

Indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités dans les établissements d'enseignement supérieur

Indicateurs relatifs aux étudiants

Rappels réglementaires : en application du décret n°2023-1400 du 29 décembre 2023, les établissements dispensant des formations sanctionnées par un diplôme d'études supérieures reconnu par l'Etat doivent publier sur leur site internet des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités (le décret fournit la liste des indicateurs quantitatifs et qualitatifs). Ces indicateurs sont présentés au conseil d'administration.

Ces indicateurs viennent en complément de [l'index égalité](#) prévu par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

L'Institut Agro est engagé pour promouvoir l'égalité et la diversité. Fort du bilan de mise en œuvre de son premier plan Egalité-Diversité 2021-2023, l'établissement s'est doté d'un nouveau plan 2024-2026 (adopté par le conseil d'administration le 17 juin 2024) structuré autour de 4 axes : réduction des écarts de rémunération, égal accès et mixité, meilleure articulation des temps de vie, prévention et lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles (voir en annexe l'extrait du plan Egalité-Diversité qui montre les actions qui concernent plus particulièrement la communauté étudiante).

Les « indicateurs Egalité » présentés ci-après montrent que l'enjeu pour l'établissement (qui compte globalement plus de 64 % de femmes parmi ses étudiant.e.s) se porte au niveau de l'insertion professionnelle des diplômées. D'après l'enquête insertion à 24 mois pour les ingénieurs, le salaire moyen des femmes est inférieur de plus de 6 % à celui des hommes.

Le plan Egalité-Diversité comprend plusieurs actions qui permettent d'accompagner les étudiant.e.s sur ce sujet :

- **Sensibiliser les étudiant.es dans le cadre des enseignements au principe de négociations salariales et aux mécanismes de l'auto-censure** (action n°5). Cette action se déploie sous diverses formes :
 - Par l'intermédiaire de modules de formation : par exemple à Rennes-Angers, un nouveau module « Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au travail » sera intégré à l'enseignement Management communication - QVT en 2025-2026 ; à Dijon, cette action prend la forme d'un TD « Stratégie et recherche d'emploi » qui inclut un volet dédié à la négociation salariale.
 - Des conférences sont organisées dans les écoles souvent à l'occasion des forums carrières (par exemple : « Contrat de travail & Rémunération », « Négociation salariale »).

- **Renforcer la connaissance des métiers au travers d'évènements spécifiques en mettant en place des témoignages de personnes travaillant sur des métiers "stéréotypés"** (action n° 12) et **Mettre en place avec les alumni un réseau des talents de l'agro, en charge de témoigner et de valoriser auprès des étudiant.e.s leurs parcours** (action n° 13) : des tables-rondes sont organisées dans chaque école permettant à des professionnelles ayant des métiers "stéréotypés" de témoigner et de valoriser leurs parcours auprès des étudiant.e.s.
- **Construire dans chacune des écoles un plan de formation et de sensibilisation des personnels et étudiant.e.s à l'égal accès à l'emploi** et aux études, la lutte contre les discriminations et stéréotypes (action n°16).

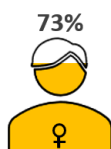
L'Institut Agro est également mobilisé dans plusieurs dispositifs qui visent à lutter contre l'auto-censure des élèves, filles notamment, dès le collège. Par exemple : avec le dispositif "Digifilles", à l'Institut Agro Montpellier et à l'Institut Agro Rennes-Angers, où une dizaine de chercheuses et doctorantes proposent des ateliers découverte des sciences du numérique élargi au domaine des Big Data et de l'intelligence artificielle visant à inciter les filles à ouvrir le champ des possibles sans censurer leurs ambitions et oser le numérique ; avec le séjour "les mouettes savantes", organisé par une enseignante-chercheuse de l'Institut Agro Rennes-Angers, qui a permis en 2024 à une vingtaine de lycéennes de Bretagne et d'Ile de France de bénéficier d'une semaine en immersion autour d'activités qui combinent les domaines des mathématiques, de l'informatique et de l'écologie. Plus généralement, d'autres dispositifs visant à encourager les élèves à envisager des études d'ingénieur, par les témoignages des étudiantes de l'établissement, contribuent à lutter contre l'auto-censure des filles (cordées de la réussite, projets « Devenir ingénieur agro avec un BTS », présentations par nos élèves et anciens élèves dans les lycées, dispositif "vis ma vie ingénieur"...).

Indicateurs quantitatifs

Les indicateurs présentés ci-après portent sur l'année universitaire 2023-2024.

	Bac +8	Bac +5		Bac +3 (LPRO portées)	Bac +2 (BTSA en enseignement à distance)	Mastères spécialisés	DNO
		Ingénieur	Master (portés)				
Part des femmes candidates à l'entrée des formations	-	69%  1	52% 	45% 	55% 	58% 	
Part des femmes inscrites dans les formations ²	54% 	67% 	53% 	34% 	51% 	55% 	63% 
Taux de femmes / hommes parmi les étudiant.e.s bénéficiant d'une bourse sur critères sociaux	-	24%  23% 	21,1%  7,4% 	-	19,3%  15,5% 	-	-
Part des femmes parmi les diplômé.e.s d'une formation	45% 	68% 	56% 	28% 	56% 	55% 	58% 
Part des femmes/hommes ayant obtenu un emploi un an après l'obtention d'un diplôme	3	80%  81%  4	63%  5	42%  78%  6	nd	88%  50%  7	100%  80%  8
Salaire moyen 24 mois après l'obtention d'un diplôme	2	  9 35.2 k€ 37.7 k€ -6.6%	nd	nd	nd	Nd	  10 40.3 k€ 38.2 k€ -5.2%

Part des femmes parmi les responsables d'associations sportives et étudiantes :



¹ Données issues des bilans 2024 du SCAV

² Inscrits à titre principal y compris les césures en FISE, FISA, FC diplômante (yc VAE)

³ Données non disponibles pour les étudiants inscrits à l'Institut Agro. Les données relatives à l'insertion des doctorants sont disponibles à l'échelle des écoles doctorales (sur les sites des écoles doctorales ou des collèges doctoraux).

⁴ 523 répondants à l'enquête insertion

⁵ 30 répondants à l'enquête insertion

⁶ 13 répondants à l'enquête insertion

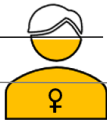
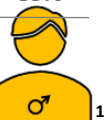
⁷ 19 répondants à l'enquête insertion

⁸ 21 répondants à l'enquête insertion

⁹ Diplômés en 2021, enquête 2024 à 24 mois ; salaire brut complet (primes et avantage compris) en France ; 429 répondants à l'enquête insertion

¹⁰ 21 répondants à l'enquête insertion ; les années précédentes, le salaire moyen des femmes n'était pas supérieur au salaire moyen des hommes : cela s'explique par le fait que sur cette dernière enquête, 5 diplômés hommes sur les 10 répondants sont employés par des vignerons indépendants (petites structures, revenus plus faibles), alors que toutes les diplômées femmes sont salariées dans de grandes structures privées dans les secteurs du conseil ou de la distribution.

Focus sur les formations ingénieur

	Agronomie	Alimentation	Saads ¹¹	Horti-paysage
Part des femmes parmi les inscrit.e.s dans les formations¹² Moyenne Institut Agro 67% Moyenne CGE 33%	65% 	75% 	58% 	66% 
Taux de femmes et d'hommes parmi les étudiant.e.s bénéficiant d'une bourse sur critères sociaux	23,3% 24,3%  	22,5% 23,6%  	23,7% 17,6%  	29,3% 23,6%  
Part des femmes parmi les diplômés d'une formation	66% 	77% 	76% 	62% 
Part des femmes et des hommes ayant obtenu un emploi un an après l'obtention du diplôme¹³ Moyenne CGE 83%	80% 72%   14	82% 90%   15	70% 80%   16	80% 89%   17
Salaire moyen des femmes et des hommes 24 mois après l'obtention du diplôme¹⁸ (écart moyen entre les femmes et les hommes) ♀ CGE : 39,1 k€ ♂ 42,3k€ -7,5%	34,9 k€ 36,6 k€ -4,6 %	37,2 k€ 41,8 k€ -11 %	33,6 k€ 39,7 k€ -15,4%	33,6 k€ 35 k€ -4 %

¹¹ Systèmes Agricoles et Agroalimentaires Durables au Sud

¹² Inscrits à titre principal y compris les césures en FISE, FISA, FC diplômante (yc VAE)

¹³ Diplômés en 2022, enquête 2024 à 12 mois

¹⁴ 260 répondants à l'enquête insertion

¹⁵ 133 répondants à l'enquête insertion

¹⁶ 30 répondants à l'enquête insertion

¹⁷ 100 répondants à l'enquête insertion

¹⁸ Diplômés en 2021, enquête 2024 à 24 mois ; salaire brut complet (primes et avantage compris) en France

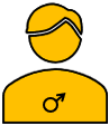
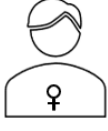
¹⁹ 254 répondants à l'enquête insertion

²⁰ 95 répondants à l'enquête insertion

²¹ 32 répondants à l'enquête insertion

²² 48 répondants à l'enquête insertion

Focus doctorat par grandes familles de disciplines²³

	Sciences du vivant	Sciences exactes et applications	Sciences humaines et sociales
Part des femmes candidates à l'entrée des formations	54% 	50% 	51% 
Part des doctorantes en première inscription	53,8% 	-	50% 
Taux de femmes et taux d'hommes ayant obtenu un financement pour leur thèse parmi les doctorant.e.s inscrits en première année de doctorat	100% 100%  		
Part des doctorantes lors de leur soutenance	51,5% 	-	8,5% 

²³ Telles que définies par le décret n°2023-1400 du 29 décembre 2023

Focus Master²⁴ par mention

	Agrosciences, environnement, territoires, paysage, forêt	Sciences et technologie de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement	Sciences de la vigne et du vin
Part des femmes candidates à l'entrée des formations	58% 	52% 	47%
Part des femmes parmi les inscrit.e.s dans les formations	42% 	64% 	44%
Taux de femmes / hommes parmi les étudiant.e.s bénéficiant d'une bourse sur critères sociaux	56% 15% 	6% 0% 	0% 0%
Part des femmes parmi les diplômé.e.s d'une formation	55% 	60% 	43%
Part des femmes ayant obtenu un emploi un an après l'obtention d'un diplôme	80% ²⁵	55% ²⁶	100% ²⁷

²⁴ Accrédités ou co-accrédités et portés par les écoles

²⁵ 5 répondants à l'enquête insertion

²⁶ 22 répondants à l'enquête insertion

²⁷ 3 répondants à l'enquête insertion

Indicateurs qualitatifs

Indicateurs qualitatifs au 30/12/2024	Oui	Non	En cours
1.Existence d'un guide visant à sensibiliser les jurys constitués pour l'accès aux formations d'enseignement supérieur aux risques de discrimination		X	
2. Existence d'un dispositif d'accompagnement des étudiantes , notamment de type mentorat ou tutorat	Sans objet l'établissement comptant une majorité d'étudiantes		
3. Existence d'un dispositif d'accompagnement à la parentalité à destination des étudiants et étudiantes		X	
4. Existence de formations à l'égalité entre les femmes et les hommes , la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, proposées par l'établissement à destination des étudiants	X		
5. Part des femmes dans les jurys lorsqu'un jury comportant trois membres ou plus est constitué pour l'accès aux formations d'enseignement supérieur dispensées par l'établissement	nd		
6. Actions de communication visant à favoriser l'implication de tous les étudiant.e.s et l'appropriation des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes	X		

Annexe Plan Egalité – Diversité 2024-2026

Extrait des actions à destination de la communauté étudiante

2024/2026	n° ACTION	ACTIONS
Axe 1 : ECART DE REMUNERATION	5	Sensibiliser les étudiant.es dans le cadre des enseignements au principe de négociations salariales et aux mécanismes de l'auto censure
Axe 2 : EGAL ACCES ET MIXITE	12	Renforcer la connaissance des métiers au travers d'évènements spécifiques en mettant en place des témoignages de personnes travaillant sur des métiers "stéréotypés"
	13	Mettre en place avec les alumni un réseau des talents de l'agro, en charge de témoigner et de valoriser auprès des étudiants leurs parcours
	16	Construire dans chacune des écoles un plan de formation et de sensibilisation des personnels et étudiants à l'égal accès à l'emploi et aux études, la lutte contre les discriminations et stéréotypes (en lien avec action 23)
Axe 3 : ARTICULATION DES TEMPS DE VIE	19	Développer des places en crèche, espaces jeune maman, activités culturelles et sportives
Axe 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES DISCRIMINATIONS	22 23	Sensibiliser / former les personnels et étudiants aux faits de HDVSS <i>Etablir un programme de formation et de sensibilisation annuel en faveur de l'égalité, de la diversité à l'attention des personnels et des étudiants. Veiller à ce que le programme intègre des éléments de formation aux différentes formes de discriminations (racisme, handicap, précarité et genre)</i>
	24 25 26 27	Prévenir et traiter les faits de HDVSS <i>Envisager de faire une enquête commune aux 3 écoles (étudiants et personnels) et prévoir les temps de restitution adaptés</i> <i>Renforcer les dispositifs de prévention HDVSS en insérant des mesures de prévention et d'accompagnement spécifiques aux stages</i> <i>Elaborer un protocole de gestion des situations de HDVSS au sein des associations étudiantes</i>