LE DÉPARTEMENT

Égalité
entre les femmes et les hommes



Égalité Professionnelle

RAPPORT 2025



Égalité Professionnelle

RAPPORT 2025

ÉDITO

L'égalité entre les femmes et les hommes, plus qu'un principe constitutionnel ou une obligation réglementaire, est une exigence et un levier de progrès pour l'ensemble de notre territoire.

Pour le Département du Var, l'année 2025 marque la deuxième année de notre stratégie « Équité et Égalité » et de notre plan pluriannuel d'égalité (2024-2026). A ce titre, nous avons continué à faire progresser l'équité et l'objectif d'égalité réelle dans chaque politique publique : de l'éducation à l'action sociale, de la culture au sport.

Par ailleurs, le Département du Var se veut un acteur public exemplaire. Nous veillons à ce que l'égalité professionnelle soit une réalité tangible pour nos agents. Nous agissons pour que la compétence soit le seul critère de reconnaissance, favorisant ainsi un environnement de travail bienveillant et attractif.

L'égalité réelle se mesure sur le terrain. En 2025, le Département a intensifié ses efforts dans des initiatives visibles telles que :

- la mise en place d'un prix thématique égalité femmes-hommes pour le Prix de l'innovation et de la recherche du Var ;
- l'organisation d'un atelier "histoire de l'art" avec des lycéens autour de l'image de la femme dans des documents figurés ;
- la participation de 120 agents du Département à la course solidaire « la Pradétane » ;
- l'opération « Femmes libres » au sein du site de logements de Bandol.

Ce rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes 2025 recense nos avancées, mais il fixe aussi nos exigences pour demain.
Ensemble, élus, agents et partenaires, nous continuons de faire de l'équité le moteur de la cohésion sociale et du dynamisme de notre beau territoire varois.
L'égalité est une force pour le territoire, un moteur de cohésion et de développement.

Ensemble, continuons à en faire une réalité vivante dans le Var.

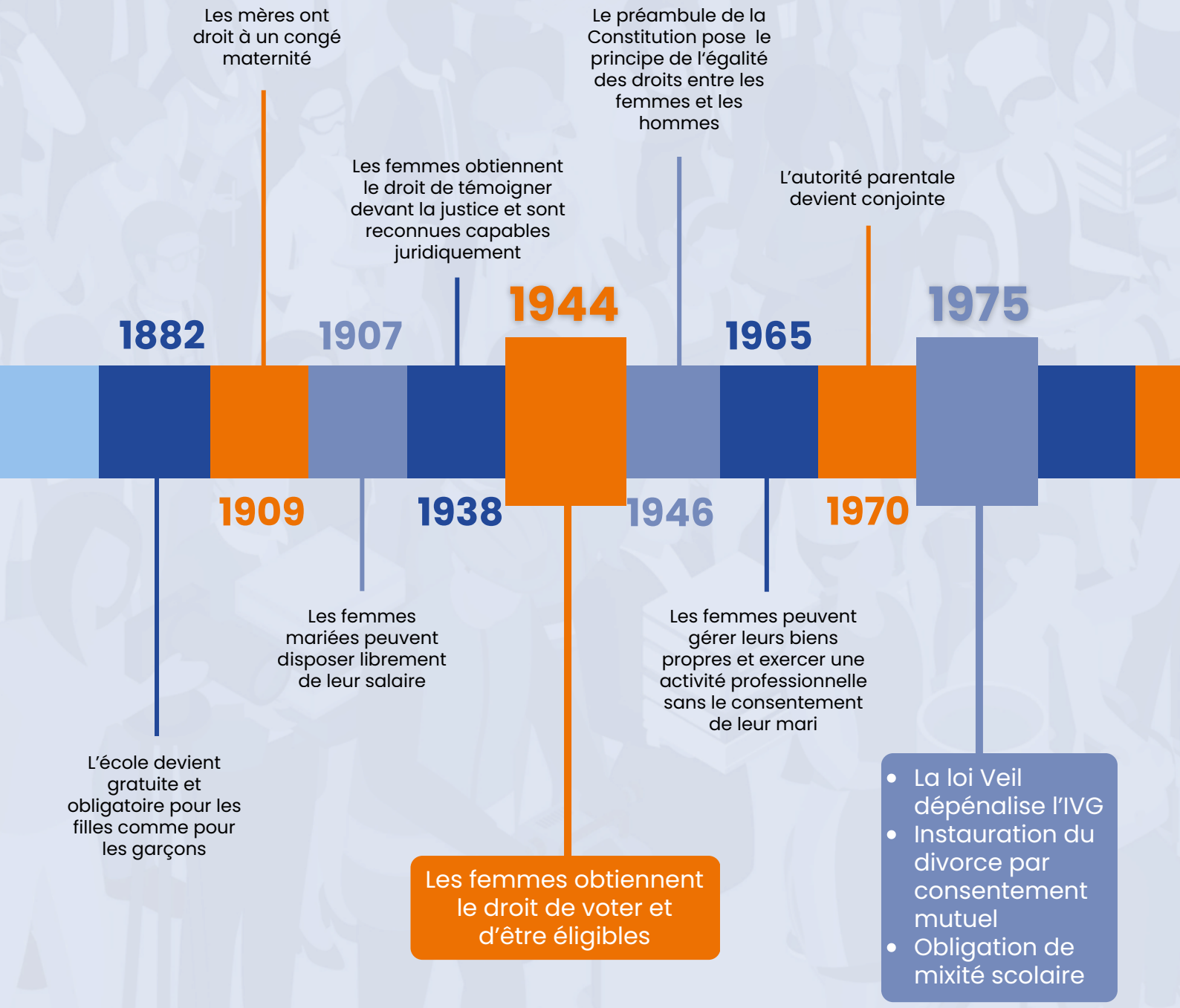
La Présidente de la commission collèges, chargée du suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes

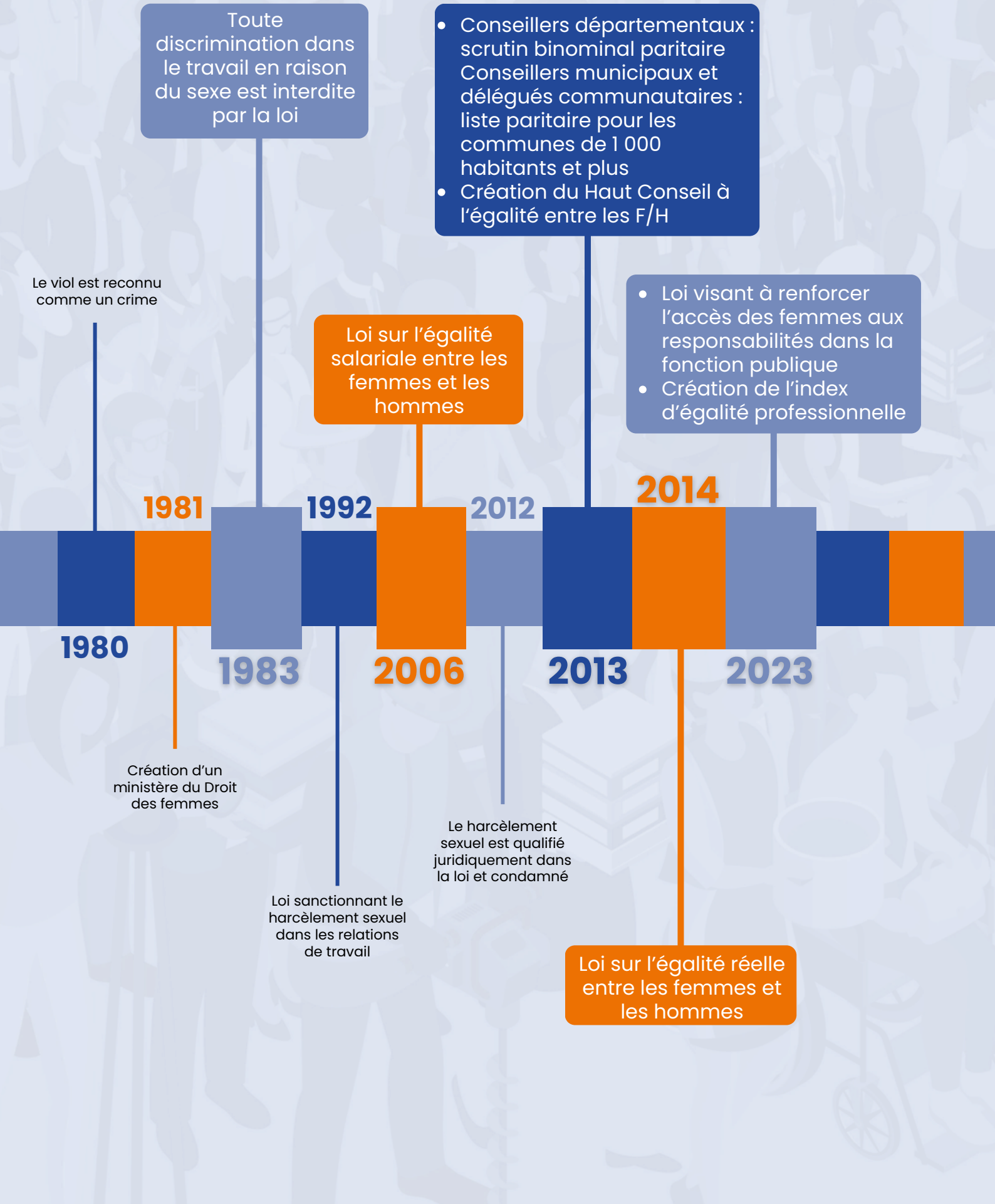
Madame Valérie Rialland

Le Président du Conseil départemental du Var

Monsieur Jean-Louis Masson

Frise chronologique de grandes dates de l'égalité femmes-hommes




Toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi
Conseillers départementaux : scrutin binominal paritaire Conseillers municipaux et délégués communautaires : liste paritaire pour les communes de 1 000 habitants et plus
Création du Haut Conseil à l'égalité entre les F/H
Le viol est reconnu comme un crime
Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
Loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique
Création de l'index d'égalité professionnelle
1980
1981
1983
1992
2006
2012
2013
2014
2023
Création d'un ministère du Droit des femmes
Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail
Le harcèlement sexuel est qualifié juridiquement dans la loi et condamné
Loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Méthodologie d'élaboration du rapport

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes :

Comme le prévoit l'**article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**, le Président du Conseil départemental du Var présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du Département, les politiques qu'il mène sur son territoire et en tant qu'employeur, mais aussi les orientations et programmes de nature à lutter contre les inégalités.

Le **décret n° 2015-761 du 24 juin 2015** précise le contenu de ce rapport qui comprend des éléments relatifs à deux thématiques :

- La politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les politiques menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est présenté préalablement au Débat d'Orientation Budgétaire (D.O.B.) de l'exercice 2027.

Produit pour la onzième année consécutive, ce rapport est le fruit des contributions émanant de l'ensemble des directions.

En application de la **loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023** visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, il intègre l'**index de l'égalité professionnelle**.

Le Département se mobilise
pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Au-delà des obligations légales, le présent rapport renseigne sur la **situation économique et sociale en matière d'inégalités** entre les femmes et les hommes dans le département et présente les **politiques publiques menées** dans le domaine par la collectivité sur son territoire, ainsi que sa **politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle**.

Partie 1

La première partie du rapport souligne l'engagement de la collectivité à travers les actions soutenues et menées par le Département en lien avec les quatre premiers axes de la Stratégie équité votée au printemps 2024.

page 8

Partie 2

La seconde partie présente les données clés de la collectivité en matière d'égalité professionnelle. A cet effet, elle reprend les données relatives aux effectifs, aux recrutements, à la formation, au management, aux conditions de travail et à la rémunération. Elle inclut par ailleurs l'index d'égalité professionnelle du Département pour l'année 2025.

page 21

La politique départementale 2024-2028 en matière d'équité et d'égalité entre les femmes et les hommes

Le Conseil départemental du Var a adopté, lors de l'Assemblée plénière du 19 mars 2024, **des axes stratégiques pluriannuels (2024-2028) dédiés à l'équité et à l'égalité entre les femmes et les hommes.** Cette politique vise à la fois la gestion des services publics, les politiques publiques et le rôle du Département en tant qu'employeur.

A travers ces axes stratégiques, le Conseil départemental du Var choisit d'affirmer solennellement l'engagement du Département dans le renforcement de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes. Cet engagement s'illustre par l'adoption de cinq axes stratégiques.

Axe 1 – L'équité dans l'offre départementale de services aux Varoises et Varois

- Le Département s'assure que l'égalité soit **vécue concrètement par chaque citoyen**, quel que soit son lieu de résidence et sa situation.

Axe 2 – Mobiliser les partenaires et collectivités varoises sur les questions d'équité femmes-hommes

- Le Département utilise son rôle de chef de file pour **mobiliser les autres acteurs varois** dans cette dynamique.

Axe 3 – Promouvoir l'égalité des chances et des droits dès le plus jeune âge

- Le Département **agit à la racine des inégalités** en déconstruisant les stéréotypes auprès de la jeunesse.

Axe 4 – L'équité dans l'accompagnement de toutes les situations et les difficultés de la vie

- Le Département appuie ses efforts **sur les publics les plus vulnérables**, où les enjeux d'équité sont les plus marqués.

Axe 5 – La promotion de l'équité professionnelle femmes-hommes

- Le Département se veut **exemplaire en tant qu'employeur public**.

Axe 1 – L'équité dans l'offre départementale de services aux Varoises et Varois

De manière transversale, le Département entend garantir l'égalité femmes-hommes dans la conduite de ses politiques publiques, et veiller à ce que les services qu'il déploie et les soutiens qu'il octroie bénéficient équitablement aux deux sexes sur l'ensemble du territoire.

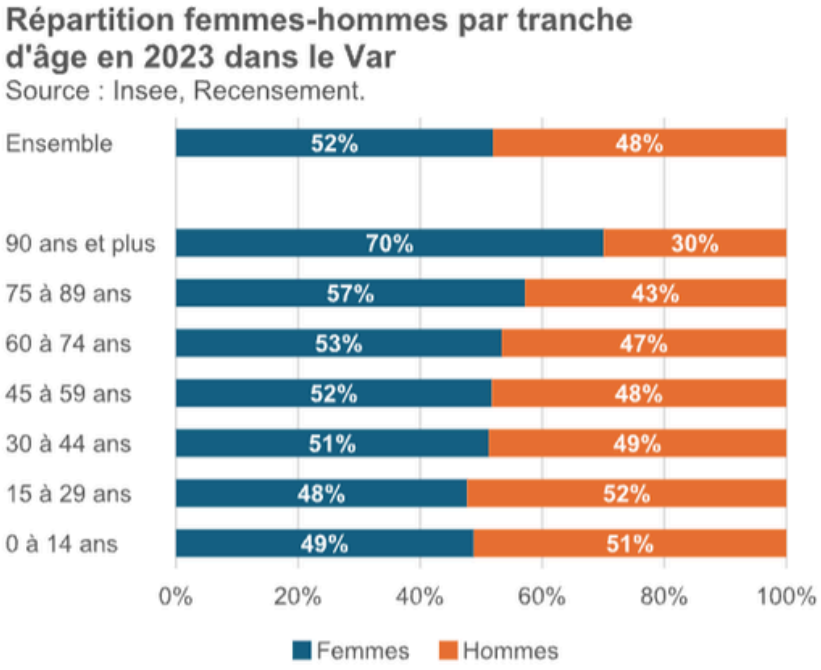
Pour ce faire, il entend notamment s'appuyer sur la création d'un observatoire partenarial, en collaboration étroite avec l'Agence d'urbanisme de Toulon et du Var (AUDAT). Le croisement et l'analyse fine des données territoriales et sexuées permettront d'éclairer les choix publics. Dans le prolongement de ses engagements au titre de la Charte européenne pour l'égalité, l'objectif est d'intégrer avec finesse la dimension de genre afin d'identifier les disparités et de déployer des réponses ciblées. Cette analyse s'applique aussi bien au suivi des partenariats territoriaux qu'à l'attribution des aides financières ou au pilotage interne de sa propre gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, la généralisation du réflexe égalité vient enrichir les dispositifs départementaux, à l'instar de la politique mémorielle (exposition Résistantes), du Prix de l'innovation et de la recherche du Var, du soutien aux familles monoparentales ou encore aux parents allocataires du RSA. Il s'agit encore de promouvoir la mixité, sensibiliser et lutter contre les stéréotypes sexistes à l'appui des dispositifs départementaux.

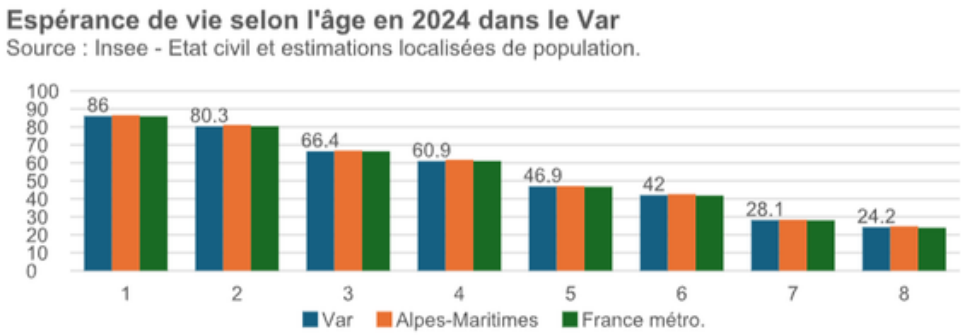
Cette ambition globale s'illustre par les actions qui sont détaillées dans les axes qui suivent, ainsi que par un relai constant auprès du grand public grâce aux réseaux d'acteurs locaux et aux initiatives d'information sur le territoire. mais aussi promouvoir la mixité, sensibiliser et lutter contre les stéréotypes sexistes.

Lancement de l'observatoire varois de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes

L'observatoire varois de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes a été lancé en 2026 par le Conseil départemental, accompagné par l'audat.var. Il aura pour mission d'objectiver les écarts entre les femmes et les hommes à travers une clé d'entrée territoriale et sur différents champs thématiques. L'observatoire reposera sur un fonctionnement partenarial et sur un réseau d'acteurs, qui permettront d'affiner les constats émanant de l'analyse de données statistiques et d'identifier des problématiques émergentes.



Le Var compte, en 2026, près d'1,15 million d'habitants, dont 52 % sont des femmes.
Cette proportion varie sensiblement selon l'âge : elle est inférieure à 45 % entre 18 et 21 ans, sous l'effet d'un solde migratoire négatif parmi les jeunes femmes de la tranche d'âges, dont une part importante quitte le Var pour aller étudier dans un autre département. À partir de 90 ans, il y a en revanche 70% de femmes, du fait d'une espérance de vie plus importante, en particulier aux âges avancés.



Bien que les femmes varoises soient plus diplômées que les hommes, elles rencontrent davantage de difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi. En effet, alors que le taux d'emploi des femmes s'établit à 62,7 %, il est largement supérieur chez les hommes (69,1%).

Écart taux d'emploi des femmes et des hommes dans le Var en 2023 selon la tranche d'âge
Source Insee, RP.



Pour les 205 000 femmes qui travaillent, des disparités continuent d'exister, notamment sur les conditions d'emploi, le type d'emploi occupé ou encore le secteur d'activité dans lequel elles exercent. Les femmes restent sous-représentées parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures. Le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale demeure quant à lui largement féminisé, ce qui entraîne une moindre diversité de métiers. Les 10 métiers les plus exercés par les femmes du Var regroupent en effet 47 % des femmes en emploi, alors que les 10 métiers les plus exercés par les hommes regroupent quant à eux seulement 39 % des hommes en emploi.

Un autre angle pour mettre en lumière les inégalités entre les hommes et les femmes est le recours au temps partiel. Il est sollicité par 22 % des femmes en emploi, contre seulement 8 % des hommes. Cet écart s'explique en partie par le fait que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle continue de reposer largement sur les femmes. Cette situation se traduit par un net recul du taux d'emploi lorsque le nombre de jeunes enfants augmente, tandis qu'il reste relativement stable chez les hommes. Par ailleurs, le statut de personne au foyer demeure très majoritairement féminin ; parmi les personnes ayant entre 25 et 54 ans, 12 900 femmes se déclarent femme au foyer pour moins de 500 hommes. La difficulté d'accès à l'emploi, en prenant le prisme de la conciliation vie personnelle/ vie professionnelle, est plus marquée pour les familles monoparentales, qui sont très majoritairement constituées de mères seules.

Ces inégalités sur le marché du travail se répercutent sur les conditions de vie. La plus forte exposition au temps partiel, la concentration dans certains métiers et les parcours professionnels davantage interrompus ou contraints contribuent à maintenir un écart de salaires important entre les femmes et les hommes. Elles sont ainsi plus exposées à la pauvreté : le taux de pauvreté atteint 15,9 % chez les femmes, contre 14,3 % chez les hommes. Ce taux de pauvreté plus important impacte notamment l'accès au logement, de surcroît dans un territoire où les prix peuvent être très élevés. Les femmes sont aujourd'hui légèrement moins souvent propriétaires que les hommes et davantage présentes dans le parc social.

Ces premiers éléments dessinent les grandes tendances, mais les moyennes départementales masquent des situations contrastées. L'observatoire, en cours d'installation, approfondira ces constats à l'échelle des territoires varois, afin d'identifier ceux où les inégalités sont les plus marquées. Il explorera de nombreuses autres thématiques telles que l'éducation et l'orientation, la santé, la prévention, les conditions de vie ou encore l'accès au sport, etc. Il les enrichira grâce à son réseau de partenaires et les étendra à ses autres champs d'analyse.

Axe 2 - Mobiliser les partenaires et collectivités varoises sur les questions d'équité femmes-hommes

Le Département du Var s'inscrit dans une démarche d'ouverture en réseau avec les acteurs du territoire, qu'il entend étendre au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au travers de la création d'un observatoire partagé et partenarial, conçu avec l'Agence d'urbanisme de Toulon et du Var (AUDAT), il est question d'animer une dynamique collective et territoriale, et de produire des travaux utiles au progrès de l'égalité sur le territoire.

Promouvoir le sport féminin dans les collèges

Le challenge inter collèges 2025, initié par le conseil départemental des jeunes varois, s'est tenu au stade Léo Lagrange à Toulon. Il a réuni **280 collégiennes et collégiens** autour de nombreux sports. Un moment de partage, de convivialité et de mixité.



Le prix thématique de l'innovation 2025 met en lumière l'égalité femmes-hommes



En 2025, le Département a mis en place le **prix de l'innovation et de la recherche du Var**. Pour la catégorie Prix thématique, il a choisi de mettre à l'honneur les **innovations œuvrant en faveur de l'égalité femmes-hommes**. L'association Génération 8.3 a été récompensée pour son projet de création d'un open lab sur l'innovation technologique et numérique au service des citoyens, qui vise en autres à la promotion des métiers du numérique auprès des jeunes filles.

Égalité et partenariats dans le Var : le recensement des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes auprès des collectivités varoises

Une démarche de **recensement des plans d'actions portés par les collectivités varoises** a été initiée en 2025 qui permettra d'alimenter le futur observatoire d'égalité, prévu pour 2026.
Pour accompagner sa mise en œuvre, le Département s'appuie sur l'**agence d'urbanisme de l'aire toulonnaise et du Var (AUDAT)**. Grâce à sa mission d'observation, d'évaluation et de prospective, elle accompagnera le déploiement de ce projet.
Concrètement, l'observatoire réalisera un **état des lieux statistique et territorialisé de l'égalité femmes-hommes dans le Var**.
Cette étude s'appuiera sur des cartographies précises couvrant des domaines variés tels que **l'éducation**, **l'emploi** et **l'insertion**, la **précarité sociale**, la **santé**, le **logement** ou encore les **violences subies**. Au-delà de l'apport en données, l'AUDAT assurera un **appui méthodologique** en définissant le périmètre et les axes de travail de cet observatoire, et facilitera son pilotage en identifiant et mobilisant un **réseau d'acteurs de l'égalité sur le territoire**.

L'exposition « Résistantes » : faire rayonner la place des femmes dans l'Histoire



En partenariat avec l'association de l'Appel du 18 juin, le Département du Var a organisé une **exposition, du 7 au 16 mars , mettant en avant des portraits de résistantes.**

Cet hommage s'est inscrit dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes et des 80 ans de la Libération, en cohérence avec l'engagement mémoriel du Département (**Var44 : les routes varoises de la liberté**). Cette présentation de photos et de portraits de varoises engagées rend hommage aux femmes, ayant joué un rôle essentiel dans la résistance française pendant la seconde guerre mondiale.
L'exposition a permis de **mettre en lumière leur courage, leur détermination** et leur juste place dans l'Histoire.
Une exposition qui a ensuite été mise à la disposition des collèges et des mairies.

Adhésion du Département à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Portée par le conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) et cofinancée par l'union européenne, cette Charte a été adoptée en 2006 et actualisée en 2022.
Elle invite les collectivités territoriales à utiliser leurs compétences et leurs partenariats pour **faire de l'égalité une réalité concrète et quotidienne pour leurs populations**.

En devenant signataire de cette Charte, le Département du Var réaffirme que **l'égalité est un droit fondamental et un pilier de la démocratie locale**. Cet engagement se traduira par le déploiement d'une approche intégrée du genre dans l'ensemble des politiques départementales.

Mise en oeuvre de six engagements fondamentaux :

- L'égalité des femmes et des hommes constitue un **droit fondamental ;**
- Les **discriminations** multiples et les **obstacles** doivent être pris en compte, afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes ;
- La participation équilibrée des femmes et des hommes à la **prise de décision** est un préalable de la société démocratique ;
- L'**élimination des stéréotypes** est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes ;
- Intégrer la **dimension du genre** dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes ;
- Des **plans d'action** et des **programmes** adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

Le dispositif départemental des clauses sociales

Depuis de nombreuses années, le Département du Var a la volonté de faire progresser la part des femmes parmi les bénéficiaires des **clauses sociales**.
Ces clauses prévoient que les entreprises titulaires de marchés publics réservent une partie de leurs heures de travail à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi, dont les allocataires du RSA.

Pour 2026, l'application de la **loi « Climat et Résilience »**, qui impose des critères sociaux dans la commande publique, vient conforter et amplifier cette dynamique déjà engagée.

Axe 3 – Promouvoir l'égalité des chances et des droits dès le plus jeune âge

Pour le Département, cet engagement se traduit par de nombreuses actions : de l'égalité des chances à travers l'insertion et l'accompagnement des mineurs confiés à l'ASE, jusqu'à l'épanouissement personnel via l'éducation à la vie affective et à la santé.
Convaincue que la citoyenneté nécessite de déconstruire les stéréotypes et le harcèlement, notre collectivité s'appuie aussi sur la culture.

C'est pour porter cette vision complète que le Département poursuit les objectifs suivants :

- Veiller à l'équité et à l'égalité entre les deux sexes au sein des collèges ;
- S'appuyer sur un dense réseaux d'acteurs départementaux pour promouvoir l'égalité ;
- Traduire les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique jeunesse et le projet éducatif varois.

Le CDE et l'égalité des chances

Le centre départemental de l'enfance (CDE) assure l'accueil en urgence, 24 heures sur 24 et tous les jours de l'année, des mineurs âgés de 0 à 18 ans confiés à l'aide sociale à l'enfance (ASE).
Avec un **flux annuel de plus de 500 jeunes**, le CDE s'appuie sur un budget de 27 millions d'euros (en 2025) et mobilise **400 agents répartis sur 7 sites distincts**. Il s'appuie aussi sur un maillage partenarial et associatif solide.

L'établissement place la culture, le sport et l'engagement citoyen au cœur de son projet pédagogique, afin de favoriser l'épanouissement et l'inclusion de chaque enfant.
Ainsi par exemple :

- Lors de l'édition 2025 de Var en Sport, le volet Solidarité a permis a 39 enfants de s'initier à la pratique du basket, à l'équitation ou au skateboard ;
- Lors de l'édition 2025 de Mai à Vélo, 43 enfants confiés ont participé à la manifestation sur le circuit du Var au Luc-en-Provence aux côtés de 500 personnes.

Atelier femmes et histoire de l'art aux Archives départementales

En 2025, les Archives départementales du Var à Draguignan ont mis en place un **atelier Histoire de l'Art sur l'image des femmes dans des documents**.

A travers des reproductions de documents d'archives (affiches, cartes postales) représentant des femmes, des élèves de Première ont complété une fiche sur la description et la symbolique du document analysé, puis ils ont expliqué oralement aux autres groupes la thématique sur laquelle ils ont travaillé.
Ensuite, en classe, ils ont réalisé des affiches dans lesquelles ils expliquent la représentation des femmes sur le document étudié et ce qu'elles pourraient penser aujourd'hui de cette représentation.

Le musée virtuel du Var

Le Département du Var a créé un nouveau dispositif dédié à l'art contemporain : le musée virtuel du Var.
Il s'agit d'un **équipement itinérant et numérique présentant une sélection de douze œuvres issues de la collection départementale d'art contemporain**, mis à disposition des communes varoises ou des établissements accueillant du public, afin de proposer un événement culturel de proximité.



Parmi les douze œuvres présentées :



- **6 artistes femmes** : Carmen Calvo, Katia Kameli, Julia Montilla Campillo, Catherine Lee, Katharina Schärer, Liliane Tomasko
- **6 artistes hommes** : Quentin Destieu, Günther Förg, Speedy Graphito, Chris Kenny, Vik Muniz, Claude Viallat

En 2025, le dispositif du musée virtuel a débuté son itinérance à Ollioules, accueillant 260 personnes et à Solliès-Pont, accueillant 308 personnes. En 2026, le musée sera accueilli dans 6 ou 7 communes, afin de faire profiter l'ensemble des varois de ces expositions.

L'éducation à la vie affective et à la santé

Le Département déploie des **actions d'éducation à la vie affective et à la santé**, de prévention au harcèlement, de lutte contre les stéréotypes, les violences et les discriminations.
Ce dispositif global s'articule en plusieurs interventions, intégrant des partenaires, des publics et des lieux divers afin de couvrir l'ensemble du territoire et des besoins :

- Les interventions des conseillères conjugales et familiales départementales en milieu scolaire : 339 séances au sein de 10 lycées, 43 collèges et 48 écoles élémentaires du Var ;
- Les centres de santé sexuelle départementaux : 1 464 entretiens conjugaux, dont 188 auprès de mineurs, ainsi que de 528 consultations médicales assurées par des médecins et des sages-femmes du Département ;
- Les programmes d'éducation à la sexualité en milieu scolaire et au sein des maisons d'enfants à caractère social (MECS).

Enfin, le Département poursuit le déploiement de ses interventions spécifiques au cœur des MECS afin de **prévenir les comportements sexistes et sexuels entre jeunes**, à travers des thématiques [2]telles que les changements corporels à la puberté, la distinction entre relations saines et toxiques, ou encore l'impact des réseaux sociaux.

Axe 4 – L'équité dans l'accompagnement de toutes les situations et difficultés de la vie

Les solidarités sont le coeur de compétence du Département. En portant une attention toute particulière aux enjeux d'équité entre les femmes et les hommes en matière de solidarités, **l'action du Département en faveur de l'axe 4 se structure autour des ambitions suivantes :**

- Soutenir les familles monoparentales ;
- Porter une attention prioritaire à l'accompagnement des victimes de violences conjugales ;
- Faciliter l'accès aux places en crèches pour favoriser l'insertion ;
- Soutenir les aidants aidants familiaux.

Le soutien à la parentalité avec les crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) et sociale (AVIS)

Porté à l'échelle de l'ensemble du département, le dispositif des crèches à vocation d'insertion (AVI) se déploie de manière permanente à travers deux outils complémentaires, **AVIP** (À Vocation d'Insertion Professionnelle) et **AVIS** (À Vocation d'Insertion Sociale), dont la mission est de lever le frein de la garde d'enfants. Ce dispositif est à disposition des familles relevant de minima sociaux dont le RSA, et bénéficie en majorité aux familles monoparentales.

Pour l'année 2025, ce dispositif a proposé un total de 293 places d'insertion:

- **230** AVIP financées grâce à un budget départemental annuel de 460 000 €, qui ont permis d'accueillir **234** enfants, dont **102** issus de familles monoparentales ;
- **63** places labellisées AVIS pour un coût global de 82 500€ (dont 50% pris en charge par l'Etat dans le cadre de la contractualisation des solidarités) : sur ces places, 110 nouveaux enfants ont été accueillis et dont 54 sont issus de familles monoparentales.

En totalité, ce sont 147 enfants qui auront été accueillis.

L'outil AVIP garde d'enfants démontre tout son intérêt et sa plus-value dans le parcours professionnel facilitant l'accès à l'emploi.
Le volet AVIS se concentre sur l'accueil d'un à deux jours par semaine pour offrir aux enfants, un espace d'éveil et de socialisation cognitive, tout en libérant du temps pour l'insertion sociale des parents et l'accompagnement à la parentalité.

La reconduction globale des dispositifs est engagée, accompagnée d'une réflexion pour renforcer le volet AVIS d'une part, et d'autre part en menant un travail de refonte des modalités de financement avec la CAF afin de poursuivre la création de places AVIP.

Parents Solo 83 : le retour à l'emploi des familles monoparentales

Destinée aux familles monoparentales allocataires du RSA avec enfant de moins de 18 ans, composées à 98 % de femmes, cette action départementale se déroule de manière permanente sur la commune de Toulon et reste accessible à l'ensemble des parents isolés du Var afin de préparer ou consolider leur dynamique d'insertion et de retour à l'emploi.

Le dispositif, financé à hauteur de 458 515 € pour une période de 18 mois allant du 1er janvier 2025 au 30 juin 2026 en partenariat avec la CAF, repose sur une approche systémique qui prend en compte simultanément les temps de vie familiale, sociale et professionnelle des bénéficiaires. Pour lever les freins périphériques, l'accompagnement est opéré au sein d'un **lieu unique d'accueil parents-enfants par une équipe pluridisciplinaire** associant un conseiller en insertion professionnelle (CIP), une éducatrice de jeunes enfants (EJE), un responsable pédagogique et un psychologue clinicien, offrant un espace de garde adapté pour les enfants de 0 à 6 ans pendant les démarches des parents.

Sur l'année 2025, 100 familles ont intégré le dispositif, soit un taux de réalisation de 66 % et un taux d'intégration net de 70,42 %, le reste des situations correspond à 26 % de non-intégrations principalement à l'initiative de l'allocataire. Le taux de sortie vers l'emploi s'élève à 10 %

Soutenir les aidants des personnes âgées et des personnes en situation de handicap

Tout au long de l'année, la maison des aidants située au Luc-en-Provence propose des actions spécifiques (ateliers d'expression manuelle, méditation animale, activité physique adaptée, etc.) qui visent à soutenir les proches aidants, un public majoritairement féminisé puisque **trois aidants sur quatre sont des femmes.**
Des permanences itinérantes sont organisées sur l'ensemble du territoire.
Ce dispositif global, qui a bénéficié à 2 800 personnes en 2025, s'appuie sur un budget de 234 000 € alloué à un important maillage de partenaires associatifs ou publics (associations, CCAS, CLIC) dans le cadre de la commission des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie.



Lutter contre les violences conjugales et intrafamiliales : le rôle des intervenants sociaux en commissariat ou gendarmerie

Établi en 2006 pour assurer une prise en charge sociale parallèle l'accompagnement policier ou judiciaire, le dispositif d'intervenant social en commissariat ou gendarmerie (ISCG) est orienté dans le Var vers la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, ciblant prioritairement les femmes victimes.
Déployée de manière permanente sur l'ensemble du département, cette action partenariale triennale (2024-2026) s'appuie sur l'expertise des associations En Chemin, Le Cap et le CIDFF.

Chaque poste d'intervenant fait l'objet d'un cofinancement annuel global de 60 000 € associant l'État (15 000 à 20 000 €), le Département (15 000 €), la CAF (7 000 €) ainsi que les communes et EPCI (18 000 €). Pour l'année 2025, l'engagement du Département s'est traduit par une enveloppe globale de 105 000 € sous forme de subventions forfaitaires de 15 000 € permettant de financer 7 des 8 postes du territoire.

L'utilité du dispositif se confirme par une augmentation constante du public accueilli : 1 982 personnes reçues lors du dernier bilan consolidé de 2025.

Les équipes de prévention spécialisée luttent contre les violences faites aux femmes

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), les femmes et les jeunes filles peuvent être confrontées à des entraves et discriminations dans l'accès à l'éducation, à l'emploi, à la culture, à l'apprentissage de la langue, aux lieux de vie.

Ainsi dans le cadre d'actions collectives, la prévention spécialisée agit sur différents leviers permettant de rompre l'isolement de certaines adolescentes, favoriser l'estime de soi et déconstruire des stéréotypes genrés.
Les clubs de prévention sur Le Muy et Draguignan ont accompagné 47 filles de 9 à 17 ans sur des actions régulières et 103 filles sur des sorties culturelles, rencontres collectives, ateliers, actions solidaires et séjours. Sur Fréjus, 52 jeunes (18 filles et 37 garçons) ont participé à des activités communes favorisant l'échange, la connaissance, le respect.

« Femmes libres » : mettre à l'abri les femmes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales et leurs enfants

Le Département s'est engagé dans le déploiement d'un lieu d'hébergement innovant basé sur le co-housing et le co-working, ciblant à 100 % des femmes avec enfants victimes de violences conjugales ou intrafamiliales.

Ce dispositif s'appuie sur la mise à disposition de locaux, dont le Conseil départemental est propriétaire, où quatre appartements accueillent des familles nombreuses de trois enfants et plus, tandis que **deux logements sont spécifiquement dédiés à l'action « Femmes libres », permettant de loger jusqu'à quatre familles simultanément.** Sur place, les résidentes bénéficient d'un accompagnement renforcé et pluridisciplinaire assuré par un travailleur social, une conseillère en insertion professionnelle, un éducateur de jeunes enfants pour le volet parentalité et une psychologue dédiée aux traumatismes liés aux violences subies.

Menée en partenariat avec l'État via la contractualisation des solidarités, les fonds européens FEDER-MARITTIMO et l'association En Chemin, **l'opération a nécessité des travaux de rénovation et de mise en sécurité engagés en août 2025 et finalisés fin novembre 2025**. Qautre familles ont pu être accueillies en 2025, soit 10 personnes au total.





Axe 5 - La promotion de l'équité professionnelle femmes-hommes

Le Département est aussi un employeur, et, à ce titre, oeuvre en faveur de l'égalité et de l'équité professionnelle afin que l'ensemble des agents de la collectivité bénéficient de chances égales et de conditions de travail justes et équitables au quotidien.

Cet engagement se décline en 4 objectifs principaux :

- Suivre l'index égalité, notamment concernant les écarts de rémunération et mettre en œuvre des plans pluriannuels ;
- Garantir la neutralité et l'équité lors des processus de recrutement ;
- Accorder une attention particulière à la lutte contre les stéréotypes de genre dans la communication départementale ;
- Inciter les prestataires externes à intégrer les enjeux d'égalité au sein de leurs propres structures.

Le plan pluriannuel 2024-2026 du Département du Var

Le plan pluriannuel 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur la **loi du 4 août 2014.**
Il est structuré autour de cinq axes prioritaires :

Axe 1 - Évaluer, prévenir les écarts de rémunérations et le déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Cet axe vise à garantir une stricte équité salariale et une parfaite neutralité dans les parcours de carrière, en neutralisant l'impact des temps de vie et en corrigeant les écarts de rémunération.

Axe 2 - Consolider, promouvoir la stratégie égalité professionnelle femmes-hommes au sein de la collectivité

Il s'agit ici d'ancrer durablement la culture de l'égalité au cœur de notre collectivité par la formation des managers, le pilotage d'indicateurs précis et une communication exemplaire.

Axe 3 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

Cet axe s'attache à briser le plafond de verre et à favoriser la mixité des métiers en garantissant aux femmes et aux hommes les mêmes opportunités d'accès aux postes à responsabilité.

Axe 4 - Distinguer les temps de vie professionnelle et de vie personnelle

L'objectif est de déployer des organisations du travail qui permettent à chaque agent de concilier sereinement ses obligations professionnelles et sa vie personnelle.

Axe 5 - Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement ainsi que les agissements sexistes sur le lieu de travail

Cet axe réaffirme une politique de tolérance zéro en renforçant nos dispositifs de prévention et d'écoute face à toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste.

focus Travailler avec les organisations syndicales

En 2025, les réunions semestrielles avec les organisations syndicales ont permis d'**enrichir la mise en œuvre de la stratégie d'égalité professionnelle** au sein de la collectivité. Lors des échanges, le dialogue s'est notamment concentré sur l'optimisation de la communication interne afin de mieux valoriser les actions menées en faveur de l'égalité. Une réflexion commune a été engagée pour ajuster le format des espaces d'information numériques et ainsi offrir aux agents un accès simplifié et centralisé aux différents dispositifs d'accompagnement et d'alerte. Par ailleurs, le besoin de développer de nouveaux supports d'information ciblant des thématiques clés, comme la parentalité et le temps partiel, a été acté lors de ces rencontres, qui sont également l'occasion d'aborder des problématiques émergentes.
Cette dynamique d'échange et de collaboration se poursuivra activement en 2026.

focus Agir pour la mixité et le droit des femmes

Le 8 mars 2025 a été l'occasion de **valoriser la mixité professionnelle** à travers des publications sur l'intranet des agents départementaux et sur LinkedIn. Ces publications mettaient notamment en avant des femmes exerçant des métiers traditionnellement catégorisés comme étant « masculins ».

Dimanche 14 septembre 2025, 120 agentes du Département se sont élancées en courant ou en marchant pour participer à la **course solidaire La Pradétane**, ce qui a permis au Département de remporter le trophée de la plus grande équipe représentée. Les 120 dossards des participantes ont été offerts par la collectivité. Il est à noter qu'une partie des fonds récoltés dans le cadre des inscriptions à cette course sont reversés à l'association « CIDFF du Var » (Centre d'information sur le droit des femmes et des familles) qui agit au quotidien pour les droits des femmes.



focus Sensibiliser, former et valoriser en interne

Une **formation de « sensibilisation sexisme au travail »** a été organisée, avec deux thématiques :

- « Propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir »
- « Sensibilisation à la prévention des comportements sexistes »

6 sessions de formation - 42 jours de formation - 80 agents formés

Promotion de l'équité et de l'égalité professionnelle pour les agents de la collectivité

I. État des lieux chiffré de l'égalité professionnelle

La volonté d'équité dans les parcours professionnels est portée au plus haut niveau et par l'ensemble de la collectivité. Cette orientation se reflète dans l'accès aux formations, les recrutements, la rémunération, le plan managérial, ou encore la communication et la promotion de l'attractivité de nos emplois. Les parcours de formation s'enrichissent de sorte à ce que les dispositifs offrent aux agents qui le souhaitent, quel que soit leur sexe, la possibilité de progresser dans leurs compétences et leurs carrières.

Le sujet est pris en considération dans les réflexions sur le régime indemnitaire, ou encore dans la vigilance portée aux recrutements non genrés, avec une attention particulière à ce qu'à niveaux de compétence et motivations équivalents, **les agents bénéficient des mêmes opportunités de progression**. Les efforts portent également sur la qualité de vie au travail et l'égalité de traitement au quotidien, avec un investissement conséquent dans la communication interne ainsi que dans la sensibilisation à la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel.

Bornage des données et agents comptabilisés

La période de référence est basée sur l'année civile N-1, et couvre donc pour cette édition la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2025. La première édition de ce rapport ayant été publiée en 2015, un taux d'évolution sur dix ans sera proposé pour certaines données.

Les données comptabilisent les agents du Département du Var, de l'établissement du centre départemental de l'enfance (CDE), du laboratoire départemental d'analyse et d'ingénierie, et les personnels mis à disposition de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Effectifs globaux

En 2015, le Département comptait 5 037 agents, contre **5 071 agents en 2025**. Au même titre que l'effectif global, le taux de féminisation n'a pas évolué de façon significative : en 2025, **67% des agents sont des femmes**, contre 64% en 2015. Le taux de féminisation du Département du Var est ainsi supérieur à celui de la fonction publique territoriale et de celui de la fonction publique, estimés pour 2023 à respectivement 62% et 64%.[1]

En 2025, le Département du Var compte 553 agents contractuels, parmi lesquels 68% sont des femmes et 32% des hommes. En 2023, pour la fonction publique territoriale, le taux de féminisation est lui de 70%, tandis que pour la fonction publique, ce taux est de 64%.[2]

	2025				
Statut	**Femmes**	**Hommes**	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Fonctionnaires	3 022	1496	**4 518**	66,89%	33,11%
Contractuels	377	176	**553**	68,17%	31,83%
Total	**3 399**	**1 672**	**5 071**	**67,03%**	**32,97%**

Répartition femmes-hommes

Filières, statuts, grades, catégories

Filières

Alors que les filières administrative et sociale sont très majoritairement féminines, la filière technique est caractérisée par un plus faible taux de féminisation, tandis que la filière sportive est exclusivement masculine.



2025		
Femmes	**Filières**	**Hommes**
87,42%	Administrative	12,58%
41,25%	Technique	58,75%
50,00%	Animation	50,00%
93,48%	Sociale	6,52%
93,26%	Médico-sociale	6,74%
85,71%	Médico-technique	14,29%
69,23%	Culturelle	30,77%
	Sportive	100%

Répartition par sexe par filière

Assistants familiaux

En particulier, la profession d'assistant familial est très fortement féminisée, avec une proportion de femmes dépassant les 82% en 2025.

	2025				
Statut	**Femmes**	**Hommes**	**Total**	**Femmes**	**Hommes**
Assistants familiaux	207	44	251	82,47%	17,53%

Répartition par sexe des assitants familiaux

Catégories

Chaque catégorie est marquée par un fort taux de féminisation : 82% des agents de catégorie A sont des femmes, 65% des agents de catégorie B sont des femmes et 58% des agents de catégorie C sont des femmes. Par rapport au taux de féminisation de l'effectif global du Département du Var, les femmes sont surreprésentées dans la catégorie A et sous-représentées dans la catégorie C. Ces chiffres sont supérieurs à la moyenne pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, où, en 2023, les taux de féminisation sont, respectivement, de 70%, 64% et 59%.

	2025							
	A		**B**		**C**		**H**	
Femmes	1 280	82,26%	470	66,48%	1 579	58,24%	70	72,16%
Hommes	276	17,74%	237	33,52%	1 132	41,75%	27	27,84%
Total général	**1 556**		**707**		**2 711**		**97**	

Répartition par sexe par catégorie

Périmètres de compétences

La DGA Solidarité Humaines (SH) est la mission la plus féminisée, avec une proportion de femmes supérieure à 87%, tandis que la DGA Structuration Territoriale (ST) est très largement masculine, avec un taux de féminisation 28%. Cela s'explique par le fait que, généralement, les femmes sont surreprésentées dans les métiers du soin, alors qu'elles sont au contraire sous-représentées dans les métiers plutôt manuels et techniques. La lecture par périmètres de compétences met en lumière la nécessité d'agir pour lutter contre les stéréotypes de genre dans la vie professionnelle.
Le tableau suivant ne prend pas en compte les agents de la DSGAT, de la DME et du Cabinet qui sont des directions et services hors périmètre DGA.

	2025				
DGA	Femmes	%	Hommes	%	Total
Mission CDT	837	61,73%	519	38,27%	1 356
Mission MPA	456	62,72%	271	37,28%	727
Mission SH	1 792	87,03%	267	12,97%	2 059
Mission ST	226	28,68%	562	71,32%	788
Total	3 311	67,16%	1 619	32,84%	4 930

Répartition par sexe par périmètre de compétences (hors Cabinet, DSGAT et DME)

Agents bénéficiaires de l'OETH

En 2025, sur les 615 agents du Département bénéficiant de l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés), 75% sont des femmes et 25% sont des hommes.

On pourrait penser que les femmes sont plus nombreuses à bénéficier de l'OETH simplement parce qu'elles sont plus nombreuses dans l'effectif global, or, même proportionnellement, une femme a plus de chances d'être bénéficiaire de l'OETH (13,5%) qu'un homme (9,2%). Cela peut s'expliquer par la nature des métiers : les femmes occupent souvent les postes de la filière médico-sociale (infirmières, aides à domicile, assistantes sociales). Ce sont des métiers où l'usure physique (pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques) et la charge mentale sont très fortes, menant plus fréquemment à une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

	2025				
	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Agents BOETH	462	153	615	75,12%	24,88%

Répartition par sexe des agents bénéficiant de l'OETH

Âge

L'âge moyen des femmes en 2025 est de 47,6 ans, celui des hommes est de 48,4 ans. Pour l'ensemble de la fonction publique, en 2023, l'âge moyen des femmes est de 44 ans, tandis que pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, l'âge moyen des femmes est de 46 ans.[4] Ainsi, les femmes du Département du Var sont sensiblement plus âgées par rapport aux moyennes nationales.

Répartition par sexe en fonction de l'âge

Plus en détail, si l'on regarde la répartition par sexe en fonction de l'âge, pour les moins de 30 ans et les plus de 50 ans, on remarque que sur les 2500 agents de la collectivité ayant 50 ans ou plus, 66% sont des femmes. De même, 70% des agents de 30 ans et moins sont des femmes, ce qui est supérieur à la moyenne globale (67%).

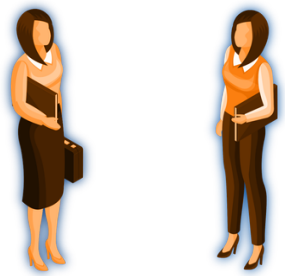
Les agents de 50 ans et plus représentent ainsi une part massive de l'effectif global (49%). Ces chiffres soulèvent un constat important : avec près de la moitié de l'effectif ayant 50 ans ou plus, la collectivité va faire face à une vague importante de départs à la retraite dans les 10 à 15 prochaines années. Toutefois, **la part de 70% de femmes chez les moins de 30 ans pourrait indiquer que les filières de recrutement actuelles sont très féminisées.**

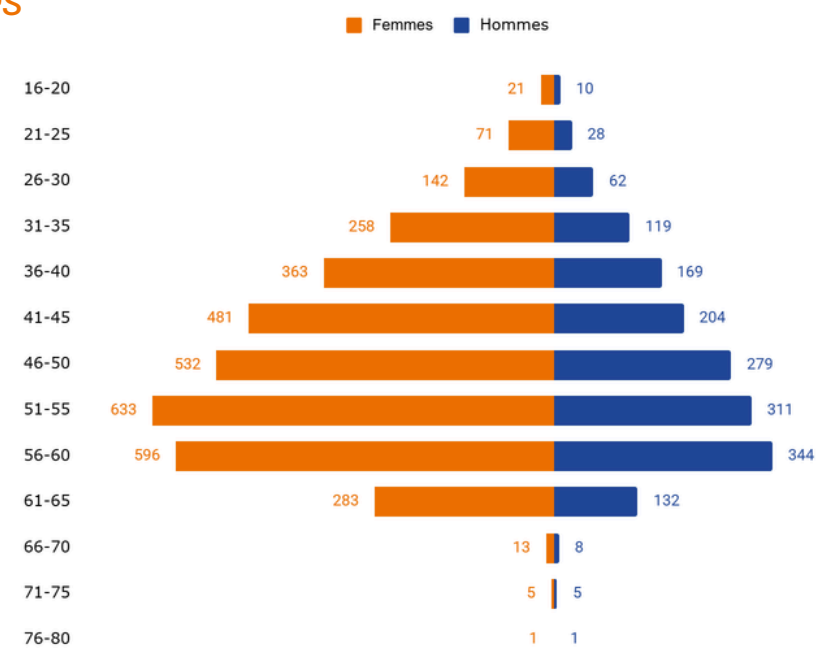
Ces chiffres sont par ailleurs très supérieurs à la moyenne nationale pour la fonction publique territoriale : en 2023, seulement 11% des agents de 30 ans et moins et 44% des agents de 50 ans et plus étaient des femmes.[5]

	2025				
Tranche d'âge	**Femmes**	**Hommes**	**Total**	**% Femmes**	**% Hommes**
30 ans et -	234	100	**334**	70,06%	29,94%
50 ans et +	1641	859	**2 500**	65,64%	34,36%
Total	**1 875**	**959**	**2 834**	**67,03%**	**32,97%**

Répartition par sexe en fonction des catégories d'âges

Pyramide des âges





Pyramide des âges par tranches de 5 ans

La pyramide des âges du Département du Var en 2025 présente une structure dite "en losange", caractéristique des organisations matures. Elle révèle un vieillissement marqué de l'encadrement et des services, avec une **concentration majeure des effectifs entre 46 et 60 ans**. Cette dynamique concerne tant les femmes que les hommes, bien que la surreprésentation féminine soit structurelle sur l'ensemble des segments.

Emplois fonctionnels, postes de direction

Ces chiffres révèlent une organisation globalement féminisée (55,60 % de femmes), mais avec des disparités marquées selon la nature des postes et le niveau hiérarchique. On note qu'il existe une distinction claire entre le management administratif, plutôt féminin, et le management technique, largement masculin. Cette segmentation reflète souvent des filières métiers historiquement genrées.

Pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, la part des femmes parmi les emplois fonctionnels et de direction est de 54% en 2023.[6] Ce chiffre diminue à 45% pour l'ensemble de la fonction publique en 2023.[7]

	2025				
Fonction	**Femmes**	**%**	**Hommes**	**%**	**Total général**
DGS	1	100%	0	0%	1
DGA	2	66,67%	1	33,33%	3
Directeur	11	57,89%	8	42,11%	19
Directeur adjoint	10	55,56%	8	44,44%	18
Responsable de pôle	22	53,66%	19	46,34%	41
Responsable adjoint de pôle	16	61,54%	10	38,46%	26
Responsable de service	145	66,82%	72	33,18%	217
Responsable adjoint de service	17	80,95%	4	19,05%	21
Responsable de cellule	66	56,90%	50	43,10%	116
Chef d'équipe	8	15,09%	45	84,91%	53
Responsable de base	0		4	100%	4
Responsable de centre territorial	0		17	100%	17
Total	**298**	**55,60%**	**238**	**44,40%**	**536**

Répartition par sexe sur les emplois fonctionnels, postes de directeurs et d'encadrement

Formation et concours

Agents partis en formation

En 2025, l'accès à la formation révèle un équilibre entre les genres, avec un taux de départ de 51 % pour les femmes contre 52 % pour les hommes. Toutefois, lorsqu'on analyse la part des femmes parmi les agents effectivement formés, leur représentativité varie fortement selon la hiérarchie. Elles sont particulièrement majoritaires en catégorie A, où elles représentent 82 % des agents formés, un chiffre nettement supérieur à la moyenne de la fonction publique (73 %). En revanche, cette part se normalise pour les autres catégories : elle s'établit à 63 % en catégorie B et 54 % en catégorie C, des taux très proches des moyennes nationales qui sont respectivement de 64 % et 55 %.

	2025					
	Femmes			Hommes		
	Agents partis en formation	Effectifs collectivité	Ratios	Agents partis en formation	Effectifs collectivité	Ratios
Catégorie A	812	1 280	63%	174	276	63%
Catégorie B	234	470	50%	137	237	58%
Catégorie C	645	1 579	41%	545	1 132	48%
Statut Part.	46	70	66%	18	27	67%
Total	**1 737**	**3 399**	**51%**	**874**	**1 672**	**52%**

Proportion d'agents partis en formation par catégorie par sexe

Journées de formation

En 2025, le Département a comptabilisé 10 283 journées de formation, dont 7 090 pour les femmes (69%) et 3 193 pour les hommes (31%), soit un ratio moyen de 2.03 jours par agent. Avec 3 941 journées de formation pour les femmes contre seulement 631 pour les hommes, les femmes représentent 86,2 % des journées de formations prises par des agents de catégorie A. Cela témoigne d'une dynamique de maintien des compétences très active chez les cadres féminins. Pour la catégorie C en revanche, les hommes sont majoritaires dans l'accès à la formation (53,7 %, soit 1 824 hommes). Ce chiffre est cohérent avec la concentration des effectifs masculins dans les métiers techniques de catégorie C, souvent soumis à des formations réglementaires obligatoires (sécurité, habilitations). Dans le détail, les femmes ont bénéficié en moyenne de 2,09 journées de formation,

contre 1,91 journée pour les hommes. Cet écart mineur (0,18 jour) démontre que la politique de formation du Département garantit un accès équitable au temps de formation.

	2025	
	Femmes	Hommes
Catégorie A	3 941	631
Catégorie B	1071	494
Catégorie C	1575	1 824
Statut Part.	504	244
TOTAL	**7 090**	**3 193**
soit	**69%**	**31%**

Nombre de journées de formation par sexe par catégorie

Préparation aux concours

En 2025, un total de 47 femmes a bénéficié d'un dispositif de préparation aux concours. Rapporté à l'ensemble des effectifs du Département (5 071 agents), cela représente 0.9% de l'effectif total. La majorité des agents s'inscrivant dans une démarche de préparation aux concours appartient à la catégorie C (36 agents, soit 77% du total). Alors que sur l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale, en 2023, les agents de catégorie B sont les plus engagés dans la préparation aux concours (4.2% des femmes)[10], le Département du Var enregistre une participation très marginale sur cette strate pour l'année 2025 (0.02%).

	2025										
	FEMMES					HOMMES					Nombre de jours (femmes et hommes)
	Nombre d'agents ayant suivi une préparation concours	Filière				Nombre d'agents ayant suivi une préparation concours	Filière				
		Adminis-trative	Sociale	Techni-que	Culture		Adminis-trative	Sociale	Techni-que	Culture	
A	10	10	0	2	0	2	2	0	2	0	12
B	1	1	0	4	0	1	0	0	1	0	2
C	36	29	0	7	0	11	4	0	7	0	47

Nombre d'agents ayant suivi une préparation aux concours, par sexe, par catégorie, par filière

Agents partis au moins une fois en formation

En 2025, l'accès à la formation professionnelle au sein du Département du Var témoigne d'une dynamique différenciée selon les filières métiers. Si la filière technique représente le premier vivier d'agents formés (40,5 % des bénéficiaires totaux) avec une prédominance masculine marquée (65,6 %), les filières administrative, sociale et médico-sociale affichent des taux de féminisation des bénéficiaires supérieurs à 88 %.
Cette répartition souligne deux éléments : d'une part, l'importance de la formation continue pour les métiers techniques (catégorie C) où les hommes sont majoritaires, et d'autre part, un investissement constant dans les compétences d'expertise et d'encadrement (catégorie A) au sein des filières sociales et administratives, massivement investies par les femmes.

Globalement, avec 66,5 % de femmes parmi les agents formés, la collectivité maintient un accès à la formation proportionnelle à sa structure démographique globale. Ce chiffre est par ailleurs stable sur 10 ans : en 2015, 679 hommes (34%) et 1295 femmes (66%) étaient partis en formation.

	2025							
	A		B		C		Stat. Part.	
Filière	**F**	**H**	**F**	**H**	**F**	**H**	**F**	**H**
Administrative	186	42	178	22	350	33	0	0
Animation	0	0	0	1	0	1	0	0
Culturelle	6	8	17	9	10	2	0	0
Hors filière	0	0	0	0	0	0	46	18
Médico-social	128	8	3	0	0	0	0	0
Médico-technique	3	0	1	0	0	0	0	0
Sociale	445	34	0	0	0	0	0	0
Sportive	0	1	0	0	0	0	0	0
Technique	44	81	35	105	285	509	0	0
TOTAL	**812**	**174**	**234**	**137**	**645**	**545**	**46**	**18**

Nombre d'agents partis (au moins une fois) par filière, par catégorie, par sexe





Mouvements

L'analyse des mouvements de personnel révèle une phase de contraction significative des effectifs, caractérisée par un volume de départs (471) plus de deux fois supérieur à celui des arrivées (223). Cette déprise est particulièrement marquée chez les agents titulaires, qui représentent à eux seuls 56 % des sorties totales, alors qu'ils ne constituent que 27 % des recrutements.

	2025			
	Arrivées		Départs	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires	38	23	175	91
Contractuels	110	52	123	82
Total	**148**	**75**	**298**	**173**

Répartition par sexe et par statut des mouvements

Emplois non permanents

L'année 2025 se caractérise par une prédominance féminine sur les emplois non permanents. Les femmes représentant 58,28 % de l'ensemble de ces emplois. Cette tendance est particulièrement marquée chez les stagiaires, catégorie quasi exclusivement féminine (95,65 % de femmes). L'apprentissage suit une dynamique similaire, bien que moins prononcée, avec près de deux tiers de femmes (63,04 %). À l'inverse, le pôle des emplois saisonniers, qui constitue le premier levier de recrutement en volume (94 personnes), est le seul à présenter une structure paritaire, affichant même une légère majorité masculine (53,19 %).

	2025				
	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Stagiaires	22	1	23	95,65%	4,35%
Emplois saisonniers	44	50	94	46,81%	53,19%
Apprentis	29	17	46	63,04%	36,96%
Total	**95**	**68**	**163**	**58,28%**	**41,72%**

Répartition par sexe des stagiaires, emplois saisonniers et apprentis ayant travaillé durant l'année concernée



Absentéisme



Fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année

Au total, **2 412 fonctionnaires ont été absents au moins un jour dans l'année, toutes causes médicales confondues**. Avec 73% % des arrêts pour maladie ordinaire, les femmes présentent une fréquence d'absence supérieure de 5,77 points à leur poids démographique au sein du corps des fonctionnaires (67 %). À l'inverse, **le poste « Accident de travail » révèle une exposition plus marquée des agents masculins** : ces derniers représentent 37 % des accidents, soit une surreprésentation de 3,94 points par rapport à leur part dans l'effectif (33 %). Cette donnée souligne la persistance de risques professionnels physiques spécifiques aux métiers techniques, traditionnellement plus masculinisés.

	2025				
Motif d'absence	**Femmes**	**% Femmes**	**Hommes**	**% Hommes**	**Total**
Maladie ordinaire	1 317	72,68%	495	27,32%	1 812
Longue maladie	227	70,72%	94	29,28%	321
Accident de travail	175	62,95%	103	37,05%	278
Accident de trajet	1	100%	0		1
Maladie professionnelle	0		0		0
Total	**1 720**	**71,31%**	**692**	**28,69%**	**2 412**

Répartition par sexe des fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année

Contractuels absents au moins un jour dans l'année

31,28 % des agents contractuels du Département du Var ont connu au moins une journée d'absence pour raison médicale. Bien que les femmes représentent 68,17 % de l'effectif contractuel global, elles concentrent 73,99 % des absences totales, avec une prévalence marquée pour la maladie ordinaire (76,16 % des cas). À l'inverse, l'analyse des risques professionnels souligne une exposition masculine proportionnellement plus importante. Si les hommes ne constituent que 33 % de l'effectif contractuel total, ils sont impliqués dans 40 % des accidents de travail et 50 % des accidents de trajet. Rapportés à leur population, 3,41 % des hommes contractuels ont été victimes d'un accident de service en 2025, contre 2,38 % des femmes.





	2025				
Motif d'absence	**Femmes**	**% Femmes**	**Hommes**	**% Hommes**	**Total**
Maladie ordinaire	115	76,16%	36	23,84%	151
Longue maladie	1	100%	0		1
Accident de travail	9	60%	6	40%	15
Accident de trajet	3	50%	3	50%	6
Total	**128**	**73,99%**	**45**	**26,01%**	**2 412**

Répartition par sexe des contractuels absents au moins un jour dans l'année

Parentalité

Agents ayant bénéficié de congés parentaux

Le recours au congé parental au sein du Département du Var reste exclusivement féminin en 2025. Cette situation souligne la persistance des schémas traditionnels de répartition des rôles familiaux, où l'interruption d'activité pour l'éducation des enfants est portée par les femmes. Pour rappel, le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration, service ou établissement d'origine pour élever son enfant. Ce dernier est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables.

	2025	
	Femmes	**% Femmes**
A	6	42,86%
B	0	
C	8	57,14%
Total	**14**	**100%**

Répartition par sexe par catégorie des agents ayant bénéficié d'un congé parental

Agents ayant bénéficié de congés de maternité

	2025	
	Femmes	**% Femmes**
A	24	39,34%
B	9	14,75%
C	28	45,90%
Total	**61**	**100%**

Répartition par sexe par catégorie des agents ayant bénéficié d'un congé de maternité

En 2025, 61 agents ont fait valoir leurs droits à un congé de maternité. La répartition par catégorie montre une concentration importante sur la catégorie C (45,90 %) et la catégorie A (39,34 %). Près de la moitié des maternités concernent des agents de catégorie C, ce qui s'explique pour partie par le fait que la catégorie C est celle où la majeure partie des agents de la collectivité se situent.

Sur ces 61 demandes, 36 agents féminins ont demandé une prime naissance auprès de l'Assovar, association qui accompagne les agents du Département du Var dans tous les événements de leur vie par le biais de prestations sociales

Agents ayant bénéficié de congés de paternité

L'analyse des congés de paternité révèle un usage majoritairement porté par les agents de catégorie C (75 %). Avec seulement 16 agents concernés sur l'ensemble de la collectivité, le recours à ce droit reste limité au regard de l'effectif masculin global (1 672 agents). Encourager la prise de ce congé pourrait normaliser et équilibrer les responsabilités familiales entre les sexes.

Sur ces 16 demandes, 8 agents masculins ont demandé une prime naissance auprès de l'Assovar, association qui accompagne les agents du Département du Var dans tous les événements de leur vie par le biais de prestations sociales

	2025	
	Hommes	% Hommes
A	2	12,50%
B	2	12,50%
C	12	75,00%
Total	**16**	**100%**

Répartition par sexe par catégorie des agents ayant bénéficié d'un congé de paternité

Agents ayant bénéficié de congés pour enfants malades

Les données relatives aux autorisations spéciales d'absence pour enfant malade mettent en évidence une forte disparité de genre. **Les agents, quel que soit leur statut, consomment près de 80 % de ces congés** avec un différentiel de 11 points par rapport à leur poids réel dans l'effectif total (67 %).

	2025				
	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
Fonctionnaires	647	77,76%	185	22,24%	832
Contractuels	74	79,57%	19	20,43%	93
Total	**721**	**78%**	**204**	**22%**	**925**

Nombre d'agents ayant bénéficié de congés pour enfant malade par statut par sexe

L'analyse par catégorie hiérarchique du recours aux congés pour enfant malade révèle un paradoxe : **plus la catégorie est élevée, plus l'écart entre les femmes et les hommes se creuse**. En catégorie A, 9 agents sur 10 prennent en charge ces absences, contre moins de 7 sur 10 en catégorie C.



	2025				
	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
Catégorie A	327	90,08%	36	9,92%	363
Catégorie B	102	75,00%	34	25,00%	136
Catégorie C	292	68,54%	134	31,46%	426
Total	**721**	**78%**	**204**	**22%**	**925**

Nombre d'agents ayant bénéficié de congés pour enfant malade par catégorie par sexe

Temps de travail

Agents travaillant à temps partiel

L'analyse des modalités de travail au sein du Département du Var pour l'année 2025 révèle que **le recours au temps partiel demeure une pratique quasi exclusivement féminine, concernant 602 femmes pour seulement 84 hommes**.

Le faible recours des hommes de catégorie A et B à ces dispositifs (respectivement 4% et 6%) confirme un déséquilibre structurel dans le partage des temps. Avec 18% de ses agents à temps partiel, la collectivité se situe en deçà du taux national de 25% pour l'ensemble de la fonction publique. Ce constat est également valable pour la population masculine : seuls 5% des agents varois ont opté pour ce mode d'organisation, contre 9% au niveau national[11]. Par rapport à 2015, pour le Département du Var, le recours au temps partiel a augmenté, pour les femmes (+ 5 points de pourcentage) comme pour les hommes (+ 2 points de pourcentage).[12]

	2025				
	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
Catégorie A	280	96,22%	11	3,78%	291
Catégorie B	91	93,81%	6	6,19%	97
Catégorie C	231	77,52%	67	22,48%	298
Total	**602**	**88%**	**84**	**12%**	**686**

Répartition par sexe par catégorie des agents travaillant à temps partiel, dont temps partiel thérapeutique

Promotions et avancements

Agents promus

En 2025, le flux des promotions (incluant les avancements de grade et la promotion interne) a concerné 211 agents. **La répartition globale respecte l'équilibre démographique du Département du Var, avec 65,88 % de bénéficiaires femmes.** Toutefois, l'analyse par catégorie hiérarchique révèle des disparités : si la catégorie A présente une parité proportionnelle satisfaisante, la catégorie B se distingue par une quasi-exclusivité féminine des promotions. À l'inverse, en catégorie C, le taux de promotion des hommes s'élève à 43,41 %, signalant une dynamique d'avancement masculine soutenue sur les premiers niveaux de carrière.

	2025				
	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
Catégorie A	31	67,39%	15	32,21%	46
Catégorie B	35	97,22%	1	2,78%	36
Catégorie C	73	56,59%	56	43,41%	129
Total	**139**	**66%**	**72**	**34%**	**211**

Répartition des agents promus par catégorie par sexe

Promotions internes

Le dispositif de promotion interne (correspondant à un changement de cadre d'emploi, autrement dit à un passage à la catégorie supérieure) affiche en 2025 un **équilibre numérique parfait entre les sexes (30 promotions de chaque côté)**. Néanmoins, une analyse qualitative montre que les ressorts de cette promotion diffèrent selon le sexe. **Les femmes accèdent majoritairement aux catégories A (70,59 %) et B (60,87 %) par ce biais. Le constat est inverse pour l'accès à la catégorie C, où les hommes représentent 80 % des promotions internes.** Ce constat souligne une segmentation persistante des métiers : les filières techniques, souvent plus masculines en catégorie C, semblent offrir des opportunités de promotion interne plus fréquentes que les filières administratives ou sociales à ce niveau.

Comparé à l'ensemble des promotions internes de la fonction publique territoriale 2023, où la part des femmes au sein de l'ensemble des bénéficiaires de promotions internes est de 51,8 %, le taux de féminisation des promotions internes du Département du Var est sensiblement plus bas. Par ailleurs, il faut noter que **le taux de féminisation des promotions internes a diminué de 12,9 points de pourcentage entre 2015 et 2025 pour le Département du Var.**

	2025				
	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
Catégorie A	12	70,59%	5	29,41%	17
Catégorie B	14	60,87%	9	39,13%	23
Catégorie C	4	20,00%	16	80,00%	20
Total	**30**	**50,00%**	**30**	**50,00%**	**60**

Détail des promotions internes par catégorie par sexe

Agents inscrits au tableau d'avancement

L'examen des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement (promouvables) met en lumière un **potentiel de promotion féminin très important, particulièrement en catégorie A où les femmes constituent plus de 80 % du vivier**. Il est cependant à noter un décalage entre ce vivier et les promotions effectives : en catégorie A, la part des femmes promues (67,39 %) reste inférieure de 13 points à la part des femmes éligibles (80,66 %).

	2025								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	830	199	1 029	868	648	1 516	507	431	938

Répartition par sexe des agents inscrits au tableau d'avancement

Rémunération

Salaire brut moyen mensuel en EQTP

L'examen des rémunérations par statut révèle des dynamiques contrastées au sein de la collectivité. Chez les fonctionnaires, qui représentent la majorité des effectifs (89 %), la rémunération moyenne des femmes est supérieure de 5,5 % à celle des hommes. À l'inverse, le segment des contractuels affiche une disparité de -9,7 % au détriment des femmes.

2025					
Fonctionnaires			Contractuels		
Femmes	Hommes	Écart F/H	Femmes	Hommes	Écart F/H
3 332€	3 158€	174€	2 279€	2 524€	-245€

Salaire brut moyen mensuel en EQTP par statut par sexe

femmes est supérieure de 5,5 % à celle des hommes. À l'inverse, le segment des contractuels affiche une disparité de -9,7 % au détriment des femmes.

L'analyse des rémunérations moyennes par catégorie hiérarchique révèle une constante : les agents masculins perçoivent une rémunération supérieure à celle de leurs homologues féminines sur l'ensemble des segments, avec une acuité particulière pour la catégorie A.

En catégorie A, un différentiel de 528 € (soit 11,3 %) sépare les femmes des hommes. C'est l'écart le plus important en valeur absolue et relative. Pour les catégories B et C, bien que les écarts soient plus resserrés (respectivement 3,2 % et 5,9 %), la tendance reste défavorable aux femmes.

Les filières techniques ou d'ingénierie, très majoritairement masculines, sont souvent plus valorisées par les éléments variables de paie (astreintes, heures supplémentaires) que les filières administratives ou sociales.

2025								
Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
Femmes	Hommes	Écart F/H	Femmes	Hommes	Écart F/H	Femmes	Hommes	Écart F/H
4 130€	4 658€	-528€	3 084€	3 186€	-102€	2 524€	2 684€	-160€

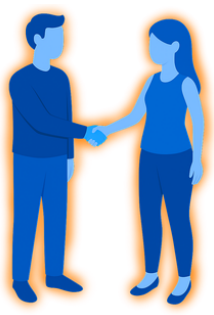
Salaire brut moyen mensuel en EQTP par catégorie par sexe

Part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'analyse des dix plus hautes rémunérations révèle une situation encourageante en matière d'équilibre aux postes de direction. Bien que les femmes représentent 67 % de l'effectif total de la collectivité, leur part parmi les dix rémunérations les plus élevées s'établit à 40 %. Si ce chiffre n'est pas encore le reflet exact de la démographie globale du Département, il démontre une réelle dynamique de parité : avec un rapport de 4 femmes pour 6 hommes, **la collectivité tend vers une égalité quasi-parfaite au sommet de sa pyramide salariale.**

	2025				
	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
10 plus hautes rémunérations	4	40%	6	60%	10

Part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations



Sources

[1] Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2025, DGAFP-SDessi (2025), p.12.
[2] Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023, Siasp-Insee. Traitement DGAFP-SDessi (2023), p. 1.
[3] Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023, Siasp-Insee. Traitement DGAFP-SDessi (2023), p. 2.
[4] Chiffres clés de la fonction publique – édition 2025, DGAFP-SDessi (2025), p. 12.
[5] Chiffres clés de la fonction publique – édition 2025, DGAFP-SDessi (2025), p. 12.
[6] Synthèse nationale du RSU 2023, DGCL-DESL (octobre 2025), p. 53.
[7] Synthèse nationale du RSU 2023, DGCL-DESL (octobre 2025), p.53.
[8] Synthèse nationale du RSU 2023, DGCL-DESL (octobre 2025), p. 55.
[9] Chiffres clés de la fonction publique – édition 2025, DGAFP-SDessi (2025), p. 13.
[10] Chiffres clés de la fonction publique – édition 2025, DGAFP-SDessi (2025), p. 13.
[11] Synthèse nationale du RSU 2023, DGCL-DESL (octobre 2025), p. 34.

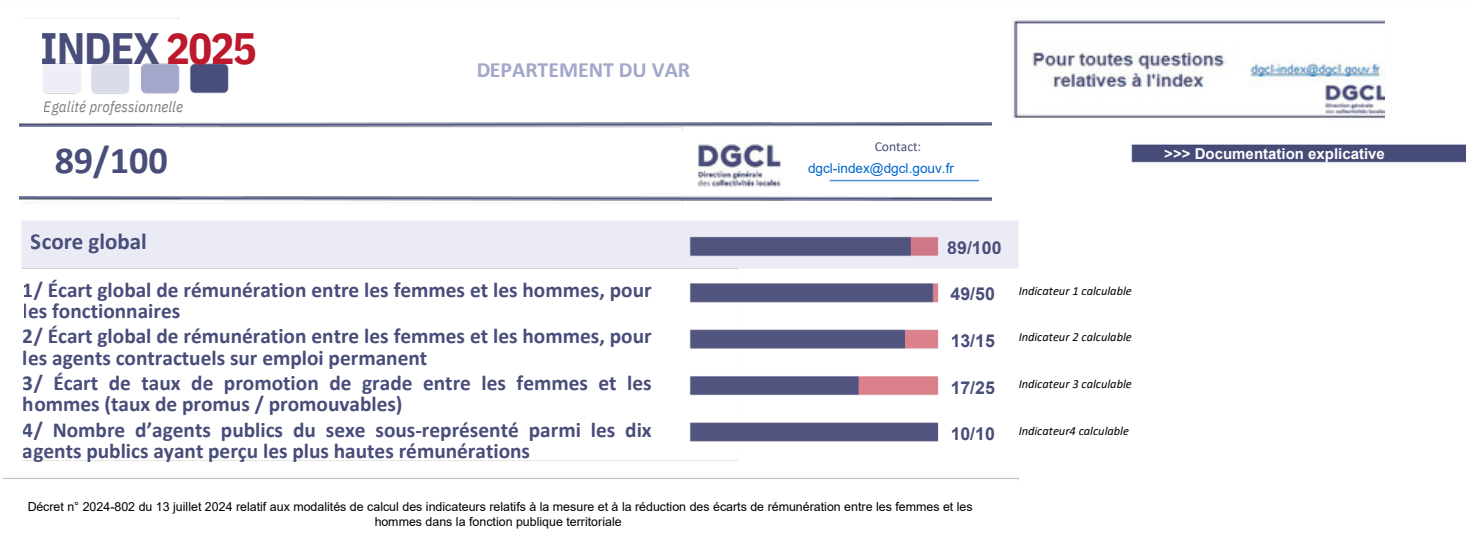
II. Index d'égalité professionnelle 2026

En application de l'article L132-9-3 du Code général de la fonction publique, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale publient désormais annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur **quatre indicateurs**, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Le calcul de cet index est réalisé sur la base des ressources suivantes :

- **Le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024** relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ;
- **Le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024** relatif aux modalités de calcul des indicateurs de mesure et réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.





Égalité Professionnelle

RAPPORT 2025

LE DÉPARTEMENT

var.fr

Conception - réalisation : DSGAT - Service Communication interne / Impression : DME - Imprimerie départementale / 2026