

Les accords « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » en Auvergne-Rhône-Alpes en 2023



Publication en janvier 2026

Table des matières

Historique de l'égalité professionnelle dans les accords d'entreprise en France	4
Cadrage juridique de la négociation des accords d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes	7
I - Approche quantitative	9
Résultats.....	9
II - Approche qualitative	14
Embauche.....	15
Formation.....	17
Rémunération.....	18
Classification, qualification, promotion.....	19
Santé et sécurité.....	20
Conditions de travail.....	23
Conciliation vie professionnelle et vie personnelle et familiale.....	24
Source et méthodologie.....	25
Annexe :	29
Dernières publications du SESE	31

L'objectif de cette étude est de livrer une vision quantitative et qualitative des accords signés en 2023 en Auvergne-Rhône-Alpes (ARA) et résultant des négociations sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, dans l'objectif d'améliorer la qualité des futurs accords. Elle correspond à une demande de la référente égalité du pôle Travail de la DREETS ARA¹.

Après un bref historique des principaux textes juridiques relatifs à l'égalité professionnelle en France, nous ferons un rappel de leur cadre juridique actuel. Nous ferons ensuite, dans une première partie, une analyse quantitative des accords signés en ARA en 2023, puis une analyse qualitative d'un échantillon de ces accords, par domaine². Les détails de la méthodologie seront abordés à la fin de l'étude.

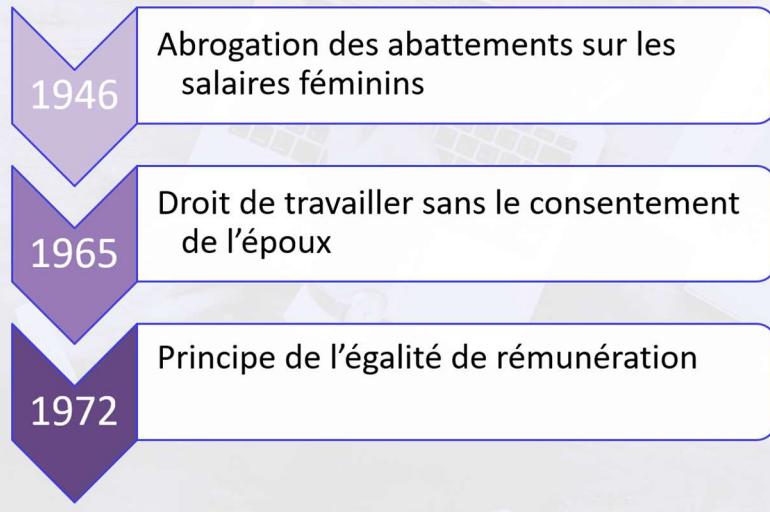
¹ Elle a fait l'objet d'une présentation en séminaire le 11/12/2025 organisé par les référentes égalité des pôles travail et emploi-entreprises-cohésion sociale de la DREETS ARA, en présence de la DRDFE, de DDETS/DDETSPP et DDFE de la région.

² Embauche, formation, rémunération, Classification, qualification, promotion, santé et sécurité au travail, conditions de travail, conciliation vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Historique de l'égalité professionnelle dans les accords d'entreprise en France

L'égalité professionnelle est le fruit d'une histoire.

Chronologie de l'égalité professionnelle

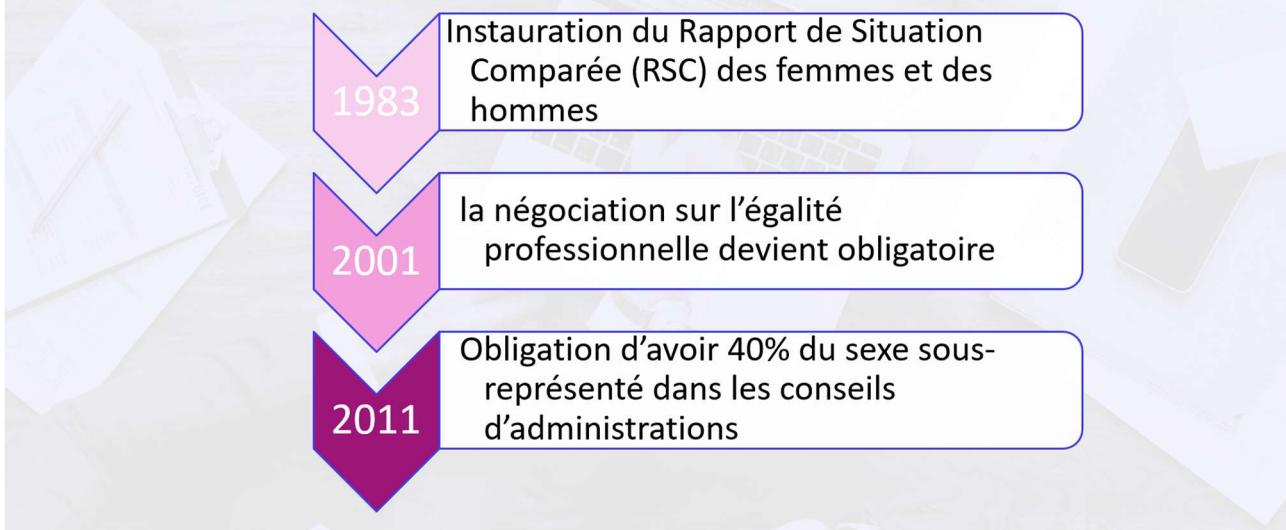


En **1946**, le ministre du Travail, Ambroise Croizat, signe l'arrêté “portant abrogation des dispositions relatives aux abattements autorisés pour les salaires féminins.”

La même année, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est inscrit dans le préambule de la Constitution.

La loi du 22 décembre **1972** consacre le principe de l'égalité de rémunération « pour un même travail ou un travail de valeur égale ».

Chronologie de l'égalité professionnelle



En **1983**, Yvette Roudy, ministre des droits de la femme, fait adopter la loi concernant l'égalité professionnelle. Elle modifie le code du travail qui consacre pour la première fois un chapitre particulier sur l'égalité professionnelle. Cette loi prévoit notamment :

- l'interdiction de toute mention ou considération se rapportant au sexe dans le domaine professionnel ;
- le recours possible à des actions positives afin d'obtenir une égalité réelle ;
- l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ;
- la définition de la notion de travail de valeur égale³.

En **2001**, La loi dite Génisson rend obligatoire la négociation sur l'égalité professionnelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

En **2011**, l'adoption de la loi dite Copé-Zimmermann prévoit l'instauration d'un quota minimum de 40% du sexe sous-représenté dans les conseils d'administrations des entreprises de plus de 1 000 salariés.

³ "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".

Chronologie de l'égalité professionnelle



La loi de **2014** pour « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » renforce les obligations de négociation et de transparence et les sanctions pour les entreprises ne les respectant pas.

En **2018**, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » introduit « l'index de l'égalité hommes femmes », un outil de mesure obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Il évalue les écarts de rémunération, les augmentations, les promotions, etc., sur 100 points. Des sanctions sont prévues pour les entreprises avec un index inférieur à 75/100 au 1er mars 2022.

La loi du 24 décembre **2021** dite Loi Rixain prévoit notamment l'instauration d'un quota de 30% du sexe sous représenté parmi les cadres dirigeants ainsi qu'au sein des instances dirigeantes des entreprises.

Cadrage juridique de la négociation des accords d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes

Les entreprises sont tenues de mener des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le code du travail rend obligatoire la négociation en entreprise de ces actions, qui doivent être inscrites dans les accords d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La négociation de ces accords doit être engagée tous les quatre ans par l'employeur dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives des salariés.

Cette obligation de négociation est indépendante du nombre de salariés de l'entreprise.

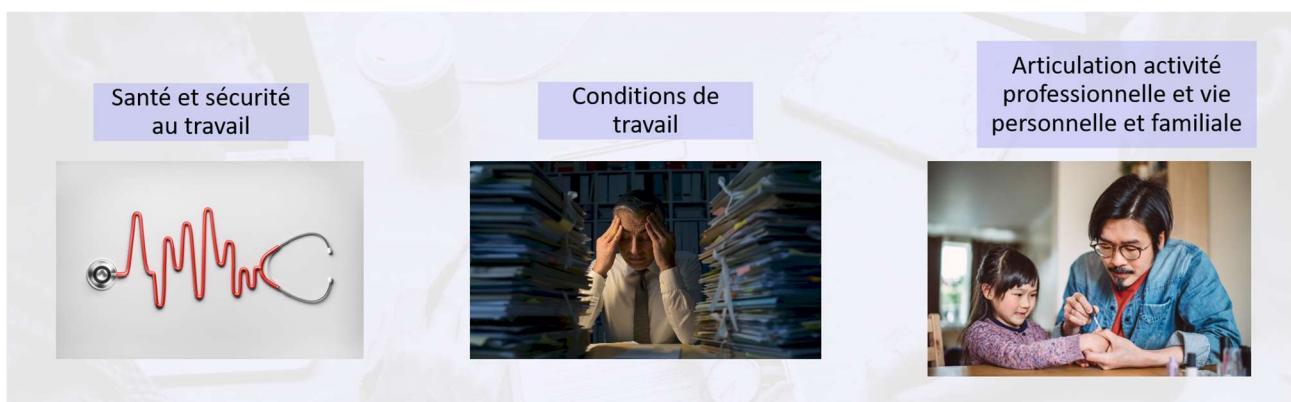
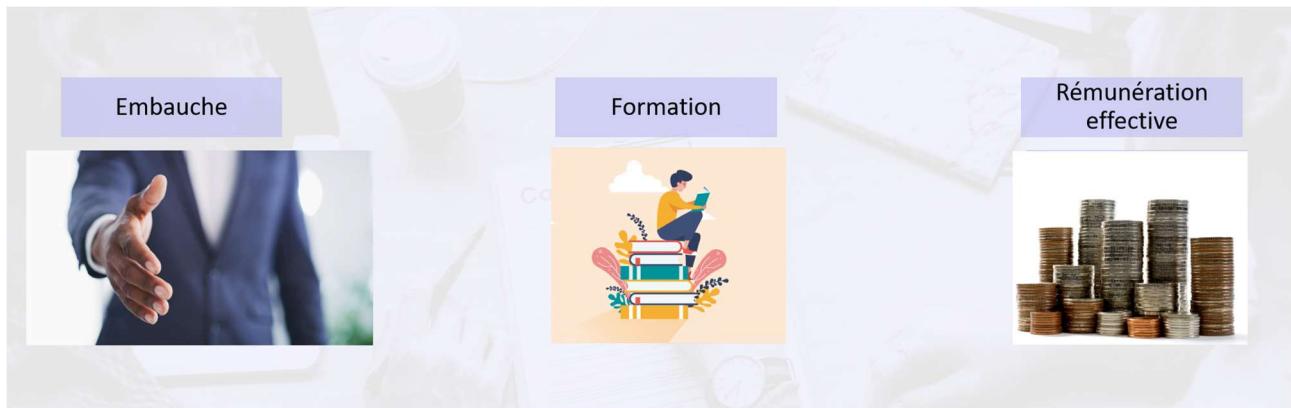
Si aucun accord n'est trouvé ou s'il n'y a pas de délégués syndicaux, l'employeur doit mettre en place un plan d'action.

L'accord est négocié tous les ans si les syndicats et l'entreprise ne s'entendent pas.

A partir de 50 salariés, toutes les entreprises, même sans organisations représentatives, doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

Ces dispositions s'appliquent aux employeurs de droit privé, aux établissements publics industriels et commerciaux et aux établissement public à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Les domaines de la négociation sont choisis parmi la liste suivante, la rémunération effective étant un domaine obligatoire :



L'entreprise de moins de 300 salariés doit choisir 3 domaines d'action parmi cette liste, et celle de plus de 300, 4 domaines.

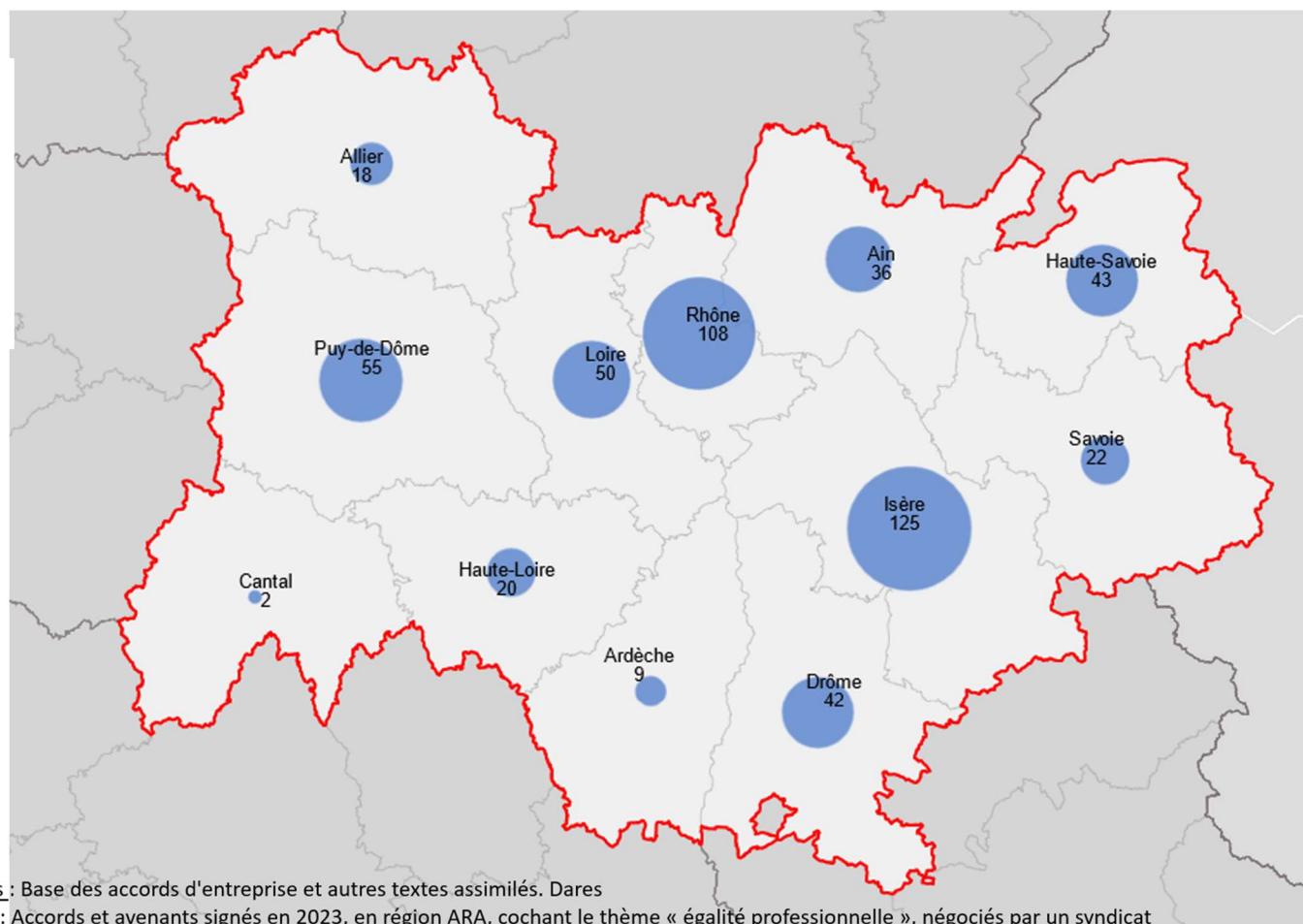
I - Approche quantitative

Résultats

Les résultats de l'analyse quantitative seront exposés dans l'ordre suivant : répartition des entreprises signataires par département, les secteurs d'activité signataires, les thèmes traités dans les accords, les syndicats signataires.

La méthodologie utilisée est présentée en fin d'étude, à la page 25.

Répartition de 530 entreprises signataires par département en 2023 en ARA



Voici la répartition par département des entreprises signataires d'un accord égalité femme-homme en 2023. On constate en 2023 une surreprésentation de l'Isère ou une sous-représentation du Rhône par rapport à leur poids habituel sur des indicateurs communs, comme le nombre d'entreprises

Principaux secteurs d'activité signataires en 2023 en ARA (70% du total sont représentés ici)

nombre d'entreprises	
52	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
49	Transports et entreposage
44	Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement
34	Activités pour la santé humaine
30	Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.
26	Construction
22	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques
21	Activités financières et d'assurance
20	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques
16	Industrie chimique
15	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
15	Activités de services administratifs et de soutien

Sources : Base des accords d'entreprise et autres textes assimilés. Dares

Champs : Accords et avenants signés en 2023, en région ARA, cochant le thème « égalité professionnelle », négociée par un représentant syndical

70% des entreprises signataires sont concentrées dans 13 secteurs d'activité sur 38.

On retrouve aussi bien des secteurs du tertiaire que de l'industrie et de la construction.

NCA signifie « non classé ailleurs » (équipements pour le transport, l'emballage, le pesage, la manutention ...)

Thèmes traités dans les accords d'égalité professionnelle en 2023 en ARA

Egalité salariale F/H

619

Non discrimination - Diversité	QVT, conciliation vie personnelle/vie professionnelle	Autres dispositions d'égalité professionnelle
95	353	378

Sources : Base des accords d'entreprise et autres textes assimilés. Dares

champ : Accords et avenants signés en 2023, en région ARA, cochant le thème « égalité professionnelle », négociés par un syndicat

Les accords peuvent traiter différents thèmes, qui sont recensés dans la base de la DARES.

Récemment, dans l'applicatif de saisie des accords par les entreprises, le thème : « Egalité professionnelle Femmes / Hommes, » a été divisé en 4 nouvelles déclinaisons, à cocher ou non par l'entreprise. La DARES corrige ces choix en fonction du contenu des accords :

- égalité salariale,
- non-discrimination, diversité
- QVT (qualité de vie au travail) et conciliation vie personnelle et vie professionnelle
- Autres dispositions d'égalité professionnelle (santé et sécurité au travail, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, etc.)

Tous les accords cochent le thème de l'égalité salariale car il est obligatoire de traiter le domaine de la rémunération.

Un accord peut cocher un ou plusieurs autres thèmes : donc on ne retrouvera pas notre chiffre de 619 accords si l'on additionne tous les thèmes.

Parmi les autres thèmes, « non-discrimination » est le moins traité.

« QVT et conciliation vie professionnelle vie personnelle » est traité dans plus de la moitié des accords.

« Autres dispositions d'égalité professionnelle » est le plus traité, probablement car il regroupe toutes les thématiques non traitées précédemment.

Thèmes traités dans les accords d'égalité professionnelle en fonction de la taille de l'entreprise en plus du thème égalité salariale en 2023 en ARA

Effectifs de l'entreprise	thèmes traités		
	Non discrimination - Diversité	QVT, conciliation vie personnelle/vie professionnelle	Autres dispositions Egalité professionnelle
Moins de 50 salarié.e.s	9%	48%	50%
50 à 299	18%	57%	63%
300 à 999	14%	63%	57%
1000 salarié.e.s et +	11%	55%	68%

Sources : Base des accords d'entreprise et autres textes assimilés. Dares

champ : Accords et avenants signés en 2023, en région ARA, cochant le thème « égalité professionnelle », négociés par un syndicat

Note de lecture : la première ligne signifie que parmi les accords signés par des entreprises de moins de 50 salariés, 9% cochent le thème « Non-discrimination-diversité », 48% « QVT et conciliation vie personnelle, vie professionnelle », 50% « Autres dispositions d'égalité professionnelle ». Les lignes ne sont pas égales à 100% car un accord peut cocher plusieurs thèmes.

On n'observe pas de différence notable dans le choix des thèmes traités selon la taille de l'entreprise.

Syndicats signataires des accords et avenants en 2023 en ARA

Syndicat signataire :	CGT	CFTC	CFDT	CFE-CGC	FO	Autres	SOLIDAIRES-SUD	UNSA
nombre d'accords signés	271	83	332	151	168	26	49	51
en %	24,0%	7,3%	29,4%	13,4%	14,9%	2,3%	4,3%	4,5%

Sources : Base des accords d'entreprise et autres textes assimilés. Dares

champ : Accords et avenants signés en 2023, en région ARA, cochant le thème « égalité professionnelle », négociés par un syndicat

agrégation des résultats enregistrés par les organisations syndicales sur le cycle 2021-2024	22,2%	9,6%	26,6%	13,0%	14,9%	3,6%	3,8%	6,5%
--	-------	------	-------	-------	-------	------	------	------

Sources : ministère du travail et des solidarités : Représentativité syndicale et patronale : les résultats de la mesure d'audience 2025

champ : résultats des élections 2021-2024 agrégés.

Note de lecture : sur tous les accords signés, la CGT en a signé 24% , la CFTC, 7,3%, la CFDT, 29,4%, etc.

Les chiffres de cette diapositive sont à prendre avec précaution car tous les syndicats ne sont pas présents dans toutes les entreprises.

On ne retrouvera pas le nombre 619 car un accord peut être signé par plusieurs syndicats.

Le second tableau correspond à la représentativité syndicale **nationale** en 2025. Il est fourni à titre indicatif. Les proportions des syndicats signataires des accords en ARA (en dépit de leur présence non systématique dans ces entreprises) et leur représentativité nationale sont proches.

Syndicats signataires par thèmes en 2023 en ARA

Signé par	CGT	CFTC	CFDT	CFE-CGC	FO	Autres	SOLIDAIRES-SUD	UNSA	TOTAL
Egalité salariale F/H	22%	7%	28%	13%	14%	10%	2%	4%	100%
Non discrimination - Diversité	23%	5%	24%	14%	16%	11%	2%	5%	100%
Autres dispositions Egalité professionnelle	22%	7%	27%	14%	14%	10%	2%	4%	100%
QVT, conciliation vie perso vie pro	23%	7%	27%	13%	15%	10%	2%	5%	100%

Sources : Base des accords d'entreprise et autres textes assimilés. Dares

champ : Accords et avenants signés en 2023, en région ARA, cochant le thème « égalité professionnelle », négociés par un syndicat

Note de lecture : parmi les accords traitant l'égalité salariale, 22% ont été signés par la CGT, 7 % par la CFTC, 28% par la CFDT, etc. On ne constate pas de thème dominant selon les organisations syndicales.

II - Approche qualitative

Outre de disposer de données quantitatives de cadrage, l'objectif de cette étude visé par la commanditaire était d'identifier des accords « comportant des mesures novatrices en matière d'égalité professionnelle, en vue d'alimenter les actions à promouvoir dans de futurs accords ». Afin de répondre à cette commande, et d'analyser un grand corpus de textes dans le temps imparié, nous avons utilisé l'Intelligence Artificielle Générative en suivant une méthodologie explicitée en fin d'étude. (cf page 26).

Nous allons maintenant exposer les résultats qualitatifs de l'étude, basés sur une analyse des accords d'égalité professionnelle.

Chaque domaine (Embauche, formation, rémunération, classification, qualification, promotion, santé et sécurité au travail, conditions de travail, conciliation vie professionnelle et vie personnelle et familiale) sera évoqué en rappelant d'abord dans une page les obligations du code du travail lorsqu'il y en a, puis dans les autres pages, ce qui a été négocié en entreprise dans les accords d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

■ Obligations du code du travail :

(Attention, les articles sont résumés)

EMBAUCHE



Article L1142-1 : Interdiction de mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché

Refuser d'embaucher, muter, résilier un contrat en considération du sexe d'une personne, de sa situation de famille ou de sa grossesse

Article L1142-2 : Un décret en Conseil d'Etat détermine les emplois pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante

Article L1131-2 : Les entreprises de 300 salariés et plus ainsi que les entreprises spécialisées dans le recrutement doivent former les salariés en charge du recrutement à la non discrimination à l'embauche, au moins tous les 5 ans.

Article L1142-6 : Dans les lieux de travail, les personnes sont informées par tout moyen du texte du code pénal définissant la discrimination et ses responsabilités pénales.

■ Ce qui a été négocié :

EMBAUCHE :



Les offres d'emploi ne doivent pas freiner les candidats des deux genres : elles sont rédigées avec une formulation non genrée, voire avec l'écriture inclusive.

Avant le processus de recrutement :

On peut veiller à ce que les managers, les services RH en charge du recrutement, ainsi que les cabinets de recrutement externes soient formés à l'égalité femme/homme. Avoir conscience des biais de recrutement inconscients peut aider à améliorer la mixité dans les filières très genrées.

On peut également veiller à ce que les jurys de recrutement soient composés d'au moins 50% de femmes.

Pendant le processus de recrutement :

On peut viser un taux d'embauche de femmes d'au moins x % sur la durée de l'accord.

On peut viser un recrutement équitable avec 50 % de candidatures du groupe sous-représenté.

A candidature égale, on peut privilégier les femmes.

Favoriser les candidatures féminines :

L'organisation d'opérations de communication peut aider à favoriser la mixité des candidatures :

Les entreprises organisent des opérations de communication à l'extérieur :

Elles proposent des opérations dans les écoles, dans les universités et dans les forums de recrutement.

On trouve également dans les accords, des mesures qui concernent

Il est à noter que les dispositions du code du travail ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes

Formation

■ Obligations légales:

(Attention, les articles sont résumés)



Article L1142-1 : Nul ne peut : Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière [...] de formation [...].

LOI n° 2018-771 : Des droits à la formation doivent être octroyés de manière égalitaire entre les femmes et les hommes, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

Formation

■ ce qui a été négocié :



Assurer un égal accès des salariés à la formation :

- On peut par exemple, essayer de maintenir un écart d'accès à la formation entre hommes et femmes à moins de 5 %.
- Pour cela, on peut organiser un suivi des salariés qui ne se sont pas formés depuis une longue période pour leur proposer une solution adaptée à leur besoin.

Modalités d'organisation des formations

Afin de favoriser cet égal accès, on peut négocier les modalités d'organisation des formations :

- en e-learning,
- en horaires aménagés,
- pendant le temps de travail,
- à proximité géographique,
- en tutorat,
- en prenant en charge les frais de garde pour les femmes et pour les parents isolés.

Cibler le public

On peut créer des parcours de formation pour favoriser l'accès des femmes à des postes techniques. La mise en place de formations sur des métiers techniques au profit des candidates extérieures non qualifiées en reconversion est une mesure intéressante pour féminiser les filières non mixtes.

On peut donner la priorité de formation aux salariés revenant de congé maternité, paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation.

Rémunération effective

■ Obligations du code du travail :

(Attention, les articles sont résumés)



Article L1142-1 : Nul ne peut : Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière [...] de rémunération [...].

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 L1142-7 : L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.



Rémunération effective

■ ce qui a été négocié :

Examiner les écarts de rémunération :

Un écart de rémunération égal ou supérieur à 10% entre femmes et hommes entraîne automatiquement un examen détaillé. Si aucun critère objectif ne le justifie, le rattrapage est obligatoire dans un délai de 24 mois.

Analyse de la moyenne des augmentations au retour de congé maternité.

Rémunération : déterminer le salaire avant de rencontrer les candidats pour éviter les négociations biaisées.

A l'embauche, pas plus de 5% d'écart de salaire

Analyse de la rémunération des femmes à mi-carrière et fin de carrière

Réduire les écarts de rémunération :

Réservation d'une enveloppe budgétaire dédiée à la réduction des écarts de rémunération. Un budget dédié de 1% de la masse salariale est alloué aux repositionnements, dont la majorité vise à réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Actions correctrices sur les hauts salaires

Classification, qualification, promotion



■ Obligations du code du travail :

(Attention, les articles sont résumés)

Article L-1142-1 : Nul ne peut : 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de [...], de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L11142-11 Dans les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins mille salariés, l'employeur publie chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du présent code, d'une part, et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce, d'autre part.

■ ce qui a été négocié :

Classification :

L'entreprise s'engage à réviser les niveaux de classification des salariés cadres afin qu'ils reflètent réellement les responsabilités, l'autonomie et les fonctions exercées.

Cela vise à corriger les écarts de rémunération inexplicables, notamment ceux concentrés chez les cadres de plus de 40 ans.

Promotions :

-Suivi des promotions par sexe et rééquilibrage

-Accompagnement et coaching des femmes vers les postes à haute responsabilité pour féminiser le management et les instances dirigeantes : formation au leadership, mentorat, coaching, programmes d'accélération de carrière...

Promotion impliquant une mobilité professionnelle des parents :

En cas de mobilité entraînant un changement de résidence, l'entreprise prend en charge les frais de déménagement, verse une prime d'installation équivalente à 1,5 mois de salaire, propose un aménagement du calendrier pour concilier mutation et vie familiale, attribue une prime de 150 € bruts/mois pendant 6 mois pour frais de garde d'enfants de moins de 12 ans. Cela permet d'atténuer le frein que la charge familiale constitue dans l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Santé et sécurité

■ Obligations du code du travail :



Article L4121-1 : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels,
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Santé et sécurité

■ ce qui a été négocié :

Sécurité : Adaptation des vêtements et de l'outillage de travail selon le sexe et la morphologie.

Spécificité de la **santé** des femmes prise en compte :

Reconnaissance de l'endométriose dans les conditions de travail, congé pour menstruations incapacitantes...

Santé et sécurité : violences faites aux femmes et harcèlement



■ Obligations du code du travail :

Article L-1142-2-13: Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.



Santé et sécurité : violences faites aux femmes et harcèlement

■ ce qui a été négocié :

Politique de sensibilisation et formation à tous les niveaux hiérarchiques, à tous les agents, aux services RH.

Existence d'un correspondant / d'une ligne téléphonique, voire la mise en place d'un psychologue du travail sur site.

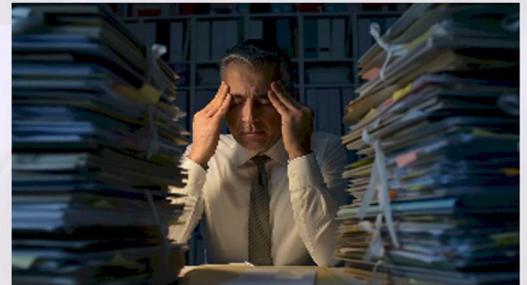


- Ce qui a été négocié :

- Traitement des demandes de mutation en cas de violences intra-familiales
- Déblocage anticipé du PEE (plan d'épargne entreprise) en cas de violences conjugales
- Possibilité de quitter son poste de travail immédiatement, en cas de danger même s'il n'est pas lié directement au travail, par exemple vis-à-vis de la venue du conjoint violent près du lieu de travail.
- Création d'une enveloppe financière annuelle pour la mise en sécurité des victimes
- Jour de congé dédié à la réalisation des démarches administratives (dépôt de plainte...)
- Aménagement d'horaires pour éviter la personne violente
- Formation pour apprendre à reconnaître les comportements qui peuvent indiquer qu'une personne est victime de violences

Conditions de travail

- ce qui a été négocié :



Expérimentation de la semaine de 4 jours pour le personnel

Lors de l'arrivée d'une femme dans une équipe masculine, l'informer de la politique de l'entreprise en matière d'égalité femmes / hommes et faire un suivi de son intégration au regard de cette politique.

Conciliation vie professionnelle et vie personnelle et familiale : grossesse et parentalité

■ Obligations du code du travail :



Article L-1142-3 : Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

- A la protection de la grossesse et de la maternité,
- A l'allaitement,
- Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Au congé d'adoption,

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Conciliation vie professionnelle et vie personnelle et familiale : grossesse et parentalité

■ ce qui a été négocié :

Accompagnement des salariés accédant à la parentalité

Maintien de salaire, pour les obligations médicales liées à la grossesse, pour les obligations de PMA...

Temps partiels rémunérés à 100% après la grossesse.

Aménagements horaires pour les obligations de PMA, les rendez-vous médicaux, extension du congé paternité, du congé après une grossesse, allongement des congés parentaux rémunérés...

Source et méthodologie

I - Partie quantitative

Les accords doivent être obligatoirement transmis à la directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP).

La base statistique des accords d'entreprise recense les textes conventionnels établis en entreprise, déposés via la plateforme TéléAccord et enregistrés par les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS). Les informations renseignées dans l'application D@ccord permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements déposant les textes, ainsi que les caractéristiques principales de ces derniers : leur nature, leurs signataires et les principaux thèmes traités. Les données sont ensuite redressées et enrichies par la Dares (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques, qui est le service statistique du ministère en charge du Travail et de l'emploi) avec d'autres sources en cas d'informations manquantes ou incohérentes.

L'analyse quantitative a été réalisée à partir de cette base dont les données ont été filtrées en fonction des objectifs de l'étude.

Pour cette étude, nous avons retenu :

- les accords et avenants traitant le thème de l'égalité professionnelle ;
- ceux qui ont été signés par un (des) représentant(s) syndical(aux) pour bien cibler les accords négociés, donc susceptibles d'être novateurs. On a donc exclu les plans d'action car ils ne sont pas négociés.
- les accords et avenants signés en 2023, dernière année disponible.

Comme les accords sont négociés une fois tous les quatre ans dans chaque entreprise, les accords signés en 2023 ne représentent pas l'ensemble des accords en vigueur cette année-là. On a exclu les accords avec un statut « anomalie » ou « supprimé ».

Après application de ces critères, la base comprend 619 accords signés en ARA en 2023.

Certaines entreprises ont signé plusieurs accords cochant le thème « égalité professionnelle » en 2023. Cela peut s'expliquer par :

- la signature de deux accords en 2023, un pour 2023 et un pour 2024 ;
- ou par le fait que, comme indiqué dans le dictionnaire des variables de la base de données : « *les accords peuvent être multi-thèmes ; les accords abordant un thème (par exemple, l'égalité*

professionnelle entre femmes et hommes) peuvent l'aborder de manière spécifique (accord spécifique égalité professionnelle) ou secondaire (par exemple, égalité professionnelle abordée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire). Le niveau d'analyse des accords, variable d'un département à l'autre, se traduit par une identification plus ou moins précise des différents thèmes. »

Cela peut donc conduire à avoir deux accords pour une seule entreprise.

II - Partie qualitative

Outre de disposer de données quantitatives de cadrage, l'objectif de cette étude visé par la commanditaire était d'identifier des accords « comportant des mesures novatrices en matière d'égalité professionnelle, en vue d'alimenter les actions à promouvoir dans de futurs accords ». Le dictionnaire fournit la définition suivante de « novateur » : « qui innove, qui introduit quelque chose de nouveau pour remplacer quelque chose d'ancien dans un domaine quelconque »⁴.

Compte tenu du volume trop conséquent d'accords signés en 2023 pour une analyse qualitative, nous avons été amenées à tirer un échantillon de la base des accords de la DARES. Aucune variable de cette base de données ne permet de capter le caractère innovant ou non d'accord. Nous avons alors cherché à objectiver au mieux ce caractère à partir des variables disponibles. Les entreprises peuvent cocher dans l'applicatif un ou plusieurs thèmes relatifs à l'égalité. Nous avons opté pour celles qui avaient coché l'ensemble de ces thèmes, pouvant laisser supposer que ces entreprises pouvaient être potentiellement plus volontaristes et de ce fait, plus novatrices sur la question de l'égalité. Ces thèmes sont les suivants :

- Egalité salariale,
- Non-discrimination, diversité,
- QVT (qualité de vie au travail) et conciliation vie professionnelle vie personnelle,
- Autres dispositions d'égalité professionnelle.

85 accords sur les 619 répondaient à ce critère.

Dans un second temps, compte tenu du nombre d'accords resté conséquent pour une lecture exhaustive et de l'échéance à respecter pour restituer l'étude, nous avons recouru à l'intelligence artificielle comme une aide à l'analyse textuelle : nous avons privilégié l'exhaustivité plutôt que de

⁴ Dictionnaire Larousse en ligne

restreindre encore le nombre d'accords à examiner pour multiplier les chances d'avoir des exemples emblématiques de mesures « innovantes » les plus nombreuses possible.

Nous avons confronté l'analyse obtenue par trois IA différentes⁵ avec notre propre analyse sur une dizaine d'accords, pour nous assurer de la solidité de la réponse de l'IA et pour sélectionner l'IA à retenir. Il s'est avéré que M365 Copilot (intelligence artificielle pour entreprise intégrée à Microsoft 365 et fournie avec l'environnement de travail de la DREETS) présentait la meilleure performance.

En parallèle, il a fallu alors déterminer le prompt le plus adéquat pour extraire les mesures qui pouvaient être considérées comme novatrices. La définition du dictionnaire ci-dessus laissant place à la subjectivité, nous avons cherché ici encore à objectiver le « caractère novateur » de mesures contenues dans les accords. Nous avons d'abord proposé à l'IA de retenir toute mesure qui irait au-delà des obligations du code du travail. Toutefois, ce prompt, alors même qu'il semblait prometteur, n'a pas produit de résultat satisfaisant. Par confrontation avec une analyse des accords concernés par nos propres soins, les résultats que l'IA considérait comme excédant le code du travail n'étaient pas synonymes d'innovation ; il s'agissait bien plutôt d'une amplification des mesures obligatoires. En résumé, le prompt confondait innovation et renforcement de mesures obligatoires.

Nous avons alors demandé à l'IA de définir l'expression « mesure novatrice dans des accords d'entreprise » selon ses critères, afin de savoir ce qu'elle recherchait dans ses réponses. L'IA retenue, Copilot, a fourni le récapitulatif suivant :

⁵ Chat GPT, version tous publics, Albert API, plateforme interministérielle d'inférence permettant aux administrations de se doter d'intelligence artificielle (IA) générative et M365 Copilot.

Type de mesure	Est-ce novateur ?	Pourquoi ?
Va au-delà de la loi	✓	Innovation par rapport au standard légal
Rare dans les accords	✓	Peu répandue = valeur ajoutée
Réponse originale et concrète	✓	Amélioration réelle
Déjà prévue par la loi	✗	Pas novateur
Très courante dans les accords	✗	Bonne pratique, mais classique

Une mesure novatrice selon l'IA M365 Copilot est donc une mesure peu répandue dans les accords, non imposée par la loi, et n'est pas déclarative, mais opérationnelle, en apportant une solution réellement nouvelle et concrète. La réponse complète de l'IA a été ajoutée en annexe.

Après plusieurs tests, le prompt qui s'est avéré le plus performant par rapport à notre problématique a été le suivant : « vois-tu dans ces mesures, une mesure qui est très favorable à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et qui est novatrice ? ». Le fait de cibler une seule mesure a en outre permis de trouver pour chaque accord, une mesure phare et non une liste d'amplifications du code du travail. Il apparaît ainsi que l'IA a ciblé en priorité des innovations et lorsqu'il n'y en avait pas, des approfondissements des obligations légales.

Les accords disponibles dans Légifrance ont permis de garantir l'anonymat des signataires, ce qui n'est pas le cas des accords disponibles dans la base mise à disposition par la DARES. Nous avons donc téléchargé les 85 accords à partir de Légifrance et les avons injectés dans l'IA.

Enfin, les 85 accords traités par l'IA ont permis de trouver une trentaine de mesures innovantes, que nous avons reclassées par domaines d'action, regroupés le cas échéant.

Enfin, des mesures intéressantes négociées en dehors de la région⁶ ont été ajoutées à cette étude régionale.

⁶ LEFRANCOIS Florence, *Négocier sur l'égalité professionnelle* ; LAMY, liaisons sociales quotidien, dossier n°123, juillet 2025.

Annexe :

Définition de l'IA concernant le caractère novateur d'une mesure d'égalité professionnelle :

You said:

Quand je te demande une mesure qui est novatrice, comment définis-tu novateur?

Copilot said:

Bonne question !

Quand je te parle d'une **mesure novatrice**, je m'appuie sur une définition précise et cohérente dans le cadre des **accords d'égalité professionnelle**. Voici comment je définis ce terme pour analyser les accords que tu me fournis.

Comment je définis une mesure **novatrice** ?

Une mesure est considérée comme **novatrice** lorsque :

1. Elle va au-delà des obligations légales ou conventionnelles

Cela signifie qu'elle n'est **pas imposée par la loi**, ni déjà prévue dans la convention collective ou les accords de branche.

Exemple :

- *Reprise à mi-temps rémunérée à temps plein* après un congé maternité (FYSOL SAS).
- La loi n'impose pas cela : c'est donc **novateur**.

2. Elle est rare ou peu répandue dans les accords d'entreprise

Je compare avec ce que l'on retrouve habituellement dans les accords égalité pro :

beaucoup reprennent des mesures classiques (neutralité dans les offres, entretien de retour, égalité salariale...), mais certaines mesures sont exceptionnelles. **Exemples :**

- Dispositif spécifique pour les femmes souffrant d'endométriose (Cosmétique Active Production)
- Formations spécialisées pour équipes RH sur les violences conjugales
- Ce sont des mesures **encore très peu présentes**, donc **innovantes**.

3. Elle propose une réponse originale ou particulièrement concrète à un besoin identifié

Il s'agit de mesures **pragmatiques**, donc non seulement déclaratives mais opérationnelles, qui apportent une solution réellement nouvelle.

Exemples :

- Financement des frais de garde pour les parents isolés en cas de déplacement professionnel (CAP)

- Mise en place d'un groupe interne d'intégration "les filles qui déchirent" (FYSOL)
 - On est dans de l'**innovation opérationnelle**, adaptée aux réalités du terrain.
-

✓ 4. Elle apporte un bénéfice notable sur un enjeu d'égalité ou de QVCT

La mesure est considérée comme novatrice si elle contribue **visiblement** à réduire un écart, prévenir une discrimination, ou soutenir les salariés dans des situations peu couvertes par le droit.

Exemple : – Garantie automatique d'augmentation au retour de maternité (CAP)
→ Impact direct sur les écarts de salaire.

! Ce qui n'est pas considéré comme novateur

Même si ce sont de *bonnes pratiques*, je ne les classe pas comme "novatrices" lorsqu'elles sont :

- légalement obligatoires
- très répandues
- uniquement déclaratives
- présentes dans la majorité des accords (ex : rédaction non genrée des offres)

Exemples :

- “A travail égal, salaire égal” → déjà dans le Code du travail
- Entretien professionnel de retour → de nombreux accords le prévoient
- Respect des critères objectifs de recrutement → standard réglementaire

Dernières publications du SESE

Accessibles sur : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Statistiques>

(Rubrique Etudes et Statistiques – Retrouver les publications)

Etudes :

La prévention de la désinsertion professionnelle dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes – GRAFF Didier, juillet 2025

Etude sur la situation des jeunes de 16 à 25 ans en Ardèche, GALMES Anne-Lise, juin 2025

Mixité dans la filière bois en Haute-Loire et dans le Puy de Dôme en 2020, SEON Martial, juin 2025

Le logement adapté en Auvergne-Rhône-Alpes – GUILLAUME Sabine (DREETS ARA), mai 2025

Jeunes inactifs ou au chômage : cinq profils, une forte influence des conditions familiales - ANTOINE Patricia, PRIVAS Christophe (Insee), SEON Martial, VAN PUYMBROECK Cyrille (DREETS ARA), BLONDON Alexandre (France Travail), septembre 2024

La situation des demandeurs et demandeuses d'emploi relevant du RSA en Auvergne-Rhône-Alpes en 2023 – GALMES Anne-Lise, septembre 2024

Les personnes de 50 ans et plus dans le Rhône au regard de l'emploi - JAKSE Christine, mai 2024

L'insertion professionnelle en Auvergne-Rhône-Alpes des stagiaires de la formation professionnelle 6 à 9 mois après leur sortie de formation – GRAFF Didier, mars 2024

Eléments sur les personnes âgées dans la Haute-Loire - GUILLAUME Sabine et JAKSE Christine (DREETS ARA), décembre 2023

Chiffres clés :

Emploi salarié et taux de chômage régional et départemental au 2^{ème} trimestre 2024 – JACOD Olivier, janvier 2026

Les difficultés de recrutement en 2023 en Auvergne-Rhône-Alpes, GILBERT Axel, octobre 2025

Inscrits à France Travail, 4^{ème} trimestre 2024, publication en janvier 2025

Demande d'emploi régionale et départementale, 1er trimestre 2024, DREETS ARA –France Travail, janvier 2024

Note de conjoncture régionale, 3^{ème} trimestre 2024, JACOD Olivier, décembre 2024

Directrice de la publication : Fabienne FOURNIER-BERAUD

Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités Auvergne-Rhône-Alpes

Service Étude, Statistique, Évaluation (SESE)

Etude réalisée par Anne-Lise Galmes

N°ISBN : **978-2-11-186003-2**

Tour Swisslife – 1, Boulevard Vivier Merle – 69443 LYON CEDEX 03

Internet : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/>