

PLAN D'EGALITE FEMMES-HOMMES & INCLUSION

Association Fermes d'Avenir

A Paris, le 1^{er} Septembre 2025

1. Contexte et engagement

Fermes d'Avenir fait partie de l'union d'association qui compose le Groupe SOS. Parce que le Groupe SOS accompagne chaque année des milliers de femmes dans ses établissements sociaux et ses associations, et considère comme inacceptable que les inégalités se renforcent en raison du genre, il a fait de l'égalité de genre un sujet prioritaire, porté au directoire du Groupe SOS par deux vice-présidentes, Gaëlle Tellier et Céline Peudénier. Il s'est également doté d'un groupe de travail transverse, pour agir à la fois auprès de ses bénéficiaires mais également auprès de ses salarié.es dans les politiques RH, par exemple pour accompagner les salarié.es victimes de violences. Ce groupe de travail se réunit tous les deux mois en mobilisant différentes expertises et en aboutissant à la création de livrables (par exemple, ressources pour que les salarié.es qui le souhaitent puissent se former sur les sujets liés à l'égalité de genre).

Fermes d'Avenir est une association engagée pour une transition agroécologique et compte une équipe majoritairement féminine. Consciente que l'égalité ne se limite pas à la parité, l'association s'engage à promouvoir une culture inclusive, respectueuse des diversités de genre, d'origine, de situation de handicap, d'orientation sexuelle et d'âge. Ce plan répond aux exigences du programme Horizon Europe et s'inscrit dans une démarche volontaire de progrès.

2. Objectifs

- Garantir l'égalité de traitement et d'accès aux responsabilités, quel que soit le genre.
- Prévenir les discriminations et les stéréotypes.
- Favoriser l'inclusion dans les pratiques internes et les projets portés.
- Assurer la transparence et le suivi des engagements.

3. Actions concrètes

- Gouvernance et représentation

L'égalité de genre : une thématique portée au directoire du Groupe SOS par deux vice-présidentes Gaëlle Tellier et Céline Peudénier. Elles assurent la représentation des entités du secteur, l'implication dans les politiques RH, le soutien aux projets sur l'égalité F-H, et la mise à disposition de ressources.

VEYA 102c rue Amelot 75011 Paris
Dénomination commerciale "Fermes d'Avenir"
SIRET 938 788 163 00013
contact@fermesdavenir.org 01 58 30 55 55

- Veiller à une représentation équilibrée dans les instances décisionnelles.
- Encourager les candidatures féminines aux postes où elles sont sous-représentées
- Encourager les candidatures masculines dans les postes sous-représentés.
 - Recrutement et évolution professionnelle
- Rédiger les offres d'emploi en langage épicène.
- Participer à des forums de recrutement ciblés.
- Mettre à disposition des dispositifs de coaching pour les femmes managers. (exemple : Farm'Her)
 - Egalité salariale et carrière
- Mise en place d'un comité de carrière incluant un point sur l'égalité salariale F-H.
- Analyse des salaires par entité et intégration dans les entretiens annuels.
 - Equilibre vie professionnelle – vie privée
- Adapter les horaires de réunions aux contraintes familiales.
- Promouvoir le télétravail et les outils numériques.
- Afficher l'engagement pour une conciliation vie pro/vie perso.
 - Sensibilisation et formation
- Session annuelle de sensibilisation aux stéréotypes de genre organisée par le Groupe SOS
- Webinaire annuel dans le secteur Transition Ecologique animé par la référente égalité de genre du secteur, sur les enjeux de genre spécifique à ce domaine et à ces métiers
- Mise à disposition de ressources internes.
 - Intégration du genre dans les contenus de recherche et/ou d'enseignement
- Intégrer la dimension du genre dans les projets de recherche et les formations proposées.
 - Mesures contre les violences sexistes
- Mise en place d'un protocole de prévention et de traitement des violences sexistes et du harcèlement sexuel.
- Sensibilisation des équipes et affichage des procédures de signalement.

4. Suivi et évaluation

- Réalisation d'un autodiagnostic annuel.
- Mise en place d'un point de contact interne pour les questions d'égalité et de diversité.

5. Communication

- Publication du plan sur le site internet.
- Communications inclusives pour nos offres d'emploi, programmes d'accompagnement, diversité représentée dans les supports et photos choisies
- Diffusion en interne et intégration dans les projets européens.
- Affichage de l'engagement pour une société inclusive.

Claudio Muskus, Directeur Général

