



# Plan sur la parité Homme-Femme

## Historique du document, suivi des modifications

INDICE	EVOLUTION	RÉDACTION	VÉRIFICATION	APPROBATION
0	Rédaction du document initial	Amélie BRAYE 08/09/2025	Agathe BOMBAIL 09/09/2025	Anne De La SAYETTE 10/10/2025
1	Mise à jour des paragraphes 4.1. et 6.2.	Amélie BRAYE 26/03/2026	Agathe BOMBAIL 30/03/2026	Anne De La SAYETTE 02/04/2026
2				

## Sommaire

---

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Engagement institutionnel</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Gouvernance</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Ressources</b> .....	<b>3</b>
<b>4. Gestion et collecte des données</b> .....	<b>4</b>
4.1. Données sur le personnel ventilées par sexe (Mars 2026) .....	4
4.2. Indicateurs additionnels.....	5
<b>5. Formation et sensibilisation</b> .....	<b>5</b>
<b>6. Domaines d'intervention thématiques</b> .....	<b>6</b>
6.1. Equilibre vie personnelle et professionnelle – culture organisationnelle .....	6
6.2. Parité dans les postes de direction et les processus décisionnels.....	6
6.3. Égalité entre les sexes dans le recrutement et l'évolution de carrière .....	7
6.4. Intégration de la dimension de genre dans la recherche et l'innovation .....	7
6.5. Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre .....	7
<b>7. Mise en œuvre, suivi et amélioration continue</b> .....	<b>8</b>
<b>8. Spécificités du CRITT Horticole</b> .....	<b>8</b>
<b>9. Approbation et signature</b> .....	<b>9</b>

## 1. Engagement institutionnel

Le CRITT Horticole, Centre de Ressources Technologiques (CRT) français spécialisé en recherche appliquée, développement expérimental et ingénierie en horticulture et solutions fondées sur la nature, est fortement engagé en faveur de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble de ses activités.

En tant qu'organisation impliquée dans des projets européens de recherche et d'innovation, le CRITT Horticole adhère pleinement aux principes d'égalité de genre, priorité transversale du programme Horizon Europe.

Ce plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes établit un cadre structuré et durable visant à garantir l'égalité des chances, à favoriser un environnement de travail inclusif et à intégrer la dimension de genre dans les processus de recherche et d'innovation.

Ce plan traduit la volonté de l'organisation de contribuer à un Espace européen de la recherche plus inclusif, en favorisant la diversité, l'équité et la participation égale à tous les niveaux de ses activités.

Ce plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes est officiellement approuvé par Anne de la Sayette, directrice du CRITT Horticole, et traduit l'engagement institutionnel de l'organisation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il a été adopté le lundi 15 septembre et sera bientôt accessible au public sur le site web de l'organisation à l'adresse suivante : <https://www.critt-horticole.com/rochefort-critt-horticole-specialiste-ingenierie-vegetale/gouvernance-et-equipe/>

## 2. Gouvernance

Ce Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été officiellement approuvé par la direction du CRITT Horticole et sera accessible au public sur le site web de l'organisme. Il témoigne d'un engagement institutionnel clair et définit des objectifs, des actions et des mécanismes de suivi.

La mise en œuvre du Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes est coordonnée par un référent interne désigné, sous la responsabilité de l'équipe de direction. L'égalité entre les femmes et les hommes est considérée comme une responsabilité partagée au sein de l'organisme et est intégrée dans sa gouvernance et ses pratiques opérationnelles.

## 3. Ressources

Compte tenu de la taille et de la structure organisationnelle du CRITT Horticole, la mise en œuvre du plan d'égalité entre les femmes et les hommes repose sur une approche pragmatique et proportionnée.

La coordination et le suivi du plan sont assurés par l'équipe de direction, sans qu'il soit nécessaire de mettre en place une structure dédiée. Les considérations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes sont intégrées dans les pratiques organisationnelles existantes, notamment dans l'élaboration des projets, la gestion des équipes et les processus de recrutement.

Un temps de travail limité mais suffisant est alloué au personnel pour assurer la mise en œuvre, le suivi et la révision périodique du GEP.

Cette approche garantit une mise en œuvre efficace tout en restant adaptée à la taille et aux ressources de l'organisation, conformément aux attentes d'Horizon Europe pour les petits organismes de recherche.

## 4. Gestion et collecte des données

CRITT Horticole s'engage à collecter, analyser et suivre chaque année les données ventilées par sexe concernant son personnel.

Les indicateurs suivants font l'objet d'un suivi :

- répartition hommes-femmes au sein de l'organisation ;
- répartition hommes-femmes par fonction (direction, ingénierie, laboratoire, personnel administratif) ;
- participation aux projets de recherche et d'innovation ;
- accès à la formation et aux opportunités d'évolution de carrière.

### 4.1. Données sur le personnel ventilées par sexe (Mars 2026)

Categories	Femme	Homme	Total
Management (Directeur, Directeur adjoint)	2	0	2
Ingénieur / personnel de recherche	3	6	9
Personnel technique et administratif	4	1	5
<b>Total</b>	9	7	16

## 4.2. Indicateurs additionnels

Indicateurs	Observations
Participation à des projets de R&I	Une participation équilibrée entre les femmes et les hommes ; une participation globalement équilibrée entre les femmes et les hommes
Accès à la formation	Aucun déséquilibre significatif entre les sexes n'a été observé

Les données présentées ci-dessus montrent une répartition globalement équilibrée entre les sexes au sein de l'organisation, y compris aux postes de direction, d'ingénierie et techniques. Aucun déséquilibre significatif entre les sexes n'a été constaté à ce stade.

En tant que petite organisation, le CRITT Horticole met en œuvre une approche de suivi pragmatique et évolutive, garantissant pertinence et proportionnalité tout en respectant les exigences d'Horizon Europe.

## 5. Formation et sensibilisation

Le CRITT Horticole met en œuvre des actions de sensibilisation et de renforcement des capacités de manière pragmatique et proportionnée, en fonction de la taille de l'organisation.

Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes sont abordées lors d'échanges internes réguliers au sein de l'équipe et sont progressivement intégrées dans l'élaboration des projets, notamment dans le cadre des propositions européennes de recherche et d'innovation.

Compte tenu de sa structure organisationnelle, la sensibilisation à l'égalité des genres et aux pratiques inclusives se développe principalement par le biais de la collaboration quotidienne, des pratiques de gestion et des discussions collectives plutôt que par des programmes de formation formalisés.

Une attention particulière est accordée au maintien d'une composition équilibrée des équipes dans les projets, à la garantie d'une participation équitable aux processus décisionnels et à l'application de pratiques équitables en matière de recrutement et d'attribution des tâches.

Cette approche permet au CRITT Horticole de favoriser une compréhension commune des principes d'égalité entre les sexes tout en conservant son efficacité opérationnelle.

Le CRITT Horticole peut organiser des actions de sensibilisation ciblées sur l'égalité entre les sexes lorsque cela s'avère pertinent, notamment dans le cadre de projets européens.

## 6. Domaines d'intervention thématiques

### 6.1. Equilibre vie personnelle et professionnelle – culture organisationnelle

Le CRITT Horticole promeut un environnement de travail flexible et inclusif, veillant à ce que tous les employés puissent concilier efficacement leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

L'organisation respecte pleinement la législation française du travail en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris les dispositions relatives au congé parental et aux droits liés à la famille, auxquels tous les employés ont accès de manière égale, sans distinction de sexe.

Par ailleurs, le CRITT Horticole met en œuvre les mesures suivantes :

- la possibilité de télétravail jusqu'à un jour par semaine, lorsque les fonctions de poste le permettent ;
- des horaires de travail flexibles, permettant aux salariés d'adapter leurs horaires ;
- des aménagements informels et pragmatiques pour répondre à des besoins personnels ou familiaux spécifiques.

Ces mesures s'appliquent de manière équitable tant aux femmes qu'aux hommes, contribuant ainsi à une culture d'entreprise juste et solidaire.

### 6.2. Parité dans les postes de direction et les processus décisionnels

Le CRITT Horticole s'engage à maintenir une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de direction et de décision.

L'organisation soutient activement l'égalité d'accès aux responsabilités et promeut la diversité au sein de ses structures de gouvernance. En mars 2026, le CRITT Horticole affichait un niveau élevé d'équilibre entre les sexes, les femmes représentant environ 50 % de l'effectif total (16 employés). Les femmes sont présentes dans toutes les catégories de personnel, tant aux postes de direction que parmi le personnel technique, ce qui garantit une répartition équilibrée au sein de l'organisation.

Il convient de noter que les postes de directrice et de directrice adjointe sont occupés par des femmes, ce qui reflète un engagement concret en faveur de l'égalité des sexes au plus haut niveau de l'organisation.

Cette représentation équilibrée contribue à des processus décisionnels inclusifs et renforce la capacité de l'organisation à intégrer des perspectives diverses dans ses activités stratégiques et opérationnelles.

### 6.3. Égalité entre les sexes dans le recrutement et l'évolution de carrière

Le CRITT Horticole veille à ce que les processus de recrutement et d'évolution de carrière reposent sur la transparence, l'équité et l'égalité des chances. Ces principes sont mis en œuvre dans le strict respect du droit du travail français, qui garantit la non-discrimination à l'embauche et l'égalité de traitement tout au long de la carrière professionnelle.

Bien que les volumes de recrutement soient limités, l'organisation applique :

- des pratiques de recrutement non discriminatoires ;
- une prise en compte équitable de tous les candidats ;
- un accès juste et équitable aux opportunités de développement professionnel.

Ce cadre réglementaire, associé aux pratiques internes, garantit que l'égalité entre les femmes et les hommes est systématiquement respectée dans tous les processus de ressources humaines.

### 6.4. Intégration de la dimension de genre dans la recherche et l'innovation

CRITT Horticole reconnaît l'importance d'intégrer la dimension de genre dans ses activités de recherche et d'innovation lorsque cela s'avère pertinent.

Cette dimension est notamment prise en compte dans :

- les projets de collaboration européens ;
- l'innovation urbaine et environnementale (par exemple, le confort thermique, la biodiversité urbaine, les impacts sur les usagers) ;
- le développement de solutions fondées sur la nature.

L'organisation s'engage à renforcer cette dimension dans ses futurs projets.

### 6.5. Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre

CRITT Horticole garantit un environnement de travail sûr et respectueux pour tous ses employés.

L'organisation promeut :

- une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement et de discrimination ;
- une culture du respect et de l'inclusion ;
- la possibilité de signaler tout comportement inapproprié.

Compte tenu de sa taille, l'organisation s'appuie sur des canaux de communication directs et la supervision de la direction pour traiter tout problème.

Toute situation peut être signalée directement au directeur ou à l'équipe de direction, ce qui garantit un traitement approprié et la confidentialité.

## 7. Mise en œuvre, suivi et amélioration continue

Ce plan est mis en œuvre selon une approche pragmatique et proportionnée, adaptée à la taille et à l'organisation du CRITT Horticole.

Le plan est communiqué à l'ensemble des collaborateurs et intégré dans les pratiques quotidiennes de l'organisation. Sa mise en œuvre repose sur une attention constante de la part de l'équipe de direction et du personnel.

Compte tenu de la taille de l'organisation, ce plan fera l'objet d'une révision au moins une fois par an, et au moins lorsque des changements organisationnels importants surviennent, afin de garantir sa pertinence et son efficacité.

Le plan est révisé chaque année par l'équipe de direction, sur la base des données disponibles et des retours d'expérience internes. Ce processus de révision allégé garantit que le plan reste pertinent et en phase avec l'évolution de l'organisation, tout en conservant une approche proportionnée adaptée à sa taille.

La responsabilité de la révision du plan est confiée au directeur ou au directeur adjoint, qui en assure la mise en œuvre et la mise à jour lorsque cela est nécessaire.

## 8. Spécificités du CRITT Horticole

Le CRITT Horticole bénéficie de plusieurs atouts structurels qui favorisent la mise en œuvre efficace et opérationnelle de ce Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

En tant qu'organisation à taille humaine, le CRITT Horticole permet une prise de décision rapide et facilite l'intégration directe des considérations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses activités quotidiennes. La forte collaboration transversale entre les équipes et l'implication étroite de la direction renforcent encore la mise en œuvre concrète du Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

De plus, les activités de l'organisation en matière de recherche appliquée et d'innovation offrent un contexte favorable à l'intégration progressive des considérations d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets.

Ce contexte garantit que ce plan n'est pas seulement un document formel de conformité, mais un cadre concret et évolutif ancré dans les pratiques de l'organisation, favorisant l'amélioration continue et l'alignement sur les principes d'Horizon Europe.

## 9. Approbation et signature

Approuvé pour le CRITT Horticole:

**Anne de la Sayette**

Directrice

**Date** : le 2 avril 2026

**Signature** :

