



LE DÉPARTEMENT

# Égalité

entre les femmes et les hommes



**Rapport 2022**



Egalité Professionnelle

# Rapport 2022

## E d i t o

Avec ce rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, nous vous présentons la prise en compte de cette question par le Conseil départemental du Var, tant dans la politique interne de ressources humaines que dans la conduite de nos politiques publiques.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental consacré à l'article premier de la Constitution française du 4 octobre 1958. Parmi les engagements de notre Conseil départemental, la prévention des inégalités entre les femmes et les hommes mobilise notre attention, pour garantir les mêmes chances professionnelles à chaque personne. Cette ligne de conduite s'intègre dans la démarche de développement durable et contribue au bien-être au travail de l'ensemble des agents.

Dans le même temps, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu pour notre territoire : c'est une valeur républicaine mais aussi un vecteur de cohésion sociale à l'échelle départementale. Qu'il s'agisse de l'extension du dispositif des crèches à vocation d'insertion professionnelle, de la sensibilisation des collégiens au travers des projets pédagogiques soutenus, de la présence de travailleurs sociaux dans les commissariats pour mieux prendre en charge les violences intrafamiliales, ou encore du soutien à la pratique des sports par les femmes aussi bien que les hommes, le Département s'investit dans le développement d'outils en faveur de l'égalité des chances.

Nous vous invitons à découvrir certaines des actions qui contribuent à cet effort, auquel l'ensemble des agents de la collectivité concourt au quotidien. En vous en souhaitant bonne lecture.



**Valérie Riolland**

Présidente de la commission collègues  
et chargée du suivi de l'égalité femmes/hommes



**Jean-Louis Masson**

Président du Conseil départemental du Var

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

Depuis le 4 août 2014, la loi prévoit que les collectivités de plus de 20 000 habitants rédigent un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté à l'Assemblée départementale, préalablement au vote du budget.

Au-delà des obligations légales, le Département se mobilise pour :

poursuivre la progression de l'égalité dans la collectivité en sa qualité d'employeur,

et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes à travers ses compétences, avec ses partenaires associatifs et institutionnels.

Le Département, par ses politiques qui touchent le quotidien des Varoises et des Varois, est un acteur incontournable de la lutte contre les inégalités femmes/hommes.



Le présent rapport propose un éclairage sur :

## Partie 1 • P 3 à 18

Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

L'état des lieux de l'égalité dans la gestion des ressources humaines :

recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, rémunération, articulation entre vie professionnelle

## Partie 2 • P 21 à 27

Les actions prévues au titre du plan d'action 2021-2023 de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



# Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

## Une démarche de transformation à part entière

**L'égalité femmes/hommes est appréhendée comme une démarche de transformation à part entière de l'administration départementale.**

Dès 2021, un comité de pilotage a été mis en place et un premier plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été adopté pour la période 2021-2023.

Permettre à chacune et à chacun d'avoir les mêmes chances d'évolution professionnelle, tendre vers l'égalité en matière de rémunération, lutter contre toutes les formes de violence et de discrimination, former, communiquer et sensibiliser pour mieux prévenir les représentations stéréotypées, sont autant d'objectifs poursuivis par la démarche interne d'égalité femmes/hommes.

## Renforcer notre appréciation des enjeux pour faire émerger des propositions

**Dans le cadre de l'axe 2 du plan d'action 2021-2023, la collectivité a initié en 2022 une démarche de diagnostic interne, avec l'accompagnement du cabinet Perfégal.**

Cette initiative, qui a permis d'établir un rapport de situation comparée au regard des attendus du label égalité professionnelle, s'est également traduite par l'étroite association des agents pour connaître leur ressenti et comprendre leurs attentes en matière d'égalité femmes/hommes.

- questionnaire adressé à l'ensemble des agents (764 répondants)
- échanges avec les organisations syndicales
- focus groupes représentatifs de la diversité des métiers
- ateliers thématiques inter-directions :
  - ✓ lutter contre les violences et les discriminations,
  - ✓ favoriser la mixité dans le recrutement et tendre vers l'égalité salariale,
  - ✓ diffuser la culture égalité femmes/hommes,
  - ✓ mieux articuler vie professionnelle et vie privée.

## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### Situation en matière d'égalité femmes/hommes au Département du Var

La première partie du rapport présente les données clés de la collectivité en matière d'égalité professionnelle dans les ressources humaines. A cet effet, il reprend les données relatives aux effectifs, aux recrutements, à la formation, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre la vie professionnelle et familiale.



Ce rapport est réalisé avec les chiffres arrêtés au 31 décembre 2021. Les données comptabilisent les agents du Département du Var, de l'établissement du centre départemental de l'enfance (CDE), du laboratoire d'analyse départemental et les personnels mis à disposition de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).



### État des lieux de la mixité au sein de la collectivité

#### Les effectifs du Département

(au 31 décembre 2021)

Le ratio femmes/hommes dans les effectifs départementaux est légèrement supérieur aux moyennes nationales. Ainsi, pour le Département du Var, le ratio parmi les effectifs titulaires est de 65,6% de femmes et de 34,4% d'hommes. Au niveau national, pour la fonction publique territoriale (Communes, Départements et Régions), il est de 62% de femmes pour 37% d'hommes.



Les données du présent rapport incluent les agents de la fonction publique hospitalière travaillant pour le Département pour lesquels le ratio est de 73,75% de femmes pour 26,25% d'hommes, proche de la moyenne nationale de la fonction publique (78% des effectifs féminins). La structure des effectifs du Département du Var reste comparable, en 2021, à celle qui avait été constatée en 2020.

**Hommes**  
**34,4%**



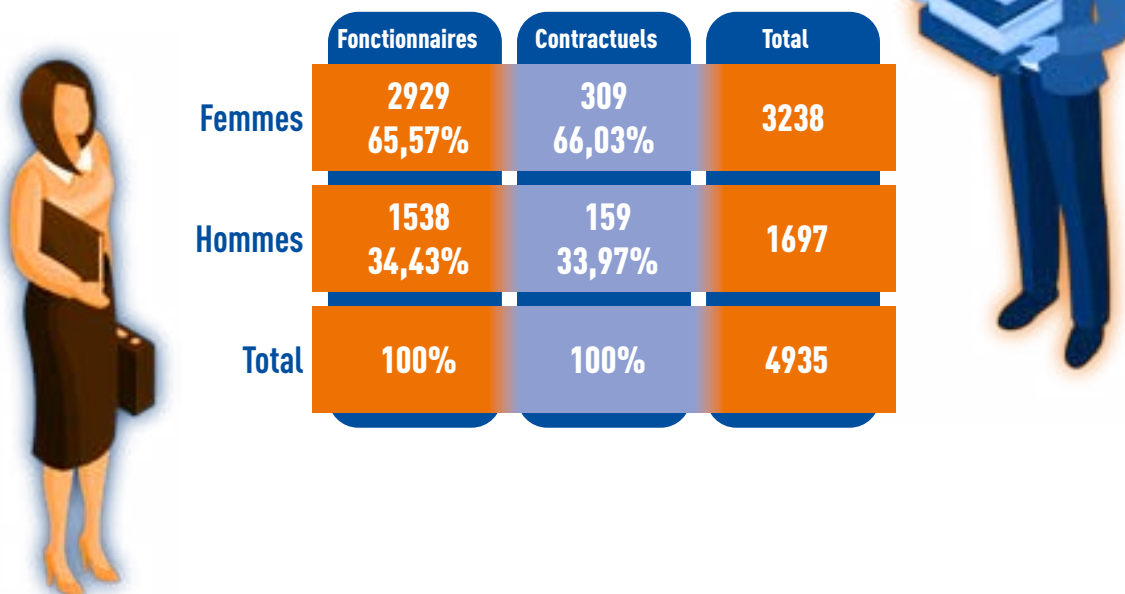
**Femmes**  
**65,6%**

## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### Pourcentage femmes/hommes dans les effectifs

La part d'effectifs contractuels est de 9,54% pour les femmes et de 9,37% pour les hommes. En 2020, les contractuels représentaient 6,75% des effectifs féminins et 6,32% des effectifs masculins.

En 2021, ces deux ratios ont connu une augmentation liée aux recrutements d'agents pour renforcer les équipes de terrain affectées par les absences d'agents placés en arrêt maladie et en vulnérabilité à la covid 19.

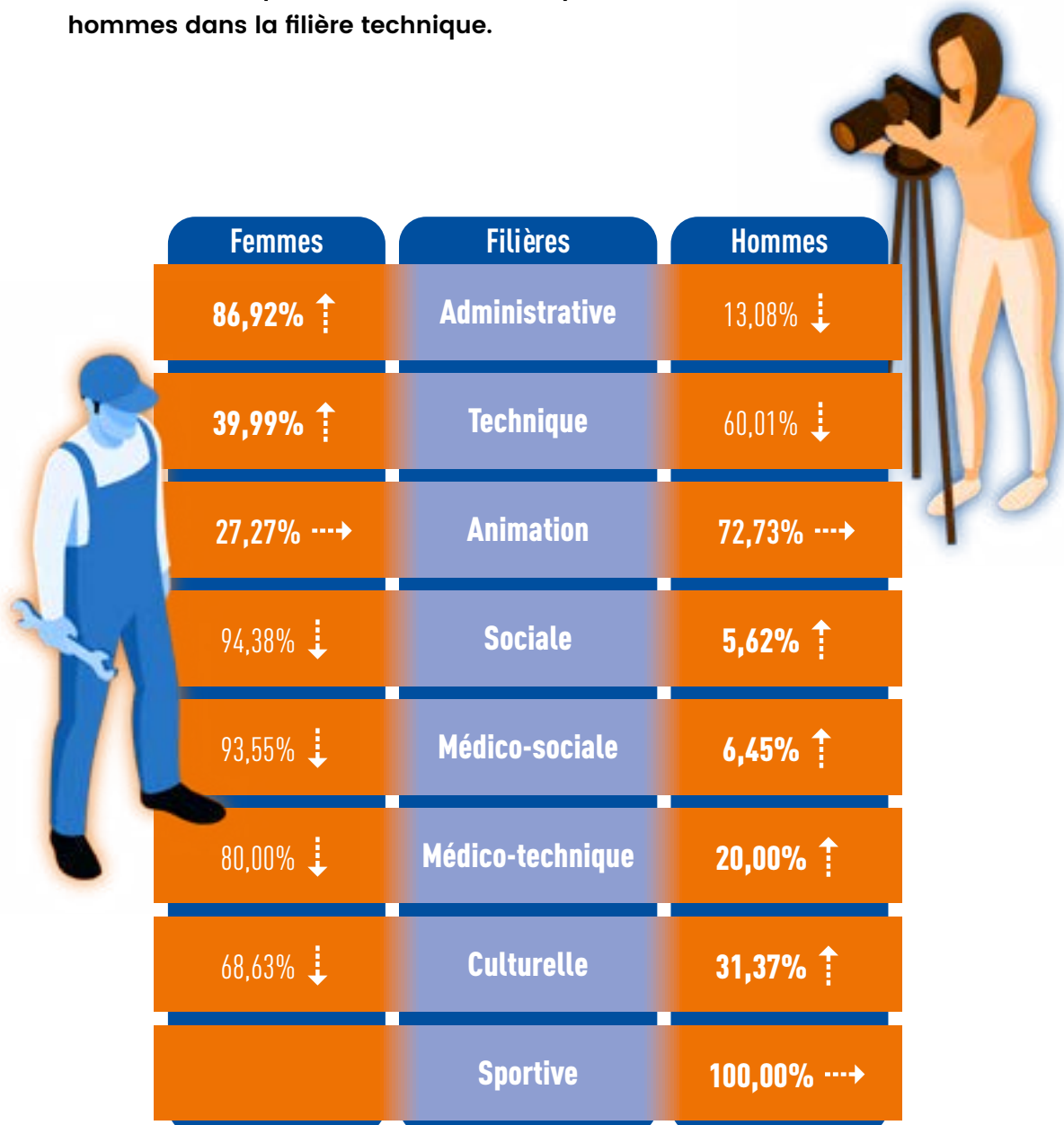




## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### Filières, emplois et grades

L'analyse de la structure des effectifs par filière illustre les rapports fortement genrés entretenus avec le monde professionnel. On notera la présence importante des femmes dans les filières sociales, médico-sociales, médico-techniques et administratives, prédominance des hommes dans la filière technique.



Les flèches indiquent l'évolution par rapport à l'année précédente

## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### Répartition femmes/hommes au sein de chaque catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie H (contrats de droits privés)
Femmes	1192 81,98%	382 63,77%	1633 57,68%	31 60,78%
Hommes	262 18,02%	217 36,23%	1198 42,32%	20 39,22%
Total	1454	599	2831	51



### Assistants familiaux : répartition femmes/hommes



	Nombre d'agents	Pourcentage
Femmes	240	88,56%
Hommes	31	11,44%
Total	271	100%

La part des hommes croît  
de nouveau pour atteindre  
les **11,44%**

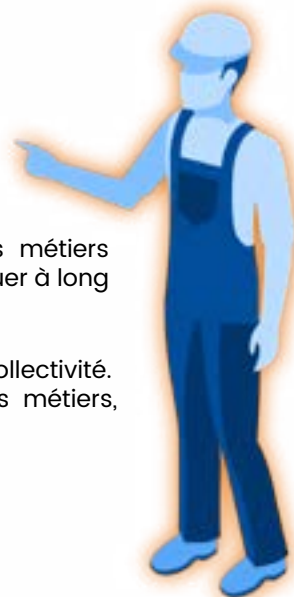
Elle était de 7,75% en 2018  
puis de 10,83% en 2020.

## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### Répartition par catégorie et par filière

La recherche de plus de mixité dans les recrutements pour les métiers fortement genrés, est l'une des pistes d'action permettant de contribuer à long terme à un nouvel équilibre dans les répartitions des filières.

Cet effort est inscrit au plan d'action égalité femmes/hommes de la collectivité. Il passera par un travail sur les représentations stéréotypées des métiers, notamment en direction des futurs agents de la fonction publique.



#### Filière administrative

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Femmes</b>	Fonctionnaires <b>214</b> Contractuels <b>6</b> Total <b>220</b>	Fonctionnaires <b>273</b> Contractuels <b>3</b> Total <b>276</b>	Fonctionnaires <b>693</b> Contractuels <b>27</b> Total <b>720</b>
<b>Hommes</b>	Fonctionnaires <b>65</b> Contractuels <b>5</b> Total <b>70</b>	Fonctionnaires <b>31</b> Contractuels Total <b>31</b>	Fonctionnaires <b>80</b> Contractuels <b>2</b> Total <b>82</b>

#### Filière technique

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Femmes</b>	Fonctionnaires <b>43</b> Contractuels <b>3</b> Total <b>46</b>	Fonctionnaires <b>36</b> Contractuels <b>5</b> Total <b>41</b>	Fonctionnaires <b>693</b> Contractuels <b>91</b> Total <b>784</b>
<b>Hommes</b>	Fonctionnaires <b>98</b> Contractuels <b>7</b> Total <b>105</b>	Fonctionnaires <b>155</b> Contractuels <b>2</b> Total <b>157</b>	Fonctionnaires <b>965</b> Contractuels <b>80</b> Total <b>1045</b>

#### Filière sociale

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Femmes</b>	Fonctionnaires <b>575</b> Contractuels <b>45</b> Total <b>620</b>	Fonctionnaires Contractuels Total	Fonctionnaires <b>1</b> Contractuels Total <b>1</b>
<b>Hommes</b>	Fonctionnaires <b>31</b> Contractuels <b>6</b> Total <b>37</b>	Fonctionnaires Contractuels Total	Fonctionnaires Contractuels Total



## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### Âge moyen des effectifs féminins et masculins au sein du Département du Var

L'âge moyen <b>des femmes</b> travaillant au sein du Département est de <b>46,92 ans</b>	celui <b>des hommes</b> est de <b>47,84 ans</b>
---	--



Au niveau national, les âges moyens des femmes et des hommes de la fonction publique territoriale constatés sont inférieurs à ceux du Département du Var (45,1 ans pour les hommes, 45,5 ans pour les femmes).

La part des agents âgés de 50 ans et plus peut être une opportunité pour le renouvellement des équipes, le transfert des compétences et des savoirs.

## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### Répartition entre les femmes et les hommes sur les emplois fonctionnels, sur les postes de direction et d'encadrement.

Fonction	Femmes	%	Hommes	%	Total
DGS	1	100%	0	0%	1
DGA	1	25%	3	75%	4
Directeur	11	50%	11	50%	22
Directeur adjoint	12	60%	8	40%	20
Responsable de pôle	20	47,62%	22	52,38%	42
Responsable de service	131	65%	70	35%	201
Total général	176	60,69%	114	39,31%	290

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, renforcée par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, a imposé aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique un taux de primo-nominations équilibré de femmes et d'hommes de 40% depuis 2017, pour les emplois de l'encadrement supérieur et de dirigeants.

Au niveau national, le bilan de ce dispositif est positif, puisque le taux de primo-nominations de femmes progresse depuis plusieurs années pour l'ensemble des emplois de direction concernés.



## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### La formation

En 2021, sur l'ensemble des effectifs concernés, 1 297 femmes (contre 604 en 2020) ont bénéficié d'une formation pour 713 hommes (contre 400 en 2020) soit 40% des femmes et 44% des hommes.

#### Proportion d'agents partis en formation en 2021 par catégorie et par genre

(Les chiffres sont arrêtés au 31/12/2021)

<b>Femmes</b>		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Statut Part.	Total
Agents partis en formation		674	158	428	37	1297
Effectifs collectivité		1073	344	1566	261	3244
Ratios		63%	46%	27%	14%	40%

<b>Hommes</b>		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Statut Part.	Total
Agents partis en formation		154	85	468	6	713
Effectifs collectivité		237	197	1140	54	1628
Ratios		65%	43%	41%	11%	44%

#### Nombre de journées de formation en 2021 par genre et par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Statut Part.	Total
Femmes	2 150	471	1 114	134	3 869
Hommes	506	267	1 655	31	2 459

## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### Nombre d'agents ayant suivi une préparation aux concours, par catégorie et par genre



#### Femmes

	Administrative	Social	Technique	Culture	Total
Catégorie A	13	0	0	1	14
Catégorie B	7	0	4	1	12
Catégorie C	14	0	17	1	32

#### Hommes

	Administrative	Social	Technique	Culture	Total
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	3	0	3
Catégorie C	5	0	8	0	13

Dans le cadre des préparations concours, on retrouve comme en 2020 :

la même proportion  
du nombre d'agents ayant  
suivi une préparation

une prédominance de femmes  
de catégorie A  
(dans la filière administrative)  
ayant suivi une préparation

ainsi que l'effet miroir  
de la répartition femmes/hommes  
des effectifs de la collectivité

On constate aussi une augmentation  
des agents de catégorie C  
ayant suivi une préparation.



## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### Absentéisme pour raison de santé

Il y a une légère sur-représentation des femmes dans le nombre de fonctionnaires absents dans le cadre des congés longue maladie et accidents de trajet. On constate par ailleurs une nette sous-représentation dans le nombre de fonctionnaires absents pour accidents de service.

Ces chiffres sont à interpréter avec précaution car les absences liées à la covid ont encore impacté significativement les données statistiques pour l'année 2021.

#### Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année



Femmes	Maladie	Hommes
3199 75.15%	Maladie ordinaire	1058 24.85%
1415 85.40%	Longue maladie	242 14.60%
133 58.33%	Accident du travail	95 41.67%
18 85.71%	Accident de trajet	2 14.29%

#### Nombre de contractuels absents au moins un jour dans l'année

Femmes	Maladie	Hommes
216 85.04%	Maladie ordinaire	38 14.96%
8 100%	Longue maladie	
3 42.86%	Accident du travail	4 57.14%
1 100%	Accident de trajet	





## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### Temps partiel

En 2021, 575 femmes travaillaient à temps partiel, (contre seulement 54 hommes) soit 17,16 % des effectifs féminins. De droit ou sur autorisation, le temps partiel est donc très majoritairement féminin.

On peut donc constater une très petite minorité d'hommes sur les postes de travail à temps partiel, qu'ils soient de droit ou sur autorisation.



#### Temps partiel



	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	262 97.04%	86 95.56%	227 84.39%
Hommes	8 2.96%	4 4.44%	42 15.61%
Total	270	90	269

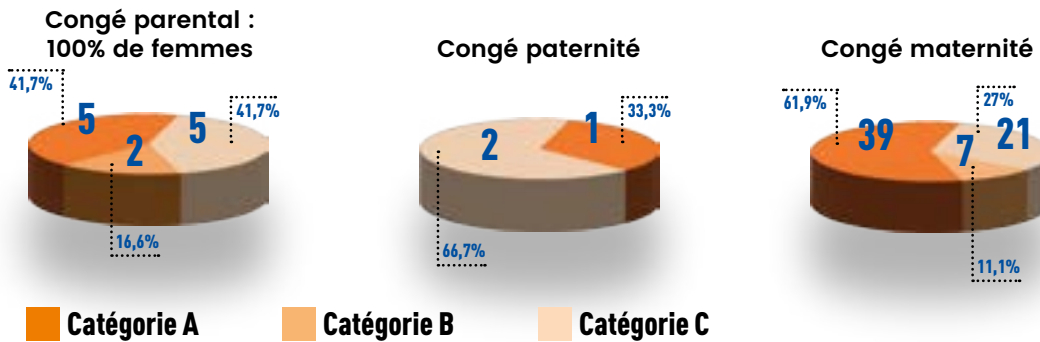
## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### Parentalité

Seuls 3 congés paternité ont été recensés en 2021 et aucun homme n'a sollicité de congé parental ce qui indique que les hommes ne se sont pas encore approprié ce dispositif.



#### Nombre d'agents ayant bénéficié de congés paternité, maternité ou parental, par catégorie



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

Comme en 2020, à l'instar des congés parentaux, on peut relever une très nette sous-représentation des hommes dans la part des agents ayant bénéficié de congés pour enfants malades.

Des supports de communication ont été diffusés pour rappeler les possibilités en la matière et s'inscrire dans un rééquilibrage de la répartition sexuée des jours enfants malades attribués.



Femmes		Hommes
4	Contractuels	2
248	Fonctionnaires	44
252 84,56%	TOTAL	46 15,44%

## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle



### Rémunération et parcours professionnels

Au sein du Département du Var, le mode de calcul de la rémunération des agents dépend uniquement du grade, de l'échelon et des fonctions occupées par l'agent.

Le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP)  
a été mis en place en décembre 2021 :

pour une même fonction,  
le régime indemnitaire est identique  
quelque soit le genre et la filière.

#### Répartition des agents promus en 2021 par catégorie et par genre

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	%
Femmes	98	45	91	234	73,82%
Hommes	21	3	59	83	26,18%

#### Détail des promotions internes par catégorie et par genre

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	6	4	1
Hommes	4	3	2

Concernant la promotion interne en 2021  
la part des femmes est de  
**55%**

Postes ouverts  
en promotion interne :  
**A = 12 / B = 11 / C = 3**

## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

Entre prise de conscience, débats et émulation d'idées, ces travaux ont permis de faire émerger des propositions qui enrichiront le prochain plan d'action égalité professionnelle tout en nourrissant la perspective d'une éventuelle démarche de labellisation.



### Agir sur la base d'indicateurs précis

La mise en place du futur index égalité "égalité professionnelle" dans la fonction publique, annoncée pour 2024, devrait notamment porter sur 3 critères :

- les écarts de rémunérations pour les titulaires et les contractuels
  - ✓ en 2021, la rémunération moyenne annuelle brute ramenée en équivalent temps plein était de :

	Femmes	Hommes	écart femmes/hommes
Fonctionnaires	33 352,77 €	33 604,22 €	-251,45 €
Contractuels	22 382,61 €	22 085,12 €	+297,49 €

- les écarts de taux de promotion de grade
  - ✓ en 2021, les femmes représentent 73,82% des bénéficiaires d'un avancement de grade et 55% des promotions internes
- la part de femmes parmi les plus hautes rémunérations
  - ✓ en 2021, 5 femmes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Femmes	213	31	15	259
Hommes	124	48	57	229
Total général	337	79	72	488
Femmes	63,20%	39,24%	20,83%	53,07%
Hommes	36,80%	60,76%	79,17%	46,93%



La collectivité est également attentive à la part des femmes et des hommes parmi les managers :  
Le plan d'action doit permettre d'améliorer sensiblement ces indicateurs sur la durée.

## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### Le plan pluriannuel égalité femmes/hommes : point d'étape

L'égalité entre les femmes et les hommes est une préoccupation qui touche l'ensemble de la vie des agents, que ce soit sur le plan de la carrière, du parcours professionnel, de la formation ou encore de la rémunération.

Suite à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Département a élaboré fin 2020 son premier plan d'action pluriannuel 2021-2023 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans sa gestion des ressources humaines.

#### axe

### 1



**Évaluer, prévenir les écarts de rémunération  
et le déroulement de carrière  
entre les femmes et les hommes**

Une étude sur la situation du Département du Var en matière d'égalité professionnelle a été lancée fin novembre 2021 pour aboutir à un état des lieux exhaustif concernant la rémunération, le déroulement de carrière, l'accès aux métiers et aux responsabilités. Enrichi par le rapport de situation comparée établi en 2022, l'état des lieux initié en 2021 sert de point de départ à l'élaboration de propositions d'amélioration de la situation constatée.

La mise en place du RIFSEEP en décembre 2021, selon le principe d'une égalité d'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise à poste égal, est également un élément de progrès en vue de prévenir les écarts de rémunération.

#### axe

### 2



**Faire émerger une stratégie d'égalité professionnelle  
femmes/hommes en s'engageant  
dans une démarche de labellisation**

Un Google site dédié a été créé sur la page d'accueil intranet pour informer les agents sur l'état d'avancement de la réflexion au sein de la collectivité.

Des actions d'information/sensibilisation ont été organisées sous la forme de Webinaires au cours de l'année 2021.

#### axe

### 3



**Créer les conditions  
d'un égal accès aux métiers  
et aux responsabilités**

Afin de créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités, quatre sessions de formation « égalité professionnelle : de quoi parle-t-on ? » à destination du personnel ont été organisées en 2021. Elles sont amenées à se développer grâce au plan de formation pluriannuel qui comprend désormais des formations managériales intégrant la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, la collectivité veille à valoriser, dans sa communication interne, la mixité des équipes et la lutte contre les stéréotypes de genre liés aux métiers.

## Une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle

### axe 4



Distinguer les temps  
de vie professionnelle  
et vie personnelle

Un triptyque informant les agents des dispositions existantes sur la parentalité a été distribué aux agents en même temps que les fiches de paie en janvier 2022.

La collectivité encourage par ailleurs les managers à adopter les bonnes pratiques en la matière :

- ne pas organiser de réunions tardives
- respecter le droit à la déconnexion
- utiliser la visioconférence à chaque fois que c'est approprié.

### axe 5



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

Un dispositif de recueil et de traitement des signalements «allodiscrim» est opérationnel depuis le début de l'année 2022. Il a été confié à un prestataire extérieur pour garantir la neutralité de l'intervention.

Un triptyque réalisé par le service communication interne a été adressé à tous les agents de la collectivité pour les informer de la mise en place du dispositif «allodiscrim». Ce dispositif est présenté sur l'intranet et des liens permettent d'y accéder directement.

En 2021, les femmes représentent 74 % des avancements de grade et 55% des promotion interne, ce qui est supérieur à leur part dans l'effectif pour les avancements de grade (65 %). Une tendance qui se confirme pour les avancements de grade depuis 3 ans avec 77% en 2020 et 60% en 2019.



## Partie 2

# Le Département acteur de l'égalité femmes/hommes au travers de ses politiques

Le Département du Var est conscient de ces enjeux d'égalité, avec une Assemblée départementale où la parité est de mise depuis 2015.

En s'appuyant sur ses compétences sociales mais aussi ses politiques sportives et culturelles, le Département assume un rôle de proximité primordial pour une société plus égalitaire. Il collabore avec ses partenaires, sur les territoires, pour promouvoir l'instauration dans les faits d'une véritable égalité.

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont notamment le résultat d'une construction sociale qui se fonde sur de nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail... Autant de domaines où le Département a la volonté d'agir.



## Des actions à entreprendre dans ces domaines de compétences et en coopération avec les acteurs locaux :

- lutter contre les violences faites aux femmes**
- mobiliser l'éducation au travers de projets pédagogiques**
- favoriser l'accès à l'emploi, à l'indépendance économique, à l'autonomie et à l'insertion sociale**
- lutter contre les stéréotypes et favoriser l'accès des femmes aux pratiques sportives et culturelles**

Sans être exhaustif, le présent rapport met en lumière un panel d'actions mises en œuvre au cours de l'année passée.

## Le Département acteur de l'égalité femmes/hommes au travers de ses politiques

### Intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie



Afin de renforcer le soutien aux femmes victimes de violences, le Département du Var participe au financement forfaitaire de postes d'intervenants sociaux déployés au sein des commissariats et des gendarmeries par différentes associations. Ce dispositif est piloté par l'État en partenariat avec les collectivités locales dans le cadre d'une convention cadre pluriannuelle et de conventions financières annuelles.

La participation forfaitaire du Département du Var est de 10 000 € par poste de travailleur social, soit un total de 60 000 € en 2022 pour participer au financement des six postes existants sur le territoire.

Il est prévu à compter de 2023 de recruter un poste de travailleur social sur le dernier secteur du département non couvert, à savoir les commissariats de La Seyne-sur-mer / Sanary-sur-mer.



Une étude fait apparaître une hausse de 20% du nombre de victimes accompagnées et plus globalement du nombre de saisines, confirmant l'importance de la prise en charge et de l'accompagnement social de ces publics. Le nombre d'informations préoccupantes en hausse ainsi que le nombre des interventions avec les partenaires démontre la plus-value du dispositif pour répondre aux besoins des femmes sur le territoire.



## Le Département

acteur de l'égalité femmes/hommes  
au travers de ses politiques

### Projets pédagogiques au sein des collèges

Tous les ans, dans le cadre d'appels à projet, le Département sollicite les collèges afin qu'ils proposent des projets autour de la culture, l'environnement, le numérique et les économies d'énergies.

Depuis l'année scolaire 2021-2022, une thématique "égalité filles-garçons" a été intégrée à ces appels à projets.

Ce dispositif est piloté par la direction des collèges en collaboration avec la direction de la culture, des sports et de la jeunesse. L'Éducation nationale est associée à l'analyse des dossiers.

Le Département finance les projets répondant aux critères suivants :

projet réalisé dans une logique territoriale avec une optique de transversalité ou pluridisciplinarité, avec un partenaire agréé par l'Éducation nationale ou reconnu pour ses compétences professionnelles, et validé par le chef d'établissement.



**2** projets  
ont été subventionnés en 2022  
au titre de la thématique  
"égalité filles/garçons"

Collège Louis Clément à Saint-Mandrier  
**2000 €** pour "Mon collège sans stéréotype"

Collège Maurice Ravel à Toulon  
**700 €** pour "Les stéréotypes, pas notre genre!"

## Le Département

acteur de l'égalité femmes/hommes  
au travers de ses politiques

### Crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP)

Les crèches (AVIP), ont pour mission de favoriser l'accès à l'emploi des parents, ayant des enfants de moins de 3 ans, engagés dans un parcours d'insertion professionnelle. Cette action s'adresse notamment aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, relevant d'un accompagnement global ou socio-professionnel.



En 2021, **435** parents ont bénéficié de ce dispositif dont **406 femmes** (93%) et **29 hommes** (7%).

**281** parents ont pu suivre une formation ou accéder à au moins un emploi (intérim, CDD, CDI) grâce à l'obtention d'une place en crèche :

**159** parents ont bénéficié d'une sortie positive "immédiate" en formation ou en emploi, soit 36%,

**122** parents ont bénéficié d'une sortie positive "différée" en formation ou en emploi, soit 44%

#### Bilan intermédiaire au 30 juin 2022

Au 1er janvier 2022, 146 places AVIP existaient au sein de 33 structures d'accueil labellisées opérationnelles. 338 parents en ont bénéficié dont 320 femmes (95%) et 18 hommes (5%). On enregistre 108 familles monoparentales (32%) dont 63 mères isolées (18,6% des parents accueillis).

**139** parents ont bénéficié d'une sortie positive "immédiate" en formation ou en emploi, soit 41 % des parents accueillis

**90** parents ont bénéficié d'une sortie positive "différée" en formation ou en emploi, soit 44% des personnes entrées en recherche d'emploi ou 27% des parents accueillis. Parmi ces personnes, 18 ont obtenu un CDI.

## Le Département au travers de ses politiques

### Nouvelles actions initiées en 2022

Faisant suite au nouvel appel à projet visant à couvrir les zones blanches, certaines nouvelles candidatures ont été retenues en 2022



La ville de Draguignan  
pour la crèche "Petit Prince"  
(labellisation avec un démarrage en septembre 2022) | **5** places AVIP  
sur une capacité  
totale de **60**

Le CCAS de Hyères pour le multi accueil  
"Tom Pouce" au Val des Rougières  
(labellisation avec un démarrage en juin 2022) | **5** places AVIP  
sur une capacité  
totale de **25**

Le CCAS de St-Raphaël  
pour la micro crèche "Aglé et Sidonie"  
(labellisation avec un démarrage en septembre 2022) | **2** places AVIP  
sur une capacité  
totale de **10**

En 2022, 158 places AVIP sont ainsi co-financées par le Département au sein de 36 établissements d'accueil.

Il faut ajouter à cela les actions suivantes :

le lancement opérationnel, à titre expérimental,  
sur l'aire toulonnaise, de la plateforme AVIP :  
[www.avip83.fr](http://www.avip83.fr)  
(3 porteurs concernés : ville de Toulon,  
Centre départemental pour l'insertion sociale  
et l'association Maison d'accueil  
multiservice intergénérationnelle.

l'expérimentation de l'élargissement de l'offre de  
service AVIP à l'accueil individuel par une assistante  
maternelle avec le relais petite enfance du CEDIS .

## Le Département acteur de l'égalité femmes/hommes au travers de ses politiques

### Le sport au féminin

3 clubs de sport varois composés de femmes évoluent au plus haut niveau.

#### Les Comanches

Baseball et Softball

58 licenciés

3 équipes



#### SRVVB

Saint-Raphaël Var Volley-Ball

158 licenciés

9 équipes



#### TMVHB

Toulon Métropole Var Handball

195 licenciés

10 équipes



L'action de chaque club se déroule sur l'amplitude d'une saison sportive lors de compétitions par matchs aller et retour dans des salles homologuées et avec le concours d'encadrants diplômés.

Un partenariat a été mis en place avec le Département du Var pour assurer des missions auprès de collégiens et collégiennes pour les sensibiliser à l'égalité femmes/hommes et promouvoir le sport féminin.

A ce titre, le **TMVHB** a réalisé 3 missions d'intérêt général au profit du collège Raimu à Bandol (classes de 3<sup>e</sup> + quelques élèves de section handball) et au profit du centre départemental de l'enfance au Pradet. Les actions proposées, réalisées exclusivement par des joueuses professionnelles, consistaient soit en des échanges notamment en langue étrangère, soit en des ateliers techniques de handball (conduite de balles, les passes, les tirs et dribbles), ce qui permettait ainsi de mettre en avant la cohésion de groupe, l'acceptation des différences, le vivre ensemble et l'affirmation de la place des filles à l'école, dans le sport et dans la société.



## Le Département acteur de l'égalité femmes/hommes au travers de ses politiques

### Dispositif C'EST MON PATRIMOINE

**Cette action vise à sensibiliser les enfants âgés de 6 à 12 ans à l'existence de scientifiques femmes afin de lutter contre les stéréotypes et idées reçues liées au monde des sciences. Elle entre dans le cadre d'un dispositif national intitulé "C'est mon patrimoine".**



Le muséum départemental s'engage dans ce dispositif afin de donner accès à la culture aux jeunes issus de quartiers urbains prioritaires. Une semaine d'action est organisée chaque année autour de la thématique « les représentations scientifiques »

Guidés à chaque étape par des artistes plasticiennes femmes et des médiateurs scientifiques et culturels du muséum dont deux femmes, les enfants sont accompagnés pour distinguer le vrai du faux, les idées reçues, tout en appréciant les discours scientifiques tenus par des femmes.

Cette action a lieu chaque année dans les espaces d'exposition du muséum départemental et dans son jardin du Las. En 2022, l'action s'est déroulée du 18 au 22 juillet.

Les enfants issus de six accueils de loisirs, centres sociaux ou associations ont été concernés. C'est ainsi que six groupes d'enfants de 6 à 12 ans, soit environ 80 enfants ont pu participer en 2022 à cette action.

Un partenariat s'est établi avec la ville de Toulon et la Caisse d'allocations familiales qui ont contribué financièrement à cette action.



Egalité Professionnelle

# Rapport 2022



