



LES CENTRES DE RESSOURCES POLITIQUE DE LA VILLE (CRPV) ET L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



INTRODUCTION

La marche vers l'égalité des femmes et des hommes relève d'un long processus historique dans lequel s'enchaînent et se répondent de façon imprévisible, les combats et conquêtes féministes, les actes politiques et les avancées législatives, les événements de la vie sociale qui bousculent l'opinion publique et accélèrent l'évolution des mentalités.

Cet enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes est officiellement inscrit depuis près de 20 ans dans la politique de la ville, qui constitue ici notre champ de réflexion : comme « un enjeu transversal » des contrats urbains de cohésion sociale d'alors et des contrats de ville d'aujourd'hui. Mais cette politique ne s'en est saisi que tardivement, parfois comme d'une question parmi d'autres dans le registre de la lutte contre les discriminations. Hormis quelques expériences pionnières, elle commence à trouver une traduction plus substantielle dans les programmes d'action de certains contrats de ville.

Quand et comment les centres de ressources se sont-ils emparés de l'égalité femmes-hommes ? Qu'observent-ils en la matière ? Qu'ont-ils déployé pour faire progresser la prise en compte de cet enjeu par les publics auxquels ils s'adressent ? Avec quels appuis et quels résultats ? Alors que s'achèvent les contrats de ville 2015/2023, que préconisent-ils aujourd'hui monter en régime dans ce domaine au cours de la prochaine période de contractualisation ? C'est ce que ce focus thématique, réalisé dans le cadre du bilan d'activité annuel des CRPV publié par l'ANCT, vous propose de découvrir en quelques pages.

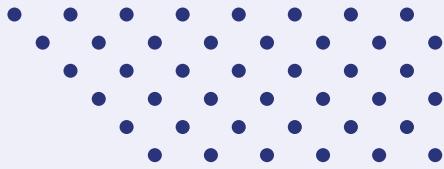
RAPPELS MÉTHODOLOGIQUES :

Ce rapport a été réalisé entre septembre et décembre 2023, sur la base :

- d'une enquête par questionnaire adressée aux 19 centres de ressources, qui y ont tous répondu, à une exception près ;
- d'entretiens qualitatifs semi-directifs réalisés avec les personnes en responsabilité dans 5 centres de ressources, parmi les plus impliqués sur le sujet : l'ORIV (Grand Est), CR-CSUR (La Réunion), Ressources urbaines (Sud-Est francilien), Villes au carré (Centre Val-de-Loire), Labo Cités (Auvergne-Rhône-Alpes), ces personnes étant elles-mêmes les principales animatrices du groupe de travail dédié au sein du Réseau national des CRPV ; entretiens complétés de trois autres, menés auprès de partenaires privilégiés d'un des centres interrogés ;
- d'un entretien qualitatif avec une experte reconnue de l'EFH ayant accompagné depuis dix ans la plupart des centres investis sur ce sujet ;
- d'un entretien avec la référente EFH de l'ANCT ;
- des textes officiels et des publications des CRPV comme de leur Réseau national.

REPÈRES CHRONOLOGIQUES

- 
- MAI 2006**  **Par la circulaire du 24 mai 2006, l'égalité femmes-hommes est proclamé « enjeu transversal » des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS)**
 - FÉVRIER 2014**  **La loi Lamy dite de « Cohésion urbaine » du 21 février 2014, confirme cette approche et recommande de l'intégrer aux trois piliers identifiés : cadre de vie, cohésion sociale et développement économique - du contrat de ville. Un cadre de référence est alors publié par le CGET, organisé autour de trois recommandations : « développer l'approche intégrée », « objectiver l'EFH via la production de données sexuées », « s'appuyer sur un plan d'actions ». L'annexe du document fournit une première série de données sur la situation des femmes en zones urbaines sensibles (ZUS).**
 - AOÛT 2014**  **La loi du 4 août 2014 « pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes », développe une série de dispositions contre les violences faites aux femmes, le harcèlement moral et sexuel, les préjugés et les représentations sexistes, pour davantage d'égalité dans l'exercice de la parentalité – dans une approche qui vise simultanément la sphère publique, la sphère professionnelle et la sphère privée. Cette loi exige aussi, et pour la première fois, de l'État, des collectivités locales et des établissements publics, une stratégie EFH fondée sur une « approche intégrée » permettant sa prise en compte transversale et l'adoption de mesures spécifiques dans l'ensemble des politiques publiques concernées.**
 - JUILLET 2017**  **Le 19 juillet 2017, le nouveau président de la République proclame l'EFH « grande cause nationale » de sa mandature.**
 - MARS 2018**  **Le 8 mars 2018, le Comité interministériel pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (CIEFH) propose d'expérimenter le budget intégrant l'égalité (BIE) sous l'égide du ministère de l'Économie et des Finances, expérimentation à laquelle l'ANCT sera associée avec 3 autres ministères.**
 - MARS 2019**  **Dans ce cadre, par une instruction du 7 mars 2019, il est décidé d'expérimenter le BIE dans la programmation du Programme 147 dès 2020. Un groupe de travail national est installé dans ce but, dans lequel Villes au carré représente les CRPV aux côtés de représentants de l'État, de collectivités, et de personnalités qualifiées. Une note technique est publiée pour aider les acteurs à objectiver leurs projets à partir d'une grille d'analyse et de cotation.**



AOÛT
2019



En août 2019, une note ministérielle aux préfets en rappelle l'objectif : « analyser si et comment la distribution des crédits d'intervention de la politique de la ville contribue à renforcer ou à diminuer les inégalités entre les sexes ». Cette note détaille aussi les modalités techniques de mise en œuvre de l'expérimentation, en 4 phases : la sensibilisation/formation des acteurs aux enjeux de l'EFH, la mise en place d'une procédure d'analyse et de cotation des dossiers de demande de subvention au regard de ces enjeux, l'attribution éventuelle d'un bonus financier et la détermination d'objectifs et d'indicateurs. Le process est désormais sur ses rails, et servira de guide aux projets s'inscrivant dans cette démarche. Mais l'expérimentation, perturbée par la crise sanitaire, doit être relancée l'année suivante.

2021



En 2021, l'ANCT sollicite l'AFNOR pour pouvoir disposer d'une norme commune : le référentiel AFNOR-SPEC X30-020 (« Critères d'évaluation des projets de politique de la ville au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes ») est publié en juin 2021. Un nouveau groupe de travail est mis en place pour superviser le déploiement du projet à l'échelle nationale, dans lequel le RNCRPV est représenté par son « Club EFH » créé en 2022, piloté par l'ORIV et Villes et territoires Occitanie.



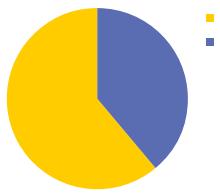
LES CRPV ET LES ACTEURS DE LA POLITIQUE DE LA VILLE FACE À L'EFH : UN ÉTAT DES LIEUX CONTRASTÉ



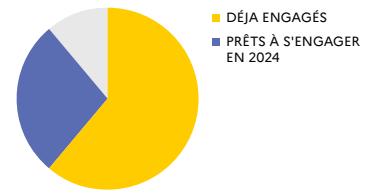
1 UNE MONTÉE EN RÉGIME GÉNÉRALE DE L'EFH PARMI LES CRPV ET DANS LEUR ENVIRONNEMENT, NOTAMMENT SOUS L'IMPULSION DE L'ÉTAT

Lorsque l'on demande aux CRPV s'ils ont déployé dans leur région des actions spécifiques en faveur de l'EFH, presque les 2/3 d'entre eux répondent par l'affirmative. Quant à ceux qui ne l'ont pas encore fait, ils répondent tous à une exception près, qu'ils entendent s'y engager à l'occasion des nouveaux contrats de ville démarrant en 2024. C'est le signe incontestable **d'une prise de conscience générale et d'une volonté partagée d'aider les territoires en politique de la ville à concevoir une stratégie ou un véritable plan d'actions égalitaires pour la prochaine période de contractualisation.**

Développez-vous des actions spécifiques sur les enjeux d'EFH dans les quartiers de la politique de la ville ?
(18 répondants)



Si vous n'y êtes pas déjà engagés, comptez-vous le faire à l'occasion des prochains contrats de ville ?
(18 répondants)



Il est cependant éclairant de s'intéresser au déclenchement et au démarrage de leurs actions dans ce domaine car deux facteurs jouent un rôle décisif dans le processus.

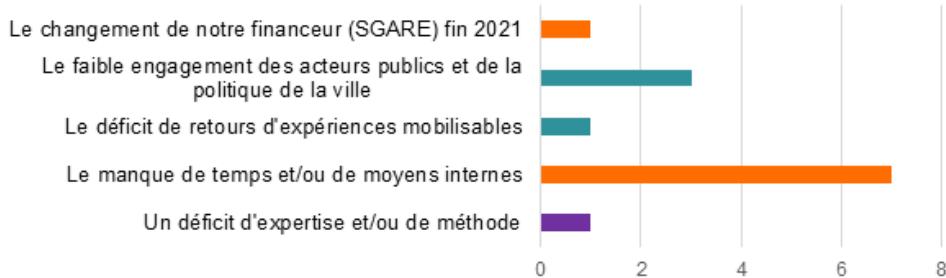
D'une part, l'on constate un peu partout que **l'État joue toujours un rôle clé dans la mobilisation des CRPV**. Dès 2010, Villes au carré (dont l'expérience pionnière est résumée plus loin) s'était emparé du sujet à la demande de la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE). Le même phénomène se produit en 2019 dans la région Grand-Est, où la DRDFE et la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) sollicitent l'ORIV pour une formation sur l'approche intégrée ; en Auvergne-Rhône-Alpes, où Labo Cités est interpellé par l'État local pour organiser une journée de sensibilisation sur ce thème quelques semaines après la diffusion de la note ministérielle ; ou encore en Essonne, où le préfet à l'égalité des chances (PEDEC) sollicite Ressources urbaines en 2020 pour le même type d'intervention.

« Même si cela évolue, l'action en faveur de l'EFH relève encore davantage des personnes que des institutions »

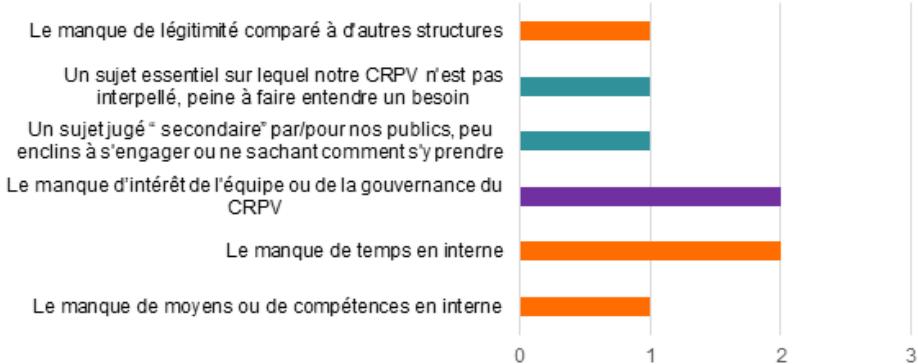
D'autre part, la culture propre du CRPV, la qualification de ses chargées de mission ainsi que l'acculturation par les pairs au sein du réseau ont une influence déterminante sur leur investissement en la matière. En effet, il n'est pas anodin que l'ORIV comme Ressources urbaines (ex CRPVE) aient été fondées sur les thématiques de l'intégration, de l'aide aux migrants et aux associations qui les accompagnent, de la lutte contre les discriminations. De même, est-il important de noter que Cécile Dublanche, alors directrice de Villes au carré, s'était acculturée depuis plusieurs années auprès des chercheuses qu'elle avait sollicitées, qu'Emilie Arnoulet (ORIV), Caroline Moulin (Villes et territoires Occitanie) ou Fleur-Anne Thibault (Labo Cités) disposaient déjà d'une qualification universitaire, voire d'une expérience professionnelle sur l'EFH, la parité, la diversité. Cette culture professionnelle individuelle et collective a indéniablement contribué à la création du « Club EFH » comme à la transmission et à la diffusion des motivations, des méthodes et des bonnes pratiques au sein du Réseau national.

2 DES FREINS PERSISTANTS, D'ORDRE STRUCTUREL, MAIS AUSSI COGNITIFS ET IDÉOLOGIQUES

Quels freins pour les CRPV engagés dans l'EFH ?
(10 répondants, plusieurs réponses possibles)



Quels freins pour les CRPV pas encore engagés sur l'EFH ?
(6 répondants, plusieurs réponses possibles)





VILLES AU CARRÉ EN ÉCLAIREUR

C'est en janvier 2010 que Villes au Carré fait jaillir la première étincelle en organisant, dans le cadre de ses nouveaux rendez-vous, « Les mardis de V2 », la toute première rencontre sur le sujet intitulée "La place des femmes dans les politiques urbaines". Tous les éléments de l'expérience réussie sont déjà réunis dans cette tentative fondatrice : **l'approche par les représentations et les besoins des participant.es ; le partenariat institutionnel** avec la participation de la Délégation régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) ; **l'apport d'expertise académique** grâce à la mobilisation personnelle de Sylvette Denèfle, professeure de sociologie à l'Université de Tours ; **le retour d'expériences régionales**, pour des témoignages sur l'emploi, l'orientation, la gestion urbaine et sociale de proximité (GUSP) ; enfin, un précieux document de **capitalisation**, assorti de **fiches d'expériences**. La mèche est allumée et la méthode ne cessera plus de faire ses preuves.

L'expertise s'enrichira rapidement de la participation d'Isabelle Gueguen (Perfégal), d'Edith Maruejouls (L'ARObE) et surtout de Claudy Vouhé (L'Etre égale), qui accompagnera ce travail sur la durée avec Cécile Dublanche, directrice de Villes au Carré, avant de prêter son appui à plusieurs autres CRPV et bientôt au Réseau national sur le Budget intégrant l'égalité (BIE).

Le CRPV se saisit de toutes les opportunités institutionnelles, via le lancement d'un groupe de travail avec 6 villes de l'inter-région Centre-Val de Loire et Poitou-Charentes, soutenu par le FSE : un micro-projet qui donnera lui-même naissance à un projet plus ambitieux, également soutenu par le FSE : « **Égaux dans la vi(l)le, promouvoir la culture de l'EFH dans les collectivités** » capitalisé dès 2014. La même année, Villes au Carré intègre le groupe de réflexion national piloté par le CGET sur le BIE. En 2017, la DRDFE du Centre-Val-de-Loire lui donne mission de rassembler, avec l'appui du COMPAS et de l'Observatoire des Inégalités, **les données relatives à la situation des femmes dans les 52 QPV et d'en produire une synthèse régionale**.

Dans le même temps, Villes au Carré s'est alliée à Ressources Urbaines (ex CRPVE - Essonne) pour un premier **cycle de qualification** et le CRPV enchaîne les formations : « l'EFH dans les contrats de ville » (2015), puis « dans les QPV » pour une sensibilisation dans chaque département (2018), puis « dans les budgets, avec le BIE », de 2020 à 2021 à la demande de la DDETS 37. L'action qui vise d'un côté les élus, de l'autre les instructeurs et opérateurs, ambitionne d'outiller concrètement les collectivités et leurs partenaires pour mettre en œuvre le budget intégrant l'égalité. **V² diversifie les supports** : synthèses de rencontres, fiches-repères, guide, focus spécifiques, dossiers documentaires et vidéos accessibles en ligne.

Pour entretenir la flamme, **V² multiplie les approches**, envisageant l'EFH dans l'espace public, les sports et les loisirs (2015) ; à travers la rénovation urbaine avec l'expérimentation « la Re-Source des femmes » menée dans le cadre du NPRU d'Orléans Métropole (2019), l'intégration transversale des critères d'égalité (2020/2022), l'éducation enfin.

Au-delà des partenariats réguliers et des collaborations entretenues, **il s'agit de convaincre et d'élargir le cercle**. Sous son impulsion et celle de l'ORIV, un « Club EFH » voit le jour en juin 2022 au sein du Réseau national des CRPV, que d'autres centres rejoignent bientôt comme Ressources urbaines ou l'ORS-CREAI Normandie (ex-Normanvilles), Labo Cités. L'animation change de mains au sein du groupe. Mission accomplie : douze ans après, le flambeau a été bien transmis.



Lorsque l'on interroge les CRPV **sur les éléments qui les freinent** aujourd'hui dans leur investissement sur l'EFH, qu'ils aient ou non engagé des actions dans ce domaine, ils évoquent **à la fois des facteurs endogènes, relatifs à leur propre situation, et des facteurs exogènes, liés à leur environnement.**

Parmi les facteurs endogènes, l'enquête fait apparaître 4 grands types de freins :

- 1 Le manque de temps et de moyens**
dédiés au sein des centre de ressources, confrontés au cumul des inégalités et des problématiques vécues dans les quartiers ;
- 2 Le manque de compétences**
propres devant une question objectivement complexe, pas toujours consciente ni reconnue des acteurs interpellés (ainsi dans l'emploi ou dans le sport), parfois à la croisée de l'intime et du social (ainsi des violences conjugales ou familiales), et devant une inégalité souvent intérieurisée par les victimes elles-mêmes (dans l'espace public par exemple) ;
- 3 Le manque de légitimité**
dans le domaine, comparé à d'autres structures existantes ;
- 4 Le manque d'appétence interne**
dans un seul cas.

Ces réponses montrent que **la question de l'EFH entre en concurrence avec d'autres thématiques, jugées prioritaires** dans l'éventail très large des problématiques des QPV ; **et ce sont alors les moyens internes** – le budget global, la taille et la qualification des équipes, le temps dont elles disposent – **qui arbitrent en dernier ressort.**

Lorsqu'on évoque avec eux les facteurs exogènes, les CRPV rapportent **l'ensemble des arguments, parfois contradictoires, qui leur sont encore opposés par certains interlocuteurs.** D'un point de vue global : « L'égalité femmes-hommes ? Le problème est réglé ou en passe de l'être dans notre société ». Pour les quartiers : « Ce n'est pas une priorité pour les habitants, qui ont bien d'autres préoccupations immédiates » ; « La parité, l'égalité femmes-hommes ? Ce sont plutôt des problèmes de riches, il y a dans les quartiers des discriminations plus massives et flagrantes que celles qui s'exercent à l'égard des femmes et des filles » ; « C'est une question délicate à aborder, pour des raisons culturelles, auprès de certaines populations parmi lesquelles les traditions patriarcales restent bien ancrées ». Pour les collectivités : « Avec la crise sanitaire, les nouveaux exécutifs municipaux ont d'autres urgences à affronter » ; « Une nouvelle et énième injonction des pouvoirs publics... »

De ce point de vue, l'enquête pointe essentiellement deux phénomènes :

- ♦ **Le faible engagement des autres acteurs de la politique de la ville et la faiblesse des demandes adressées aux CRPV par leurs interlocuteurs habituels** : les services des collectivités, qui peuvent très rarement s'appuyer sur des professionnels spécialement affectés au sujet ; ou les associations, dont les animateurs restent peu formés à l'EFH
- ♦ En second lieu, et comme en toile de fond, **la carence des ressources mobilisables dans leur environnement régional**, qu'il s'agisse des données genrées ou des experts susceptibles de les exploiter.

En réalité, ces deux ordres de raisons s'enchaînent en un cercle vicieux : pourquoi, en effet, les CRPV devraient-ils se mobiliser si une grande partie de la chaîne d'acteurs – associations et porteurs de projet, chefs de projets et services instructeurs des collectivités, parfois même les équipes ou leur propre conseil d'administration – leur oppose qu'il y a des problématiques plus massivement reconnues, plus prégnantes, urgentes et plus « simples » à aborder dans les quartiers ?

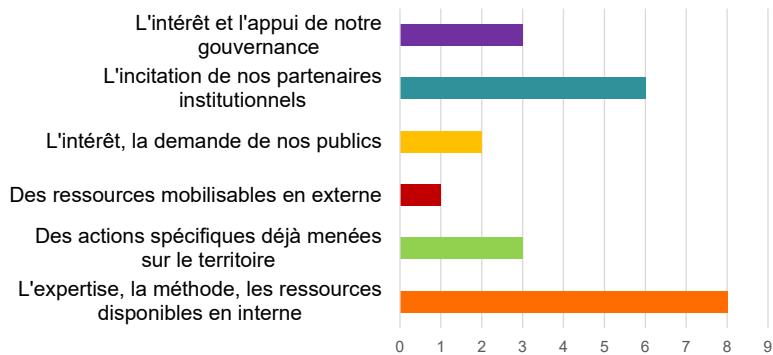
Ainsi, si la légitimité de la question s'impose au fil des années parmi les acteurs de la politique de la ville et de l'urbain, comme dans notre société tout entière, nombre de résistances mentales, d'impensés et d'inexpérience professionnelle, de freins objectifs, physiques ou financiers, font encore obstacle au volontarisme des CRPV mobilisés et de leurs partenaires de l'État local, des DRDDE et des associations spécialisées.

« On est d'autant plus obligés d'être pro-actifs qu'on est peu sollicités »

LES CRPV EN ACTION

1 UN NOYAU DUR DE PARTENAIRES QUALIFIÉS ET DÉTERMINÉS

Les 2 atouts de votre CRPV pour agir sur ce thème ?
(11 répondants impliqués dans l'EFH, 22 réponses)



Dans ce contexte contrasté en dépit des évolutions sociales à l'œuvre, force est de constater que **l'action engagée par les CRPV pour l'égalité femmes-hommes repose d'abord sur leurs propres forces. Des forces individuelles** : une volonté d'engagement et des capacités d'investissement personnel, des compétences académiques et des parcours professionnels leur conférant une certaine autorité en matière d'EFH, un savoir-faire propre aux centres de ressources dans le repérage des porteurs de projets innovants et des bonnes pratiques territoriales... **Et des forces collectives** : l'habitude de croiser les sujets entre chargés de mission au sein du CRPV (en l'espèce un croisement fécond sur « la santé des femmes des quartiers »), un dialogue souvent stimulant avec les instances de leurs conseils d'administration et d'orientation, enfin un capital de méthodes et d'outils d'intervention partagé au sein de leur CRPV et de plus en plus, au sein du Réseau national, via le « Club EFH » et les groupes de travail.

Cependant, il semble que **cette action EFH repose aussi sur la solidarité et la complicité d'un petit réseau d'actrices** – essentiellement des femmes, à notre échelle d'observation – **agissant (sans grands moyens financiers) en écosystème actif**. Ce sont d'abord les échanges développés au sein du Club EFH ; mais aussi les liens étroits développés avec les expertes du genre, des violences et des discriminations (Claudy Vouhé, Isabelle Gueguen, Edith Maruejouls, déjà citées mais aussi Sylvette Denèfle, Aude Kérivel, Cécile Ottogalli...) permettant des échanges réguliers, des coanimations et des contributions co-écrites ; ce sont enfin les coopérations développées avec les services préfectoraux, des DREETS et du Secrétariat général aux affaires régionales (SGAR), des délégués du préfet, DRDFE et DDFE, CIDFF (Centres d'information sur les droits des femmes et des familles), Planning familial... pour n'évoquer que le socle stable d'alliées mobilisées dans la quasi-totalité des régions autour du CRPV.



REGARDS CROISÉS DES PARTENAIRES DE LABO CITÉS SUR L'EFH EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

« Regardez notre territoire et vous verrez qu'on est vraiment **hors-normes !** », les partenaires régionaux de Labo Cités sont unanimes. Un territoire immense de 12 départements et 8 millions d'habitants, contrasté, mi-urbain mi-rural, de plaines et de montagnes, aux problématiques multiples. Un territoire urbain disparate, polarisé par 4 métropoles au nord mais déroulant au sud un chapelet de villes moyennes, de petites villes et de villages. Enfin, un territoire-phare de la politique de la ville, avec 40 contrats de ville pour 400 000 personnes et 137 QPV, très inégalement répartis : 12 en Auvergne contre 125 en Rhône-Alpes, moins de 10 dans l'Ain, en Savoie, Haute-Savoie ou Ardèche, mais 44 dans le seul département du Rhône. Enfin, un territoire dont le Conseil régional a cessé de soutenir l'action du CRPV. **Un défi pour l'équipe de Labo Cités** - 6 personnes en tout - et pour Marjorie Fromentin, référente laïcité, égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, « **toujours en quête de relais, de partenaires et d'expert.es** ». C'est ce réseau que nous avons voulu interroger.

Dans sa genèse, **c'est l'activité éditoriale**, avec la publication fin 2018 d'un numéro spécial des Cahiers du DSU - « **Elle(s), les quartiers populaires au féminin** » - **qui fédère de façon durable la plupart des futurs partenaires du CRPV**, aux côtés d'universitaires comme Muriel Salle, Julien Talpin et d'autres. Anne-Laure Carrier, directrice de la Maison pour l'EFH de Grenoble-Alpes-Métropole, dit ainsi que « le fait de participer au comité de rédaction des Cahiers du DSU nous enrichit en nous permettant de croiser nos analyses et points de vue, de découvrir des expériences locales et de développer une culture commune, que l'on écrive nous-mêmes ou que l'on sollicite des contributeurs ou contributrices. »

C'est ensuite l'**organisation de Journées de sensibilisation / formation** qui scelle durablement cette communauté d'acteurs. « Le vrai déclencheur de cette dynamique, se souvient Cécile Langeois, directrice régionale adjointe à la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), ce fut la rencontre organisée en septembre 2019 avec la DRJSCS, « **Intégrer l'EFH aux**

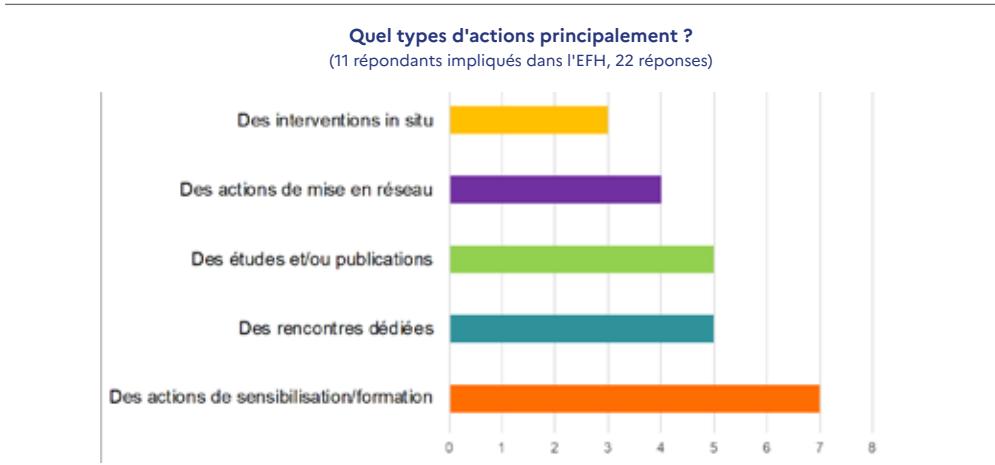
contrats de ville », quelques semaines après la circulaire du 4 août, une journée ayant réuni 200 personnes ». « **Des analyses éclairantes et des réponses concrètes pour se saisir de l'obligation, et dans le bon tempo** », comme l'explique encore Anne-Laure Carrier.

Enfin, le **cycle de webinaires co-organisés avec les collègues du groupe de travail du Réseau national en 2023** permet à la communauté d'acteurs de faire progresser encore la réflexion collective, de **se retrouver régulièrement** autour de problématiques nouvelles **en élargissant le cercle des participant.es et le vivier des ressources d'animation potentielles**.

Dès lors, que nous renvoient en miroir ces partenaires, de leur coopération avec le CRPV ? D'abord et sans surprise, que les relations avec Labo Cités sont « fluides, agréables, riches, et que la référente s'avère pleinement disponible et investie sur le sujet ». Par ailleurs, que le **CRPV leur apparaît, à plusieurs titres, comme un acteur sans équivalent** : dans son expertise plurielle de la politique de la ville et des politiques publiques associées ; dans sa connaissance du terrain, ses capacités de mobilisation comme lieu-carrefour inter-institutions et inter-métiers ; enfin, sa capacité à traiter de l'EFH à la fois dans des journées dédiées à l'approche intégrée (BIE) et dans toutes ses déclinaisons thématiques (l'espace public, le sport, le vieillissement...). Comme le résume Nadia Hamadache, consultante chez Concept RSE, « **Labo-Cités est mieux placé que quiconque pour faire progresser la culture de l'EFH au sein du réseau des acteurs de la politique de la ville régional car il le fait de façon itérative, en alternant les angles et les approches méthodologiques, en mobilisant l'expertise appropriée** ».



2 UN « COMBAT CULTUREL » POUR LA (RE)CONNAISSANCE DE L'EFH



Dans le contexte décrit plus haut, il est clair que la bataille se joue d'abord sur le plan des idées et de la prise de conscience : les CRPV déploient pour cela **une batterie d'actions visant à développer et diffuser la culture commune de l'égalité femmes-hommes**, dans leur région comme sur le plan national, auprès des agents de la politique de la ville et ceux du droit commun, des élus et des services instructeurs des collectivités comme des porteurs de projets associatifs.

Cette activité se traduit d'abord par **des temps de sensibilisation et de formation, des rencontres dédiées spécifiques ou thématiques : des journées régionales** comme en organisèrent, au démarrage de leurs actions en 2018 et 2019, l'ORIV ou Labo Cités, toujours avec l'appui de l'État. **Des cycles de qualification** dans chacun des départements de la région, comme celui que proposa Villes et Territoires Occitanie à l'intention des agents de l'État et des collectivités. Plus récemment, **des webinaires** permettant de travailler à l'échelle régionale (en Hauts-de-France ou en Grand-Est) ou nationale (à l'instigation du RNCRPV). Les objectifs évoqués se rejoignent d'un CRPV à l'autre : redéfinir les concepts et clarifier les enjeux, décrire et analyser les situations, monter en compétences collectivement par le partage de connaissances et d'expériences.

Cette acculturation passe aussi par des publications mobilisant des chercheurs et des universitaires aux côtés des institutions spécialisées (DRDDE et CIDFF), des acteurs pionniers de l'État et des collectivités, des pilotes ou témoins d'expériences innovantes. Parmi de nombreux exemples, l'on retiendra aux deux extrémités de la période considérée, le numéro 68 des « Cahiers du DSU » publié par Labo Cités dès la fin 2018, qui a permis d'amorcer une dynamique de coopération régionale sur l'EFH ; et la contribution collective du Club EFH du Réseau national, écrite à sept et parue en 2022 sous le titre « Les enjeux du BIE sur les territoires de la politique de la ville ».

Les CRPV font également valoir leur **travail de mise en réseau**, lequel ne doit pas être associé à un seul type d'intervention mais résulte des formats évoqués plus haut : l'on y reviendra plus loin.

Ils mentionnent enfin **des interventions in situ** comme celles que Villes au Carré organisa dès 2014 dans les grandes agglomérations de Poitou-Charentes, ou bien l'ORIV auprès de l'agglomération de Thionville-Portes-de-France et de la Ville de Strasbourg. Ces interventions ponctuelles n'ont pas été si fréquentes car rendues difficiles par la taille des régions et l'impossibilité de se démultiplier pour les chargées de mission, avant d'être perturbées par la crise sanitaire du Covid-19, certains CRPV n'ayant d'ailleurs pas du tout pratiqué l'exercice.

Sur le plan quantitatif, presque toutes les chargées de mission interrogées signalent **des mobilisations variables mais souvent limitées** (15 à 20 personnes réunies en Haute-Marne pour une formation sur le BIE) et même décevantes aux dires des organisatrices (une centaine de personnes pour un cycle de neuf rencontres), alors que des journées régionales ont pu rassembler 150 personnes et des webinaires thématiques jusqu'à 250, dans la même région Auvergne-Rhône-Alpes.

Sur le plan qualitatif, tous les témoignages se rejoignent pour reconnaître beaucoup de motivation et de curiosité chez les participant.es, ainsi **qu'une réelle satisfaction par rapport au niveau de l'expertise mobilisée et des apports méthodologiques diffusés** au cours de ces rencontres. Mais ils relèvent aussi que devant la complexité du sujet, le besoin d'acculturation et de maturation des acteurs, **il faudrait pouvoir multiplier ces temps de formation, mais aussi – et nous y reviendrons en conclusion – pouvoir assister les territoires dans la mise en œuvre des actions EFH.**

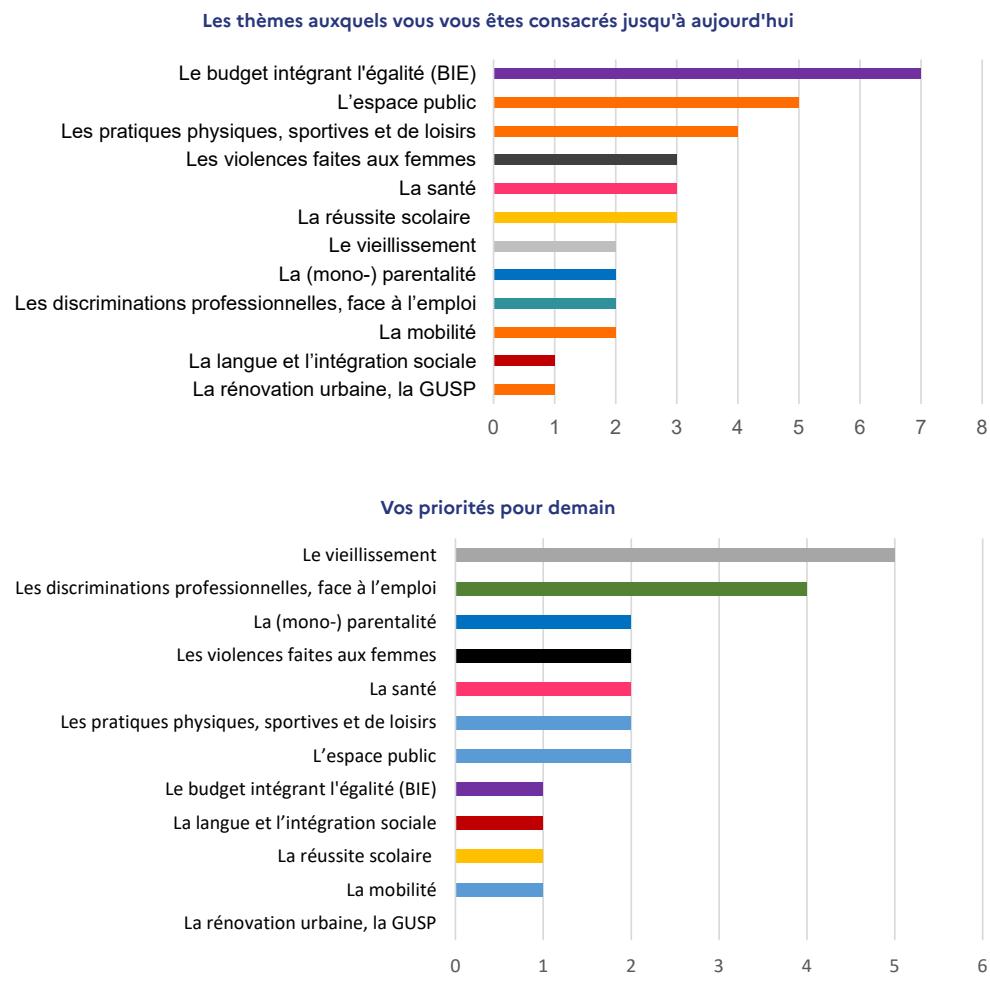
Ceci soulève d'emblée plusieurs questions. Dans des régions aussi vastes et avec des effectifs aussi réduits, les CRPV peuvent-ils espérer accroître leur propre offre de formation ? Ont-ils vocation à être eux-mêmes « prestataires-animateurs » de formation ? Disposent-ils de l'expertise suffisante à leur échelle d'intervention ? S'il n'existe pas toujours de consensus en la matière, des pistes de réponse se dégagent tout de même.

Les CRPV ne pourront développer leur offre qu'à trois conditions : se partager la sensibilisation avec des acteurs spécialisés comme le CIDFF ou le Planning familial, sous réserve que ceux-ci puissent répondre aux besoins ; optimiser les ressources du distanciel pour tout ce qui relève de la sensibilisation et de la formation théorique ; s'appuyer en externe sur des ressources plus nombreuses.

Les CRPV ne sont pas des lieux d'expertise académique même si certaines chargées de mission peuvent être perçues comme telles et qu'elles ont amplement participé à l'animation des journées ou des cycles de formation. Parmi elles, certaines souhaiteraient bénéficier d'une formation de formatrice mais pas toutes ; et parmi celles qui le souhaitent, toutes n'entendent pas assurer elles-mêmes des formations mais parfois seulement venir en appui pour les préparer avec les expertes mobilisées. En revanche, **il est dans l'ADN des CRPV de savoir repérer et activer les ressources de formation, et cela vaut aussi pour l'EFH.**

Enfin, **si un grand nombre de CRPV et de chargées de mission déplorent « un déficit de ressources locales ou régionales de formation », les expertes interrogées ne partagent pas ce point de vue** : Nadia Hamadache ou Claudy Vouhé ne se disent pas assaillies de sollicitations et relèvent à juste titre, que les masters spécialisés EFH au sein des universités s'étant développés un peu partout, « il n'y a jamais eu autant de personnes formées dans ce domaine ». Qu'en conclure ? D'abord que **la demande directe de formation-action s'avère assez limitée; que cette demande émane le plus souvent de grandes villes ou agglomérations, des DREETS et des DDETS**, tandis que les collectivités de strates démographiques plus réduites, ou plus faibles en ingénierie, n'y font que rarement appel ; qu'enfin, **on s'adresse toujours aux mêmes « têtes d'affiche » nationales pour les formations**, alors que de jeunes diplômé.es en EFH peinent à s'employer et doivent élargir leur champ d'activité à la lutte contre les discriminations ou aux ressources humaines plus largement parlant. Les CRPV doivent continuer d'œuvrer pour **que les territoires les plus enclavés, éloignés ou moins bien dotés en ressources internes puissent s'acculturer à l'EFH**, s'y former et s'outiller pour agir localement ; d'autre part, **ils pourraient élargir leur champ de recrutement à de jeunes expert.es pour leurs formations locales ou régionales**, en les accompagnant au début pour leur donner le temps de s'approprier le contexte de la politique de la ville et gagner en assurance auprès de ces acteurs.

3 UN MIXTE D'APPROCHES THÉMATIQUES ET D'APPROCHE INTÉGRÉE, DE SAVOIRS ET D'APPORTS MÉTHODOLOGIQUES



On l'a vu plus haut dans cette étude : c'est bien la loi du 4 août 2019 entérinant le principe d'une expérimentation de l'approche intégrée en QPV qui accélère la prise en compte de l'EFH par les CRPV et sa montée en charge parmi leurs activités.

De ce fait, il n'est guère surprenant de voir le BIE arriver en tête des sujets cités par les CRPV. De prime abord, le principe du budget intégrant l'égalité (BIE) paraît assez simple : son but est d'intégrer la dimension du genre dans l'analyse budgétaire en essayant de mesurer l'impact différencié des politiques

publiques sur les hommes et sur les femmes afin de pouvoir en corriger les écarts éventuellement constatés. Il s'agit donc de faire en sorte que les recettes et les dépenses publiques cessent de privilégier les hommes et les garçons, pour rétablir une forme de justice sociale et d'égalité réelle à partir de l'équité budgétaire. Or, la construction d'un BIE est un exercice difficile. ? Comment faire monter en compétences sur les aspects budgétaires, les services chargés de l'EFH ? Comment les faire s'acculturer réciproquement avec les services financiers ? De quelles données partir ? Quelles formules d'analyse budgétaire utiliser ? Comment tirer parti de l'annexe de la note ministérielle et de ses 19 questions ? Comment interpréter et utiliser la grille de cotation ? Comment procéder, pour ne pas se décourager dès la première tentative ? C'est à toutes ces questions qu'ont tenté de répondre les CRPV dans les nombreuses journées et ateliers pratiques qu'ils consacrent au sujet en 2020 et 2021, et qui aboutira à la contribution collective du Réseau national : « Les enjeux du BIE sur les territoires en politique de la ville ».

Dans le guide de 40 pages que Villes et Territoires Occitanie publie dès novembre 2020, publication co-écrite avec L'Etre égale et rapidement relayée par d'autres CRPV comme Profession Banlieue, **l'angle est clairement pédagogique, méthodologique et tourné vers la mise en pratique, à partir d'études de cas.** La traduction budgétaire fait partie de la problématique et de la démarche de progrès générale - « faire bouger les lignes » - mais les approches thématiques de l'EFH - à travers l'éducation, les sports et loisirs, l'insertion professionnelle - prennent toute leur place dans ce guide ; et ce, d'autant que ce sont souvent les portes d'entrée naturelles des collectivités et des porteurs de projet dans la question de l'égalité femmes-hommes.

Quand on les interroge sur l'éventuelle complexité de l'approche BIE, les réponses des différents témoins se recoupent : c'est bien parce que le sujet est complexe, réclamant méthode et technique, qu'il convient d'adopter une démarche pédagogique, progressive et plus facilitatrice qu'injonctive, en intégrant des conseils et des temps de mise en pratique. Quant aux journées thématiques, elles permettent aux participants de se familiariser avec les concepts, de les manipuler et de voir comment décliner l'EFH sur les différents sujets sans oublier les paramètres budgétaires. **Sur le BIE non plus, il n'y a pas d'opposition entre l'approche intégrée et les approches thématiques : c'est l'aspect itératif du travail des CRPV qui fait progresser les savoirs et savoir-faire des territoires et des acteurs de la politique de la ville.**

Si l'on s'intéresse maintenant aux thématiques spécifiques les plus fréquemment traitées par les CRPV, ce sont d'abord celles en lien avec **la rénovation urbaine, la mobilité et les espaces publics**, à la faveur des projets ANRU de première et deuxième génération, et des marches exploratoires de femmes dont la pratique s'est aujourd'hui banalisée dans le cadre des démarches de gestion urbaine et

sociale de proximité (GUSP) : des démarches poussées aussi par les travaux de sociologues et géographes du genre (LARObE, Genre & Ville) ayant démontré combien les pratiques de l'espace public des hommes (et garçons) et des femmes (et filles) étaient asymétriques et inégalitaires dans les quartiers.

Ce sont ensuite **les pratiques physiques, sportives et de loisirs**, sur la base de deux constats assez partagés par les experts, selon lesquels d'une part, dans des endroits où la pratique sportive des garçons est omniprésente, les espaces et activités réservés aux filles restent ultra-minoritaires ; d'autre part, qu'elles aient ou une activité professionnelle, les femmes des quartiers disposent d'encore moins de temps personnel que les autres, tout en y aspirant de plus en plus.

Parmi toutes les autres thématiques abordées, celles des **violences faites aux femmes**. L'exemple de l'Observatoire réunionnais des violences faites aux femmes qui mène, sous l'égide du CRPV, une action exemplaire dans un territoire où la problématique connaît une acuité notoire.

Si l'on regarde enfin sur quelles thématiques les CRPV projettent de se mobiliser dans le cadre des prochains contrats de ville, deux thématiques se détachent nettement, toutes deux fortement corrélées à l'évolution des quartiers. D'une part, **le vieillissement**, qui touche l'ensemble de la population des quartiers, mais affecte particulièrement les femmes, plus nombreuses que les hommes en QPV. D'autre part, **les discriminations professionnelles ou face à l'emploi**, problématique qui là encore, concerne structurellement toute la population des quartiers prioritaires, mais plus encore les femmes, dans des situations où se combinent de façon intersectionnelle les différents registres d'inégalités et de discriminations en rapport avec le genre, l'origine, la monoparentalité notamment.

Par ailleurs, plusieurs chargées de mission soulignent que les préjugés sexistes se transmettent dès l'enfance ou l'adolescence, et qu'il faut s'intéresser aux problématiques éducatives pour faire progresser l'EFH. Répondant à cette préoccupation, l'ANCT et la Direction générale de l'enseignement scolaire du ministère de l'Éducation nationale (DGESCO) ont confié depuis 2021 à Villes au carré et à l'ORIV l'animation du groupe-pilote national sur l'Égalité filles-garçons auprès des acteurs des Cités éducatives.



ZOOM SUR L'OBSERVATOIRE RÉUNIONNAIS DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES (ORVIFF)

Les observatoires territoriaux des violences faites aux femmes sont des structures partenariales entre les collectivités porteuses, les services de l'État local et l'ensemble des acteurs intervenant auprès des femmes victimes de violences, acteurs professionnels et associations. Ces observatoires - il en existe une vingtaine aujourd'hui - résultent toujours d'une **volonté politique** et celui de la Réunion - fondé en 2014 sous l'impulsion de deux députées locales, Monique Orphé et Ericka Bareigts, future secrétaire d'État chargée de l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes – n'échappe pas à la règle.

Son objectif premier ? **Connaître les violences faites aux femmes**, problème endémique de la société réunionnaise plongeant ses racines dans l'histoire de l'île (4ème parmi les départements les plus touchés) et se transmettant de génération en génération jusqu'à aujourd'hui. Souhaitant cependant répondre à l'évolution et aux mutations de ces violences, l'ORVIFF a élargi son champ d'intervention aux violences sexistes et sexuelles dans l'espace public, aux hommes victimes de violences, aux phénomènes prostitutionnels et projette de s'intéresser prochainement aux auteurs de violence.

Dans sa fonction ressource, l'ORVIFF contribue dans son domaine à la **production de données quantitatives et qualitatives**. Accompagné par la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), il organise aussi des journées de **sensibilisation informative** auprès des victimes, des témoins de violences et du grand public. Il contribue ainsi, par exemple, à la **formation annuelle des adultes-relais** intervenant en QPV.

Mais son rôle le plus important réside sans doute dans le travail de **mise en réseau et de coordination** qu'il assure entre les partenaires de l'État (Préfecture et DRDFF), les deux tribunaux du nord et du sud de l'île, les services

des collectivités locales, la police et la gendarmerie, la médecine légale, et les professionnels de la santé, de l'éducation ou de l'emploi ; et ce aux côtés des 8 à 9 associations « historiques » présentes sur le terrain et partenaires-clé de l'Observatoire : l'Agence pour l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (Chancegal), le Collectif pour l'élimination de la violence faite aux femmes (CEVIF), l'Association Médiation familiale en action (AMEFA), pour ne citer que les plus importantes... Parce que la prévention, l'information et l'orientation des victimes relève d'une chaîne d'acteurs à consolider et remailler sans cesse.

Parmi les avancées les plus significatives de ces dernières années, il faut aussi évoquer la signature d'une **convention entre le Réseau VIF, l'État, le CR-CSUR et la SHLMR**, bailleur le plus important de l'île, à la tête d'un parc de 27 000 logements. En effet, la protection des victimes passe non seulement par la mobilisation de solutions logement, qui font défaut depuis longtemps ; mais aussi par la sensibilisation des travailleurs sociaux et agents de proximité du bailleur, relais précieux pour le repérage et l'assistance aux victimes.

Structurellement, l'ORVIFF est porté par le GIP du CRPV CR-CSUR, et hébergé par la DRDFF, qui fait elle-même partie de la gouvernance du centre. Mais il ne participe pas au Groupe de travail du Réseau national des CRPV compte tenu de ses nombreuses spécificités. Quant à son fonctionnement, il repose depuis 2023 sur deux professionnelles à temps plein ; ce qui s'avère encore insuffisant compte tenu de la lourdeur des procédures administratives et financières du Fonds social européen (FSE), et de l'**augmentation des besoins**, liée à la libération de la parole des femmes dans le sillage de la vague #MeToo.



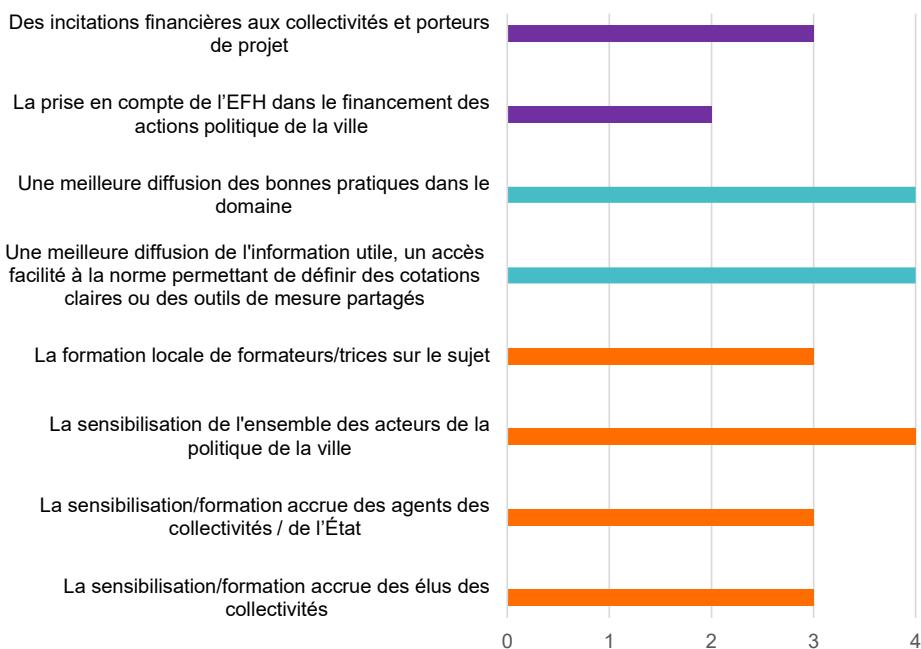


POUR DEMAIN

Au terme de ce panorama, quels enjeux se dégagent pour une meilleure prise en compte de l'EFH dans les contrats de ville ? Le schéma ci-dessous livre les conditions de réussite à mettre en œuvre de façon prioritaire selon les centres de ressources.

Les leviers les plus efficaces pour monter en régime sur l'EFH ?

(11 répondants impliqués dans l'EFH, 22 réponses)



Mais l'entretien mené avec Claudy Vouhé – experte reconnue et accompagnatrice de longue date des centres de ressources – ouvre aussi plusieurs pistes de travail.

3 QUESTIONS À CLAUDY VOUHÉ

EXPERTE INTERNATIONALE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Vous qui travaillez initialement loin de la politique de la ville, comment vous êtes-vous trouvé embarqué auprès des CRPV ?

Il y a 10 ans, il n'y avait que deux directrices de CRPV pour s'intéresser à la question, et commencer à s'y attaquer sous l'angle de la promotion des femmes dans l'emploi, la santé ou la citoyenneté. Quand l'une d'elles est venue me chercher, c'était pour changer le regard et le système de représentations des acteurs concernés, aborder l'EFH de façon plus transversale et structurelle. Et je lui ai dit qu'il existait déjà tout une méthodologie, un cadre logique élaboré sous l'influence anglosaxonne, qui pourrait être appliquée à la politique de la ville. C'est comme cela que nous avons commencé à coopérer.

Quelles sont les interventions les plus significatives que vous avez menées avec eux et que voulez-vous retenir de cette collaboration ?

Nous avons proposé des formations à quelques grandes agglomérations, puis une intervention de « vulgarisation » au regroupement national des CRPV puis auprès du groupe de travail dédié du Réseau national. Puis j'ai enchaîné les formations des divers

groupes d'acteurs (élus et agents de collectivités, porteurs de projets...), des ateliers de pratiques, des articles avec plusieurs collègues de CRPV. Mais un vrai coup d'accélérateur a été donné lorsque les QPV ont été désignés comme des lieux d'expérimentation du BIE car un grand nombre de CRPV ont voulu s'y mettre. Ce que j'ai envie d'en retenir ? Que la sensibilisation commence à porter ses fruits et que la culture commune de l'égalité F/H progresse dans ce milieu. Même si la dynamique est encore inégale, cela engendre de plus en plus d'actions sur ce sujet dans les contrats de ville, du reste pas toujours financées par les crédits de la politique de la ville.

En tant qu'experte, que recommanderiez-vous aux pouvoirs publics pour faire avancer la prise en compte en l'EFH dans les futurs contrats de ville ?

Je crois tout d'abord qu'il faudrait déployer un grand plan de formation : recenser les ressources locales et les former, région par région, en développant pour cela une formation de formateurs à l'échelle nationale. Ensuite, il faut leur donner du matériel, aller plus loin pour produire des données, objectiver les faits relatifs à l'EFH dans les QPV et les agglomérations auxquels ils appartiennent. Outiliser aussi les services instructeurs en leur fournissant partout en France les mêmes normes et les mêmes exigences, de sorte de faciliter leur travail et celui des associations qui répondent aux appels à projet. Enfin, il faudrait dégager des crédits permettant aux collectivités et porteurs de projets volontaires d'expérimenter, pour tirer vers le haut l'action locale à partir de ces innovations.



A l'issue de cette étude, trois chantiers sont identifiés par les CRPV consolider la place de l'EFH et faciliter le travail des acteurs.

1 Réaffirmer une volonté politique sur le plan national pour financer l'ingénierie nécessaire

On l'a montré en ouvrant cette étude : l'État, à tous ses niveaux de responsabilité, et notamment l'implication totale de l'ANCT dans l'expérimentation du BIE lancée en 2019, ont été décisifs dans la dynamique que nous observons aujourd'hui au sein des centres de ressources.

Cependant, les CRPV insistent sur les limites qu'ils rencontrent en matière de ressources humaines et de moyens financiers pour la sensibilisation et la formation. Leurs chargées de mission appellent de leur vœux une vaste campagne de formation de formateurs comparable à celles dont les acteurs politique de la ville de leurs régions respectives ont pu bénéficier concernant les Valeurs de la République et la Laïcité (VRL).

En ce sens, il conviendrait donc à minima de sécuriser les crédits dédiés à l'ingénierie régionale et locale consacrée à l'EFH pour la nouvelle période de contractualisation : et ce, pour la formation stricto sensu, mais aussi pour l'accompagnement des communautés de pratiques. Par ailleurs, du point de vue des CRPV, il serait souhaitable que les actions EFH des futurs appels à projet bénéficient effectivement d'un bonus financier tel que l'évoque la note d'août 2019.

De son côté, l'ANCT participe au groupe de travail interministériel, piloté par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), qui doit lancer dès 2024 une étude-bilan sur l'EFH dans les quartiers prioritaires et les bonnes pratiques identifiées dans ce domaine.

2 Conforter les dynamiques de coopération régionale et locale pour favoriser l'alignement vertical et horizontal de tous les acteurs

Les exemples cités dans cette étude l'ont bien montré : l'action des CRPV est forte quand elle fait l'objet d'une mobilisation concertée et conjointe avec les services de l'État (droit commun et politique de la ville associés), les collectivités engagées et les expert ou expertes de l'EFH.

Il faudrait donc d'une part, conforter le chaînage des acteurs État (du national vers les échelons régionaux et départementaux) ; d'autre part, élargir la coopération et le maillage régional autour du binôme CRPV/État, qui ne peuvent pas porter seuls sur leur territoire, la mise en œuvre de la politique EFH. D'autant que les enjeux et objets de cette nécessaire coopération sont nombreux : le partage des données et le repérage des bonnes pratiques, mais aussi l'identification, l'implication et le renouvellement de l'expertise régionale, l'organisation durable des structures de soutien.

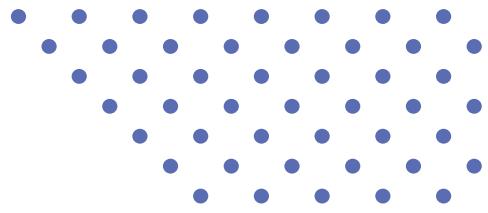
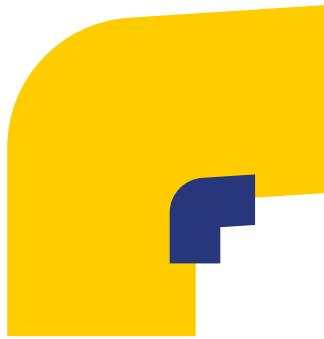


Diversifier les approches et les outils pour embarquer le plus d'acteurs possible

La méthode consistant à faire alterner les temps dédiés à l'approche intégrée et ceux consacrés à des rencontres thématiques a largement fait ses preuves : elle doit être encouragée pour renforcer l'efficacité des journées et des cycles de formation déployés par les CRPV.

Quant à l'arsenal pédagogique développé par les CRPV, le Club EFH et le RNCRPV que ce rapport a voulu illustrer – il est déjà très substantiel. Référentiels, guides pratiques, grilles d'auto-évaluation, cahiers de bonnes pratiques, publications et études plus « savantes »... les CRPV ont multiplié les formats et les outils. Plus récemment, en 2023, ils ont exploité les ressorts de cycles de webinaires, parfois transformés en webdocumentaires, ainsi que l'a fait l'IREV. Cette diversité doit être confortée et peut-être développée, en s'inspirant peut-être d'outils simples et conviviaux tels qu'en ont développé certaines collectivités innovantes avec le « Violentomètre » (une échelle en 15 questions pour mesurer le niveau de violence subie) ou le Mouvement associatif, avec « l'Inclusivescore » (une application d'usage très aisé et accessible à tous les porteurs de projet).

Le travail de conviction, de porter à connaissance et d'outillage mené par les CRPV passe aussi par le renouvellement, le partage, la diffusion plus massive de ces nouveaux outils auprès de tous les acteurs de la politique de la ville, à commencer par les élus et agents des collectivités qui pilotent les contrats de ville.



LES CENTRES DE RESSOURCES POLITIQUE DE LA VILLE (CRPV) ET L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

CONTACT
grande.equipe@anct.gouv.fr

Retrouvez l'agence sur :

agence-cohesion-territoires.gouv.fr

