innovants
N°1 Les Meynis — 43620 Saint-Pal-de-Mons
SIRET 838 047 462 00018 — Déclaration d'activité 84430347443 (ne vaut pas agrément de l'État) — Qualiopi 2021/91660.2

N° SIRET	N° ACTIVITÉ	CERTIFICATION QUALIOPI
838 047 462 00018	84 43 03474 43 — ne vaut pas agrément de l'État	N° 2021/91660.2

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Femmes – hommes

Situation d'ACCoRI au regard de l'accord égalité et de l'index · Engagements volontaires

Élément	Information
Référence	ACC-RH-02 — v1.0 —2026
Validation	Nathalie DAS NEVES, Directrice
Effectif retenu	*2*
Diffusion	Salariés, dossier de preuves, réponses aux appels d'offres

1. Obligations applicables selon l'effectif

Obligation	Seuil d'application	Situation d'ACCoRI
Égalité de rémunération femmes – hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale (art. L3221-2 C. trav.)	Tous les employeurs	Applicable
Information des salariés sur les dispositions relatives à l'égalité de rémunération (art. L3221-1 et suivants, R3221-2)	Tous les employeurs	Applicable — affichage ou information par tout moyen (annexe 1)
Interdiction des discriminations, dont celles liées au sexe (art. L1132-1)	Tous les employeurs	Applicable
Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (art. L1153-5, L1142-2-1)	Tous les employeurs	Applicable — document ACC-SST-02
Accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (art. L2242-1 et suivants, L2242-8)	Entreprises d'au moins 50 salariés	*[Non applicable (effectif < 50)]*
Index de l'égalité professionnelle, publication et déclaration (art. L1142-8, D1142-2 et suivants)	Entreprises d'au moins 50 salariés	*[Non applicable (effectif < 50)]*
Transparence salariale (directive (UE) 2023/970)	Selon la loi de transposition française	*la directive devait être transposée au plus tard le 7 juin 2026 ; contrôler les obligations applicables aux petites entreprises (information sur les rémunérations à l'embauche, droit à l'information)]*

Réponse type aux questionnaires des acheteurs : « ACCoRI Formation compte *2* salariés et n'est donc pas soumise à l'obligation d'accord ou de plan d'action sur l'égalité professionnelle ni à la publication de l'index de l'égalité professionnelle, réservées aux entreprises d'au moins 50 salariés. Elle applique les obligations générales d'égalité de rémunération, de non-discrimination et de prévention du harcèlement, et a formalisé des engagements volontaires (document ACC-RH-02). »

2. Engagements volontaires d'ACCoRI

Domaine	Engagement	Indicateur de suivi
Recrutement et sélection des intervenants	Critères de sélection écrits, fondés sur les compétences et les qualifications ; offres rédigées de façon neutre	Part de femmes et d'hommes parmi les candidats et les recrutés
Rémunération	Grille de rémunération des intervenants identique à mission égale, quel que soit le sexe ; revue annuelle des écarts	Écart de rémunération à mission égale (objectif : 0 %)
Formation et évolution	Accès égal à la formation continue et aux missions (formation, conseil, coordination)	Heures de formation par personne, par sexe
Articulation vie professionnelle – vie personnelle	Planification anticipée des sessions, télétravail (ACC-RH-01), prise en compte des contraintes parentales et d'aidant	Demandes d'aménagement acceptées / reçues
Parentalité	Maintien du lien et entretien de retour après un congé maternité, paternité, d'adoption ou parental	Entretiens de retour réalisés
Prévention	Information de tous sur le harcèlement et les agissements sexistes, procédure de signalement	Émargement des accusés de réception ACC-SST-02
Contenus de formation	Scénarios de simulation et supports relus pour éviter les stéréotypes de genre (check-list ACC-RSE-08, G4)	Supports contrôlés

3. Tableau de suivi annuel

Tableau simplifié, inspiré des indicateurs de l'index mais adapté à la taille d'ACCoRI. Il n'a pas de valeur réglementaire ; il sert à objectiver les engagements. Les données individuelles restent confidentielles ; seuls les résultats agrégés sont communiqués.

Indicateur	Femmes	Hommes	Commentaire
Effectif salarié au 31/12	*2*	0	
Intervenants réguliers (salariés et indépendants)	0	2	
Rémunération moyenne à mission / poste égal	20-25 /H/brut	*65/H/Brut*	Écart : *40 euros*
Augmentations individuelles accordées dans l'année	0	0	
Répartition dans les fonctions de direction et de coordination	1	0	

Annexe 1 — Information des salariés sur l'égalité de rémunération

Conformément à l'article R3221-2 du Code du travail, les articles L3221-1 à L3221-7 du Code du travail relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont portés à la connaissance des salariés et des candidats à l'embauche.

Article L3221-1
Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Article L3221-2
Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L3221-3
Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L3221-4
Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article L3221-5
Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L3221-6
Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.
Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

Article L3221-7
Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision

d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.
La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Article R3221-1
L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L. 3221-6. Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix. En cas de mise en œuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R. 2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

Article R3221-2
Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

Source : Code du travail, version en vigueur au 25/09/2026 (Légifrance).

Principe essentiel (article L3221-2) : tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Concrètement, deux personnes qui occupent le même poste, ou des postes demandant des connaissances, une expérience, des responsabilités et une charge physique ou nerveuse comparables (article L3221-4), doivent percevoir la même rémunération, quel que soit leur sexe. La rémunération comprend le salaire de base et tous les avantages et accessoires : primes, avantages en nature, etc. (article L3221-3).