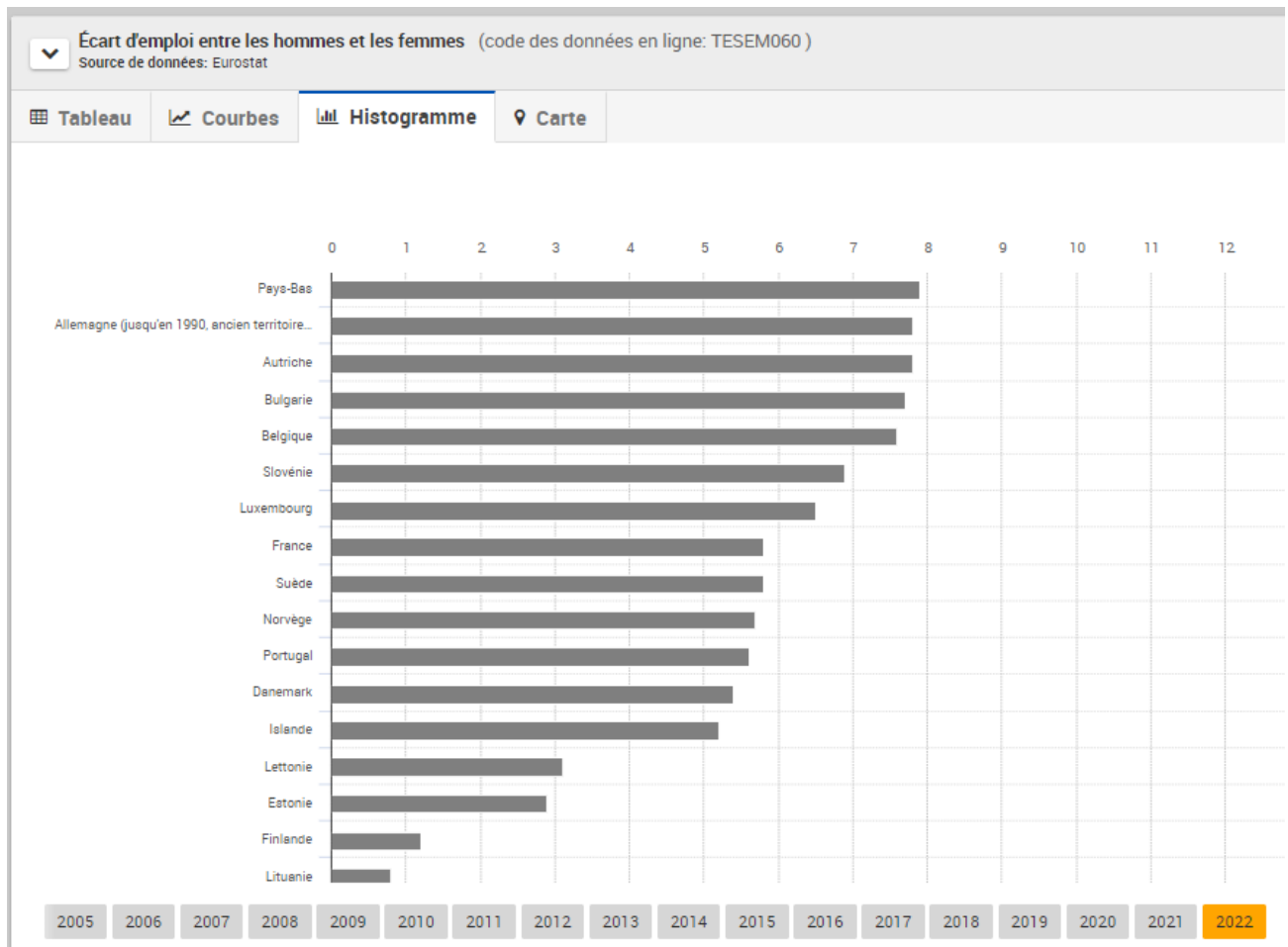


Table des annexes

Annexe 1 – Ecart du taux d’emploi entre les hommes et les femmes – le cas de la Belgique par rapport aux 27 pays de l’UE	2
Annexe 2 – Evolution du taux d’emploi des femmes âgées de 20-64 ans en Belgique vs 27 pays de l’UE.....	3
Annexe 3 – Taux d’emploi des 20-64 ans en Belgique par province et par sexe	4
Annexe 4 – Travailleurs belges selon le statut de l’emploi	5
Annexe 5 – Motivation des salariés belges pour travailler à temps partiel selon le sexe	6
Annexe 6 – Evolution de l’écart salarial dans l’Union européenne.....	7
Annexe 7 – Evolution du niveau d’études supérieures des femmes belges âgées de 30-34 ans	8
Annexe 8 – Niveau d’instruction de la population belge âgée de 15-64 ans	9
Annexe 9 – Place de la Belgique sur les 27 pays de l’UE quant au niveau d’études supérieures pour les femmes âgées de 30-34 ans.....	10
Annexe 10 – Extrait de « L’approche EMES de l’entreprise sociale dans une perspective comparative ».....	11
Annexe 11 – Tableau des deux secteurs traditionnels de l’économie	14
Annexe 12 – Étude thématique sur le genre en économie sociale.....	15
Annexe 13 – Représentation des femmes travaillant dans l’économie sociale par rapport à l’emploi en général	16
Annexe 14 – Répartition de l’emploi par genre en Wallonie (économie sociale VS classique)	17
Annexe 15 – Répartition selon le régime de travail par genre et par région dans l’économie sociale en Belgique	18
Annexe 16 – Salaire annuel moyen brut par catégorie juridique et par champ en France	19
Annexe 17 – Proportion des femmes dans les postes de management en économie sociale par rapport à l’emploi classique	20
Annexe 18 – Proportion des femmes dans le conseil d’administration sur les vingt dernières années en Belgique	21
Annexe 19 – Proportion de femmes dans le CA des entreprises d’ES par taille de structure et par taille de CA en Belgique	22
Annexe 20 – Thématiques concernant les travailleurs au sein de l’économie sociale wallonne - Pistes d’action proposées au sein du Plan genre 2020-2024.....	23
Annexe 21 – Recommandations et pistes d’action pour une approche genre dans l’économie sociale en Région wallonne	25

Annexe 1 – Ecart du taux d’emploi entre les hommes et les femmes – le cas de la Belgique par rapport aux 27 pays de l’UE
(Eurostat, 2022)



NB: L'écart hommes-femmes du taux d'emploi est défini comme la différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes, pour la tranche d'âge allant de 20 à 64 ans. Le taux d'emploi est calculé en divisant le nombre de personnes occupées de 20 à 64 ans par la population totale de la même classe d'âge. Cet indicateur est dérivé de l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT).

Annexe 2 – Evolution du taux d’emploi des femmes âgées de 20-64 ans en Belgique vs 27 pays de l’UE (Eurostat, 2022)

Entité géographique (déclarante) [40/40] 0 valeurs affichées

Colonne Temps [18/18] 18 valeurs affichées

Page Sexe [3/3] Femmes

Fréquence (relative au temps): **Annuel** Indicateur sur l'emploi: **Emploi total (population résident...**

Unité de mesure: **Pourcentage de la population tot...** Classe d'âge: **De 20 à 64 ans**

Taux d'emploi par sexe (code des données en ligne: TESEM010)
Source de données: Eurostat

Paramètres: [Présentation par défaut](#)

Tableau Courbes Histogramme Carte

GEO	TIME	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Union européenne - 27 pays (à partir de 2020)		60,7	60,9	61,0	61,1	62,0	63,0	64,1	65,2	66,3	67,1	66,1	67,7	69,4
Zone euro - 20 pays (à partir de 2023)		61,6	61,9	61,8	61,9	62,5	63,3	64,3	65,3	66,3	67,2	66,0	67,5	69,1
Zone euro - 19 pays (2015-2022)		61,6	62,0	61,9	62,0	62,7	63,4	64,4	65,4	66,4	67,2	66,1	67,5	69,1
Belgique		61,6	61,5	61,7	62,1	62,9	63,0	63,0	63,6 (b)	65,5	66,5	65,6	66,8	68,1
Bulgarie		60,3 (b)	59,4 (b)	59,8	60,2	61,5	63,3	63,6	66,8	67,8	70,2	68,5	68,9	71,8
Tchéquie		60,9	61,7 (b)	62,5	63,8	64,7	66,4	68,6	70,5	72,2	72,7	71,9	72,1	73,7
Danemark		72,0	71,4	71,1	71,2	71,0	71,5	72,5 (b)	73,2 (b)	73,9	74,7	74,3	75,6	77,4
Allemagne (jusqu'en 1990, ancien territoire de la RFA)		68,8 (b)	70,3 (b)	70,7	71,5	72,1	72,6	73,5	74,2	74,8	75,5	74,4 (b)	75,9	77,1
Estonie		67,4	68,6	71,1	71,6	71,9	73,7	73,7	76,8	76,8	77,5	76,9	77,5	80,4
Irlande		61,0	60,1	60,2	61,2	62,3	63,7	65,3	66,9	67,9	68,8	65,8	70,0	72,6
Grèce		51,2	48,1	44,6	42,9	43,8	45,6	46,2	47,4	48,3	50,5	48,7	52,7	55,9
Espagne		56,3	56,1	54,6	53,8	54,8	56,4	58,1	59,6	61,0	62,1	60,0	62,4 (d)	64,1 (d)
France		65,8	65,6	66,0	66,4	67,0	67,4	67,7	68,1	68,9	69,4	69,3	70,2 (d)	71,2 (d)
Croatie		56,4	53,6	52,6	52,8	54,2	55,9	56,6	58,3	60,1	61,5	61,3	62,9	65,0
Italie		49,2	49,6	50,1	49,6	50,1	50,5	51,6	52,5	53,2	53,9	52,1	53,2	55,0
Chypre		68,8	67,7	64,8	62,2	63,9	64,0	64,1	66,2	68,9	70,1	69,1	70,0	72,1
Lettonie		64,2	65,1	66,2	67,5	68,4	70,5	71,7	72,6	74,7	75,5	75,1	72,9	75,5
Lituanie		65,0	66,6	67,9	68,6	70,6	72,2	74,3	75,5	76,7	77,4	75,8	76,7	78,6
Luxembourg		62,0	61,9	64,1	63,9	65,5	65,0 (b)	65,1	67,5	68,0	68,1	68,5	70,3	71,5
Hongrie		59,0	59,2	60,4	61,2	64,1	66,2	68,9	69,9	71,4	72,1	71,9	73,5	75,3

Annexe 3 – Taux d’emploi des 20-64 ans en Belgique par province et par sexe
(Statbel, 2022)

Taux d'emploi des 20-64 ans par province et par sexe (2022)	Total	Hommes	Femmes
Flandre orientale	80,0%	83,0%	76,9%
Flandre occidentale	78,0%	80,8%	75,1%
Anvers	75,9%	79,9%	71,8%
Limbourg	75,0%	78,8%	71,2%
Brabant wallon	74,7%	77,7%	71,9%
Brabant flamand	73,8%	77,5%	70,2%
Luxembourg	72,5%	76,7%	68,2%
Namur	67,5%	69,4%	65,6%
Bruxelles	65,2%	70,3%	60,1%
Liège	64,8%	68,8%	60,9%
Hainaut	61,4%	66,1%	56,7%



Travailleur selon le statut de l'emploi 2021

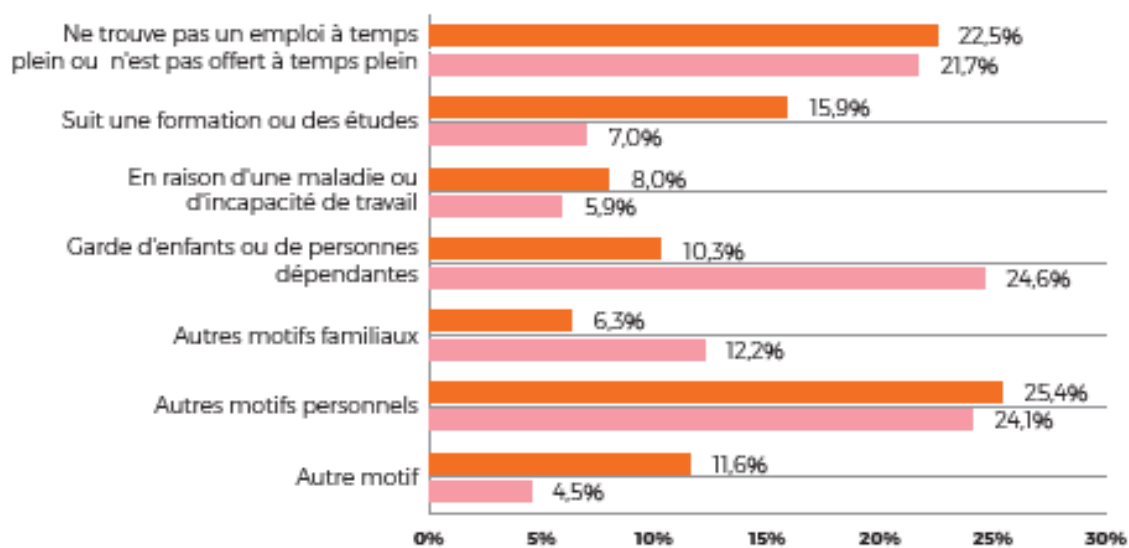


* Indépendant = indépendant, employeur et aidant non rémunéré.

Annexe 5 – Motivation des salariés belges pour travailler à temps partiel selon le sexe
(Statbel 2022, données 2021)

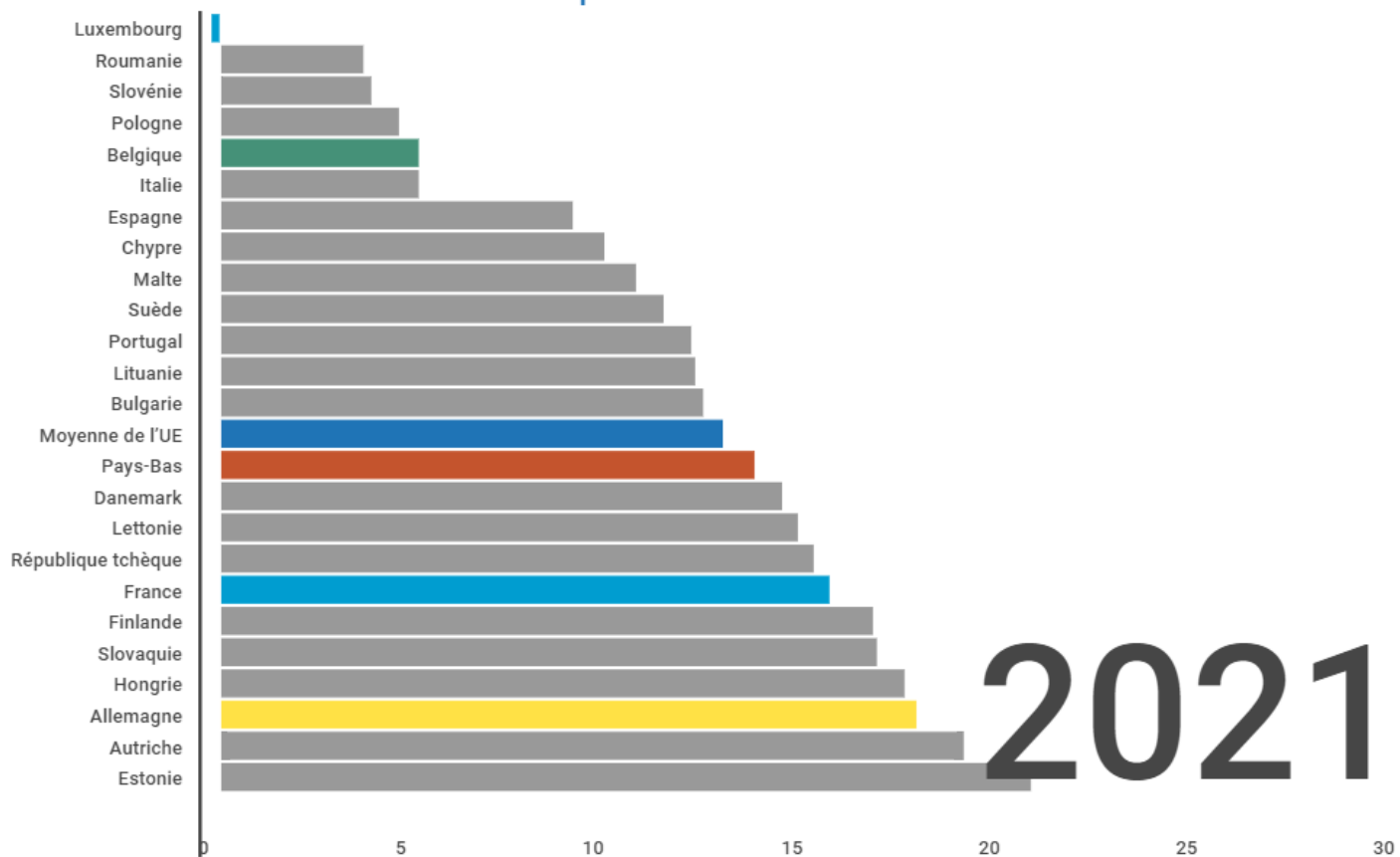


Motivation des salariés pour travailler à temps partiel selon le sexe 2021



Annexe 6 – Evolution de l'écart salarial dans l'Union européenne
(Statbel, 2021)

Évolution de l'écart salarial dans l'Union européenne



Annexe 7 – Evolution du niveau d'études supérieures des femmes belges âgées de 30-34 ans (Eurostat, 2022 données 2021)

Ligne: Entité géographique (déclarante) [41/41] 41 valeurs affichées

Colonne: Temps [17/17] 17 valeurs affichées

Page: Sexe [3/3] Femmes

Fréquence (relative au temps): Annuel Classe d'âge: De 30 à 34 ans Unité de mesure: Pourcentage

Classification Internationale Typ... Enseignement supérieur (niveaux...)

Niveau d'études supérieur, tranche d'âge 30-34 ans (code des données en ligne: TESEM030)
Source de données: Eurostat

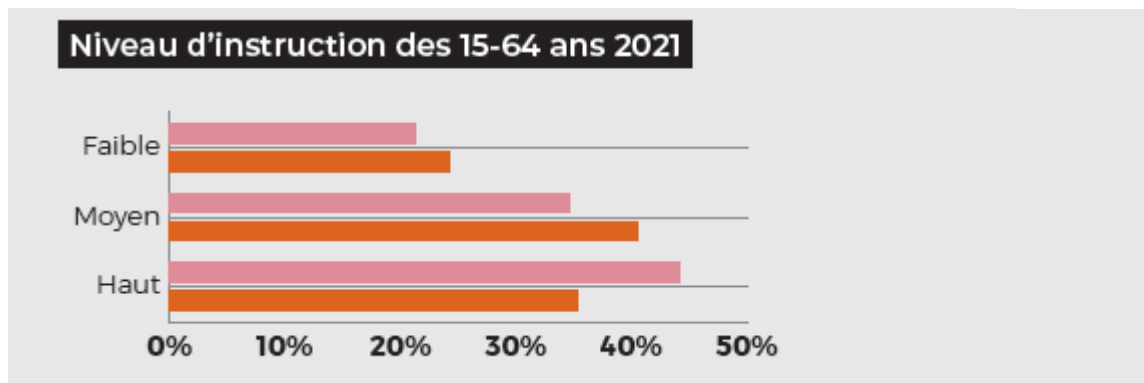
Paramètres: Présentation par défaut

Tableau Courbes Histogramme Carte

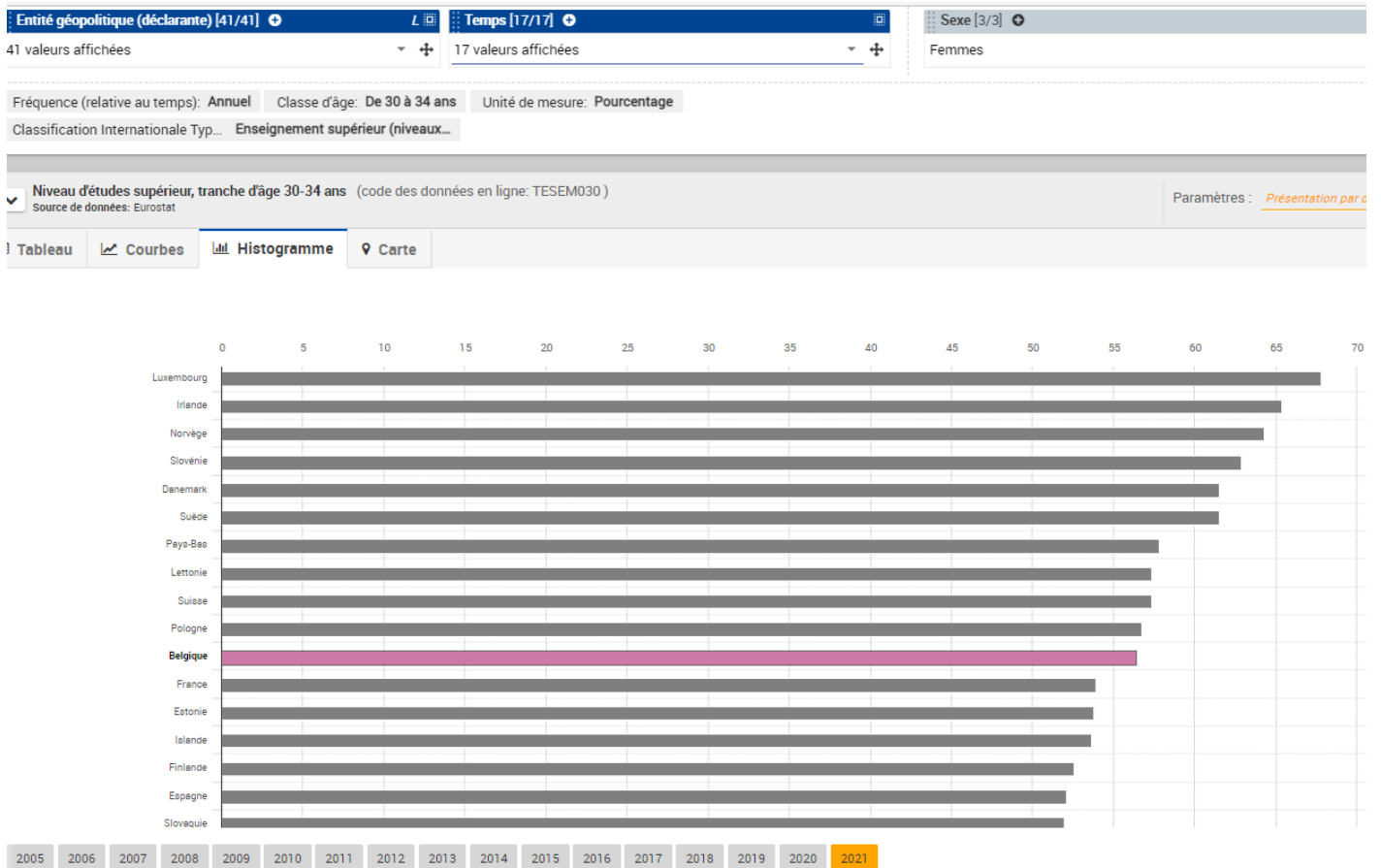
	TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
GEO																
Union européenne - 27 pays (à partir de 2020)		32.0	33.4	34.8	36.3	37.3	38.8	40.1	41.0 (b)	42.2	42.9	43.9	44.8	45.6	46.2	47.0 (b)
Union européenne - 28 pays (2013-2020)		:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Zone euro - 20 pays (à partir de 2023)		33.8	34.9	35.8	37.2	37.8	38.9	40.0	40.4 (b)	41.5	42.1	43.1	44.2	45.1	45.6	46.7 (b)
Zone euro - 19 pays (2015-2022)		:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Belgique		46.4	48.6 (b)	47.7	50.0	48.1	50.7	49.3	50.2 (b)	48.7	50.7	50.9 (b)	54.5	55.2	55.5	56.4 (b)
Bulgarie		33.2	34.5	35.6	35.9 (b)	34.2 (b)	33.6	37.6	39.0 (b)	39.9	41.0	40.5	40.8	39.0	40.2	38.4 (b)
Tchéquie		19.7	15.9	18.7	22.3	26.1 (b)	29.1	29.6	32.5 (b)	35.9	38.7	41.0	40.6	41.0	41.2	45.0 (b)
Danemark		41.6 (b)	41.3 (b)	46.3	46.4	47.9	52.7	51.1	49.1 (b)	53.6	53.4 (b)	56.0 (b)	56.1	57.5	58.0	61.5 (b)
Allemagne (jusqu'en 1990, ancien territoire de la RFA)		25.7	27.0	29.2	29.4 (b)	31.3	32.6	33.7	30.8 (b)	32.4	33.0	34.2	35.4	35.9	36.6 (b)	38.6 (b)
Estonie		42.9	40.1	43.2	48.6	50.4	51.3	53.7	54.2 (b)	54.6	51.1	54.2	54.7	57.5	53.7	53.8 (b)
Irlande		50.3 (b)	53.9	56.2	56.7	57.1	58.7	59.4	61.7 (b)	60.9	61.0	60.3 (b)	60.4	59.7	61.2	65.4 (b)
Grèce		27.2	27.8	29.0 (b)	31.1	31.5	34.2	39.0	41.6 (b)	45.5	48.8	50.5	51.3	49.3	48.5	48.6 (b)

NB: Part de la population féminine âgée de 30 à 34 ans ayant obtenu un diplôme d'études universitaires ou assimilé (enseignement supérieur) ayant un niveau d'éducation correspondant aux niveaux 5-6 de la CITE (classification internationale type de l'éducation) 1997

Annexe 8 – Niveau d’instruction de la population belge âgée de 15-64 ans en 2021
(Statbel, 2022)



Annexe 9 – Place de la Belgique sur les 27 pays de l’UE quant au niveau d’études supérieures pour les femmes âgées de 30-34 ans (Eurostat, 2022 données 2021)



Les indicateurs de la dimension économique:

Pour appréhender le caractère économique et entrepreneurial des initiatives envisagées, trois éléments majeurs ont été retenus :

a) Une activité continue de production de biens ou de services

L’activité productive représente la raison d’être – ou l’une des principales raisons d’être – des entreprises sociales. À l’inverse de certaines organisations non-profit traditionnelles, les entreprises sociales n’ont pas comme activité principale la défense d’intérêts, ni la redistribution d’argent (comme c’est le cas, par exemple, de beaucoup de fondations), mais elles sont directement impliquées, d’une manière continue, dans la production de biens ou l’offre de services aux personnes.

b) Un niveau significatif de prise risque économique

Les créateurs d’une entreprise sociale assument totalement ou partiellement le risque qui y est inhérent. À l’inverse de la plupart des institutions publiques, leur viabilité financière dépend des efforts consentis par leurs membres et par leurs travailleurs pour assurer à l’entreprise des ressources suffisantes.

c) Un niveau minimum d’emploi rémunéré

Tout comme les organisations non-profit traditionnelles, les entreprises sociales peuvent faire appel à des ressources tant monétaires que non monétaires, et à des travailleurs rémunérés comme à des volontaires. Cependant, l’activité de l’entreprise sociale requiert un niveau minimum d’emploi rémunéré.

Les indicateurs de la dimension sociale

Trois autres indicateurs traduisent particulièrement la finalité sociale et l'ancrage de l'entreprise sociale dans la société civile :

d) Un objectif explicite de service à la communauté

L'un des principaux objectifs des entreprises sociales est le service à la communauté ou à un groupe spécifique de personnes. Dans la même perspective, une caractéristique des entreprises sociales est constituée par leur volonté de promouvoir le sens de la responsabilité sociale au niveau local.

e) Une initiative émanant d'un groupe de citoyens

Les entreprises sociales résultent d'une dynamique collective, impliquant des personnes qui appartiennent à une communauté ou à un groupe qui partage un besoin ou un objectif bien défini ; cette dimension est maintenue dans le temps d'une manière ou d'une autre, même si des difficultés surgissent parfois, notamment lorsque des personnes se retirent après avoir joué un rôle important dans la création ou le leadership au sein de l'organisation.

f) Une limitation de la distribution des bénéfices

Les entreprises sociales sont souvent des organisations de type associatif, qui ne peuvent distribuer leurs bénéfices éventuels entre leurs membres ou dirigeants. Elles peuvent aussi être des organisations qui, comme les coopératives dans beaucoup de pays, ont le droit de distribuer des bénéfices, mais de manière limitée – ce qui contribue à éviter un comportement visant la maximisation du profit.

Les indicateurs de la structure de gouvernance

Enfin, comme on l'a suggéré, les trois derniers indicateurs constituent autant de traits majeurs d'un mode de gouvernance spécifique :

g) Un degré élevé d'autonomie

Les entreprises sociales sont créées par un groupe de personnes sur base d'un projet propre et elles sont contrôlées par ces personnes. Elles peuvent dépendre de subsides publics mais elles ne sont pas dirigées, que ce soit directement ou indirectement, par des autorités publiques ou d'autres organisations (fédérations, entreprises privées,...). Elles ont le droit tant de faire entendre leur voix (voice) que de mettre un terme à leurs activités (exit).

h) Un pouvoir de décision non basé sur la détention de capital

Ce critère renvoie généralement au principe « un membre, une voix », ou tout au moins à un processus de décision dans lequel les droits de vote au sein de l'assemblée détenant le pouvoir de décision ultime ne sont pas répartis en fonction d'éventuelles participations au capital. Même si les propriétaires du capital ont évidemment leur mot à dire, le pouvoir de décision est généralement partagé avec d'autres acteurs.

i) Une dynamique participative impliquant différentes parties concernées par l'activité

La représentation et la participation des usagers ou des clients, l'exercice d'un pouvoir de décision par diverses parties prenantes au projet et une gestion participative constituent souvent des caractéristiques importantes des entreprises sociales. Dans bon nombre de cas, l'un des objectifs des entreprises sociales est de promouvoir des dynamiques démocratiques au niveau local.

Annexe 11 – Tableau des deux secteurs traditionnels de l'économie
(Mertens, 2007, p.6).

	Secteur privé	Secteur public
Acteurs	Entreprises privées	Pouvoirs publics et entreprises publiques
Finalité	Capitaliste	Intérêt général
Pouvoir	Investisseurs	Représentants élus
Activité de production	Production de biens et services individuels	Production de biens et services (quasi-) collectifs
Financement principal	Vente des produits	Fiscalité
Affectation du surplus	Distribution aux investisseurs	Mise en réserve ou amélioration des services

crédal

Publication officielle

“Le genre, angle mort de l'économie sociale ?”

Recommandations et pistes d'action pour une approche genre dans
l'économie sociale en Région wallonne



Une étude inédite

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'Economie Sociale à HEC Liège, a mené une étude thématique sur le genre en économie sociale. L'étude poursuit deux objectifs :

1. Réaliser un premier **état des lieux de l'intégration du genre dans l'économie sociale en Région wallonne** au travers d'une analyse des statistiques disponibles et du discours des structures d'accompagnement sur les stéréotypes et inégalités de genre en économie sociale ;
2. Identifier **ce qui motive, freine et aide les femmes et les hommes lorsqu'ils et elles entreprennent en économie sociale** au moyen d'entretiens avec des collectifs féminins, masculins et mixtes à l'initiative d'une organisation d'économie sociale.

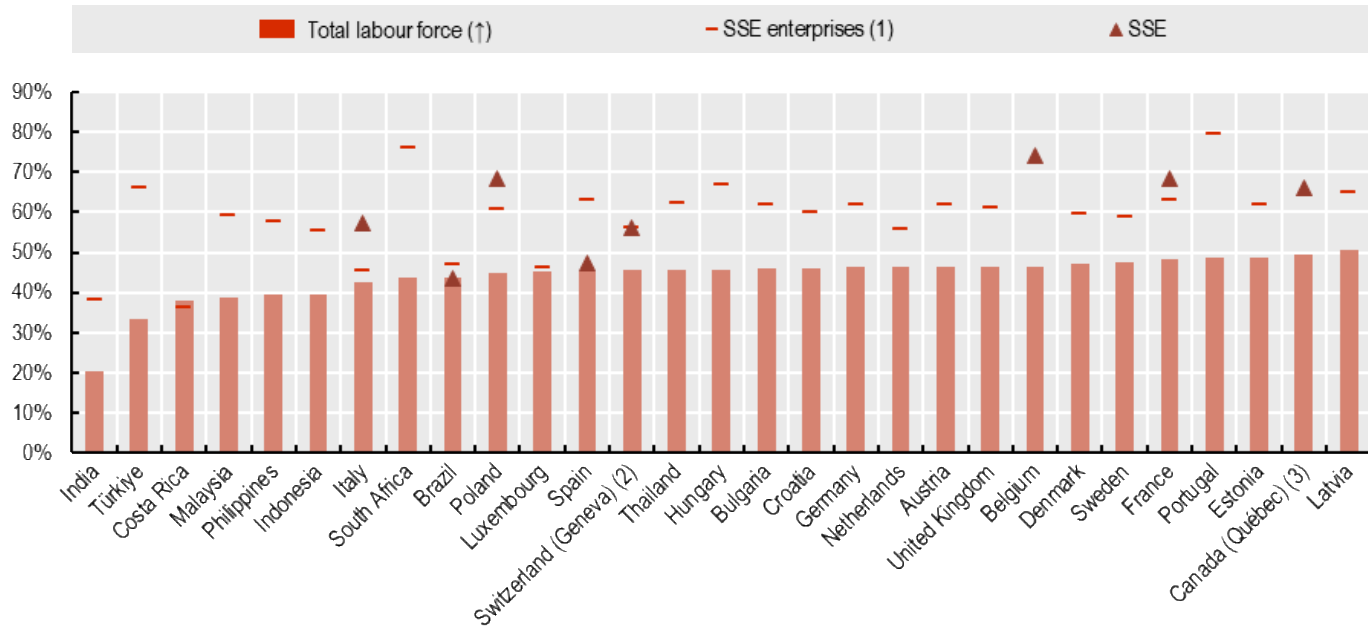
Bien que les structures d'accompagnement et les collectifs se disent conscients des **stéréotypes et inégalités de genre**, ils ne savent pas toujours **comment y faire face et repenser leurs pratiques professionnelles** au prisme du genre.

En guise de conclusion, l'étude propose des **recommandations et pistes d'action** pour accompagner les organisations de l'économie sociale à monter en compétences sur la thématique du genre.

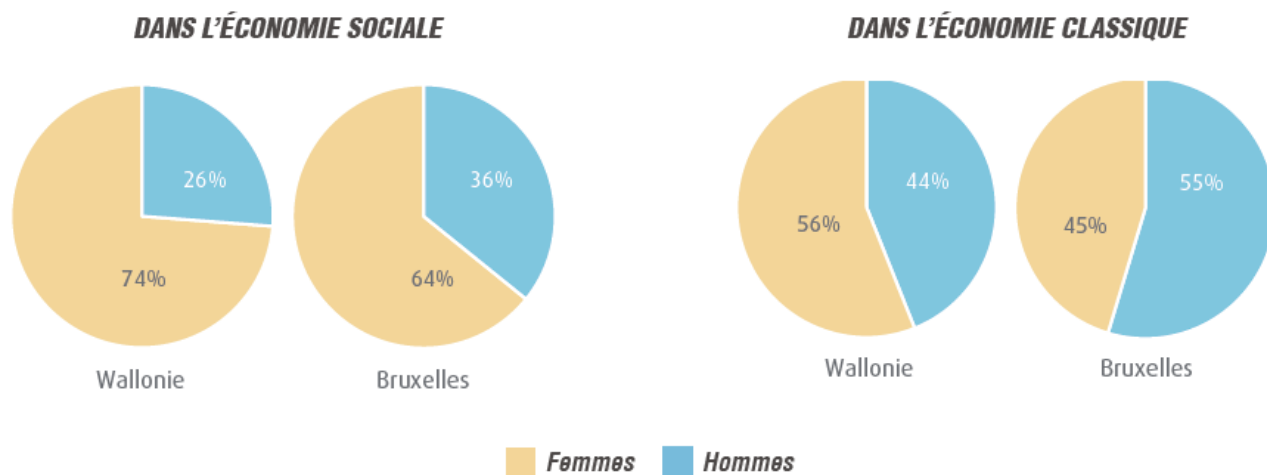
Annexe 13 – Représentation des femmes travaillant dans l'économie sociale par rapport à l'emploi en général (OCDE, 2022)

Figure 3. Women typically represent a larger share of the SSE than of the total labour force

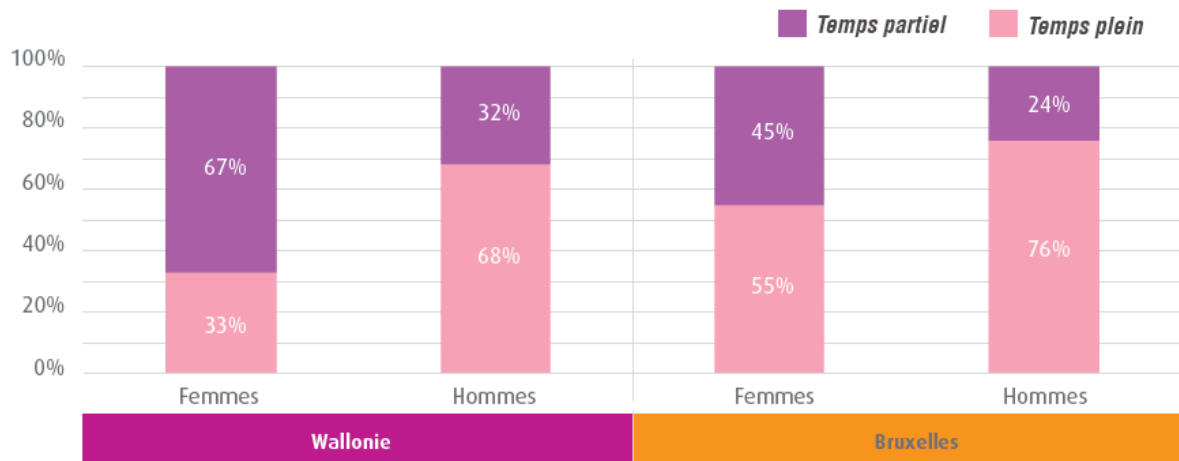
Women as share of the labour force, % (2022 or most recently available)



Annexe 14 – Répartition de l'emploi par genre en Wallonie (économie sociale VS classique)
(Observatoire de l'Économie sociale, 2023).



Annexe 15 – Répartition selon le régime de travail par genre et par région dans l'économie sociale en Belgique
(Observatoire de l'Economie sociale, 2023)



Annexe 16 – Salaire annuel moyen brut par catégorie juridique et par champ en France
(Observatoire national de l'ESS France, Insee DADS, 2016)

Tableau 1 : salaire annuel moyen brut par catégorie juridique et par champ en 2016 (en euros)

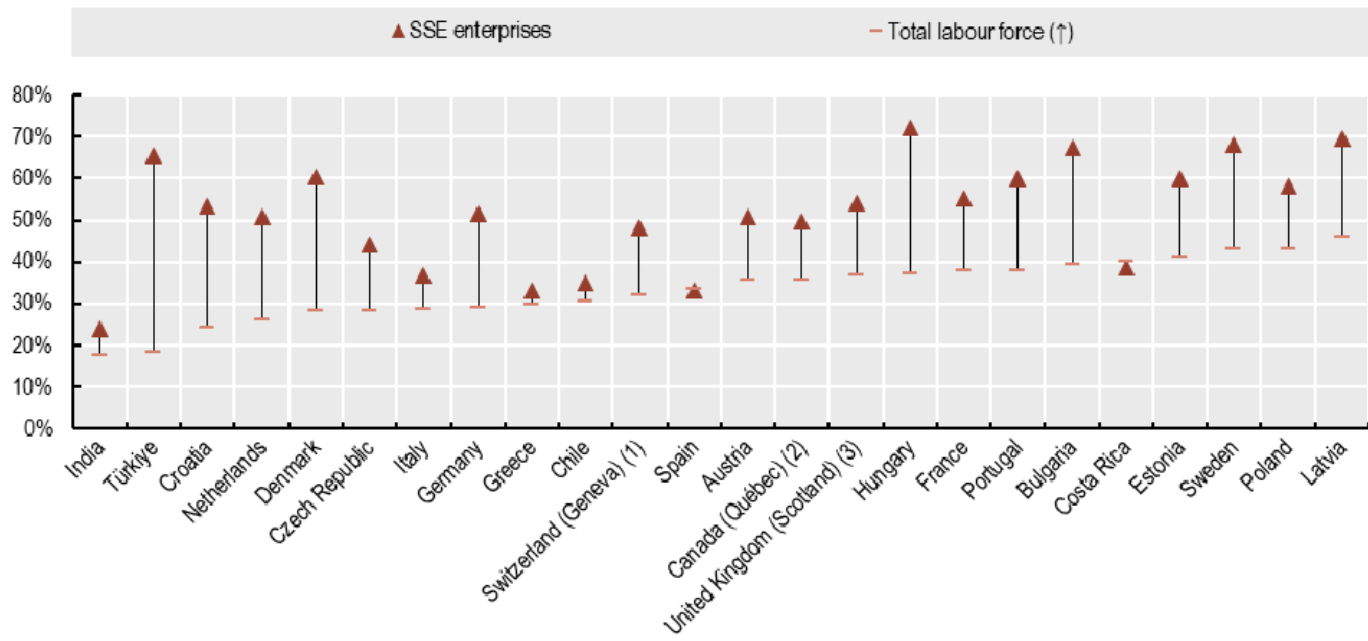
	Salaire annuel moyen brut	Femmes	Hommes	Ecart FH (en ETP)
Associations	28 145	27 501	29 521	7%
Coopératives	39 616	36 691	42 122	15%
Mutuelles	39 375	35 320	50 344	43%
Fondations	32 511	30 942	36 616	18%
Ensemble ESS	30 645	29 115	33 546	15%
Privé hors ESS	37 988	33 483	40 827	22%
Public	33 116	31 247	36 150	16%

Source : Observatoire national de l'ESS – ESS France, d'après Insee DADS 2016

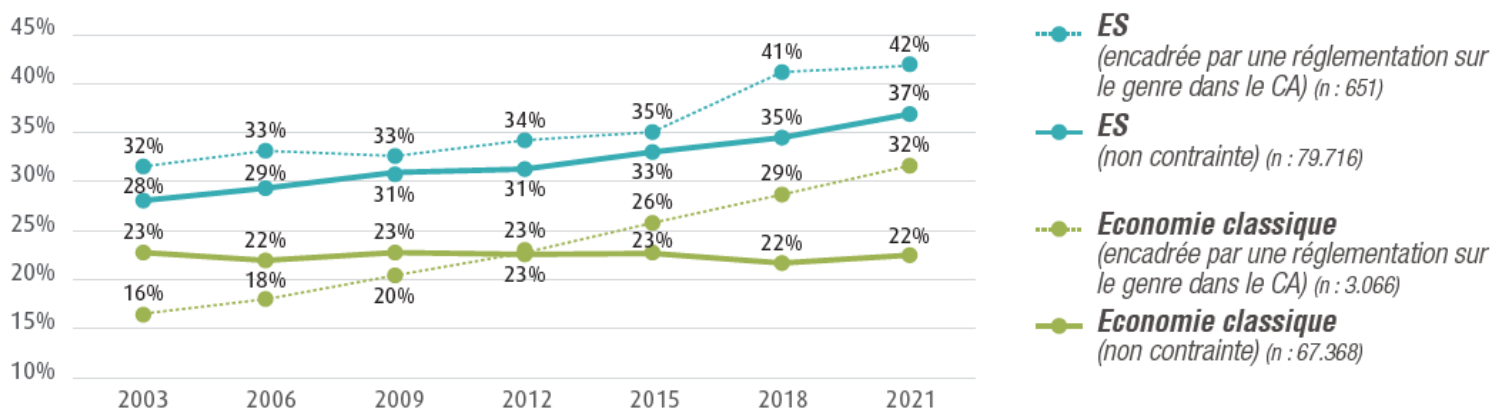
Annexe 17 – Proportion de femmes dans les postes de management en économie sociale par rapport à l’emploi classique
(OCDE, 2022)

Figure 4. Women typically represent a larger share of managers in SSE enterprises than in the wider economy

Share of management positions held by women, % (2022 or most recently available)

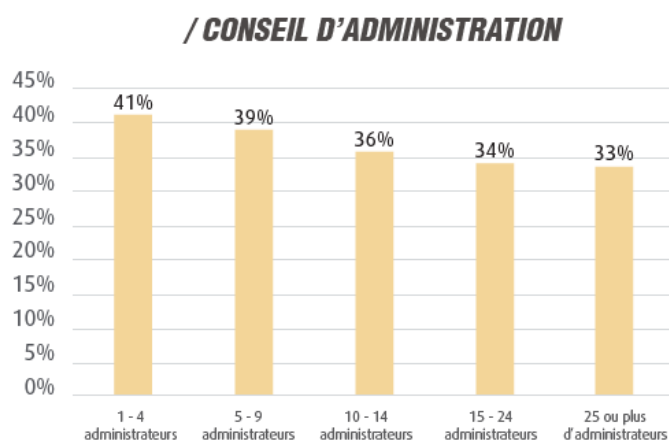
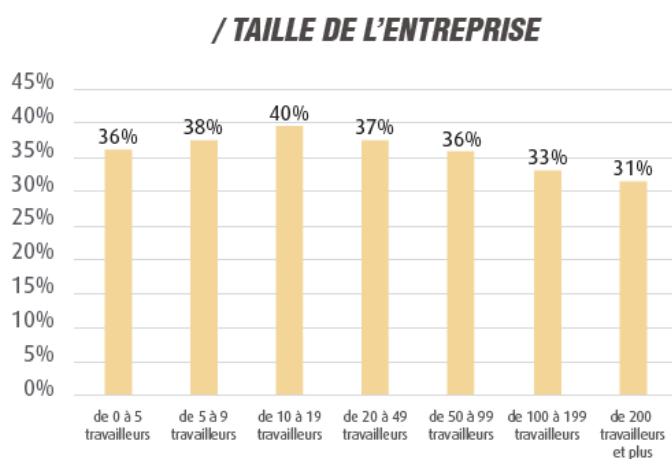


Annexe 18 – Proportion de femmes dans le conseil d’administration sur les vingt dernières années en Belgique
(Observatoire de l’Economie sociale, 2023)



Annexe 19 – Proportion de femmes dans le CA des entreprises d’ES par taille de structure et par taille de CA en Belgique

(Observatoire de l’Economie sociale, 2023)



Renforcer et systématiser la publication de statistiques genrées en économie sociale

Comme nous avons pu le constater auparavant, certaines données statistiques en Région wallonne sont encore peu connues. L'idée de cette mesure est tout d'abord, de continuer la publication annuelle de l'état des lieux de l'économie sociale, mais en accroissant le nombre d'indicateurs liés aux statistiques genrées sur entrepreneuses sociales et les cheffes d'entreprises d'économie sociale en Wallonie.

Ensuite, le Gouvernement wallon encourage l'Observatoire à participer à des études thématiques qualitatives traitant de la question du genre en économie sociale avec ses partenaires sectoriels.

Intégrer dans la réglementation wallonne le passage du statut d'ouvrière à celui d'employée pour les aides familiales et gardes à domicile

L'idée de cette mesure permet non seulement de reconnaître et de valoriser le rôle social et d'accompagnement de ces travailleurs, mais également d'assurer une revalorisation salariale. En effet, une prime de fin d'année sera harmonisée sur celle des autres employés du secteur mais également l'assurance d'une meilleure couverture salariale en cas de maladie. De la sorte, le passage du statut d'ouvrier au statut d'employé permettra de s'inscrire dans une dynamique d'augmentation des compétences des travailleurs, de promotion sociale et d'amélioration de la qualité de l'emploi.

Soutenir l'évolution professionnelle et améliorer le bien-être au travail des travailleuses et travailleurs titres-services

Trois mesures viennent renforcer le statut de ces travailleurs afin de leur offrir de meilleurs perspectives. Premièrement, il s'agit d'améliorer la qualité de l'emploi de ces travailleurs en leur offrant obligatoirement un contrat de minimum 19h/semaine. Actuellement, la moyenne des contrats signés en titres-services est inférieure à un mi-temps, ce qui engendre peu de perspectives et des risques de précarité.

Deuxièmement, il est question de renforcer la formation de ces travailleurs ainsi que de faciliter leur mobilité professionnelle. Les entreprises seront donc obligées d'offrir un minimum de 9 heures de formation par an et par travailleur qui preste dans un établissement situé en Wallonie.

Troisièmement, il s'agit de protéger les travailleurs en cas de harcèlement de la part des utilisateurs. Il sera désormais envisageable, moyennant le respect d'une procédure définie, d'interdire

temporairement à un utilisateur de recourir au système des titres-services s'il a menacé le bien-être et la sécurité du travailleur.

Soutenir l'emploi de travailleur.se.r.s dans les entreprises d'insertion en économie sociale au sein des secteurs d'activités qui présentent un déséquilibre manifeste en termes de représentation homme-femme

Le décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion les incite à renforcer la mixité parmi leur personnel dans les secteurs où l'inégalité de la représentation entre homme et femme est présent. Une subvention de 18.000 euros est octroyée aux entreprises d'insertion en économie sociale chaque fois qu'elles engage un.e travailleur.se.r du sexe sous-représenté dans un secteur d'activité où le déséquilibre homme-femme a été constaté. Ce dispositif étant méconnu des entreprises, il est donc peu utilisé. L'idée est de promouvoir une large visibilité de ce dispositif afin d'informer et de sensibiliser les responsables d'entreprises d'économie sociale aux avantages auxquels ils peuvent prétendre dans l'objectif de renforcer la mixité des représentations hommes-femmes dans les secteurs en déséquilibre. De plus, un monitoring annuel sera également réalisé afin d'estimer le nombre de travailleur.se.r.s engagé.e.s dans ce cadre et les résultats seront diffusés auprès des fédérations d'économie sociale.

Annexe 21 – Recommandations et pistes d’action pour une approche genre dans l’économie sociale en Région wallonne

(Dessy, 2022)

RECOMMANDATIONS ET PISTES D’ACTION POUR UNE APPROCHE GENRE DANS L’ÉCONOMIE SOCIALE EN RÉGION WALLONNE



RECOMMANDATIONS ET PISTES D’ACTION POUR UNE APPROCHE GENRE DANS L’ÉCONOMIE SOCIALE EN RÉGION WALLONNE

Partant des constats tirés de la présente étude, nous formulons des recommandations et pistes d’action pour adopter une approche genre dans l’économie sociale en Région wallonne. Cette liste de recommandations et pistes d’action ne se veut en rien exhaustive. Elles se concentrent prioritairement sur les acteur·rices de l’économie sociale visé·es par cette étude, à savoir les structures d’accompagnement à l’entrepreneuriat en économie sociale et particulièrement les ACES agréées par la Région wallonne.

De même, ces recommandations et pistes d’action ne revêtent pas toutes la même importance. Elles diffèrent selon leur degré de priorité et leur facilité de mise en œuvre. Le tableau n° 5 synthétise les recommandations et pistes d’action, définit si elles sont hautement (***) , moyennement (**) ou faiblement (*) prioritaires, et indique si elles sont aisées (*), moins aisées (**) ou complexes (***) à mettre en œuvre.

7.1 Recommandation 1 : renforcer les statistiques genrées en économie sociale

Comme illustré à plusieurs reprises, de nombreuses statistiques manquent pour donner une image complète de la place des femmes et des hommes en économie sociale. Or, « si on ne mesure pas, les femmes ne comptent pas », comme l’indique une des organisations féministes rencontrées. Les inégalités de genre sont rendues invisibles, ce qui autorise et renforce les discours selon lesquels l’économie sociale est un modèle d’inclusivité, un lieu d’émancipation féminine.

LE GENRE, ANGLE MORT DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ?

qui « fonctionnerait naturellement en faveur de l'égalité de genre »⁹⁸. Par conséquent, et conformément à la Mesure n°2 du Plan Genre du Gouvernement wallon, nous recommandons de renforcer les statistiques genrées en économie sociale. Nous formulons quatre pistes d'action pour mettre en œuvre cette recommandation.

7.1.1 Piste d'action 1.1 : traiter les données genrées existantes auprès de la BNB, BCE et ONSS

Premièrement, il s'agirait de traiter les données existantes dans les bases de données de la Banque nationale de Belgique, de la Banque-Carrefour des Entreprises et de l'Office national de la sécurité sociale et qui pourraient contribuer à rendre visibles les inégalités de genre en économie sociale. En effet, à ce jour, de nombreuses données sont disponibles mais ne sont pas traitées, et de ce fait ne peuvent être interprétées ni publiées. Par ailleurs, les données disponibles pour l'économie sociale pourraient être comparées à celles disponibles pour l'économie privée hors ES et l'économie publique, afin de mieux révéler les spécificités des modes d'organisation et de financement de l'économie sociale. Ces données pourraient être traitées dans le cadre des activités menées par l'Observatoire de l'Économie sociale et ConcertES, et plus particulièrement lors de l'élaboration de l'état des lieux annuel de l'économie sociale. Puisque les données existent et que l'Observatoire de l'Économie sociale travaille déjà à la réalisation de l'état des lieux, cette première piste d'action nous paraît hautement prioritaire et aisée à mettre en œuvre.

7.1.2 Piste d'action 1.2 : collecter des données genrées dans le cadre du reporting des ACES

Une deuxième piste d'action pourrait être de collecter de nouvelles données pour compléter les informations manquantes, notamment concernant les initiateur·rices d'organisations d'économie sociale. En effet, ce public ne fait pour l'instant l'objet que de très peu voire aucune statistique. Or, sur la base de données préliminaires,⁹⁹ on sait que la place des femmes en économie sociale est en entonnoir inversé : majoritaires parmi les salariées mais minoritaires aux postes à responsabilité et à l'initiative de leur propre entreprise d'économie sociale. Nous suggérons que les ACES collectent des données genrées sur les membres des collectifs qu'elles accompagnent. Plus concrètement, dans le cadre du reporting lié à leur financement par le Gouvernement wallon, les ACES pourraient ajouter systématiquement le nom et le genre de chaque membre des collectifs. À ce jour, les données fournies dans le cadre de ce reporting ne concernent que les collectifs dans leur ensemble, sans distinction des membres qui les composent.

Cette collecte de données genrées par les ACES pourrait être laissée à la discrétion de chaque ACES, mais ce serait risquer que cette collecte ne soit ni rigoureuse ni systématique. C'est pourquoi nous suggérons, d'une part, qu'un canevas¹⁰⁰ soit conçu – par exemple par la Direction de l'Économie sociale – et soit identique pour toutes les ACES. D'autre part, nous suggérons que cette collecte soit conditionnée au financement des ACES par le Gouvernement wallon. Conditionner la collecte au financement permettrait d'inciter plus fortement les ACES à s'emparer de la thématique du genre et à l'intégrer dans leurs processus internes. Sur ce point, la Région wallonne pourrait s'inspirer de la Région de Bruxelles-Capitale et des formulaires d'appel à projets de Bruxelles Économie et Emploi. Dans ces formulaires, il est demandé, d'une part, de décrire le public cible du projet et la manière dont les actions seront adaptées aux besoins spécifiques de ce public, et d'autre part, d'identifier si le projet prend en compte son impact sur les critères de genre.

Puisque cette deuxième piste d'action questionne fondamentalement le financement des ACES et la manière dont celui-ci est octroyé, sa mise en œuvre doit être pensée en parallèle de la réforme en cours du Décret relatif aux Agences-Conseil en économie sociale. Bien que moins aisée à mettre en œuvre, cette piste d'action n'en reste pas moins hautement prioritaire.

98 Verschuur, et al., 2017 ; DECD, 202

99 Notamment, sur la base des chiffres fournis par W.Aller et d'une étude préliminaire effectuée par l'Observatoire de l'Économie sociale. En comparaison également avec les données produites par le CSESS (2021) et l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire (2019)

100 Idéalement, ce canevas devrait dépasser la dichotomie femme/homme et permettre aux répondant·es de ne pas se positionner.

7.1.3 Piste d'action 1.3 : collecter des données genrées au travers de l'incubateur en économie sociale

En guise de troisième piste d'action, le futur incubateur en économie sociale pourrait être pensé comme partie prenante de la collecte de données genrées. Puisque cet incubateur à vocation d'être la porte d'entrée de nombreux-euses porteur-euses de projet en économie sociale, la collecte de données pourrait être étendue à d'autres intermédiaires et structures d'accompagnement que les ACES (W.Alter, les SAACE,...). L'incubateur étant toujours en phase de construction, cette piste d'action est à ce jour moins prioritaire. Par ailleurs, compte tenu du nombre d'acteur-rices de l'économie sociale que l'incubateur rassemblera, la collecte de données à ce niveau, bien que plus efficace, risque d'être plus complexe à mettre en œuvre.

7.1.4 Piste d'action 1.4 : centraliser, analyser et publier les données collectées dans un état des lieux bisannuel ou trisannuel

Enfin, il est inutile de collecter des données genrées si celles-ci ne sont jamais analysées, interprétées, publiées et mobilisées par les pouvoirs publics dans le cadre leurs stratégies politiques. En ce sens, une quatrième piste d'action devrait être la centralisation et le traitement de ces données, soit au niveau de la Direction de l'Économie sociale, soit au niveau de l'Observatoire de l'Économie sociale. Au même titre qu'un état des lieux annuel de l'économie sociale est réalisé, un état des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale pourrait être publié tous les deux ou trois ans. Un tel état des lieux permettrait d'identifier les points à améliorer, de se fixer des objectifs à atteindre et des actions à mettre en œuvre en ce sens, d'observer l'évolution et ainsi d'évaluer l'impact de la stratégie poursuivie. Sur ce point, le rapport « L'égalité femmes-hommes dans l'ESS » publié par la Commission Égalité femmes-hommes du CSESS en France pourrait être une source d'inspiration.

Par ailleurs, au-delà d'objectiver la place des femmes et des hommes dans l'économie sociale et de proposer une stratégie pour lutter contre les inégalités de genre, cet état des lieux permettrait de mettre en avant des pratiques exemplaires, tant pour les organisations d'économie sociale que pour l'ensemble de la sphère économique. Plus encore, l'égalité femmes-hommes pourrait être reprise comme un indicateur d'impact des organisations d'économie sociale.

Impliquant un travail d'analyse et de rédaction, la réalisation de cet état des lieux est plus complexe à mettre en œuvre, mais elle n'en reste pas moins hautement prioritaire. Dans le contexte socio-économique actuel, il apparaît essentiel de démontrer la capacité de l'économie sociale à porter des démarches engagées, à véritablement être un modèle d'exemplarité pour construire une économie inclusive.¹⁰¹

7.2 Recommandation 2 : intégrer le genre dans les différents aspects de la communication sectorielle de l'économie sociale

Rendues invisibles dans les chiffres de l'économie sociale et dans le discours de ses organisations, les femmes ne sont pas toujours représentées dans la communication sectorielle. Les initiatrices des collectifs rencontrés font état d'un manque de reconnaissance et de légitimité, en particulier dans des secteurs d'activité dits « masculins ». Elles soulignent l'importance de promouvoir des rôles modèles, montrant que les femmes entreprennent et occupent des postes à responsabilité en économie sociale. En guise de deuxième recommandation, nous suggérons d'intégrer le genre dans les différents aspects de la communication sectorielle de l'économie sociale. Cette recommandation fait écho à la Mesure n° 6 du Plan Genre du Gouvernement wallon, à savoir « développer une communication du Service public de Wallonie et des Unités d'Administration publique sensible au genre ». Nous formulons quatre pistes d'action pour mettre en œuvre cette deuxième recommandation.

101 Sur ce point, voir également le groupe de travail escap intitulé « Genre et Diversité dans les entreprises d'économie sociale » : <https://escap.be>

7.2.1 Piste d'action 2.1 : systématiser l'écriture inclusive dans toute la communication faite dans et sur le secteur

Une première piste pourrait être de systématiser l'écriture inclusive dans toute la communication (site internet, réseaux sociaux, magazines, formulaires...) faite dans et sur l'économie sociale. La langue joue un rôle essentiel dans la représentation que l'on se fait de la société et de sa diversité. Comme le souligne UNIA, l'écriture inclusive « garantit que chaque personne, avec sa diversité et ses différences, se sente représentée, entendue, reconnue et interpellée dans la communication ».¹⁰² Systématiser l'écriture inclusive en économie sociale, c'est donc donner aux femmes une place active et entière au sein du secteur. Sur son site, UNIA met à disposition des conseils d'écriture inclusive dont les organisations d'économie sociale pourraient s'inspirer.¹⁰³ Cette piste d'action est hautement prioritaire et aisée à mettre en œuvre.

7.2.2 Piste d'action 2.2 : co-construire une approche genre de la communication sectorielle avec des expert-es du genre

Une deuxième piste d'action serait de co-construire l'approche genre de la communication sectorielle de l'économie sociale avec des expert-es du genre. En effet, mettre en avant les femmes est une chose, le faire de manière appropriée en est une autre. Le risque est grand de renforcer inconsciemment les stéréotypes de genre, de promouvoir une vision essentialisante de la femme ou une opposition stérile de l'entrepreneuriat « féminin » et « masculin ». Par conséquent, il est nécessaire de s'interroger sur l'image de l'entrepreneuse sociale et de l'entrepreneuriat des femmes que l'on souhaite véhiculer.

Trop souvent, c'est une catégorie bien spécifique de femmes qui est mise en avant : blanches, universitaires et d'un niveau socio-économique privilégié. Il n'est pas surprenant que ce soit également la catégorie à laquelle appartiennent les initiatrices rencontrées dans le cadre de cette étude. Par ailleurs l'entrepreneuriat des femmes est parfois présenté comme essentiellement différent de celui des hommes. Un tel discours est stéréotypant car il suggère, d'une part, que l'entrepreneuriat des hommes est la norme, qu'il n'y a qu'une seule façon de « réussir son entreprise », et que les femmes ont un retard à rattraper. D'autre part, il laisse entendre que toutes les femmes ont la même manière d'entreprendre (soi-disant prudente et participative, basée sur des motivations prosociales et limitée à des projets de petite envergure).¹⁰⁴

Pourtant, il est peu probable que les entrepreneuses sociales constituent un groupe homogène. Certaines ne se reconnaîtront pas dans le modèle de la femme entrepreneuse privilégiée, ni dans celle qui entreprend dans les secteurs du care, ni même dans le portrait de l'entrepreneuriat dit « masculin ». Et il en va de même pour les hommes. Il est donc essentiel de mettre en avant des modèles d'entrepreneuriat variés ainsi qu'un panel diversifié de femmes entrepreneuses en économie sociale. Plus qu'une approche genre, c'est une approche intersectionnelle qui doit être adoptée. Diversifier l'image de l'entrepreneuriat social, c'est aussi laisser la place à d'autres formes d'entrepreneuriat, peut-être plus innovantes et à même de construire une société plus durable.

La co-construction de l'approche genre de la communication pourrait se traduire par deux actions très concrètes : (1) la rédaction d'une charte et (2) la réalisation d'un matrimoine de l'économie sociale. Les acteur-rices de l'économie sociale pourraient signer une charte les engageant à être attentif-ves à la mixité (et à la diversité au sens large) dans tous les événements et toutes les activités qu'ils organisent ainsi que dans toutes leurs publications (rapports, sites internet, vidéos, réseaux sociaux...). Cette charte pourrait être co-rédigée par plusieurs têtes de réseaux en concertation avec des organisations ayant le genre (et la diversité) au cœur de leurs actions (UNIA, IEFH, Le Monde selon les femmes, Vie Féminine, JUMP, Womenpreneur Initiative...). Sur ce point, l'initiative The Inclusive Panels Charter¹⁰⁵ pourrait être une source d'inspiration.

102 UNIA, *La communication inclusive* : <https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/outils/communication-inclusive>

103 Ibidem ; voir également Bodet, 2019

104 Hillenkamp, et al., 2014 ; Forber & Nelson, 1993

105 Inclusive Panels, *Pourquoi il est important d'avoir des panels diversifiés* : <https://inclusivepanels.be/fr>

Dans le même ordre d'idée, le secteur pourrait s'inspirer du projet français « Matrimoine de l'ESS »¹⁰⁶ et créer un patrimoine de l'économie sociale belge. L'objectif est de mettre en avant le parcours et les accomplissements en économie sociale de femmes d'hier et d'aujourd'hui, de leur donner une place dans l'histoire de l'économie sociale, d'y reconnaître leur contribution et ainsi d'inspirer chacun-e à s'engager comme salarié-e, entrepreneur-euse ou bénévole en économie sociale.

Le projet français « Matrimoine de l'ESS » prévoit également de créer des outils pédagogiques pour sensibiliser dès le plus jeune âge à l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale. Ce type d'initiative pourrait être une porte d'entrée pour intégrer le genre dans les programmes (extra-)scolaires liés à l'entrepreneuriat. En effet, il est prouvé que les stéréotypes de genre sont renforcés par l'environnement scolaire et définissent dès l'adolescence le choix de formation et de profession.¹⁰⁷ Un partenariat entre les organisations d'économie sociale développant des outils de sensibilisation et des programmes tels que « Génération Entrepreneuse »¹⁰⁸ par la Sowalfin ou des incubateurs d'étudiant-es comme le Venture Lab¹⁰⁹ pourrait être pertinent. *In fine*, ces jeunes sont les futur-es entrepreneur-euses et salari-és en économie sociale, en ce compris les futur-es conseiller-ères dans les structures d'accompagnement. Cette deuxième piste d'action est hautement prioritaire pour initier une dynamique « genre » collective au sein du secteur, mais est complexe à mettre en œuvre car elle implique de nombreuses parties prenantes et nécessite de s'accorder collectivement sur les principes de l'approche genre.

7.2.3 Piste d'action 2.3 : valoriser les secteurs du care et veiller à la mixité de tous les secteurs de l'économie sociale

Une troisième piste d'action serait de valoriser les secteurs du care dans lesquels les femmes sont majoritaires et de veiller à la mixité de tous les secteurs de l'économie sociale. D'une part, il est nécessaire de montrer que des hommes travaillent et entreprennent dans les secteurs du care, et à l'inverse que des femmes travaillent et entreprennent dans des secteurs dits « masculins », tels que les STEAM. Selon une des organisations féministes rencontrées, « peu de femmes font des études dans les STEAM et l'entrepreneuriat technologique compte moins de 8% de femmes ». À l'avenir, il est fort à parier que les femmes ne seront que consommatrices des nouvelles technologies et que ces dernières comporteront et reproduiront les stéréotypes de genre. Cette piste d'action renvoie à la Mesure n° 29 du Plan Genre du Gouvernement wallon, « renforcer la mixité des représentations dans tous les secteurs professionnels et métiers d'avenir ».

D'autre part, il appartient aux pouvoirs publics de véritablement reconnaître essentiels les secteurs du care. Ainsi que revendiqué par une approche polanyienne de l'économie sociale et des mouvements féministes, sans les activités reproductives, celles de production ne pourraient avoir lieu.¹¹⁰ À l'instar des secteurs des STEAM, les secteurs du care doivent donc être explicitement reconnus comme à haute valeur ajoutée économique et soutenus financièrement en conséquence. Au vu de la crise sanitaire du Covid-19 et de ses conséquences multidimensionnelles, cette piste d'action doit être reconnue hautement prioritaire.¹¹¹

7.2.4 Piste d'action 2.4 : inclure la lutte contre les inégalités de genre dans les principes fondamentaux de l'économie sociale

Pour finir, une quatrième piste d'action serait d'inclure la lutte contre les inégalités de genre – et plus globalement toutes formes d'inégalité – dans les principes fondamentaux de l'économie sociale. Cette piste d'action est plus ambitieuse que les précédentes, puisqu'elle implique de revoir le décret wallon relatif à l'économie sociale et les quatre

106 ESS France, Matrimoine de l'ESS : <https://www.ess-france.org/matrimoine-de-l-ess>

107 Gender Scan, 2021

108 Sowalfin, Génération entrepreneuse : <https://www.sowalfin.be/GE/>

109 Venture Lab : <http://www.venturelab.be>

110 Polanyi, 1983; Fraisse, et al., 2007; Gardin, 2006 ; Fraser, 2010 ; Nyland, 1995

111 Sur ce point, Womenpreneur Initiative propose un Plan pour une relance économique au féminin : <https://womenpreneur-initiative.com/belgium/plan-de-relance>

principes qu'il énonce. Sur ce chantier, une source d'inspiration pourrait être la déclaration sur l'égalité entre les femmes et les hommes en économie sociale adoptée par le conseil d'administration du Chantier de l'économie sociale au Québec.¹¹²

7.3 Recommandation 3 : sensibiliser et former les acteur·rices de l'accompagnement en économie sociale au genre, aux stéréotypes et aux inégalités de genre

Les stratégies de déni, de dilution, d'esquive et de cloisonnement des acteur·rices de l'économie sociale vis-à-vis du genre traduisent une méconnaissance de ce concept. Or, sans une bonne compréhension de ce qu'est le genre et de ses implications dans le parcours entrepreneurial des femmes et des hommes, les acteur·rices de l'accompagnement risquent de reproduire et renforcer des stéréotypes et de passer à côté des besoins de leur public cible (femmes ou hommes). Par conséquent, notre troisième recommandation est de sensibiliser et former ces acteur·rices à ce qu'est le genre, aux stéréotypes et inégalités de genre. Nous formulons quatre pistes d'action pour mettre en œuvre cette recommandation.

7.3.1 Piste d'action 3.1 : former les conseiller·ères de chaque ACES au genre, aux stéréotypes et inégalités de genre

De manière logique, une première piste d'action serait de commencer par former les conseiller·ères des ACES. Au travers de cette formation, les conseiller·ères devraient comprendre comment tenir compte du genre dans leurs activités d'accompagnement, comment repérer les stéréotypes et inégalités et lutter contre. Cette formation pourrait être co-construite avec des expert·es du genre et des organisations qui ont le genre au cœur de leurs actions (Le Monde selon les femmes, Vie Féminine, Womenpreneur Initiative, JUMP...). Il serait intéressant de pouvoir rendre cette formation obligatoire et continue. Toutefois, sans motivation intrinsèque de la part des conseiller·ères, les apprentissages risquent d'être sommaires.¹¹³ Puisque ce premier cycle de formation à destination des conseiller·ères doit être entièrement construit, sa mise œuvre ne sera pas aisée, mais elle reste hautement prioritaire pour démystifier le genre et son intégration dans les organisations d'économie sociale.

7.3.2 Piste d'action 3.2 : dispenser le cycle de formation dans le cadre des activités de l'incubateur afin de toucher un public élargi

Une deuxième piste d'action pourrait être d'intégrer le cycle de formation sur le genre dans le cadre des formations proposées par le futur incubateur, et ce afin de dépasser le cercle restreint des conseiller·ères en ACES et de toucher un public plus large (autres structures d'accompagnement, porteur·euses de projet,...). Il serait notamment pertinent de pouvoir dispenser ce cycle de formation aux institutions financières, tant privées que publiques, auprès desquelles les collectifs en économie sociale sollicitent un financement. La littérature et les quelques chiffres obtenus sur les financements octroyés montrent que les femmes ont moins facilement accès aux financements, obtiennent des montants moins élevés, et que la finance (solidaire) reste un domaine majoritairement masculin.¹¹⁴ Dans le cadre des formations, des outils tels que le « Gender lens investing »¹¹⁵ pourraient être proposés, afin d'inciter les institutions de financement à être attentives aux montants alloués aux femmes et aux hommes ainsi qu'aux critères à la base de leurs décisions d'investissement. De tels outils sont importants, car il ne suffit pas d'être sensibilisé pour que cela se traduise en pratiques concrètes.

¹¹² Chantier de l'économie sociale, *Femmes et économie sociale* : <https://chantier.qc.ca/dossiers/entrepreneuriat-feminin-et-es/>

¹¹³ Sur ce point, un lien pertinent peut être fait avec les formations développées dans le cadre du projet Diversity Now, voir BRUXED, UNIPSO & UDES, *Projet Diversity Now* : <https://www.diversitynow.eu>

¹¹⁴ Combes, 2017 ; Py & Barthélemy, 2019 ; European Women's Lobby, 2015 ; Provost, et al., 2021 ; chiffres communiqués par la Sowalfin et Crédal dans le cadre de cette étude

¹¹⁵ Py & Barthélemy, 2019

7.3.3 Piste d'action 3.3 : désigner « un-e référent-e genre » dans chaque ACES

Conformément à la Mesure n° 5 du Plan Genre du Gouvernement wallon, une troisième piste d'action serait de désigner un-e « référent-e genre » au sein de chaque ACES. Ce-tte référent-e genre permettrait d'assurer que la formation initiale reçue par les conseiller-ères ne soit pas ponctuelle, mais s'inscrive dans une perspective structurelle.

Le-la référent-e genre pourrait accomplir plusieurs tâches à différents niveaux. Au niveau de son ACES, le-la référent-e genre serait attentif-ve à la dimension genre dans :

- la composition des équipes,
- la politique de recrutement,
- la politique salariale,
- le cycle budgétaire (« genderbudgeting », en lien avec la Mesure n° 4 du Plan Genre du Gouvernement wallon),
- l'organisation des réunions, les temps et prises de parole (interruptions (maninterrupting), explications condescendantes (mansplaining) et monologues (manologues)),
- la répartition des projets selon le secteur d'activité visé et le genre du-de la conseiller-ère.

Au niveau des conseiller-ères, le-la référent-e genre serait chargé-e de faire le suivi de leur formation initiale en les invitant régulièrement à s'interroger sur leur position dans la société. Autrement dit, il s'agirait pour chaque conseiller-ère de dresser la carte d'identité de ses privilèges et discriminations, et ce afin de révéler les biais inconscients qu'ils peuvent avoir dans leurs activités d'accompagnement. Conscient-es de leurs biais, les conseiller-ères sont moins susceptibles de faire des présuppositions sur les personnes qu'ils rencontrent. Iels peuvent être davantage à l'écoute des besoins réels des membres des collectifs, plutôt que d'agir selon des stéréotypes (par exemple, expliquer en détails le plan financier à des femmes mais partir du principe que les hommes ont compris). Cette piste d'action fait directement écho aux initiateurs rencontrés dans le cadre de l'étude et qui regrettent de ne pas avoir été suffisamment challengés par leur conseiller.

Ce faisant, le-la référent-e genre inviterait les conseiller-ères à ne pas être uniquement dans une démarche d'accompagnement théorique et technique, mais également à avoir une compréhension « humaine » du collectif et de ses membres. Si l'objectif premier des conseiller-ères est de mener à bien le projet des collectifs, comme répété à plusieurs reprises lors des entretiens avec les ACES, alors la dynamique collective et les rapports de domination qui la sous-tendent (en ce compris les rapports de pouvoir entre les sexes) doivent être des éléments clés de l'accompagnement des conseiller-ères. Il serait intéressant d'organiser régulièrement des interventions entre les référent-es genre des six ACES, afin d'encourager les échanges d'expériences et de bonnes pratiques.

7.3.4 Piste d'action 3.4 : pour les conseiller-ères, adopter un rôle de médiateur-rices

En guise de quatrième piste d'action, nous proposons que les conseiller-ères en ACES puissent adopter un rôle de médiateur-rices dans leur accompagnement des collectifs. Ce rôle de médiateur-riche consisterait en premier lieu à inviter les membres des collectifs à s'interroger sur les stéréotypes de genre et sur leur position dans la société. À l'instar des référent-es genre vis-à-vis des conseiller-ères, les conseiller-ères pourraient inviter les membres des collectifs à dresser la carte d'identité de leurs privilèges et discriminations. Les membres pourraient ensuite échanger collectivement sur leurs forces et faiblesses respectives, ainsi que sur leurs besoins vis-à-vis du groupe. L'objectif serait d'inciter chacun-e, y compris les hommes, à identifier ses contraintes privées et familiales et à les intégrer au projet collectif. Sur ce point, il pourrait être intéressant de s'inspirer du parcours d'accompagnement en SAACE. Dans les SAACE, les accompagnateur-rices sont attentif-ves à prendre en compte l'environnement familial des porteur-euses de projet. Curieusement, les SAACE attirent un public largement féminin.¹¹⁶

¹¹⁶ Dans le cadre d'un récent projet, les 12 SAACE se sont associées aux 6 ACES pour proposer un accompagnement croisé : <https://www.starterwallonia.be/accompagnement-entrepreneurs-en-collectif/> ; statistiques femmes-hommes du public SAACE issues des rapports d'activité des différentes SAACE. Pour une analyse du parcours d'accompagnement SAACE au prisme du genre, voir Dessy, 2022.

En invitant les membres des collectifs à échanger sur leurs besoins et contraintes personnels, le parcours d'accompagnement deviendrait un espace de parole sécurisant où pourraient se développer de nouveaux rapports sociaux plus égalitaires. Mieux identifier les inégalités permettrait également aux ACES de mieux interpellier les autorités publiques, et ainsi de participer à la transformation des politiques publiques. Elles joueraient leur rôle « d'espaces publics de proximité », si distinctif des organisations d'économie sociale.¹¹⁷

D'autre part, le rôle de médiateur-rices des conseiller-ères impliquerait qu'iels soient attentif-ves aux fonctions prises par les différents membres des collectifs. Les conseiller-ères veilleraient à accompagner les femmes sur leur capacité à prendre des postes à responsabilité (administratrice, directrice) et à questionner les hommes sur leur assurance naturelle ainsi qu'à les outiller pour les aider à occuper au mieux ces postes à responsabilité. Dans le même ordre d'idée, les conseiller-ères pourraient suggérer aux collectifs accompagnés d'inscrire la parité au sein de leurs organes d'administration dans leurs statuts et d'inclure la dimension genre dans leur règlement d'ordre intérieur (lutte contre le plafond de verre, les discriminations salariales, la précarité des contrats...). Cette piste d'action répond, notamment, à la demande des collectifs qui peinent à attirer des femmes dans leurs équipes et leurs instances de gouvernance.

Mieux conscient-es de besoins et demandes des différents membres des collectifs, les conseiller-ères peuvent, si nécessaire, proposer un accompagnement différencié. En ce sens, approche intégrée, transversale du genre (« gender-mainstreaming ») et approche différenciée, spécifique ne doivent pas être opposées. C'est le profil des initiateur-rices, leurs parcours personnel et professionnel, l'état d'avancement de leur projet qui justifient des formations ou des outils spécifiques. Il est donc important de pouvoir développer à la fois des parcours mixtes et des parcours non-mixtes. Ces espaces non-mixtes n'ont pas pour objectif d'être permanents, au risque de cantonner les femmes à leurs particularités et de renforcer les stéréotypes, mais de servir de tremplins vers un retour en mixité, une fois les difficultés ponctuelles surmontées. À l'inverse, les formations destinées aux femmes et orientées soft skills (confiance en soi, négociation, gestion du temps...) doivent rester ouvertes aux hommes, afin de les encourager à s'interroger également sur ces thématiques. Dans leur globalité, les approches différenciée et intégrée doivent contribuer à « soutenir et booster l'entrepreneuriat social au féminin en Wallonie », ainsi que décrit pas la Mesure n° 43 du Plan Genre du Gouvernement wallon.

Ces deux dernières pistes d'action – référent-es genre et rôle de médiateur-rices – seront sans aucun doute plus complexes à mettre en œuvre, car elles risquent d'engendrer une charge de travail supplémentaire. C'est pourquoi nous recommandons que ces mandats soient volontaires et que leur temps et charge de travail soient précisément définis. Cela permettra d'éviter qu'ils en deviennent des « fonctions de façade ». Cette question du temps disponible devra également se poser pour les membres des collectifs, afin d'éviter d'exclure certain-es d'entre elleux. Iels n'ont pas toujours énormément de temps à consacrer à l'accompagnement et à des formations supplémentaires, en plus du développement de leur projet.

7.4 Recommandation 4 : assurer la parité qualitative dans les instances de gouvernance de l'économie sociale

Les chiffres semblent indiquer que la parité n'est pas encore atteinte dans les instances de gouvernance des organisations d'économie sociale wallonnes. Une étude préliminaire montre une proportion d'un tiers de femmes pour deux tiers d'hommes.¹¹⁸ Or, certaines études argumentent que davantage de mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes ou de l'équilibre vie privée – vie professionnelle seraient prises par les organes d'administration lorsque ceux-ci comptent des femmes parmi leurs administrateur-rices.¹¹⁹ Notre quatrième recommandation est donc d'assurer la parité, à la fois quantitative et qualitative, dans les instances de gouvernance de l'économie sociale. Nous formulons deux pistes d'action.

¹¹⁷ Eme, 2006 ; Fraisse, et al., 2007 ; Guérin, 2003

¹¹⁸ Données non-publiques issues d'une étude préliminaire réalisée par l'Observation de l'Économie sociale

¹¹⁹ Mafiková, et al., 2016 ; Torchia, et al., 2011

7.4.1 Piste d'action 4.1 : encourager la parité dans les instances de gouvernance des organisations d'économie sociale en vertu du décret wallon de 2014

Agréées et financées par la Région wallonne, les ACES sont soumises au décret de 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. En ce sens, il serait attendu qu'elles montrent l'exemple aux collectifs qu'elles accompagnent. Comment parler de parité lorsqu'on n'applique pas la règle soi-même ?

Les mesures mises en place par la Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire (CRESS) Nouvelle-Aquitaine¹²⁰ peuvent être un exemple inspirant à suivre. Pour atteindre la parité dans son conseil d'administration, la CRESS a défini des postes genrés (3 postes hommes et 3 postes femmes). Lorsqu'une personne arrive en fin de mandat, elle doit obligatoirement être remplacée par une personne du même genre. Des « co-mandats » ou « co-présidences » par des binômes femme-homme pourraient également être définis, afin de répartir les responsabilités, le temps investi et ainsi tendre à la fois vers une meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle et un pouvoir davantage collectif. Il n'appartient qu'à l'économie sociale d'être pionnière et d'expérimenter de nouveaux modèles de gouvernance.

7.4.2 Piste d'action 4.2 : s'interroger sur les conditions d'une parité qualitative

Force est de reconnaître qu'à l'heure actuelle la parité dans les instances de gouvernance s'atteint encore à l'aide de quotas. Toutefois, il faut garder à l'esprit que les quotas ne sont pas « une solution, mais une stratégie », comme le souligne une des organisations féministes. Les quotas montrent certaines limites. Tout d'abord, ils cloisonnent la question de l'égalité de genre à un seul organe, sans certitude qu'elle soit traitée à d'autres niveaux de l'organisation. Ensuite, les personnes qui occupent des postes à responsabilité via les quotas sont parfois perçues comme moins compétentes voire illégitimes. Enfin, ce n'est pas parce que les femmes ont une place dans les instances de gouvernance qu'elles prennent effectivement cette place.¹²¹

Sur ce dernier point, les organisations féministes rencontrées attirent l'attention sur la nécessité d'une parité non seulement quantitative, mais surtout qualitative. Autrement dit, il est nécessaire de s'interroger sur les conditions de la parité : quand sont organisées les réunions des conseils d'administration, comment sont choisis ces horaires ? Comment se déroulent les réunions, qui prend la parole, quand et pour dire quoi ? Se poser ces questions permettrait d'éviter les « mandats de figuration » et de s'assurer de la participation effective de tous et toutes. Un travail sur les attendus des mandats pourrait également être réalisé, par exemple en rédigeant des fiches de fonction, en identifiant les compétences et expertises recherchées, l'investissement en temps estimé. Les attentes objectivées, l'engagement de chacun-e est mieux compris et moins appréhendé. *In fine*, cela diminuerait le risque de démission en cours de mandat ou le taux d'absentéisme et attirerait des personnes qui ne se seraient peut-être pas présentées d'elles-mêmes.

7.5 Recommandation 5 : consolider les politiques qui visent à faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle

Alors que les statistiques montrent que devenir mère a toujours un impact négatif sur la carrière des femmes,¹²² la maternité peut se révéler aussi un catalyseur de l'engagement des femmes en économie sociale. Ainsi, bien qu'il est essentiel d'agir au niveau du secteur de l'économie sociale et de ses organisations pour lutter contre les inégalités de genre, il apparaît tout autant essentiel de tenir compte des dynamiques de pouvoir qui se jouent au sein de la sphère privée. Autrement dit, pour permettre aux femmes d'entreprendre et de construire un monde meilleur pour leurs enfants, il faut encourager un meilleur équilibre de la division sexuée du travail et, pour ce faire, consolider les politiques publiques facilitant la conciliation vie privée et vie professionnelle. Cette cinquième et dernière recommandation se divise en trois pistes d'action.

120 ESS France, avril 2022 : <https://www.ess-france.org/replay-webinaire-la-parite-dans-les-instances-de-gouvernance-de-structures-de-ess>

121 Nautet & Piton, 2021 ; Matfková, et al., 2016 ; Fagan, et al., 2012

122 Nautet & Piton, 2021

7.5.1 Piste d'action 5.1 : rendre davantage visibles et flexibles les mesures existantes

Premièrement, il s'agit de rendre davantage visibles et flexibles les mesures existantes, tel que le relais managérial de la Sowalfin. Nous l'avons vu, cette mesure est peu connue et peu utilisée. Or, depuis sa création, elle a eu l'occasion de se montrer pertinente, et même salvatrice, pour les entrepreneuses qui y ont eu recours. D'une part, nous suggérons de visibiliser la mesure au travers de sa dimension mentorat. Au-delà de mettre à disposition un relais pour la gestion quotidienne de l'entreprise, la mesure permet la rencontre entre deux entrepreneur-euses. Les femmes ayant bénéficié de la mesure mettent en avant l'apprentissage précieux qu'elles retirent de cette rencontre. D'autre part, nous suggérons d'assouplir les critères d'accès, afin d'éviter d'exclure les femmes à l'initiative de structures encore petites mais en développement et d'inclure les hommes. En effet, ce n'est pas parce que ceux-ci ne portent pas l'enfant qu'il ne sont pas demandeurs de s'impliquer dans la vie de leur nouveau-né. Pensons aussi aux couples (hétérosexuels ou homosexuels) qui choisissent d'adopter et seraient preneurs d'une aide ponctuelle lors des premiers mois de cette aventure.

7.5.2 Piste d'action 5.2 : renforcer les politiques publiques impliquant les pères dans le travail domestique et familial

Deuxièmement, nous encourageons la mise en place de politiques publiques impliquant davantage les pères dans le travail domestique et familial. L'augmentation du congé de paternité à 20 jours à partir de janvier 2023 est un premier pas dans cette direction.¹²³ Toutefois, autoriser ce congé ne garantit pas qu'il sera effectivement utilisé par les pères. Craignant d'envoyer un signal négatif à leur employeur, ceux-ci sont souvent incités à reprendre rapidement le travail.¹²⁴ Un travail d'information et de sensibilisation est nécessaire, tant auprès des pères que des employeurs. Par ailleurs, pour une réelle égalité de genre tant au sein du couple que sur le marché de l'emploi, le congé parental devrait être équivalent pour les mères et pour les pères, tant en termes de durée que de rémunération.

7.5.3 Piste d'action 5.3 : augmenter l'offre de services publics à destination des parents

Troisièmement, afin de réduire l'impact négatif de la maternité sur la carrière professionnelle des femmes, il est nécessaire d'augmenter l'offre de services publics à destination des parents, telles que les gardes d'enfants et les crèches. Ces services doivent être abordables et accessibles pour un couple dont les deux membres travailleraient à temps plein et pas uniquement pour les enfants en âge préscolaire.

Bien que cette recommandation et ces trois pistes d'action ne sont ni nouvelles, ni originales, ni spécifiques à l'économie sociale, elles restent hautement prioritaires et il nous apparaît important de les répéter. Sans une meilleure articulation des sphères privée et publique, l'égalité de genre restera une chimère.

¹²³ Service Public Fédéral Belge, 2022, *Congé de paternité et de co-parentalité*
¹²⁴ Nautet & Piton, 2021