



**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Avril 2026



**Feuille de route  
2026-2030  
L'égalité entre les filles et les garçons  
dans l'enseignement agricole**



Dans un contexte où plus d'un tiers des agriculteurs-agricultrices partiront à la retraite d'ici 10 ans, les jeunes qui se forment dans l'enseignement agricole seront les forces vives de demain dont la société a besoin pour garantir notre souveraineté alimentaire.

Le monde agricole, comme l'ensemble de notre société, doit faire face à **l'influence des stéréotypes liés au genre** en tant que freins à l'accès de toutes et tous à l'ensemble des métiers et à la pleine réalisation de leurs ambitions. L'agriculture reste encore trop souvent dans l'imaginaire commun un domaine réservé aux hommes.

C'est pourquoi, les politiques éducatives en faveur de l'égalité, de la diversité et de la lutte contre les discriminations figurent parmi les priorités de l'enseignement agricole.

Déclarée « Grande cause du quinquennat » par le président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu fort de société. L'enseignement agricole est fortement engagé dans la lutte contre les stéréotypes sexués.

La Loi du 24 mars 2025 d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture prévoit plusieurs dispositions pour reconnaître et valoriser le rôle des femmes en agriculture, et poursuivre l'accroissement du nombre de femmes dans les formations qui préparent aux métiers du vivant, dont ceux de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Enfin, la loi prévoit pour les maîtres de stage et d'apprentissage, des actions de sensibilisation à l'embauche de femmes.

Le Plan d'action pour favoriser la place des femmes en agriculture présenté le 23 février 2026 au Salon International de l'Agriculture par la ministre témoigne d'une ambition forte de faire de la place des femmes en agriculture une priorité.

En parallèle, la DGER avait commandé un travail de recherche à l'ENSFEA intitulé « **Choix d'orientation dans l'enseignement agricole technique : entre émancipation et assignation de genre** ». Il a été coordonné par la chercheuse Hélène Guétat-Bernard, sociologue. L'objectif de cette étude était de mieux identifier et comprendre les mécanismes en jeu. Cette recherche-action a permis à la DGER d'engager l'élaboration d'une feuille de route spécifique à l'égalité entre les filles et les garçons dans notre système de formation et d'éducation. Il s'agit bien de lutter contre les stéréotypes et les imaginaires sur la place des femmes dans les métiers du vivant et d'offrir à tous et toutes la possibilité de s'orienter selon leurs aspirations et leurs objectifs personnels et professionnels.

La présente feuille de route propose des actions concrètes en réponse aux orientations de politique publique réaffirmées en faveur de l'égalité femmes/hommes, et intègre les préconisations de l'étude sus-mentionnée.

Une page dédiée a été créée sur ChloroFil afin de recenser toutes les informations et dispositifs de cette feuille de route.

<https://chlorofil.fr/actions/citoyennete/egalite>

## Une feuille de route en quatre axes

### Axe 1 : Faire évoluer les représentations des métiers et les processus d'orientation vers l'enseignement agricole.

A la rentrée 2024, les filles représentaient 44% des effectifs de l'enseignement agricole (dont 50% en voie scolaire) pour 56% de garçons, avec une relative stabilité sur les 10 dernières années.

Dans les formations dédiées à la production agricole, un rééquilibrage réel est à l'œuvre (en 10 ans : la part des filles a augmenté de 10% en baccalauréat professionnel « Conduite et gestion d'une entreprise agricole » et représente aujourd'hui 38% ; elle a augmenté de plus de 4% en BTSA « analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole » pour atteindre 41% aujourd'hui) mais il reste encore des efforts à faire.

L'enseignement agricole demeure impacté par les stéréotypes liés au genre et des écarts importants subsistent dans certaines filières qui sont encore « genrées », que ce soit du côté masculin, avec par exemple les filières agroéquipements ou aménagements paysagers, ou du côté féminin avec la filière services aux personnes et animation dans les territoires (SAPAT). En SAPAT, le pourcentage de fille en 2023 est de 87%.

C'est pourquoi, la lutte contre les stéréotypes de genre et en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, est un enjeu fondamental de la politique éducative de l'enseignement agricole. Cet axe est articulé autour de deux objectifs principaux :

- **Combattre les inégalités d'accès aux métiers du vivant.** Ce premier point passe par un travail important sur la représentation des métiers : montrer, prouver et convaincre que les femmes ont les compétences nécessaires et assumer des activités dans tous les domaines, et qu'il en est de même pour les garçons. Il n'existe pas d'assignation professionnelle de genre.
- **Lutter contre les discriminations de traitement entre les femmes et les hommes.** Ce deuxième point vise à lutter contre les inégalités de parcours entre femmes et hommes, fondées sur les stéréotypes, et qui sont autant de freins à la féminisation de l'agriculture. Le moment des choix d'orientation scolaire où se cristallisent les attentes, conscientes ou non, des élèves, de leur famille, et des enseignants eux-mêmes constitue en la matière une période clé.

### Axe 2 : Développer des espaces temps générateurs d'émancipation.

L'égalité entre les filles et les garçons nécessite un travail transversal car les enjeux qu'elle recouvre, concernent tous les domaines et moments de la vie de l'élève. Trois objectifs principaux sont à travailler :

- **Mettre au cœur des enseignements la lutte contre les stéréotypes de genre pour améliorer l'accessibilité et la visibilité des filles dans les établissements.**
- **Favoriser un climat scolaire égalitaire.**
- **Favoriser l'émergence d'espaces et de temps propices à l'émancipation** où chaque apprenant ou apprenante pourra être soi-même et s'exprimer.

### Axe 3 : Accompagner les acteurs du système de formation vers de nouveaux modèles de représentation.

Ce troisième axe concerne essentiellement les équipes qui accompagnent tous les jours les jeunes vers la réussite. L'égalité entre les femmes et les hommes, la promotion de la diversité et la prévention des discriminations sont des principes fondamentaux au sujet desquels les équipes doivent fortement s'impliquer. Ainsi, cet axe s'articule autour de deux objectifs :

- **Sensibiliser les personnels des établissements aux stéréotypes de genre et à l'égalité entre les sexes.** Il s'agit d'apporter des connaissances précises et actualisées sur ces thématiques pour permettre de les travailler en s'appuyant sur des faits scientifiques.
- **Améliorer la connaissance de soi pour lutter contre le système de pouvoirs qui maintient les inégalités.** Pour se débarrasser de l'influence des préjugés et des stéréotypes de genre, il est essentiel d'en prendre conscience. La transmission et la diffusion d'une culture de l'égalité passe par une réflexion sur ses pratiques et sur l'implication de toute la communauté éducative (enseignants-enseignantes, formateurs-formatrices et personnels).

### Axe 4 : Permettre un dépassement des stéréotypes au bénéfice des transitions du monde agricole.

Ce dernier axe a pour objectif de **se préparer à l'agriculture de demain** en prenant en compte l'égalité femme-homme dans le développement des nouvelles technologies et **en contribuant pleinement à l'objectif de 40% de femmes parmi les créateurs d'entreprises rurales**. Il s'agit de montrer que le monde du vivant innove et s'inscrit dans une révolution numérique et digitale, ouverte à toutes et à tous.

### **Création d'une charte « Tous Égaux » pour les établissements agricoles**

Objectifs : Valoriser les établissements et les partenaires en matière de promotion à l'égalité et à la diversité. Mettre en action les établissements.

Mise en œuvre : Demande volontaire des établissements aux autorités académiques.

Échéance : rentrée 2026

### **Critères pour obtenir la charte**

Pour obtenir la charte « Tous Égaux » l'établissement doit en faire la demande auprès des autorités académiques durant la campagne d'obtention.

Le dossier de candidature est disponible sur la page ChloroFil – Charte Tous Égaux.

Pour candidater, l'établissement doit :

- Mettre en œuvre au moins une action dans chacun des 4 axes du plan Égalité entre les filles et les garçons dans l'enseignement agricole la première année de souscription à la charte ;
- S'engager dans la procédure du double label Égalité-Diversité du MASA ;
- Fournir tous les ans un bilan des actions menées à l'autorité académique.

La charte est obtenue pour une durée de 4 ans sous réserve de présenter les bilans des actions tous les ans. Les référents Égalité en autorité académique accompagneront les établissements pour mettre en œuvre les actions et progressivement augmenter leur implication (nombre d'actions réalisées).

## Les mesures

### Axe 1 : Faire évoluer les représentations des métiers et les processus d'orientation vers l'enseignement agricole.

**Mesure 1 :** Communiquer en "dégénérant" les filières de l'enseignement agricole.

**Mesure 2 :** Renforcer les synergies avec les organisations professionnelles sur la représentation des métiers et pour améliorer l'accueil des stagiaires.

**Mesure 3 :** Offrir au sein des établissements des espaces de réflexion sur l'orientation.

**Mesure 4 :** Répondre aux ambitions professionnelles des jeunes filles.

Exemples d'actions :

#### **Une campagne de communication nationale sur le renouvellement des générations**

Objectif : Faire découvrir les métiers du vivant en changeant le regard.

Mise en œuvre : Appel à manifestation auprès des établissements d'enseignement agricole avec le pôle communication de la DGER et la DICOM

Échéance : 2026

#### **Développement du mentorat avec des entrepreneuses du vivant.**

Objectif : Accompagner les filles dans la formation et l'installation par le partage d'expérience.

Mise en œuvre : Création d'un pôle d'entrepreneuses du vivant pour un accompagnement des jeunes filles pendant leur scolarité vers l'installation.

Échéance : 2026

#### **Une sensibilisation obligatoire des maîtres de stage et d'apprentissage pour favoriser l'embauche de femmes**

Objectif : Favoriser l'embauche de femmes en stage et les accueillir dans de bonnes conditions

Mise en œuvre : Programme-type de sensibilisation établi au niveau national à décliner en établissement

Échéance : rentrée scolaire 2026

## Axe 2 : Développer des espaces et des temps générateurs d'émancipation.

**Mesure 6 :** Renforcer la confiance des filles dans leurs capacités.

**Mesure 7 :** Poursuivre le travail de lutte contre les stéréotypes de genre, et sur toutes les formes de discriminations sexistes et/ou liées au genre (lutte contre les violences sexistes et sexuelles, LGBT phobies...), dans et hors la classe.

**Mesure 8 :** Améliorer l'accessibilité et la visibilité des filles vers et dans l'établissement.

**Mesure 9 :** Positionner les pratiques physiques et sportives comme vecteur d'égalité.

Exemples d'actions :

### **Instauration de la parité F/G dans les instances et les ALESA.**

Objectif : Renforcer la confiance en soi des filles par la prise de responsabilité

Mise en œuvre : Instruction technique sur les ALESA.

Évolution réglementaire pour la représentation des élèves et des étudiants de l'EPLEFPA

Échéance : 2026-2027

### **Mise en place d'une expérimentation sur l'évaluation de la performance, comme vecteur d'égalité/diversité.**

Objectif : Prendre en compte les capacités plutôt que la catégorisation de sexe

Mise en œuvre : Réalisation de documentations d'accompagnement à destination des personnels enseignants

Échéance : 2026-2027

### Axe 3 : Accompagner les acteurs du système de formation vers de nouveaux modèles de représentation.

**Mesure 10** : Renforcer la formation initiale et continue des cadres et personnels de l'enseignement agricole technique et de l'inspection agricole

**Mesure 11** : Renforcer la politique des établissements en matière d'égalité et de diversité.

**Mesure 12** : Former les acteurs de l'orientation à une approche permettant une projection « non-genrée » dans tous les métiers.

Exemples d'actions :

#### Création d'un test d'auto-positionnement en matière d'égalité-diversité.

Objectif : Améliorer la connaissance de soi pour agir de manière plus égalitaire.

Mise en œuvre : Création d'un auto-test pour les personnels et les apprenants

Échéance : 2026

#### Axe Égalité-Diversité dans le projet d'établissement

Objectif : Intégrer l'ensemble de la communauté éducative.

Mise en œuvre : Intégration d'un axe en matière d'égalité et de diversité dans toutes les dimensions de la vie de l'établissement (éducatif et pédagogique)

Échéance : 2026

## Axe 4 : Permettre un dépassement des stéréotypes au bénéfice des transitions du monde agricole.

**Mesure 13** : Inclure la notion d'égalité dans l'évolution des pratiques agricoles et dans les projets de recherche.

**Mesure 14** : Ouvrir les possibilités de mobilité.

**Mesure 15** : Renforcer l'entrepreneuriat agricole féminin.

Exemples d'actions :

### **Création d'un document d'appui sur l'entrepreneuriat féminin dans le monde agricole**

Objectif : Renforcer les liens école-entreprise

Mise en œuvre : Instituer des interventions d'entrepreneures agricoles dans les établissements

Échéance : 2026

### **Permettre un accès plus facile des filles aux nouvelles technologies**

Objectif : Rendre accessible la technologie pour tous les apprenants

Mise en œuvre : Développer pour toutes et tous les formations à l'agriculture de précision et à l'intelligence artificielle comme atout d'égalité

Échéance : 2026

## Tableau récapitulatif des mesures

### Axe 1 : Faire évoluer les représentations des métiers et les processus d'orientation vers l'enseignement agricole.

Mesures	Cibles	Objectif opérationnel	Actions
Communiquer en "dégénérant" les filières de l'Enseignement Agricole	La population	Sensibiliser la population et en particulier les jeunes filles aux métiers du vivant.	<b>Campagne de communication nationale</b> sur le renouvellement des générations (en lien avec le SIA) Ex : proposer à un jeune de terminale de filmer son parcours d'installation.
	Les filles	Mettre en avant des exemples de réussite.	<b>Promotion de youtubeuses</b> du vivant en cours de formation.
	Les garçons	Mettre en avant des exemples de réussite dans des filières genres.	<b>Promotion de « youtubeurs »</b> impliqués dans les métiers des services à la personne.
	DGER	Communiquer sur les actions d'attractivité de l'EA	<b>Produire une note annuelle</b> et la diffuser.
Renforcer les synergies avec les organisations professionnelles sur la représentation des métiers et pour améliorer l'accueil des stagiaires	Maîtres de stage et d'apprentissage	Sensibiliser à l'embauche de femmes et prévenir les stéréotypes de genre et les VSS.	<b>Temps obligatoire de sensibilisation</b> en amont des stages, sur la base d'un programme-type national à décliner en établissement
	Établissement	Éviter l'autocensure face aux difficultés rencontrés.	Renforcer l'accompagnement des apprenants dans leur recherche de stage
	Entreprise agricole	Valoriser les entreprises vertueuses.	<b>Promotion d'entreprises vertueuses</b> dans le cadre de la charte "Égalité" des établissements.
	Organisations professionnelles	Sensibiliser les entreprises.	Intégration dans la <b>convention de stage</b> la notion de délits pour tout propos sexistes et agissements discriminants.
	Institutions	Modifier les croyances liées aux stéréotypes de genre sur le monde du vivant.	<b>Renforcement du travail avec le MEN et l'ONISEP</b> afin d'avoir des fiches métiers précises et une communication plus juste.
	Apprenants	Favoriser la découverte du monde du vivant et de sa diversité.	Développement <b>de stages de 3ème</b> dans le milieu agricole sur la plateforme gouvernementale.
Offrir au sein des établissements des espaces de réflexion sur l'orientation	Établissement	Changer son regard sur les autres filières par la découverte et l'expérimentation	<b>Journée découverte des autres filières</b> de l'établissement prévue dans les programmes.
	Apprenants Familles	Permettre une meilleure conscientisation et projection des jeunes dans leur métier.	<b>Création d'ateliers et d'espaces</b> permettant de mettre en débat les choix d'orientation.
	Apprenants Familles	Changer son regard sur les métiers.	<b>Création d'un vadémécum</b> : repenser ses choix professionnels au regard de son genre + liste d'associations (avec déclinaison régionale).
Répondre aux ambitions professionnelles des jeunes filles	Les filles	Éviter le décrochage scolaire et faciliter l'insertion professionnelle des filles.	Développement de <b>mentorats</b> avec des entrepreneuses du vivant.
	Les filles	Accompagner les filles dans leur professionnalisation.	<b>Développement de partenariats</b> avec le monde professionnel et associatif, notamment avec des entrepreneuses agricoles.
	Les filles	Anticiper les difficultés et les leviers à l'installation.	<b>Donner de l'information</b> à l'aide des référents "égalité" en chambre d'agriculture.

## Axe 2 : Développer des espaces et des temps générateurs d'émancipation.

Mesures	Cibles	Objectif opérationnel	Actions
Renforcer la confiance des filles dans leur capacité	Apprenants	Permettre à chacun d'avoir des temps de paroles libres sans peur de jugement.	Mise en place de temps <b>de formation ou de retour d'expérience en non mixité choisie (Expérimentation)</b> .
		Permettre aux filles de prendre des responsabilités.	<b>Parité</b> fille/garçon dans les ALESA et dans les instances de l'établissement, et celles régionales et nationales.
Poursuivre le travail sur la lutte contre les stéréotypes de genre, LGBT, discrimination, dans et hors la classe	Équipe éducative	Renforcer la cohésion entre jeunes en développant le respect des autres.	<b>Intervention</b> en classe et hors classe sur <b>l'égalité et la diversité</b> .
	Apprenants	Lutter contre la hiérarchie des normes de genre.	Développement <b>de projets</b> prenant en compte <b>les rapports sociaux de genre</b> .
		Renforcer les liens entre le culturel et le technique inter-filières.	<b>Renforcement de la place de l'ESC, de l'EMC et de la documentation</b> dans les filières professionnelles.
Améliorer l'accessibilité et la visibilité des filles vers et dans l'établissement	Apprenants	Rendre les établissements scolaires sans frontière imaginaire pour tous.	<b>Recherches ou Webinaires sur la mixité des espaces</b> dans les établissements scolaires.
		Une meilleure considération des personnes.	Prise en compte des <b>EPI spécifiques pour les femmes</b> .
Positionner les pratiques physiques et sportives comme vecteur d'égalité	Inspection	Rendre la pratique sportive plus juste.	Réflexion à mener sur les <b>critères d'évaluation de la performance</b> .
	Apprenants Enseignants/Enseignantes d'EPS	Promouvoir la pratique sportive féminine.	<b>Appel à projets</b> "tous égaux ont parié !?"

### Axe 3 : Accompagner les acteurs du système de formation vers de nouveaux modèles de représentation.

Mesures	Cibles	Objectif opérationnel	Actions
Renforcer la formation initiale et continue des cadres et personnels de l'enseignement agricole technique et de l'inspection agricole	Inspection	Sensibiliser les jeunes enseignants.	Intégration dans le cadre des <b>concours PCEA/CPE d'une question sur les discriminations</b> liées au sexe et au genre.
	Équipe éducative	Sensibiliser aux stéréotypes de genre et à une ouverture sur l'égalité.	<b>Démultiplication de formations</b> inter-statut et inter-métier. Mise en place de <b>modules de sensibilisation</b> à destination de tous les personnels.
Renforcer la politique des établissements en matière d'égalité et de diversité	Inspection	Une prise de conscience de tous les personnels sur les questions d'égalité.	Intégration des thèmes d'égalité et de diversité dans <b>l'auto-évaluation des établissements</b> .
	Établissement scolaire	Créer un climat d'ouverture et de bienveillance.	Intégration dans <b>le projet d'établissement d'un axe</b> en matière d'égalité et de diversité dans toutes les dimensions de la vie de l'établissement (éducatif et pédagogique) avec notamment une formation obligatoire sur le sujet en début d'année scolaire => déclinaison dans le RI.
		Renforcer les liens entre le secondaire et le supérieur.	<b>Développement des présentations des grandes écoles</b> dans les établissements et de projets entre techniques et supérieur.
	Équipe éducative	Savoir qui on est pour mieux accompagner les autres.	Mise en place <b>d'un test d'auto-positionnement</b> sur ses connaissances, pratiques, comportements sur les questions égalité/diversité pour conscientiser et connaître sa marge de progression.
	SRFD	Renforcer l'appui et l'accompagnement des acteurs dans le pilotage de la politique Égalité-Diversité	<b>Améliorer la communication</b> entre le référent Égalité en SRFD et les établissements.
	DGER-DRAAF	Renforcer la communication	<b>Renforcer les échanges entre les deux réseaux de référents égalité-diversité</b> (personnel et apprenant).
Former les acteurs de l'orientation à une approche permettant une projection « non-genrée » dans tous les métiers	Équipe éducative	Encourager les professionnels à venir vers le monde de l'enseignement pour être des "modèles" - Discrimination positive.	<b>Accompagner/mettre en valeur</b> des formateurs/enseignants techniques ne correspondant pas aux stéréotypes de genre du métier pour qu'ils puissent être des modèles.
		Développer une meilleure connaissance des mécanismes en jeu dans l'orientation.	<b>Formation de tous les personnels</b> éducatifs et pédagogiques à l'orientation dans le cadre de leur prise de fonction.

## Axe 4 : Permettre le dépassement des stéréotypes au bénéfice des transitions du monde agricole.

Mesures	Cibles	Objectif opérationnel	Actions
Inclure la notion d'égalité dans l'évolution des pratiques agricoles et dans les projets de recherche	Établissement	Encourager la mise en place de projets.	Octroi de <b>crédits spécifiques à des projets CASDAR/PNDAR comprenant la notion d'égalité.</b>
	Maître de stage et d'apprentissage	Sensibilisation sur la mixité des métiers et l'embauche des femmes	<b>Réunions de sensibilisation et tables rondes</b> avec les acteurs du territoire.
	Apprenantes	Encouragement des jeunes filles à prendre leur place dans la révolution numérique et digitale des pratiques agricoles.	Développement de partenariat/d'outils pour un accès <b>plus facile des filles aux nouvelles technologies et à l'intelligence artificielle.</b>
Ouvrir les possibilités de mobilité	Établissement	Ouvrir les jeunes à la mobilité territoriale.	<b>Réflexion au sein des établissements</b> sur les mobilités territoriales : proximité géographique, attachement au territoire, facteur économique, projection locale sont autant de facteurs qui peuvent être amenés à être reconsidérés. La mobilité doit être un levier, ne doit pas être un frein (à intégrer dans la stratégie de l'établissement).
	Apprenants Inspection		Création de <b>mobilités extraterritoriales</b> en créant un « Erasmus régional » (obligation d'un stage dès la 1ère dans une autre région du lieu de domicile de la famille, ou hors du bassin territorial) - incitation financière.
Renforcer l'entrepreneuriat agricole féminin	Professionnel	Mettre en avant les réussites pour que les jeunes puissent s'identifier.	<b>Développement d'interventions d'entrepreneuses agricoles</b> dans les établissements d'enseignement.
	Inspection Établissement	Renforcer les liens école-entreprise.	<b>Création d'un document d'appui sur l'entrepreneuriat féminin dans le monde agricole.</b>
	Apprenants	Participation de l'enseignement agricole à l'objectif de 40% de femmes parmi les créateurs d'entreprises rurales.	<b>Promotion</b> dans les établissements des mesures qui favorisent l'installation des jeunes et notamment des filles.

### Les ressources

- Guétat Bernard, H & Benet Rivière, J (2023). Choix d'orientation dans l'enseignement agricole technique : entre émancipation et assignation de genre.
- Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024.
- Toutes et tous égaux – plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.
- Memento : L'égalité filles = garçons et lutter contre le sexisme et les LGBTphobies
- Les inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail 2017-2023 (Rapport de la cour des comptes).