

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

**Le genre au cœur de l'économie sociale au 21^e siècle
– Dans quelle mesure les organisations d'économie
sociale jouent-elles un rôle face aux inégalités de
genre ? –**

Ornella COMPAGNO

NOMA: 54242200

Promotrice: Madame Anaïs PERILLEUX

Année académique 2022-2023

Master 60 en sciences du travail

Table des matières

Remerciements	3
Table des figures	5
Introduction	6
1. Cadres théoriques et concepts.....	7
1.1. (In)égalités de genre sur le marché du travail	7
1.1.1. La Belgique et l'égalité entre les genres dans le marché de l'emploi	8
1.2. Emergence de l'économie sociale	13
1.2.1. Origines	13
1.2.2. Approche EMES de l'entreprise sociale	14
1.2.3. En Belgique	15
1.2.4. Données chiffrées Wallonie et Bruxelles-Capitale	17
2. Méthodologie utilisée	17
3. Analyse et résultats.....	18
3.1. Analyse comparative entre économie classique et économie sociale	18
3.1.1. Taux d'emploi	19
3.1.2. Secteurs d'activité	19
3.1.3. Régime du temps de travail	20
3.1.4. Salaire	21
3.1.5. Carrière professionnelle	21
3.1.6. Conclusion de l'analyse.....	24
3.2. Enjeux de l'économie sociale par rapport aux inégalités de genre – un regard sociologique.....	25
3.3. Des pistes d'action.....	28
3.3.1. Pistes d'action proposées par le Gouvernement wallon.....	28
3.3.2. Etude approche genre 2022 dans l'économie sociale en Région wallonne.....	29
3.4. Limites et pistes d'amélioration	30
Conclusion.....	31
Bibliographie.....	33
Annexes.....	42

Remerciements

En préambule, je souhaite adresser mes remerciements à toutes les personnes qui m'ont apporté leur aide et qui ont contribué à l'élaboration de ce travail.

Tout d'abord, je tiens à remercier ma promotrice, Madame Anaïs Périlleux, d'avoir accepté mon sujet de travail, pour ses conseils, son soutien, sa réactivité et son accompagnement tout au long de l'élaboration de ce travail.

Ensuite, je tiens à remercier l'Université Catholique de Louvain-la-Neuve et l'ensemble des professeurs pour leur enseignement de qualité durant cette année académique.

Je souhaite également remercier mes parents qui m'ont donné l'opportunité de réaliser mon parcours académique dont ce mémoire représente l'aboutissement. Merci particulièrement à ma maman pour son soutien inconditionnel.

Enfin, je souhaite également remercier mes collègues et mes proches pour leur soutien, leurs avis et leurs conseils, plus particulièrement Axelle, Laura et Sarah pour leur relecture.

Table des figures

Figure 1: Taux d'emploi des 20-64 ans en Belgique et par Région en 2021	9
Figure 2: Métiers typiquement féminins et masculins en Belgique en 2021	10
Figure 3: Ecart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique selon l'âge en 2020	11
Figure 4: Répartition des entreprises belges d'économie sociale par Province en 2021	17
Figure 5: Répartition des travailleurs de l'économie sociale belge selon le genre dans les principaux secteurs d'activités en 2021	20
Figure 6: Répartition selon le régime de travail belge par tranche d'âge et genre en économie sociale en 2021	20

Introduction

Les mutations économiques et sociales ont aidé les femmes à intégrer le monde des études supérieures et des professions très diplômées. Au sujet de la carrière professionnelle, malgré le fait qu'il existe un « plafond de verre », les femmes arrivent tout de même à s'immiscer progressivement. Pourtant, selon Hirata et al. (2008), « tout est complexe, paradoxal, contradictoire: plus de femmes actives, salariées, instruites mais aussi plus de chômeuses, de salariées précaires et en sous-emploi. Les comportements d'activité masculins et féminins se rapprochent, mais les inégalités professionnelles et familiales s'incrument » (p.16).

Dans un premier temps, côtoyant régulièrement des acteurs de l'économie sociale, le thème des inégalités au sein de ce secteur m'a naturellement interpellée et a suscité en moi l'envie d'en découvrir plus, par le biais d'une approche en termes de genre.

Dans un second temps, travaillant au sein d'un secrétariat social, l'idée était de me concentrer exclusivement sur les inégalités de genre concernant la partie salariale en Région wallonne au sein de l'économie sociale, mais les données empiriques et articles scientifiques ne sont actuellement pas assez denses pour un mémoire. Sous les conseils de ma promotrice, j'ai alors élargi mon champ de recherche.

La réflexion m'amène alors à me demander si, malgré la persistance des inégalités de genre en 2023, le secteur de l'économie sociale arriverait à se démarquer par rapport à l'économie en général. Aussi, est-ce que l'économie sociale peut-elle mieux faire et de quelles manières ? Ce travail vise à présenter une revue de littérature autour de la question de recherche suivante:

Dans quelle mesure les organisations d'économie sociale jouent-elles un rôle face aux inégalités de genre ?

Ma discipline majeure étant l'économie. Comme discipline mineure, je m'appliquerai à explorer la question du genre d'un point de vue sociologique.

La première partie de ce travail consistera à appréhender les concepts d'inégalités de genre sur le marché du travail belge ainsi que d'économie sociale. La seconde partie se vaudra être une analyse comparative entre l'économie classique et l'économie sociale dans le but d'en dégager des résultats.

La troisième partie propose un regard sociologique sur la question. L'élément capital sera d'observer dans quelle mesure l'économie sociale pourrait potentiellement répondre à la sensible question des inégalités de genre. La dernière partie propose des pistes de solutions afin de compléter les résultats de notre recherche. Pour terminer, nous prendrons le soin de formuler les limites et pistes d'amélioration de ce travail.

1. Cadres théoriques et concepts

Au sein de cette première partie, il semble pertinent de définir les différents cadres théoriques et concepts afin de poser les balises de ce travail. Dans le premier volet, nous commencerons par définir le premier concept, celui des (in)égalités de genre sur le marché du travail afin d'avoir une vision globale. Dans le second volet, nous verrons comment le concept d'économie sociale est apparu ainsi que son évolution au fil du temps.

1.1. (In)égalités de genre sur le marché du travail

En 1991, Maruani énonce que parler de la place des femmes dans le monde du travail aujourd'hui :

oblige, inévitablement à analyser la construction sociale de la discrimination entre hommes et femmes. Parce que la discrimination n'est pas un phénomène résiduel: elle demeure le mode d'entrée des femmes sur le marché du travail, le mécanisme qui, quotidiennement, situe les hommes et les femmes dans un rapport d'inégalité. Quotidiennement et actuellement. Car les différences que l'on voit se produire aujourd'hui sont neuves. Elles ne sont pas de simples reliquats de l'histoire, inévitables scories que la modernité effacera tout naturellement. Elles se construisent l'ombre des mutations technologiques et des nouvelles formes d'emploi. (p.255)

Il est intéressant de s'interroger si cette citation pourrait encore être valable de nos jours. Leschke & Jepsen (2009) ont évoqué les inégalités entre les sexes sur le marché du travail et celles-ci seraient dues aux rôles sociaux attribués respectivement aux hommes et aux femmes. Au sujet des inégalités de genre, plusieurs dimensions apparaissent, notamment un taux d'emploi et des salaires plus faibles pour les femmes, un taux d'emploi à temps partiel plus élevé, une pénalité en termes de revenus, de sécurité sociale mais également en termes d'évolution de carrière.

Malgré une féminisation importante du marché du travail ces dernières années, cette progression ne s'est pas réalisée de façon homogène, et « qu'une formidable ségrégation entre les hommes et les femmes dans les différents secteurs professionnels perdure » (Couppié & Epiphane, 2004, p.5). Hirata et al. (2008) appuie cette idée en énonçant que « le monde du travail n'est toujours pas mixte. Il est parcouru de ségrégations et de discriminations en tous genres » (p.21). En effet, Ait El Machkouri et al. (2022) le confirment en énonçant que « malgré la prise de conscience du besoin

de redoubler d'efforts pour parvenir à l'égalité des sexes, l'égalité de genre n'existe nulle part dans le monde » (p.32). Enfin, Poggi & Waltmann (2019) renforcent cette idée en écrivant qu'« entre travail informel, division sexuelle du travail, « doubles journées » et non-reconnaissance du travail féminin, l'accès des femmes au marché du travail et à l'emploi décent est alors très compliqué, soutenant ainsi très fortement la (re)production des inégalités de genre » (p.36).

Dans la prochaine section, nous allons analyser à travers des statistiques officielles les inégalités de genre sur le marché du travail et plus spécifiquement, en Belgique.

1.1.1. La Belgique et l'égalité entre les genres dans le marché de l'emploi

En Belgique, le Législateur a consacré trois textes légaux contre la discrimination. Celui qui nous intéresse particulièrement concerne la loi du 10 mai 2007 dont le but est de lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes, qui vient remplacer la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Ces textes légaux énoncent une série de critères protégés. Toute discrimination directe ou indirecte sur base de ces critères est considérée comme illégale. Il est également important de souligner que les Communautés et Régions ont également adopté des textes visant à lutter contre certaines formes de discriminations dans des domaines correspondant à leurs domaines de compétences.

D'après la Coopération et Défense des services sociaux et culturels [CODEF] (2023), « la notion de discrimination vise toute différence de traitement fondée sur l'un des critères légalement protégés et qui n'est pas justifiée de manière objective par l'un des motifs autorisés par les lois anti-discriminations » (p.2). La loi du 10 mai 2007 (appelée loi « genre ») interdisait la discrimination en raison du sexe, de la grossesse, de la procréation médicalement assistée, de l'accouchement, de l'allaitement, de la maternité, des responsabilités familiales, de l'identité de genre, de l'expression de genre, des caractéristiques sexuelles et du changement de sexe. Auparavant, la loi ne protégeait que le critère du sexe, ce qui ne coïncide plus à la réalité des discriminations rencontrées de nos jours.

A travers la loi du 15 novembre 2022 (entrée en vigueur le 19 janvier 2023), le critère protégé du changement de sexe a été remplacé par la notion de transition médicale ou sociale qui permet de mieux incarner la diversité que peut revêtir la transition d'une personne, que ce soit une transition physique et/ou sociale (par exemple: adaptation des papiers d'identité).

Comme on peut le constater, la législation belge se montre très vigilante quant à la lutte des discriminations de genre sur le marché du travail. Pourtant, Angeloff & Laufer (2007) ont avancé que le concept de genre a longtemps été dissocié du monde du travail alors qu'il y est bien présent.

Toutefois, selon l'Institut syndical européen [ETUI] et l'Observatoire social européen [OSE] (2013), malgré le développement de la politique de l'Union

européenne en matière d'égalité de genres, l'arsenal juridique communautaire, les différentes stratégies et instruments financiers, l'objectif de l'égalité ne semble pas encore atteint. Comme on peut le constater, la législation à elle seule ne suffirait pas pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. Le changement majeur doit se concrétiser à travers les mentalités et les références socio-culturelles en matière de discriminations entre femmes et hommes.

Dans un premier temps, ce changement doit atteindre les citoyens étant donné qu'ils contribuent à façonner les priorités politiques des autorités nationales qu'ils se choisissent. Dans un second temps, ce changement doit toucher les employeurs qui sont le levier d'action directe afin d'évincer les différences en matière de pratiques dans l'emploi. Dans ce contexte, le dialogue social joue également un rôle essentiel pour promouvoir cette évolution, qui semble rester une perspective à long terme (ETUI & OSE Bilan social de l'Union européenne, 2013).

Débutons l'analyse au regard de l'(in)égalité entre les genres dans le marché de l'emploi en Belgique en nous appuyant sur des données statistiques récentes. Selon le Conseil supérieur de l'emploi [CSE] (2023), l'évolution du taux d'emploi des femmes a été spectaculaire au cours des dernières décennies, passant de 50 % au milieu des années 1990 à 67 % en 2021. Selon les données de l'Office statistique de l'Union européenne [Eurostat] (2022), la Belgique est treizième dans le classement sur les 27 pays de l'UE selon l'index de l'écart des genres en termes de taux d'emploi (voir annexe 1). On peut également constater une évolution du taux d'emploi des femmes âgées de 20-64 ans en Belgique (voir annexe 2). D'après l'Office belge de statistique [Statbel] (2022), le taux d'emploi des 20-64 ans a augmenté dans toutes les provinces de Belgique au cours des 20 dernières années. Comme illustré sur la figure 1, il semblerait que plus d'hommes que de femmes ont un emploi: 66,8 % des femmes travaillent contre 74,5 % des hommes. Toujours selon Statbel (2022), il s'agit chez les femmes âgées de 20-64 ans du pourcentage le plus élevé jamais enregistré. Et pour preuve: en 2000, 56 % des femmes avaient un emploi. Enfin, les statistiques montrent que le taux d'emploi des hommes varie entre 66,1 % dans le Hainaut et 83 % pour la Flandre orientale tandis que celui des femmes varie entre 56,7 % dans le Hainaut et 76,9 % en Flandre orientale (annexe 3).

Figure 1

Taux d'emploi des 20-64 ans en 2021 en Belgique et par Région (Statbel, 2022)

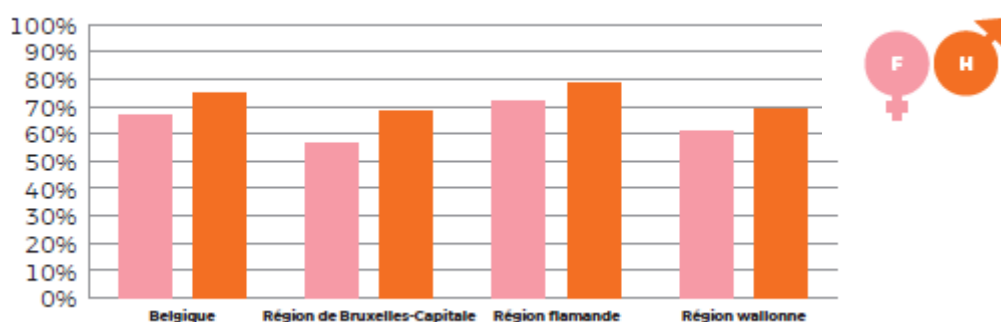


Figure 2

Métiers typiquement féminins et masculins en Belgique en 2021 (Statbel, 2022)

Ensuite, au sujet des secteurs d'activité en Belgique, la figure 2 de droite présente le métier typiquement féminin en 2021 est sage-femme (99%) tandis que pour les hommes, les mécaniciens ou encore les métiers dans le secteur de la construction et du sanitaire sont des métiers typiquement masculins (99 %) (Statbel, 2022). Enfin, les femmes belges sont plus présentes dans le secteur public par rapport aux hommes et semblent encore trop peu nombreuses dans l'entreprenariat (voir annexe 4).

En ce qui concerne le régime de temps de travail en Belgique, le temps partiel est majoritairement présent chez les femmes (42,1 %), contre seulement 11,6 % chez les hommes (Statbel, 2022). Selon le CSE (2023), quatre travailleurs à temps partiel sur cinq sont des femmes en Belgique. Pour 24,6 % des femmes belges qui optent pour le travail à temps partiel, s'occuper de leurs enfants ou d'autres membres de leur famille nécessitant des soins est la raison principale de ce choix de régime de temps de travail (voir annexe 5). D'après le CSE (2023), s'il s'agit souvent d'une solution pour combiner travail et responsabilités familiales. Cependant, travailler à temps partiel est aussi une manière de s'accommoder à des conditions de travail (pénibilité, déplacements) propres à certains métiers. De plus, il faut ajouter que le temps partiel n'est pas toujours un choix. En effet, 200 000 femmes et 50 000 hommes souhaiteraient travailler à temps plein. Il faut toutefois souligner que le temps partiel involontaire est plus fréquent dans certains secteurs principalement féminins, comme le nettoyage ou le commerce de détail, où certains emplois ne sont proposés qu'à temps partiel (CSE, 2023).

Analysons maintenant les statistiques d'un point de vue de la rémunération en Belgique. La rémunération égale pour un travail de valeur égale est caractérisée comme « Rémunération égale pour un travail de même valeur, sans discrimination fondée sur le sexe ou sur la situation familiale en ce qui concerne tous les aspects relatifs au salaire et aux conditions de rémunération [article 141 (ex-article 119) du traité d'Amsterdam] » (Commission européenne, 1998, p.42). Selon Statbel (2021), la Belgique occupe la cinquième place au niveau européen en matière d'égalité des salaires horaires entre les femmes et les hommes. Comme on peut le constater à la lecture de l'annexe 6, seul le Luxembourg se place premier avec un écart salarial négatif (-0.2 %). L'écart de rémunération entre les sexes a diminué de 4,4 points de pourcentage en Belgique et de 3,5 points dans l'Union européenne en comparaison avec les données chiffrées d'il y a 10 ans (Statbel, 2021).

Au niveau national, l'écart au niveau du salaire brut annuel entre les femmes et les hommes est passé de 10,4 % en 2015 à 8,5 % en 2020 (CSE, 2021). Il est intéressant de constater que cet écart diminue. Il est toutefois important de noter que la situation se détériore avec l'âge. Effectivement, comme illustré sur la

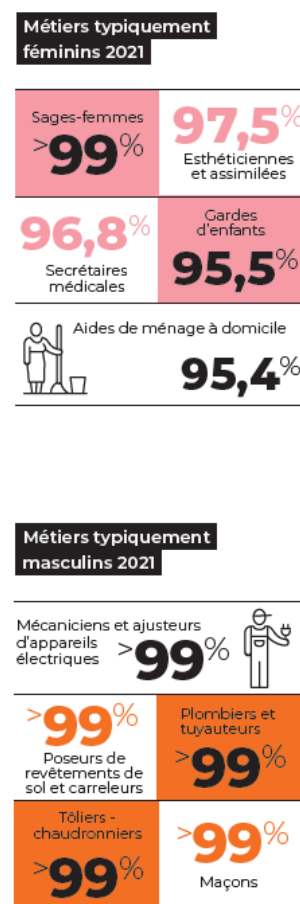
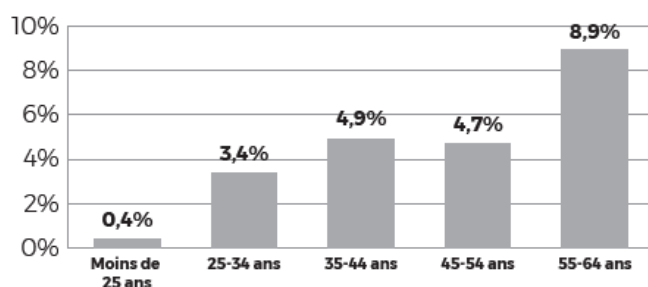


figure 3, l'écart salarial passe de 3,4% entre 25 et 34 ans à 8,9% chez les 55-64 ans. L'écart salarial entre les sexes représente « la différence entre le salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes, exprimé en pourcentage du salaire moyen des hommes ou selon la formule: écart salarial entre les sexes = (salaire horaire hommes - salaire horaire femmes) / salaire horaire hommes » (Statbel, 2022, p.24).

Figure 3

Ecart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique selon l'âge en 2020
(Statbel, 2022)



D'après le CSE (2023), l'écart salarial varie considérablement selon l'âge ou le niveau d'étude des travailleurs mais aussi en fonction des particularités des entreprises, comme la taille ou la branche dans laquelle elles sont actives.

Nous allons maintenant analyser dans quelle mesure le genre et la carrière professionnelle en Belgique sont compatibles, notamment en matière de diplôme et formation ainsi que l'accès des femmes aux postes à responsabilité. On peut constater que la Belgique se situe treizième sur les 27 pays de l'Union Européenne quant au niveau d'études supérieur pour les femmes âgées de 30-34 ans, l'Italie se situant à l'avant-dernière place (Eurostat, 2022) (voir annexe 7). Alors qu'en 2021, en Belgique, davantage de femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur (56,4 % de femmes âgées de 30 à 34 ans, contre 43,3 % d'hommes) (voir annexes 8 et 9), on a pu constater que les femmes sont moins nombreuses sur le marché de l'emploi mais également dans les postes à responsabilité (parmi les 8 % de la population belge à des postes de manager, on compte 33 % de femmes) (Dessy, 2022, p.19). Le fait que les femmes sont hautement diplômées en comparaison des hommes leur attribue un avantage quant à leur insertion initiale sur le marché du travail. Malheureusement, cet avantage disparaît par la suite, le plus souvent après la naissance d'un premier enfant, en raison vraisemblablement de normes sociales toujours présentes et des décisions prises au sein du ménage au moment de fonder une famille et de s'occuper des enfants. « Le retard qui en résulte est persistant: il n'est jamais rattrapé dans la suite de la carrière » (CSE, 2023, p. 11).

Le rapport du CSE (2023) met également en avant la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes. Il confirme que l'instauration de quotas au sein des conseils d'administration a permis d'y accroître très nettement la diversité. Au niveau européen, les pays de l'UE sont parvenus à un accord provisoire en juin 2022 pour renforcer l'équilibre des genres dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse de plus de 250 travailleurs. Il

est important de souligner qu'à la mi-2026, au moins 40 % des postes d'administrateur non exécutif ou 33 % des postes de direction devront être occupés par des personnes du sexe sous-représenté. Une telle mesure pourrait être progressivement étendue à d'autres niveaux hiérarchiques, en particulier aux postes de directeur exécutif, et à d'autres entreprises.

A la suite de l'analyse de toutes ces données statistiques, on peut tout à fait affirmer qu'il existe encore de nos jours des inégalités de genre sur le marché du travail en général. Cependant, la question de l'égalité des genres « a fait un retour en force dans l'agenda politique après les élections européennes de 2019, avec le soutien inégalé de la toute première femme présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, et la nomination d'une commissaire dédiée à l'égalité, Helena Dalli » (Debusscher, 2022, p.99).

D'après la Commission européenne (2020a et b), as cited in Debusscher (2022), la Commission s'efforce à créer:

Une Union européenne où les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, sont libres de suivre le chemin qu'ils ont choisi dans la vie, avec des chances égales de s'épanouir et de participer à la société européenne et de la diriger (p.99).

En effet, la Commission européenne a publié une stratégie 2020-2025 pour l'égalité entre les hommes et les femmes. La promotion d'une « Union de l'égalité » assure l'une des principales priorités de la Commission d'Ursula von der Leyen, (Debusscher, 2022).

Cette nouvelle stratégie en faveur de l'égalité entre les genres se construit autour de six thèmes :

1. Supprimer la violence et les stéréotypes;
2. Conduire une vie prospère dans une économie fondée sur l'égalité de genre;
3. Occuper des postes de direction de façon égalitaire dans l'ensemble de la société;
4. Intégrer la dimension du genre et une perspective intersectionnelle dans les politiques de l'UE;
5. Financer des actions destinées à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE;
6. Encourager l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes dans le monde.

Bien que « l'intégration systématique de la dimension de genre dans tous les domaines d'action de l'UE et à toutes les phases du cycle politique est encore loin d'être réalisée », un vent d'optimisme pourrait souffler (Debusscher, 2022, p.117). En effet, Debusscher (2022) conclue par le fait que, sous la direction d'Ursula von der Leyen, la Commission a fait preuve d'un leadership fort dans des conditions de crise, notamment lors du renouveau des vagues de réfugiés

ou encore lors de la pandémie de la COVID-19. De plus, l'agenda de l'égalité de genre a pu progresser de manière stratégique. Il est également important de souligner que la Présidente bénéficie du soutien d'une Commission au sein de laquelle 40 % des postes à responsabilité sont occupés par des femmes, ainsi que d'un grand nombre d'alliés au sein des institutions européennes et de la société civile. Enfin, nous verrons plus tard l'engagement du Gouvernement wallon quant à la dimension du genre et à sa volonté de lutter contre toutes formes de discrimination.

1.2. Emergence de l'économie sociale

1.2.1. Origines

La notion « économie sociale » est apparue en France au 19^e siècle, et a été employée dans un contexte francophone (Wallonie, Québec) pour ensuite s'étendre à d'autres régions (Espagne, Suède). L'appellation « économie solidaire » est parfois privilégiée dans certains pays. Elle désigne « le plus souvent les émergences récentes de l'économie sociale ou ses caractères les plus novateurs. En ce sens, elle est plutôt synonyme de « nouvelle économie sociale » et ne peut qu'enrichir la compréhension du troisième secteur » (Defourny & Develtere, 1999, p.22). En réalité, il s'agit d'un concept très proche de l'économie sociale. Au Québec, par exemple, on parle parfois d'économie sociale et solidaire pour ne pas devoir choisir entre les deux.

En 1991, l'entreprise sociale se développe par le biais de coopératives sociales apparues notamment en Italie, ainsi qu'à la politique de promotion de l'entreprise sociale mise en œuvre par le gouvernement britannique à partir de 2002 (Defourny & Nyssens, 2021).

Selon Mertens (2007), l'usage du concept d'économie sociale n'est pas aussi généralisé que celui de secteur non-profit pour des raisons d'ordre terminologique et linguistique.

Defourny & Develtere (1999) ont d'ailleurs confirmé cela:

Du fait de la suprématie internationale de la langue anglaise, le terme non-profit ne requiert généralement pas de correspondants dans les autres langues, ce qui n'est pas le cas de l'expression « économie sociale ». Or celle-ci se traduit difficilement dans certaines langues ou alors elle désigne des réalités différentes.

(p.37)

« La Commission Européenne désigne par « économie sociale » les coopératives, les mutualités, les associations et les fondations » (Mertens, 2007, p.20). L'essentiel du travail de la Commission consiste à donner un cadre juridique européen à ces initiatives d'économie sociale, tenir des statistiques macroéconomiques mais également soutenir la tenue de conférences européennes sur l'économie sociale. Enfin, le Parlement Européen, quant à lui, compte en son sein un intergroupe dénommé « économie sociale ».

Comme l'ont évoqué Defourny & Nyssens (2021), la recherche d'une définition largement acceptée de l'entreprise sociale a été au centre d'un grand nombre de publications au cours de ces vingt dernières années. En effet, au-delà de la différenciation entre le secteur privé à but lucratif et le secteur public, et quelle que soit l'appellation utilisée pour appréhender un tel troisième secteur: non-profit sector, voluntary and community sector, économie sociale, économie solidaire, etc., de nombreuses définitions ont été avancées mais aucune d'entre elles ne fait consensus. Dans le Stakeholder Brief présentant de manière très synthétique les résultats du Projet ICSEM pour l'Europe, on peut en conclure que « les concepts – récents - d'entrepreneuriat social et d'entreprise sociale sont manifestement dans l'air du temps et ils ne cessent de se diversifier, que ce soit dans leurs expressions organisationnelles, sectorielles, géographiques ou autres » (Defourny & Nyssens, 2021, p.19). « L'enjeu est donc de prendre la pleine mesure de la contribution des entreprises sociales et d'élargir leur influence. En ce sens, les entreprises sociales sont bien un moteur de la transition » (Defourny & Nyssens, 2021, p.20).

1.2.2. Approche EMES de l'entreprise sociale

En Europe, ce sont les travaux de recherches d'Emes qui ont fourni les premières bases théoriques et empiriques pour une conceptualisation de l'entreprise sociale. Cette approche de plusieurs champs disciplinaires, à savoir: l'économie, la sociologie, la science politique et la gestion a permis l'élaboration de ce travail de longue haleine. De plus, les diverses traditions et sensibilités nationales au sein de l'Union européenne ont été prises en compte (Defourny & Nyssens, 2013). Le Réseau Emes est « un réseau européen de recherche qui rassemble, depuis 1996, des centres de recherche de la plupart des pays de l'Europe des 15, qui formaient alors l'Union européenne », s'est attelé à construire un « idéal-type », c'est-à-dire un modèle abstrait synthétisant les caractéristiques principales du nouvel entrepreneuriat observé au sein du tiers-secteur (Defourny & Nyssens, 2013, p.6).

Les chercheurs ont ainsi pu épinglez des indicateurs souvent observés leur permettant de déceler l'émergence de nouvelles entreprises sociales. Cet « idéal-type » permet d'aider à situer les organisations observées les unes par rapport aux autres, à les réunir en certaines catégories et éventuellement à tracer certaines limites pour définir l'ensemble des entreprises sociales qu'il vaudra mettre en avant, étudier plus en profondeur et/ou faire mieux (re)connaître dans le paysage économique. Il faut toutefois préciser que ceux-ci ne constituent pas

un ensemble de conditions qu'une organisation devrait remplir pour pouvoir être qualifiée d'entreprise sociale au sens du Réseau EMES. Ce ne sont pas des critères normatifs. Qui plus est, ils ne se retrouvent pas tous dans la plupart des entreprises sociales analysées par le Réseau Emes (Defourny & Nyssens, 2013).

A la lecture de l'annexe 10, on peut constater que Defourny & Nyssens (2013) viennent étoffer les études précédentes en reprenant d'une part, les indicateurs de nature économique, d'autre part, les indicateurs de nature sociale mais ils soulignent que certains indicateurs suggèrent principalement des modes de gouvernance spécifiques à l'entreprise sociale idéal-typique d'Emes. A travers ces neuf indicateurs, on retrouve les caractéristiques habituelles des organisations d'économie sociale et solidaire « complétées ou affinées de manière à révéler de nouvelles dynamiques entrepreneuriales » (Borzaga & Defourny, 2001, as cited in Defourny & Nyssens, 2013, p.13).

1.2.3. En Belgique

Comme nous l'avons exposé, le concept d'économie sociale a émergé pour rendre compte des dynamiques spécifiques aux organisations que l'on peut observer au sein d'un troisième secteur qui n'est ni le secteur privé à but lucratif, ni le secteur public (Mertens, 2007) (voir annexe 11). Le concept d'économie sociale regroupe de nombreux acteurs économiques qui ne peuvent se rattacher ni à l'un, ni à l'autre: effectivement, ils ne relèvent pas du secteur privé au sens traditionnel, ne recherchant pas le profit, mais ils ne rejoignent pas la sphère publique, étant donné qu'il s'agit d'initiatives privées gérées d'une manière autonome (Marée et al., 2005).

En Belgique, la percée du concept d'économie sociale est considérablement liée aux décisions politiques bien précises (Defourny, 1992). L'idée est d'élargir ce concept à l'ensemble de la Belgique et de facto distinguer une approche francophone, néerlandophone et bruxelloise.

A l'égard de l'économie sociale, une des décisions politiques la plus importante en Wallonie fut probablement prise par l'Exécutif Régional Wallon en décembre 1988 en créant un organe consultatif nommé Conseil wallon de l'Economie sociale (CWES). Sa mission était « de préparer un rapport décrivant l'économie sociale et définissant ses besoins » (Defourny, 1992, p.2). Simultanément, une politique de subsidiation d'une dizaine de structures associatives appelées « agences-conseil » ayant pour vocation le soutien à la création et à la gestion des entreprises d'économie sociale fut mise sur pied.

Approche francophone

Selon Defourny (1992), le concept d'économie sociale fut officialisé en mars 1990 par le Conseil wallon de l'Economie sociale (CWES), qui en a adopté la formulation suivante: « L'économie sociale se compose d'activités économiques exercées par des sociétés, principalement coopératives, des

mutualités et des associations dont l'éthique se traduit par les principes suivants:

- 1) finalité de service aux membres ou à la collectivité plutôt que de profit;
- 2) autonomie de gestion;
- 3) processus de décision démocratique;
- 4) primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus ».

Approche néerlandophone

Selon Marée et al. (2005), c'est en 1997 que le Vlaams Overleg Sociale Economie (VOSEC), plate-forme de concertation rassemblant différentes organisations représentatives d'acteurs revendiquant leur appartenance à l'économie sociale, a proposé la définition suivante:

L'économie sociale consiste en un ensemble d'entreprises et d'initiatives dont les objectifs préconisent la réalisation de certaines plus-values sociales, tout en respectant les principes de base suivants: primauté du travail sur le capital, prise de décision démocratique, implantation sociale, transparence, qualité et durabilité. Une attention particulière est consacrée à la qualité des relations internes et externes. Elles commercialisent des biens et des services en veillant à une utilisation économique efficace de leurs moyens afin d'assurer leur continuité et leur rentabilité. (p.16)

D'après Mertens (2007), la définition du VOSSEC spécifie que ces entreprises adoptent généralement une des formes juridiques suivantes: sociétés coopératives, ASBL, fondations, mutualités ou sociétés à finalité sociale. Celle-ci inscrit l'économie sociale dans le développement durable, soulignant son implication dans la cohésion sociale et dans le développement harmonieux des relations entre la Flandre et la Wallonie.

Approche bruxelloise

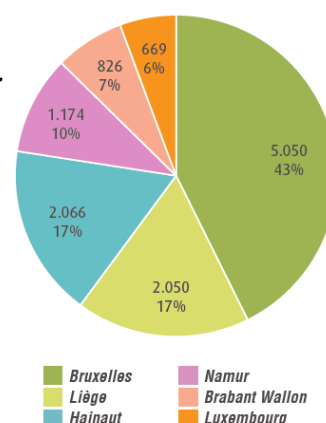
La Région bruxelloise, quant à elle, n'a pas de définition spécifique et se réfère dans les grandes lignes à la définition wallonne mais envisage surtout ce secteur comme un outil d'insertion socioprofessionnelle (Mertens, 2007).

1.2.4. Données chiffrées Wallonie et Bruxelles-Capitale

Figure 4

Répartition des entreprises belges d'économie sociale par Province (Statbel, 2022)

En 2021, on peut constater sur la figure 4 que 43 % des entreprises sociales ont leur siège principal situé en Région de Bruxelles-Capitale, contre 57 % en Wallonie. C'est en Province de Liège (17 %) et en Province du Hainaut que l'on retrouve le plus d'entreprises d'économie sociale (Observatoire de l'Économie sociale, 2023).



2. Méthodologie utilisée

Ce mémoire s'est construit à partir des connaissances et études scientifiques, en privilégiant la littérature francophone en Belgique, mais également en s'appuyant sur des données d'autres pays européens afin d'avoir une vision plus complète. Pour ce faire, les recherches issues des pays voisins telles que la France ont été mobilisées. Afin de définir les deux concepts principaux, j'ai pu effectuer un état des connaissances sur les plateformes telles que Cairn.Info, Discovery, Jstor ou Google Scholar ainsi que les bibliothèques de l'ESPO ou encore Saint-Louis à Bruxelles. Je justifie le choix des articles qui suivent par la pertinence de ceux-ci en rapport avec ma problématique. La démarche utilisée mobilise les études et connaissances fondamentales tout en priorisant les données empiriques les plus récentes.

Ensuite, j'ai pris contact en novembre 2022 avec Madame Joëlle Tétart, conseillère en innovation sociale sur la thématique du Genre chez Crédal. J'ai également pu assister au colloque le 25 avril 2023 intitulé « L'économie sociale wallonne est-elle féminine ou féministe ? ». Dans le cadre du projet « Les femmes dans l'économie et l'entrepreneuriat social », porté par Crédal et soutenu par la Région wallonne, Elodie Dessy, chargée de recherche au Centre d'Économie Sociale à HEC Liège, a mené une étude thématique sur le genre en économie sociale. Ce jour-là, Elody Dessy a donné une conférence avec Florence Degavre (socio-économiste, professeure (CIRTES, FOPES, IACCHOS, UCLouvain) et conseillère du Recteur à la Politique de Genre, Égalité et Inclusion) pour présenter l'étude et aborder plus largement la thématique du genre dans l'économie sociale (voir annexe 12).

Enfin, de nombreuses discussions et échanges ont pu être menés avec Laura Hamdoun, Directrice chez EkoServices. Cette entreprise belge est devenue le 1er opérateur spécialisé dans la prestation de services de proximité aux personnes regroupant plus de 1400 emplois dans l'ensemble de ses agences en proposant aussi bien l'entretien du domicile, le repassage ou encore la préparation de repas.

3. Analyse et résultats

Selon Hirata et al. (2008), l'entièreté de l'histoire du travail féminin est une histoire économique, sociale mais également culturelle et idéologique.

Les fluctuations de l'emploi féminin et les mouvements de la division sexuelle du travail nous renseignent sur l'état d'une société : sur le fonctionnement du marché de l'emploi, sur la place du travail dans le système de valeurs, sur le statut du deuxième sexe et sur les rapports entre hommes et femmes. Dans cette perspective, parler du travail des femmes, c'est traiter du travail, des femmes, mais aussi des hommes et de la société. (Hirata et al., 2008, p.16).

En analysant les observations faites par vingt-cinq chercheurs entre pays d'Europe et d'Amérique Latine, il est vrai que tout semble « complexe, paradoxal et contradictoire [...] ». Les comportements d'activité masculins et féminins se rapprochent mais les inégalités professionnelles et familiales s'incrument» (Hirata et al., 2008, p.16). Le monde du travail au XXI^e siècle est encore parcouru de ségrégations et discriminations « en tous genres ». En effet, on peut constater à travers les données chiffrées de leurs recherches, que la progression de l'activité et scolarité féminine s'est traduit sur le marché du travail par l'accès d'un certain nombre de femmes à des professions qualifiées mais en même temps, à la féminisation massive des métiers dits « féminins », peu valorisés socialement. « La coexistence de ces deux mouvements [...] débouche sur le constat d'une bipolarisation beaucoup plus que sur l'observation d'une ségrégation immobile » (Hirata et al., 2008, p.22). En d'autres termes, certaines arrivent à se positionner sur le marché du travail, tandis que d'autres se trouvent « massée dans le salariat d'exécution ». Entre femmes aussi, l'écart se creuse et les inégalités se renforcent.

« L'économie sociale, avec ses valeurs de solidarité, de justice sociale, de participation et de démocratie ainsi que sa force de travail majoritairement féminine, est souvent présentée comme une économie inclusive, voire un lieu d'émancipation féminine » (Dessy, 2022, p.8). Mais qu'en est-il réellement ? Dans un premier temps, nous allons établir une comparaison des inégalités de genre entre l'économie classique et l'économie sociale. Dans un second temps, nous verrons les enjeux de l'économie sociale face aux inégalités de genre ainsi que des pistes de solutions proposées.

3.1. Analyse comparative entre économie classique et économie sociale

Nous avons pu constater à travers les différentes recherches que des inégalités de genre existent sur le marché du travail en général, mais qu'en est-il du secteur de l'économie sociale? Il s'agit ici de faire une comparaison entre l'économie classique et l'économie

sociale et de voir dans quelle mesure l'économie sociale pourrait contribuer à promouvoir l'égalité entre les genres.

3.1.1. Taux d'emploi

Selon les chiffres de l'Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE] (2022), nous pouvons observer qu'il y a, en Belgique, une surreprésentation des femmes travaillant dans les entreprises d'économie sociale par rapport à l'emploi en général (voir annexe 13).

Nous pouvons constater à l'analyse de l'annexe 14 que la répartition des emplois par genre diffère selon les régions mais également en fonction du type de secteur. Nous constatons que sur la période analysée (2017-2021), 56 % des travailleurs de l'économie classique (hors économie sociale) sont des femmes, contre 44 % d'hommes en Wallonie (Observatoire de l'Economie sociale, 2023). Quant au secteur de l'économie sociale, on observe que 74 % des femmes occupent un poste en Wallonie contre 26 % pour les hommes. Elles sont aussi majoritaires à Bruxelles, représentant 64 % de l'économie sociale contre 36 % pour les hommes (Observatoire de l'Economie sociale, 2023). A travers ces données, nous pouvons affirmer que les femmes sont majoritairement représentées dans le secteur de l'économie sociale.

3.1.2. Secteurs d'activité

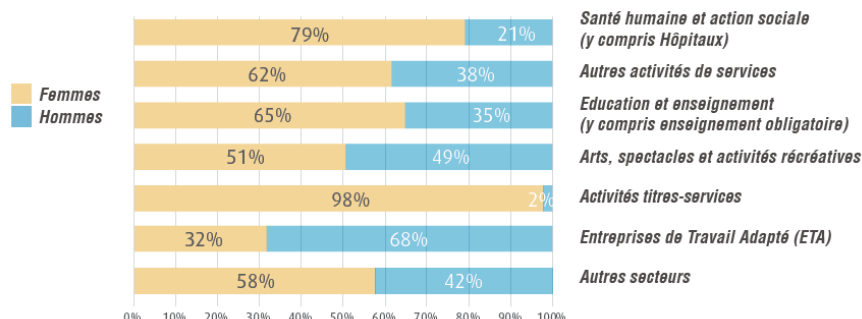
D'après le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire en France (2021), on dénombre 96 % d'aides à domicile femmes, mais aussi 90 % d'aides-soignantes, 88 % d'infirmières et 80 % d'agentes de services hospitaliers.

Cette surreprésentation des femmes est également présente au sein de l'économie sociale belge. Selon l'Observatoire de l'Economie sociale (2023), cette prédominance des femmes dans l'économie sociale diffère en fonction des secteurs d'activité des entreprises en Wallonie et à Bruxelles. On constate que cette disparité est amplifiée dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale (voir figure 5). En effet, ce secteur emploie 79 % de femmes contre seulement 21 % d'hommes. Pour ce qui est des entreprises actives dans les titres-services, elles emploient 98 % de femmes et en font le secteur de l'ES avec la plus grande disparité de genre. Enfin, la tendance semble inversée dans les entreprises de travail adapté (ETA), où 68 % des hommes sont représentés contre seulement 32 % des femmes.

A travers ces données, nous constatons que le secteur des titres-services emploie une majorité de femmes. Il s'agit là du secteur de l'économie sociale avec la plus grande disparité de genre. Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale vient en deuxième plan. Par contre, l'emploi dans les entreprises de Travail Adapté (ETA) est, quant à lui, majoritairement masculin.

Figure 5

Répartition des travailleurs de l'économie sociale belge selon le genre dans les principaux secteurs d'activités (Statbel, 2022)

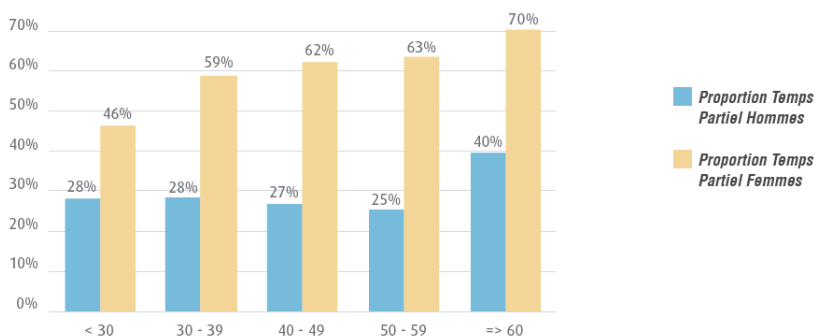


3.1.3. Régime du temps de travail

Malgré le fait que « l'ESS – et particulièrement le milieu associatif - offre aux femmes un accès plus facile à un contrat de travail, leur garantissant une relative stabilité [...], elle ne fait pas mieux que l'économie classique en matière de temps partiel » (Désert, 2014, p.6). En effet, comme nous pouvons l'observer à l'annexe 15, que ce régime de temps de travail soit « choisi » ou « subi », nous pouvons constater que 67 % des travailleuses de l'économie sociale sont occupées sous contrat à temps partiel en Wallonie, contre 32 % pour les hommes. A Bruxelles, elles représentent 45 % à être à temps partiel, contre 24 % des travailleurs bruxellois de l'économie sociale (Observatoire de l'Economie sociale, 2023). Comme illustré sur la figure 6, le régime du temps de travail des travailleurs de l'économie sociale n'est pas uniquement lié au genre et à la région du siège social de l'employeur. En effet, selon l'Observatoire de l'Economie sociale (2023), l'âge est également un facteur discriminant dans le régime de travail. On peut vérifier que 46 % des travailleuses occupées à temps partiel au sein de l'économie sociale sont âgées de moins de 30 ans contre 70 % des femmes de plus de 60 ans.

Figure 6

Répartition selon le régime de travail belge par tranche d'âge et genre en économie sociale (Statbel, 2022)



Enfin, en comparaison avec l'économie classique belge qui représente 34 % des contrats à temps partiel contre 66 % des contrats à temps plein, l'économie sociale représente 50 % des contrats à temps plein et 50 % des contrats à temps partiel. En ce qui concerne la France, 41 % des femmes sont engagées à temps partiel dans l'économie sociale, 75% travailleurs en CDD et à temps partiel sont des femmes dans l'ESS (CSESS, 2021).

3.1.4. Salaire

On peut constater en France qu'un écart de salaire de 22 % existe entre les femmes et les hommes au sein de l'économie sociale contre un écart de 25 % dans l'économie classique (CSESS, 2021). Comme l'explique Dessy (2022), plusieurs études démontrent que les écarts de salaire sont moins forts dans l'économie sociale et solidaire que dans l'économie classique (hors ESS) (annexe 16). Etienne et Narcy (2007) le confirment en démontrant que les salariées des associations sont moins discriminées en termes de salaire que celles des entreprises privées et qu'elles se heurtent à un effet « plafond de verre » moins important. Selon Désert (2014), « à poste et conditions d'emploi équivalents, l'écart moyen entre les hommes et les femmes est plus faible dans l'ESS que dans le secteur privé (8% contre 13%) » (p.7). Il est toutefois important de souligner que, selon cette étude, lorsqu'est tenu compte de la forme juridique des entreprises, du recours au temps partiel et du niveau du poste, l'écart de salaire se creuse.

Quant à l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'économie sociale en Région wallonne, il n'est malheureusement pas connu (Dessy, 2022). En raison des données manquantes concernant les salaires entre les hommes et les femmes dans l'économie sociale en Région wallonne, le Plan genre 2020-2024 du Gouvernement wallon met en évidence de facto l'importance de « poursuivre et renforcer l'intégration de la dimension genre dans les baromètres et les études thématiques de l'Observatoire de l'économie sociale ainsi que de systématiser la publication de statistiques genrées » (Gouvernement wallon, 2021, p.19).

On peut donc en conclure qu'en terme d'écart salarial entre les hommes et les femmes au niveau national, celui-ci tend à diminuer (Statbel, 2021). Malgré le fait que les statistiques dans l'économie sociale en Région wallonne soient actuellement manquantes, maintes études en France démontrent que les écarts de salaire sont moins forts dans l'économie sociale que dans l'économie classique.

3.1.5. Carrière professionnelle

Selon Ryan et al. (2016), les femmes ne représentent que 22 % des parlementaires nationaux au sein de l'ONU (ONU, 2015), 18 % des PDG de

PME au Royaume-Uni (BIS, 2013), 16,9 % des membres des conseils d'administration des entreprises du classement Fortune 500 et 5,2 % des PDG aux Etats-Unis (Catalyst, 2014). La recherche montre que malgré le fait que les femmes restent obstinément sous-représentées au sommet de la hiérarchie, elles ne sont pas totalement absentes des postes de direction. Une fois que les femmes ont franchi le « plafond de verre », leur expérience semble très souvent différente de leurs homologues masculins.

La recherche suggère que si les employés sont de plus en plus positifs quant à l'efficacité des dirigeantes par rapport aux hommes, les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes d'autorité, d'avoir des possibilités de promotion, d'être récompensées dans leur rôle et de faire partie des réseaux et systèmes de soutien. Au regard de ces résultats, il n'est pas surprenant que les femmes soient plus susceptibles d'être confrontées à des obstacles de progression et tendent, par ce fait, à percevoir une rémunération inférieure à celle de leurs homologues masculins.

Selon deux études de cas approfondies en Belgique, l'une portant sur une entreprise classique, l'autre sur une entreprise d'économie sociale employant toutes les deux moins de 65 travailleurs, Huchet et al. (2015) ont pu identifier les opportunités et barrières auxquelles les femmes sont confrontées dans leur parcours vers des postes à responsabilité. Sur un plan individuel, la recherche a mis en lumière des barrières communes que produisent les attitudes des femmes quant à leur propre carrière. Dans les deux types d'entreprises, « les employées ne sont pas intéressées par la prise de décision et les fonctions d'encadrement » (Huchet & al, 2015, p.53). En effet, la répartition des tâches ménagères ou encore la maternité freinent souvent l'évolution de leur carrière. Il en ressort que dans les deux types d'organisations, persistent des stéréotypes inconscients dans les mentalités des employés et des cadres, notamment dans leur interprétation des rôles sociaux mais également en termes de compétences des femmes. « Les femmes ont tendance à limiter leur ascension professionnelle pour pouvoir équilibrer avec succès leur vie professionnelle et privée » (Huchet & al, 2015, p.54). Ces deux études de cas tendent à montrer que des stéréotypes persistent dans les deux types d'entreprises. Toutefois, il est important de souligner que cela doit être pris en considération mais qu'il nous faut rester prudent en termes de généralisation.

Les recherches de Nautet & Piton (2021) viennent appuyer le fait que la parentalité affecte la carrière professionnelle des hommes et des femmes. En effet, les résultats démontrent que les femmes moins instruites ont tendance à quitter le marché du travail, tandis que les femmes très instruites réduisent leur temps de travail.

Cette différence pourrait certainement être liée aux coûts inhérents à la garde des enfants par rapport aux salaires. Les personnes ayant un faible niveau d'éducation ont tendance à avoir des salaires plus bas. Les coûts et les inconvénients liés au fait de travailler simultanément tout en s'occupant d'un (ou de plusieurs) jeune(s) enfant(s) peuvent dépasser les revenus des emplois faiblement rémunérés. Les femmes très instruites, quant à elles, ont tendance à gagner des salaires plus élevés et préfèrent donc conserver leur emploi et ainsi

rentabiliser l'investissement qu'elles ont pu faire concernant leur niveau de formation. Néanmoins, pour gérer simultanément les enfants et un emploi, elles optent pour des interruptions de carrière temporaires ou le travail à temps partiel. Ces choix réduisent malheureusement leurs chances d'accéder plus tard à des postes de direction. En ce qui concerne les hommes, il semble que l'effet de la parentalité soit neutre, voire avantageux pour leur carrière. Cet avantage peut être lié au fait que les hommes compensent la réduction de l'offre de travail de leur partenaire et donc des salaires réduits, en travaillant plus qu'avant ou en essayant d'accéder à un meilleur poste afin d'obtenir un salaire plus élevé. Cela serait conforme aux stéréotypes de genre, selon lesquels les femmes s'occupent des enfants et les hommes sont les soutiens de famille (Nautet & Piton, 2021, p.19, traduction personnelle). L'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes [IEFH] (2021) confirme ces résultats en exposant que 46 % des femmes adapteraient davantage leur temps et organisation de travail que les hommes (22 %).

Il est important de mentionner que peu de données statistiques sont connues afin de rendre objectif la place du genre au sein de l'économie sociale wallonne (Dessy, 2022). En effet, comme on peut le voir à l'annexe 17 concernant la part des femmes dans le management au sein de l'économie sociale par rapport à l'emploi normal, les données belges sont manquantes au sein des statistiques reprises par l'OCDE (2022). Ces données montrent toutefois que l'économie sociale fait un effort plus important afin que les femmes puissent y trouver leur place au sein des postes de management.

Dans son état des lieux de l'économie sociale, l'Observatoire de l'économie sociale (2023) a élargi l'analyse du genre dans l'économie sociale sous un autre angle, celui du pouvoir décisionnaire au sein du conseil d'administration. Comme le mentionne La Libre Eco dans son article publié le 22 mars 2023, 15 % des femmes siègent en plus dans les conseils d'administration des structures actives dans l'économie sociale (37 %) que dans les autres (22 %). En Belgique, la composition genrée dans le conseil d'administration est réglementée par un cadre légal pour certaines catégories d'entreprises, notamment au sein de deux textes légaux. Le premier, la Loi fédérale du 28 juillet 2011 visant à assurer la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées en bourse et de la Loterie Nationale instaure, pour l'ensemble des membres du conseil d'administration, un quota d'au moins un tiers de membres du sexe le moins bien représenté.

Le second étant le Décret wallon pour toutes les ASBL agréées par la Région (appelé décret « mixités ») du 9 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne instaurant l'obligation d'une représentation équilibrée (au maximum de deux tiers de membres d'un même sexe).

Pour analyser l'évolution du nombre de femmes dans le conseil d'administration (CA) en Belgique, l'Observatoire de l'économie sociale (2023) a choisi d'isoler les entreprises soumises à des réglementations en

matière de CA. Ainsi, le graphique de l'annexe 18 nous montre l'évolution de la composition des CA entre économie sociale et économie classique, mais permet également d'évaluer l'impact des obligations légales imposées par les deux textes de lois cités précédemment. Nous pouvons constater que les administratrices ont toujours été plus nombreuses dans l'économie sociale que dans l'économie classique.

Ensuite, nous notons que la proportion des femmes au sein du CA dans l'économie classique (non soumises par un texte de loi) stagne sur les 20 dernières années. A contrario, pour la même période, la proportion des femmes au sein du CA passe de 28 % à 37 % pour les entreprises d'économie sociale (non contraintes) et de 32 % à 42 % pour les entreprises d'économie sociale encadrées par une réglementation sur le genre dans le CA (Observatoire de l'économie sociale, 2023).

Enfin, l'Observatoire de l'économie sociale (2023) a fait le focus sur les entreprises d'économie sociale, et nous fait remarquer plusieurs facteurs influençant la proportion des femmes dans le CA des entreprises. On peut voir qu'un premier facteur est celui de la taille de l'entreprise (annexe 19). Plus une entreprise est grande en termes de travailleurs, moins le CA est composé de femmes. Conjointement, on peut constater que plus le conseil d'administration est grand, moins il est composé de femmes. « Nous notons une part croissante de femmes dans les conseils d'administrations de l'économie sociale et qui, en cela, se distingue aussi du reste de l'économie non soumis à des obligations légales » (Observatoire de l'économie sociale, 2023, p.6).

On peut donc en conclure qu'au niveau national, davantage de femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur que d'hommes. Elles sont néanmoins moins nombreuses dans les postes à responsabilité. Cependant, plus de femmes siègent dans les conseils d'administration des structures actives dans l'économie sociale que dans les autres secteurs de l'économie classique, et cette progression ne cesse de s'accroître.

3.1.6. Conclusion de l'analyse

A la suite de cette analyse comparative entre l'économie classique et l'économie sociale, nous pouvons assurément affirmer que « le marché de l'emploi est loin d'être égalitaire » (Dessy, 2022). On peut constater qu'il y a une forte féminisation du secteur de l'économie sociale. D'après Patrizia Andriot, Vice-présidente du Réseau des territoires pour une économie solidaire (RTES), as cited in Désert (2014):

La forte féminisation de l'ESS s'explique plutôt par un mécanisme de relégation, les femmes ayant des difficultés à trouver un emploi dans le privé et le public. Surtout, c'est la faible mixité de nombreux métiers -

et la spécialisation sectorielle de l'ESS - qui est à l'origine d'une surreprésentation des femmes dans le tiers-secteur. (p.6)

Les résultats observés précédemment nous révèlent que le secteur de l'économie sociale n'est pas épargné par la division sexuelle du travail et que la dimension des inégalités de genre persiste également au sein de ce secteur. Cependant, l'économie sociale semblerait apporter une lueur d'espoir et les plus optimistes y voient une contribution vers une égalité entre les hommes et les femmes. Dès lors, « ne pourrait-on pas considérer qu'elle ne s'est pas encore emparée de cette question des inégalités de genre et n'a donc pas réalisé son plein potentiel? » (Dessy, 2022, p.24)

3.2. Enjeux de l'économie sociale par rapport aux inégalités de genre – un regard sociologique

Ce dernier point souhaite confronter l'économie sociale et les inégalités de genre d'un point de vue sociologique. L'idée principale est d'observer dans quelle mesure l'économie sociale pourrait potentiellement répondre à la sensible question des inégalités de genre.

Selon Degavre & Saussey (2017), jusque dans les années 2000, les économistes féministes s'intéressaient peu à la capacité d'émancipation de l'économie sociale et solidaire « pour les femmes en tant que *femmes* » (p.89). Toutefois, depuis plus d'une quinzaine d'années, de nombreuses recherches voient le jour considérant que ces organisations sont productrices à la fois de valeur économique et de changement social, et mettent l'accent sur l'importance de rapprocher le genre et l'économie sociale et solidaire. En effet, ce secteur semblerait être potentiellement d'un grand intérêt pour les femmes: étroitement liée aux mouvements sociaux et à l'action collective, l'économie sociale et solidaire constitue une possibilité de soutenir les femmes et de les traiter au-delà du féminisme. Elle permet de créer des espaces publics de proximité favorables à la prise de conscience individuelle des rapports sociaux, des espaces où le « personnel devient politique » (Nyland, 1995, p.51). Enfin, lors du colloque du 25 avril 2023, Florence Degavre insiste sur le fait que depuis 2015, les économistes féministes et les théoriciens de l'économie sociale ont pu établir un dialogue en unissant leurs questionnements et leurs travaux.

L'économie solidaire est souvent « une économie animée par les femmes ou pour les femmes » (Guérin, 2017, p.35). Selon l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire en France (2019), 68 % des salariés de l'économie sociale et solidaire sont des femmes. Au Brésil, cette proportion approche les 40 % (Nobre & Freitas, 2011). Les femmes sont également très présentes dans l'assainissement et la récupération des déchets (Verschuur, 2011), le commerce équitable (Saussey & Elias, 2012), les mutuelles de santé et d'épargne-crédit (Fonteneau, 2015), les associations de troc (Saiag, 2015) ou encore les initiatives novatrices de protection sociale (Kabeer, 2010). Les femmes sont généralement les premières à devoir se mobiliser et s'organiser face à la question délicate de conciliation

vie privée et vie professionnelle, face aux responsabilités matérielles croissantes telles que l'augmentation du « coût » des enfants, d'un célibat en progression ou encore face aux difficultés d'accès au crédit et à l'insécurité alimentaire grandissante. Si elles sont les premières à s'engager, c'est tout simplement parce qu'elles n'ont pas le choix. Ces facteurs contribuent fortement à des modes d'actions collectives féminines spécifiques. Ces initiatives tentent d'abord d'offrir « un moyen de soulager le quotidien des femmes qui les animent, poussées avant tout par le besoin et la nécessité » (Guérin & Nobre, 2015, p.429). Ensuite, elles ont également un rôle sociétal dont le but est de mieux penser l'avenir des femmes.

Selon Guérin & Nobre (2015), « une lecture en termes de rapports sociaux de sexe offre un regard nouveau sur l'économie solidaire » (p.441). Premièrement, « les inégalités d'accès et de contrôle des sphères dites « productives » et « reproductives » sont au cœur des inégalités de genre (Guérin & Nobre, 2015, p. 430). On entend par sphère « productive » l'ensemble des activités susceptibles d'être échangées sur un marché. Même lorsque les femmes exercent une activité rémunérée, elles assument généralement l'essentiel des activités dites « de reproduction ». Une double inégalité résisterait à l'épreuve du temps (l'accès restreint des femmes à la sphère productive et en revanche, une féminisation très forte de la sphère reproductive). La piste de solution proposée serait de réarticuler et repenser les sphères « productive » et « reproductive ».

Certaines initiatives d'économie solidaire ont précisément pour objet de rendre visible le travail féminin, de mettre en évidence son rôle essentiel en matière de création de richesse, éventuellement de le quantifier, mais aussi de plaider pour de nouvelles conceptions de la richesse qui rendraient obsolètes le clivage production/reproduction (Guérin, 2017, p.40).

D'après Servet (2007), il semble essentiel, pour que l'économie solidaire soit féministe et non pas uniquement féminine, de maintenir un équilibre approprié entre les quatre principes de réciprocité, redistribution, administration domestique et marché et subordonner les trois derniers à celui de réciprocité, garant de la dimension égalitaire et démocratique. Le statut juridique des organisations d'économie sociale, « en évitant l'appropriation privée des surplus dégagés par l'activité, ouvre un espace pour la combinaison de ces différents principes » (Gardin & Laville, 2007, as cited in Degavre & Nyssens, 2008, p.92).

Deuxièmement, selon Guérin (2017), l'ancrage territorial est une autre particularité des initiatives d'économie sociale et solidaire. En effet, là où les politiques de genre des organisations internationales sont incapables à saisir les spécificités locales, une certaine « proximité spatiale, sociale et culturelle » permettrait d'identifier les besoins et les facteurs bloquants et ainsi de trouver « des réponses, des formes d'organisation et de revendication, ainsi que des modalités d'action « contextualisées », adaptées et réalistes » (Guérin & Nobre, 2015, p.433). La pertinence de l'économie sociale cherche, d'après Guérin (2003), à articuler « une justice de proximité avec une justice

globale, en tentant de participer à la transformation des politiques publiques ». Etant ancrée dans le quotidien de la population, l'économie sociale peut alors interpeller les autorités publiques et ainsi répondre véritablement aux besoins et attentes des personnes.

Troisièmement, la dimension sociopolitique fait son apparition. D'après Guérin (2017), « l'histoire féministe a permis de réhabiliter des formes diverses d'engagement, en montrant que ce sont souvent les responsabilités domestiques des femmes qui les amènent à s'engager dans le combat politique » (p. 43). Puisque leurs responsabilités domestiques qui leur sont incombées les amènent à s'engager dans le combat politique, leur engagement dans les révoltes amène par conséquent à repenser l'opposition de la sphère publique/domestique, ainsi que celle des besoins pratiques/stratégiques (Lobo, 1991). Cette relecture du politique permet de mettre en lumière le contenu foncièrement politique des initiatives d'économie sociale et solidaire, y compris lorsqu'elles sont animées par des femmes (Guérin, 2017).

Enfin, Guérin & Nobre (2015) concluent que ces initiatives n'ont de sens que si un combat de fond est mené. Redéfinir la richesse permet non seulement « de revaloriser la contribution des femmes à l'intérêt général et de lutter contre l'une des formes centrales d'injustice, celle de l'inégale répartition des activités de soin ». Mais également de promouvoir une économie durable au sein de nos sociétés, « économie qui reconnaît et développe les activités et les services qui « prennent soin », tant des personnes (santé, éducation, culture, bien-être) que de la nature (Guérin & Nobre, 2015, p.442).

Selon Degavre & Saussez (2017), l'intégration des questions « privées » à la sphère publique du marché ou de l'Etat ne régularise pas fondamentalement le problème de la « revalorisation du productif ». Le dénouement réside probablement davantage « dans la recherche à la fois d'un autre rapport entre État, marché, organisations non-marchandes et famille et aussi dans la reconnaissance que la responsabilité du travail reproductif incombe à l'ensemble de la société à l'instar des communs » (p.10).

A travers la littérature évoquée, on peut constater que des travaux de recherche récents s'interrogent sur la place des femmes au sein de l'entreprise sociale (Teasdale et al., 2011; Faulk et al., 2012; Clark Muntean, Ozkazanc-Pan, 2016). Selon Degavre & Saussez (2017), ces travaux s'articulent autour de l'enjeu du rôle de l'entreprise sociale face à l'égalité des genres et montrent qu'à l'inverse des secteurs publics et du privé marchand, les entreprises sociales favorisent l'émancipation à travers la réduction des écarts de rémunération entre les sexes, du plafond de verre ou à travers l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein des instances participatives. Ces mesures doivent toutefois être nuancées par le nombre très important d'emplois à temps partiels ou encore par des niveaux de revenus relativement faibles. De plus, « au sein de ces organisations [...], les acteur·trice·s - et en premier lieu les salarié·e·s - n'échapperaient pas à la « règle du sexisme » œuvrant à l'encontre de ces idéaux: recrutement discriminant, faiblesse des salaires, non-reconnaissance des qualifications, sexuation des tâches, etc. » (Degavre & Saussez, 2017, p.11). Les travaux de Lyon & Humbert (2012) soulignent également que les femmes occupant des postes à hauts niveaux de responsabilités ou encore au sein des conseils d'administration sont encore sous représentées par rapport à la proportion des femmes qui y sont salariées. Enfin, Hersent & Laville (2017) concluent « sur l'importance

d'adopter de nouvelles positions épistémologiques et méthodologiques pour permettre des avancées concrètes, pratiques et durables sans quoi « les initiatives menées dans le champ de l'économie sociale et solidaire semblent condamnées à l'expérimentation permanente » (p.12).

3.3. Des pistes d'action

3.3.1. Pistes d'action proposées par le Gouvernement wallon

Le Gouvernement wallon est bien conscient qu'il reste du chemin à parcourir en matière d'égalité de genre. Tout d'abord, le Gouvernement wallon affirme que les femmes souffrent non seulement d'une ségrégation horizontale qui les confine généralement dans les emplois dits « féminins » plus précaires et mal rémunérés, notamment dans le secteur du soin, de l'éducation, de la santé, du social, de l'aide à la personne ou du nettoyage – alors que ce sont des emplois essentiels (Plan genre 2020-2024, p.9).

Ensuite, il ajoute qu'une ségrégation verticale, plus communément appelée « plafond de verre », peut venir s'y ajouter. Il est question ici d'un ensemble d'obstacles, créés à la fois par des préjugés, stéréotypes ou encore par le mode de fonctionnement des organisations qui empêchent les femmes d'accéder à des fonctions hiérarchiques supérieures et les limitent à des postes à responsabilité inférieure.

Selon le Plan genre 2020-2024, de multiples facteurs expliquent cela. Tout d'abord, les hommes ont généralement l'occasion de consacrer plus de temps à leur carrière professionnelle. En effet, le temps partiel priorisé par les femmes ou encore leur absence due au congé de maternité sont des points marquants. Ensuite, le Gouvernement wallon souligne la présence des inégalités en matière de rémunération et énonce que « cette situation affecte directement l'autonomie financière des femmes et augmente le risque de pauvreté » (Plan Genre 2020-2024, p.10).

De plus, le Gouvernement wallon souligne que l'emploi du temps demeure fortement genré. Les hommes wallons prestent en moyenne presque 7 heures de travail rémunéré par semaine en plus que les femmes, tandis que ces dernières consacrent au total 11 heures de plus aux tâches ménagères ainsi qu'aux soins et à l'éducation des enfants. Les femmes ont donc une charge de travail totale (rémunérée et domestique) sensiblement plus importante que les hommes et par conséquent, ont moins de temps à consacrer pour leurs loisirs.

Enfin, le Gouvernement wallon met l'accent sur le nombre croissant de familles monoparentales depuis les années soixante. Il s'agit également d'un phénomène ayant un impact important concernant les inégalités de genre. En effet, en 2019, une famille sur quatre belge est monoparentale et plus de 80% d'entre elles ont à leur tête une femme. Selon l'Institut wallon de l'évaluation,

de la prospective et de la statistique [IWEPS] (2019), 47 % d'entre elles sont à risque de grande précarité.

Dans le cadre de sa Déclaration de politique régionale pour la Wallonie 2019-2024 (p.112), le Gouvernement wallon a marqué son engagement à lutter contre toutes formes de discrimination et à intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales. Le Plan genre 2020-2024 implique l'ensemble du Gouvernement et des administrations et s'articule autour de dix-sept thématiques parmi lesquelles le genderbudgeting, le patrimoine, l'environnement, le logement, la mobilité, l'aménagement du territoire, la lutte contre la pauvreté, l'emploi et la formation ou encore la santé. A l'annexe 20, nous nous intéressons expressément aux thématiques qui concernent les travailleurs au sein de l'économie sociale wallonne.

3.3.2. Etude approche genre 2022 dans l'économie sociale en Région wallonne

Dans son travail de recherches, Dessy (2022) affirme que « ce qui est certain, c'est que l'économie sociale et ses valeurs intrinsèques entretiennent une relation pour le moins ambivalente avec les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ». De plus, elle soutient le fait que « cette relation reste jusqu'à présent sous-documentée, [...] et que les études croisant ces deux littératures sont peu nombreuses » (p.8). Son rapport désire être un premier outil pédagogique dans le but de promouvoir le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ce secteur. Pour ce faire, Dessy (2022) évoque cinq pistes de recommandations (voir annexe 21).

Premièrement, elle soutient la Mesure n°2 du Plan Genre du Gouvernement wallon, en recommandant le renforcement des statistiques genrées en économie sociale. Deuxièmement, en faisant écho à la Mesure n°6 du Plan Genre du Gouvernement wallon qui est de « développer une communication du Service public de Wallonie et des Unités d'Administration publique sensible au genre », elle préconise d'intégrer le genre dans les aspects de la communication sectorielle de l'économie sociale. Troisièmement, elle recommande de sensibiliser et former les acteur·rices de l'accompagnement en économie sociale au genre, aux stéréotypes et aux inégalités de genre. Quatrièmement, elle suggère d'assurer la parité qualitative dans les instances de gouvernance de l'économie sociale. Cinquièmement, elle recommande de consolider les politiques qui visent à faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle. « La participation accrue des femmes au marché du travail n'a pas conduit à une répartition plus équilibrée du travail non rémunéré, comme les tâches ménagères et la garde des enfants. Les femmes continuent d'assumer la majeure partie du fardeau » (Nautet & Piton, 2021, p.18, traduction personnelle). En effet, les statistiques démontrent que le fait de devenir mère impacte toujours négativement la carrière professionnelle des femmes (Nautet & Piton, 2021). De plus, « la maternité peut se révéler aussi un catalyseur d'engagement des femmes en économie sociale » (Dessy, 2022, p.53). Cela rejoint les travaux de recherches de Guérin & Nobre (2015), proposant de réarticuler et repenser les

sphères « productive » et « reproductive ». Dessy (2022) prône l'incitation d'un meilleur équilibre de la division sexuelle du travail en consolidant les politiques publiques facilitant la conciliation de la sphère privée et professionnelle.

L'une des pistes d'action serait de renforcer les politiques publiques impliquant les pères dans le travail domestique et familial. Malgré le fait que le congé de paternité a augmenté à 20 jours en 2023, cela ne garantit pas son utilisation par les pères. Trop souvent, ces derniers sont incités à reprendre rapidement leur travail (Nautet & Piton, 2021). Selon Dessy (2022), un travail de sensibilisation est nécessaire tant auprès des pères que des employeurs. De surcroît, le congé parental devrait être équivalent pour les parents, tant en termes de durée que de rémunération. Une autre prise d'action proposée est l'augmentation de l'offre de services publics à destination des parents. En effet, les services de gardes d'enfants ou encore de crèche devraient être abordables et accessibles pour un couple où les deux membres travailleraient à temps plein et pas uniquement pour les enfants en âge préscolaire. Même si Dessy (2022) reconnaît que ces dernières pistes d'action ne sont pas novatrices ni spécifiques à l'économie sociale, elles restent cependant essentielles, voire hautement prioritaires.

3.4. Limites et pistes d'amélioration

Une des premières limites de ce travail concerne les statistiques genrées en Région wallonne au sein de l'économie sociale qui ne sont actuellement pas toutes connues. Il aurait été profitable d'en disposer afin de pouvoir en retirer des analyses complémentaires.

La deuxième limite réside dans le fait que ce travail de recherches est principalement restreint à une vision de l'économie sociale européenne et plus particulièrement en Belgique, notamment en Région wallonne. Une comparaison approfondie des inégalités de genre au sein de l'économie sociale entre le Nord et le Sud aurait été particulièrement intéressante.

Enfin, la troisième limite serait le champ d'analyse. En effet, pour être plus exhaustif et comprendre les besoins de l'ensemble des femmes au sein de l'économie sociale, il conviendrait d'avoir une vision plus large encore. Il s'agirait de prendre en compte les femmes qui souhaitent entreprendre à travers un projet au sein de l'économie sociale, et pas uniquement les travailleurs salariés. Quoiqu'il en soit, cette question permet d'ouvrir des pistes pour de nouvelles études.

Conclusion

Ce mémoire, initié par une affinité avec le secteur de l'économie sociale et un désir d'exploration et d'approfondissement, nous avait amenés à poser la problématique suivante: « dans quelle mesure les organisations d'économie sociale jouent-elles un rôle face aux inégalités de genre ? ».

Nous avons essayé d'appréhender les concepts d'inégalités de genre sur le marché du travail en Belgique ainsi que d'économie sociale à l'aide de concepts théoriques, de la littérature scientifique mais également de données statistiques reconnues.

Postérieurement, à la suite d'une analyse comparative entre l'économie classique et l'économie sociale, les résultats obtenus nous révèlent que le secteur de l'économie sociale n'est pas épargné par la division sexuelle du travail en Belgique. En effet, malgré une évolution du taux d'emploi féminin, le taux d'emploi des hommes reste plus élevé que celui des femmes en Belgique. De plus, une surreprésentation des femmes dans le secteur de l'économie sociale persiste, accompagnée d'inégalités dans les conditions d'emploi. Toutefois, l'économie sociale apporterait une vision optimiste afin de contribuer à l'égalité de genre. Effectivement, malgré des données manquantes en matière d'écart salarial entre les hommes et les femmes en Région wallonne, les études de pays voisins telles que la France démontrent que les écarts de salaire sont moins forts dans l'économie sociale que dans l'économie classique. Enfin, plus de femmes siègent dans les conseils d'administration des structures actives dans l'économie sociale que dans les autres secteurs de l'économie classique, et cette progression ne cesse de s'accroître.

Ensuite, nous avons pu observer dans quelle mesure l'économie sociale pourrait potentiellement répondre à la sensible question des inégalités de genre d'un point de vue sociologique. Nous avons également vu que le Gouvernement wallon est conscient qu'en matière d'égalité de genre, le chemin est encore long à arpenter. En améliorant la qualité d'emploi des travailleurs du secteur de l'économie sociale et en soutenant leur évolution professionnelle, le Gouvernement wallon a marqué son engagement à lutter contre toutes formes de discrimination et à intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales, y compris au sein de l'économie sociale. Pour terminer, l'étude de Dessy (2022) se veut être un premier outil pédagogique dans le but de promouvoir l'égalité de genre au sein de l'économie sociale en Région wallonne. Cela passe par le renforcement des statistiques genrées en économie sociale, l'intégration du genre dans les aspects de la communication sectorielle, la sensibilisation des acteurs du secteur, l'encouragement de la parité dans les instances de gouvernance des organisations d'économie sociale ainsi que la consolidation des politiques dans le but de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. On peut par conséquent reconnaître que des pistes de solutions en matière d'égalité de genre au sein de l'économie sociale en Région wallonne sont proposées. Les efforts sont à l'agenda.

Pour conclure, ma réflexion personnelle s'articulerait autour d'un changement des mentalités d'une part dans la sphère familiale pour ensuite s'étendre dans la sphère professionnelle. Ma conviction réside dans le fait que reconnaître et promouvoir politiquement et législativement le travail domestique pourrait être un moteur de changement des mentalités modernes. Désormais, la véritable question à se poser est de savoir si nous sommes *réellement* prêts à nous questionner sur nos rapports actuels entre hommes et femmes afin de construire une société plus égalitaire et ce, dans tous les secteurs d'activités y compris celui de l'économie sociale.

Bibliographie

Article de loi

Art. 3 c de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique dite Convention d'Istanbul, 2011 (article 14 Mathieu 2017).

Article de presse

La Libre Eco (2023, March 22). Les femmes sont bien plus présentes dans les conseils d'administration de l'économie sociale qu'ailleurs. *La Libre Eco*.
<https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2023/03/22/les-femmes-sont-bien-plus-presentes-dans-les-conseils-dadministration-de-leconomie-sociale-quailleurs-7WLHNIJ3HRGYNO2ZTDGZW6XLGA/>

Colloque

Dessy, E., & Degavre, F. (2023, avril, 25). *L'économie sociale wallonne est-elle féminine ou féministe?* [colloque]. Le genre, angle mort de l'économie sociale?, Namur.
<https://www.credal.be/actualite/evenement/colloque-leconomie-sociale-wallonne-est-elle-feminine-ou-feministe>

Etudes et publications

Ait El Machkour, Z., Bourassa-Dansereau, C., & Langevin, M. (2022). *État des lieux des données internationales sur les inégalités de genre dans le développement international No 01-2022*. Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG).

<https://ofdig.org/wp-content/uploads/2023/03/Cahier-de-recherche-01-2022.pdf>

Angeloff, T., & Laufer, J. (2007). Genre et organisations. *Travail, genre et sociétés*, N° 17(1), 21-25. <https://doi.org/10.3917/tgs.017.0021>

Beneria, L., Bodet, C., Combes, J., Degavre, F., de Suremain, M.-D., Guérin, I., Hersent, M., Jany-Catrice, F., Laville, J.-L., Rose, A., & Saussey, M. (2017). *Les femmes dans l'économie sociale et solidaire: un idéal subordonné au genre?* Presses universitaires de Louvain.

Clark Muntean, S., & Ozkazanc-Pan, B. (2016). Feminist perspectives on social entrepreneurship: critique and new directions. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8(3), 221-241.

Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire. (2021). *L'égalité femmes-hommes dans l'ESS. Rapport triennal 2021-2024*. CSESS.

<https://www.economie.gouv.fr/files/files/2021/DP-rapport-egalite-fh-CSESS-2021.pdf>

Conseil supérieur de l'emploi. (2023). *La participation des femmes au marché du travail*.

Conseil supérieur de l'emploi. <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/rapports-2023/la-participation-des-femmes-au-marche-du-travail-janvier-2023>

Couppié, T., & Epiphane, D. (2004). *Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée NEF 6*. Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

<https://www.cereq.fr/des-bancs-de-lecole-aux-postes-de-travail-chronique-dune-segregation-annoncee>

- Debusscher, P. (2022). La stratégie européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025: le début d'une nouvelle ère? In *Bilan social de l'Union européenne 2022. Élaborer des politiques publiques en temps de crise permanente* (pp. 99–121). ETUI et OSE. <https://biblio.ugent.be/publication/01GV3AV6SD0H7VPGT905VZ2RWA>
- Defourny, J. (1992). *Le secteur de l'économie sociale en Belgique*, Université de Liège. <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/90526/1/Le%20secteur%20de%20l%27%C3%A9conomie%20sociale%20en%20Belgique.pdf>
- Defourny, J., & Nyssens, M. (2013). *L'approche EMES de l'entreprise sociale dans une perspective: comparative*. EMES network EMEAS European Research Network asbl. <https://emes.net/publications/working-papers/lapproche-emes-de-lentreprise-sociale-dans-une-perspective-comparative>
- Defourny, J., & Nyssens, M. (2021). La diversité des modèles d'entreprises sociales : nouvelles dynamiques au cœur et aux confins de l'économie sociale. *Empower SE Stakeholder Brief*, 8,1-21. <https://hdl.handle.net/2078.1/254570>
- Defourny, J., Develtere, P., & Fonteneau, B. (1999). *L'économie sociale au Nord et au Sud*. De Boeck Université.
- Degavre, F., & Nyssens, M. (2008). « L'innovation sociale dans les services d'aide à domicile. Les apports d'une lecture polanyienne et féministe ». *Revue française de socio-économie*, 2, 79-98
- Désert, M. (2014). *Vers l'égalité femmes-hommes dans l'ESS? Lutttes et engagements en faveur de l'égalité des sexes dans le tiers-secteur en France*. Pour la Solidarité. https://issuu.com/pourlasolidarite/docs/2014_07_egalite_femmes_hommes_ess
- Dessy, E. (2022). *Le genre, angle mort de l'économie sociale ? Recommandations et pistes d'action pour une approche genre dans l'économie sociale en Région wallonne*. Centre d'Economie Sociale (CES – HEC Liège).

<https://acrobat.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:dbc2b86c-02d6-4fc1-a320-4c2b1ccca354>

Etienne, J.-M., & Narcy, M. (2007). *Les femmes sont-elles moins discriminées dans l'associatif que dans le privé? Une analyse par quantile*. EMES network EMEAS European Research Network asbl.

https://www.researchgate.net/publication/242532264_Les_Femmes_sont-elles_moins_Discriminees_dans_le_Secteur_Associatif_que_dans_le_Secteur_Prive_Une_Analyse_par_Quantile

European Commission, & Directorate-General for Employment. (1998). *100 mots pour l'égalité: Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*. Publications Office.

Faulk, L., Edwards, L.-H., Lewis, G.-B., & McGinnis, J. (2012). An analysis of gender pay disparity in the nonprofit sector: An outcome of labor motivation or gendered jobs? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42 (6), 1268-1287.

Fonteneau, B. (2015). Extending social protection in health through SSE: possibilities and challenges in West Africa. In P. Utting (Eds.) *Social and Solidarity Economy. Beyond the Fringe* (pp. 250-265). London: Zed Books.

Gardin, L., & Laville, J.-L. (2007). L'économie solidaire en Europe: initiatives locales et services de proximité, in J.-L. Laville (Eds), *L'économie solidaire. Une perspective internationale* (pp. 77-104). Paris collection « Hachette littérature ».

Guérin, I. (2003). Économie solidaire et inégalités de genre : une approche en termes de justice sociale. *Revue internationale de l'économie sociale*, (289), 40–56.
<https://doi.org/10.7202/1022176ar>

Guérin, I., & Nobre, M. (2015). L'économie solidaire revisitée à la lumière du genre: outil de changement social ou reproduction de la subordination féminine? In Ch. Verschuur, I.

- Guérin & H. Guetat-Bernard, (dir.), *Sous le développement, le genre*. (pp. 425-44).
Marseille: Institut de recherche pour le développement (IRD).
- Gouvernement wallon. (2021). *Plan genre 2020-2024*. Service public de Wallonie (SPW)
Intérieur et Action sociale.
- Hirata, H., Lombardi, M.-R., & Maruani, M. (2008). *Travail et genre. Regards croisés France, Europe, Amérique Latine*. La Découverte.
- Huchet, E., Marquet, A.-C., & Tancau, M. (2015). *L'accès des femmes aux postes à responsabilité en Belgique. Entre entreprise sociale et classique: se co-inspirer pour un égal accès aux postes à responsabilité*. Pour la Solidarité. <https://www.ess-europe.eu/sites/default/files/publications/files/ed-2015-gbpm-femmes-resp-fr.pdf>
- IWEPS. (2019). *Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie: revenus, pauvreté financière des wallonnes et des wallons*. IWEPS.
<https://www.iweps.be/publication/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-wallonie-2019-cahier4>
- Kabeer, N. (2010). *Gender and Social Protection Strategies in the Informal Economy*. New York et New Delhi, Routledge, XI-385 p.
- Leschke, J., & Jepsen, M. (2009). *Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Can transitional labour markets contribute to a less traditional gender division of labour? (n° 2009.27)*. <https://ideas.repec.org/p/mse/cesdoc/09027.html>
- Lobo, E. (1991). *Mulheres, feminismo e novas práticas sociais*. In Lobo E. (Eds), *A Classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência*, São Paulo, Ed. Brasiliense.
- L'Observatoire de l'Economie sociale. (2023). *L'état des lieux de l'économie sociale 2021, Les Cahiers de l'Observatoire, numéro 17*. ConcertES. <https://observatoire-es.be/publications>
- L'Observatoire social européen. (2014). *Bilan social de l'Union européenne 2013*. ETUI asbl.

<https://www.etui.org/sites/default/files/14%20Bilan%202013%20final%20FR%20Web%20version.pdf>

- Lyon, F. & Humbert, A.-L. (2012) Gender balance in the governance of social enterprise, *Local Economy*, 27(8), 831-845.
- Marée, M., Mertens, S., Defourny, J., Develtere, P., Raymaekers, P., & Meireman, K. (2005). *Het verenigingsleven in België : Een kwanitatieve en kwalitatieve analyse*. Koning Boudewijnstichting.
- Maruani, M. (1991). Féminisation et discrimination : évolutions de l'activité féminine en France. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 20, 3.
- Mathieu, C. (2017). Le dévoilement des stéréotypes de genre en droit du travail. In A. B. Dorsman, L. Kondratuk, & B. Lapérou-Scheneider (Éds.), *Genre, famille, vulnérabilité. Mélanges en l'honneur de Catherine Philippe* (p. 65-86). L'Harmattan.
<https://hal.science/hal-03686481>
- Mertens, S. (2007). *Définir l'économie sociale*, Les cahiers de la Chaire Cera, vol. n°2, Université de Liège. <https://urlz.fr/k2gM>
- Nautet, M., & Piton, C. (2021). How does parenthood affect the careers of women and men. NBB Economic Review.
https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2021/ecoreviii2021_h7.pdf
- Newsletter de la coordination et défense des services sociaux et culturels. (2023). *Edition spéciale: diversité et inclusion*. CODEF Info.
<https://www.codef.be/actualites/newsletter>
- Nobre, M., & Freitas, T. (2011). Possibilités et limites de la construction de l'égalité de genre dans l'économie solidaire. In I. Guérin, M. Hersent & L. Fraisse (Eds.), *Femmes, économie et développement, Entre résistance et justice sociale* (pp. 237-254). Paris : Erès/IRD.

Nyland, J. (1995). Like ships in the night: feminism and third sector theory, *Third Sector Review*, 1, 39-53.

Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire. (2019). *Etat des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire*. Conseil National des Chambres Régionales de l'Economie Sociale et Solidaire. <https://www.ess-france.org/un-premier-etat-des-lieux-de-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-ess>

Office belge de statistique. (2022). *Un aperçu de la Belgique au gré des chiffres*. <https://statbel.fgov.be/nouvelles/chiffres-cles-2022>

Office belge de statistique. (2023). *Ecart salarial*. Statbel. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial>

Office belge de statistique. (2023). *La Flandre orientale affiche les meilleurs taux d'emploi et de chômage en 2022*. Statbel. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>

Poggi, C., & Waltmann, J. (2019). La (re)production des inégalités de genre dans le monde du travail: des discriminations légales à l'autonomisation. In C. Poggi & J. Waltmann (Dir), *La (re)production des inégalités de genre dans le monde du travail : des discriminations légales à l'autonomisation*. 1-36. Agence française de développement. <https://doi.org/10.3917/afd.poggi.2019.02.0001>

Ryan, M., Haslam, S., Morgenroth, T., Rink, F., Stoker, J., & Peters, K. (2016). Getting on top of the glass cliff: Reviewing a decade of evidence, explanations, and impact. *The Leadership Quarterly*, 27, 446-455 [Doi: 10.1016/j.leaqua.2015.10.008](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.008)

Saiag, H. (2015). *Monnaies locales et économie populaire en Argentine*. Paris: Karthala.

Saussey, M., & Elias, M. (2012). Consommer équitable et vendre son beurre. Imaginaire politico-écologique d'une filière globalisée. In I. Guérin & M. Selim (dir.), *À quoi et*

comment dépenser son argent? (pp. 207-228). Paris: L'Harmattan.

Servet, J.-M. (2007). Le principe de réciprocité chez Karl Polanyi. *Revue Tiers Monde*, 190, 2, 255-274.

Teasdale, S., McKay, S., Phillimore, J., & Teasdale, N. (2011). Exploring gender and social entrepreneurship: women's leadership, employment and participation in the third sector and social enterprises. *Voluntary Sector Review*, 1(2), 57-76.

Verschuur, Ch. (2011). Mouvements et organisations populaires en milieu urbain: identités de genre et brèches pour le changement. In I. Guérin, M. Hersent & L. Fraisse (Eds.), *Femmes, économie et développement, Entre résistance et justice sociale* (pp. 185-206). Paris : Erès/IRD.

Sitographie

Site Etaamb proposant le contenu du Moniteur Belge : <https://etaamb.openjustice.be> - consulté le 03/04/2023

Site de l'économie sociale en Belgique : www.economiesociale.be - consulté le 11/03/2023

Site de l'économie sociale en Région Flamande : www.socialeconomie.be - consulté le 12/03/2023

Site de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes : <https://igvm-iefh.belgium.be> - consulté le 26/03/2023

Site de l'Institut scientifique public d'aide à la prise de décision, Autorité Statistique de la Région wallonne: <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/30-34-ans-diplomes-de-lenseignement-superieur> - consulté le 02/04/2023

Site de l'Office belge de statistique : www.statbel.fgov.be - consulté le 09/04/2023

Site de l'Observatoire des inégalités France : <https://inegalites.fr> - consulté le 16/04/2023

Site de l'Office statistique de l'Union européenne : www.ec.europa.eu/eurostat - consulté le 06/05/2023

Site de l'Organisation de coopération et de développement économiques: <https://www.oecd.org/fr> - consulté le 06/05/2023

Site du Conseil wallon de l'Economie sociale : www.cesewallonie.be - consulté le 12/03/2023

Site du droit en Wallonie: <https://wallex.wallonie.be> - consulté le 03/04/2023

Site du Service Public Fédéral Belge : www.belgium.be - consulté le 04/05/2023

Site du Service Public Régional de Bruxelles : www.economie-emploi.brussels/entreprise-sociale - consulté le 12/03/2023

Annexes

Les données statistiques nous montrent qu'il existe encore de nos jours des inégalités de genre sur le marché du travail en général. Cependant, la question de l'égalité entre les hommes et les femmes est considérée comme importante et la Commission européenne a publié une stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour 2020-2025. L'économie sociale et solidaire est souvent présentée comme une économie inclusive, voire un lieu d'émancipation féminine. Comment l'économie sociale arriverait-elle à se démarquer par rapport à l'économie classique en matière d'égalité de genre? Dans un premier temps, nous allons établir une comparaison des inégalités de genre entre l'économie classique et l'économie sociale. Dans un second temps, nous verrons les enjeux de l'économie sociale face aux inégalités de genre. La dernière partie propose des pistes de solutions afin de compléter les résultats de notre recherche.

The statistical data shows us that gender inequalities still exist nowadays in the labour market in general. However, the gender equality is considered as important and the European Commission has published a strategy for equality between men and women during 2020-2025. The social and solidarity economy is often seen as an inclusive economy, or even a place of female empowerment. How does the social economy differ from the mainstream economy in terms of gender equality? Firstly, we will compare gender inequalities between the mainstream economy and the social economy. Secondly, we will see the challenges of the social economy in relation to gender inequalities. The last part proposes possible solutions to complete the results of our research.