



# LE GENRE, ANGLE MORT DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ?

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

Étude réalisée dans le cadre du projet  
« LES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE ET L'ENTREPRENEURIAT SOCIAL(E) »  
ELODIE DESSY · Centre d'Économie sociale – HEC Liège



# LE GENRE, ANGLE MORT DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ?

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

---

ÉTUDE RÉALISÉE DANS LE CADRE DU PROJET  
« LES FEMMES DANS L'ÉCONOMIE ET L'ENTREPRENEURIAT SOCIAL(E) »

PORTEUR DE PROJET  
**Crédal** – Agence conseil en Économie sociale  
agrée par le Gouvernement wallon

AUTRICE  
**Elodie Dessy**  
Centre d'Économie sociale – HEC Liège

SEPTEMBRE 2022



## TABLE DES MATIÈRES

|   |    |
|---|----|
| <b>Liste des abréviations</b>   | 6  |
| <b>Liste des tableaux</b>   | 6  |
| <b>1 Introduction</b>   | 7  |
| <b>2 Objectifs et méthode de l'étude</b>  | 11 |
| <b>3 Le genre : de quoi parle-t-on ?</b>  | 17 |
| 3.1 Genre, division sexuée du travail et inégalités entre les femmes et les hommes  | 17 |
| 3.2 L'approche genre, un outil pour l'égalité entre les femmes et les hommes  | 19 |
| 3.3 Le « gendermainstreaming » ou approche intégrée du genre  | 20 |
| 3.4 Le genre dans une approche intersectionnelle  | 20 |
| <b>4 Genre et économie sociale : une relation ambivalente</b>   | 23 |
| 4.1 Les organisations d'économie sociale, à rebours de leurs valeurs ?  | 24 |
| 4.2 L'économie sociale, terreau pour repenser l'organisation de la reproduction sociale   | 24 |
| <b>5 L'intégration du genre dans l'économie sociale en Région wallonne</b>  | 27 |
| 5.1 Dénis, dilution, esquivage et cloisonnement   | 27 |
| 5.1.1 Dénis : le genre, une « non-question » en économie sociale  | 28 |
| 5.1.2 Dilution : le genre, au même titre que d'autres inégalités ?  | 28 |
| 5.1.3 Esquivage : le genre, ce n'est pas notre rôle   | 29 |
| 5.1.4 Cloisonnement : le genre, une affaire de femmes   | 30 |
| 5.2 Pas de chiffres, pas d'inégalités   | 30 |
| 5.2.1 Les salarié·es de l'économie sociale en chiffres  | 31 |
| 5.2.2 Les instances de gouvernance de l'économie sociale en chiffres  | 32 |
| 5.2.3 Les initiateur·rices d'organisations d'économie sociale en chiffres   | 32 |
| <b>6 Motivations, leviers et freins des femmes et des hommes à entreprendre en économie sociale</b>                               | 35 |
| 6.1 Entreprendre pour les autres, mais aussi pour soi   | 35 |
| 6.2 Le collectif, ses difficultés et son potentiel  | 36 |
| 6.3 L'accès au financement : entre enjeux communs et la nécessité des fonds propres des collectifs féminins                       | 37 |
| 6.4 Gouvernance et gestion des ressources humaines : où sont les femmes ?   | 38 |
| 6.5 Le parcours d'accompagnement en ACES : des expériences contrastées  | 40 |
| 6.6 Être un·e entrepreneur·euse social·e légitime   | 43 |
| <b>7 Recommandations et pistes d'action pour une approche genre dans l'économie sociale en Région wallonne</b>                    | 45 |
| 7.1 Recommandation 1 : renforcer les statistiques genrées en économie sociale   | 45 |
| 7.1.1 Piste d'action 1.1 : traiter les données genrées existantes auprès de la BNB, BCE et ONSS                                   | 46 |
| 7.1.2 Piste d'action 1.2 : collecter des données genrées dans le cadre du reporting des ACES                                      | 46 |
| 7.1.3 Piste d'action 1.3 : collecter des données genrées au travers de l'incubateur en économie sociale                           | 47 |
| 7.1.4 Piste d'action 1.4 : centraliser, analyser et publier les données collectées dans un état des lieux bisannuel ou trisannuel | 47 |

## TABLE DES MATIÈRES

|              |   |    |
|--------------|---|----|
| <b>7.2</b>   | Recommandation 2 : intégrer le genre dans les différents aspects de la communication sectorielle de l'économie sociale                                  | 47 |
| <b>7.2.1</b> | Piste d'action 2.1 : systématiser l'écriture inclusive dans toute la communication faite dans et sur le secteur   | 48 |
| <b>7.2.2</b> | Piste d'action 2.2 : co-construire une approche genre de la communication sectorielle avec des expert-es du genre                                       | 48 |
| <b>7.2.3</b> | Piste d'action 2.3 : valoriser les secteurs du <i>care</i> et veiller à la mixité de tous les secteurs de l'économie sociale                            | 49 |
| <b>7.2.4</b> | Piste d'action 2.4 : inclure la lutte contre les inégalités de genre dans les principes fondamentaux de l'économie sociale                              | 49 |
| <b>7.3</b>   | Recommandation 3 : sensibiliser et former les acteur-rices de l'accompagnement en économie sociale au genre, aux stéréotypes et aux inégalités de genre | 50 |
| <b>7.3.1</b> | Piste d'action 3.1 : former les conseiller-ères de chaque ACES au genre, aux stéréotypes et inégalités de genre   | 50 |
| <b>7.3.2</b> | Piste d'action 3.2 : dispenser le cycle de formation dans le cadre des activités de l'incubateur afin de toucher un public élargi                       | 50 |
| <b>7.3.3</b> | Piste d'action 3.3 : désigner « un-e référent-e genre » dans chaque ACES  | 51 |
| <b>7.3.4</b> | Piste d'action 3.4 : pour les conseiller-ères, adopter un rôle de médiateur-rices   | 51 |
| <b>7.4</b>   | Recommandation 4 : assurer la parité qualitative dans les instances de gouvernance de l'économie sociale  | 52 |
| <b>7.4.1</b> | 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      | 53 |
| <b>7.4.2</b> | Piste d'action 4.2 : s'interroger sur les conditions d'une parité qualitative   | 53 |
| <b>7.5</b>   | Recommandation 5 : consolider les politiques qui visent à faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle                                   | 53 |
| <b>7.5.1</b> | Piste d'action 5.1 : rendre davantage visibles et flexibles les mesures existantes  | 54 |
| <b>7.5.2</b> | Piste d'action 5.2 : renforcer les politiques publiques impliquant les pères dans le travail domestique et familial                                     | 54 |
| <b>7.5.3</b> | Piste d'action 5.3 : augmenter l'offre de services publics à destination des parents  | 54 |
| <b>8</b>     | <b>Conclusion</b>   | 57 |
| <b>9</b>     | <b>Références</b>   | 58 |

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

**ACES** Agence conseil en Économie sociale  
**BCE** Banque-Carrefour des Entreprises  
**BNB** Banque nationale de Belgique  
**(CN-)CRESS** (Conseil national et) Chambres régionales de l'Économie sociale et solidaire (en France)  
**CSESS** Conseil supérieur de l'Économie sociale et solidaire (en France)  
**ES(S)** Économie sociale (et solidaire)  
**IEFH** Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
**IWEPS** Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique  
**OCDE / OECD** Organisation de coopération et de développement économiques / Organisation for Economic Co-operation and Development  
**ONSS** Office national de la sécurité sociale  
**SAACE** Structure d'Accompagnement à l'Auto-Création d'Emploi  
**SPF** Service Public Fédéral (Belge)  
**SPW** Service Public Wallonie  
**Statbel** Office belge de statistique  
**STEAM** Science, Technology, Engineering, Arts & Architecture, and Mathematics Education  
**UNIA** Institution publique indépendante qui lutte contre les discriminations et défend l'égalité des chances en Belgique

## LISTE DES TABLEAUX

|  |    |
|--|----|
| <b>Tableau 1</b> Récapitulatif des structures intermédiaires à l'entrepreneuriat en économie sociale et des organisations féministes / expertes du genre rencontrées | 12 |
| <b>Tableau 2</b> Récapitulatif des collectifs rencontrés   | 15 |
| <b>Tableau 3</b> Composition des équipes des collectifs rencontrés   | 38 |
| <b>Tableau 4</b> Composition des organes d'administration des collectifs rencontrés  | 40 |
| <b>Tableau 5</b> Synthèse des recommandations et pistes d'action pour une approche genre dans l'économie sociale en Région wallonne                                  | 55 |

# 1

## INTRODUCTION

---

Pensez-vous que les organisations  
d'économie sociale  
ont un rôle à jouer  
face aux inégalités de genre ?

**J'en suis réellement convaincu,  
mais j'ai l'impression que ce rôle  
est sous-évalué.**

---

Ce n'est un secret pour personne, le marché de l'emploi est loin d'être égalitaire. Et la Belgique n'échappe pas à ce constat : le taux d'emploi est de 66% chez les femmes contre 74% chez les hommes<sup>1</sup> ; elles sont 42% à travailler à temps partiel contre 11% des hommes<sup>2</sup> ; il y a seulement 33% de femmes<sup>3</sup> parmi les 8% de la population belge à des postes de manager ; elles gagnent 9,2%, de moins que les hommes après correction pour la durée de travail, et 23,1% sans correction pour la durée de travail<sup>4</sup> ; et elles ne représentent qu'un tiers des travailleur-euses indépendant-es.<sup>5</sup> Face à ces inégalités, 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.<sup>6</sup>

Toutefois, à y regarder de plus près, on peut se demander si l'économie sociale n'œuvrerait pas à rebours de ses valeurs. Elle n'échappe pas à la ségrégation horizontale et verticale du marché de l'emploi. Comme dans l'économie classique, privée hors économie sociale, les femmes sont majoritairement employées dans les secteurs du *care*. Compte tenu, d'une part, de leur proximité avec la sphère privée et les activités de reproduction qui la caractérisent, et d'autre part, de l'importance accordée aux activités de production et à l'échange marchand par la conception orthodoxe et dominante de l'économie, ces secteurs sont largement dévalorisés. Les emplois y sont précaires et le niveau de rémunération faible. Plutôt que lieux d'émancipation féminine, les organisations d'économie sociale seraient alors, selon certain-es auteur-rices, des « ghettos féminins d'emplois ».<sup>7</sup>

Par ailleurs, des projets de recherche-action et analyses menées récemment par le secteur montrent que, au-delà des secteurs du *care*, la répartition des tâches dans les instances de gouvernance et les collectifs reste marquée par la division sexuée du travail, les rapports de domination et les inégalités.<sup>8</sup> Comme l'explique La Manufacture coopérative, « peuvent ainsi coexister des innovations organisationnelles, mobilisant intelligence collective et gouvernance partagée, et une assignation parfaitement genrée des tâches ».<sup>9</sup>

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. Or, cette relation reste jusqu'à présent sous-documentée. Bien que les théories féministes et l'économie sociale aient en commun de dénoncer le paradigme orthodoxe de l'économie capitaliste et productiviste, les études croisant ces deux littératures sont peu nombreuses. Alors que les théories féministes se limitent à définir l'économie sociale comme n'étant « ni État ni marché »,<sup>10</sup> les acteur-rices et chercheur-euses de l'économie sociale se contentent d'affirmer que « les différences entre les sexes doivent être prises en compte et que l'égalité de genre est un objectif de l'économie solidaire ».<sup>11</sup>

Par ailleurs, les données statistiques genrées manquent pour objectiver la place des femmes et des hommes dans l'économie sociale. Outre la proportion de femmes et d'hommes parmi les salarié-es et leur répartition selon les formes juridiques et les secteurs d'activité, il s'avère difficile de savoir combien de femmes occupent des postes à responsabilité et combien sont initiatrices de leur propre organisation d'économie sociale.<sup>12</sup> Ce faisant, les rapports de pouvoir entre les sexes se jouant au sein de l'économie sociale sont occultés. Comment revendiquer alors le caractère inclusif et émancipateur de l'économie sociale ?

1 Selon StatBel, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>

2 Selon StatBel, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel>

3 Nautet & Piton, 2021

4 IEFH, 2021

5 Selon le SPF Économie, <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/entrepreneuriat-feminin/profil-des-independantes>

6 OECD, septembre 2021

7 Lamoureux, 1998 ; Guérin, 2017 ; Hersent & Laville, 2017

8 Bodet, 2019 ; Garbarczyk, 2019

9 Bodet, 2019

10 Saussey & Degavre, 2015 ; Nyland, 1995

11 Hillenkamp, et al., 2014

12 L'Observatoire de l'Économie sociale, juillet 2022 ; CSESS, 2021 ; Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, mars 2019

Ni lieu d'émancipation, ni ghetto. Le genre serait-il l'angle mort de l'économie sociale ? Dans le contexte socio-économique actuel, traversé par les crises multiples, cette indifférence entre genre et économie sociale atteint ses limites. Si les organisations d'économie sociale veulent pouvoir ne fut-ce que se montrer à la hauteur de leur valeur, et plus encore s'affirmer comme lieux d'expérimentation et modèles précurseurs pour une transformation sociale et une économie véritablement inclusive, elles ne peuvent se soustraire à une analyse au prisme du genre. Comme l'exprime l'une des structures d'accompagnement en économie sociale interviewées dans le cadre de cette étude : « *Si nous ne sommes pas un peu pionniers en matière de genre, ça va être repris par Danone, et ça va être du gender-washing.* »

Il s'agit ici de dépasser les débats court-termistes selon lesquels mixité et diversité augmenteraient la performance d'une entreprise,<sup>13</sup> mais davantage de transformer le design même de ces entreprises et du système économique dans sa globalité pour développer les conditions d'un autre modèle de société. Comment relever les défis posés par la transition sociale et climatique lorsque seule la moitié de la population est valorisée dans les secteurs dits « à haut potentiel économique », alors que le travail du *care*, pourtant essentiel, de l'autre moitié est dévalorisé ?

Dans ce contexte, la présente étude souhaite contribuer à positionner le genre au cœur de l'économie sociale et vise à apporter un éclairage supplémentaire au travers d'une analyse de l'économie sociale en Région wallonne. Plus particulièrement, l'étude s'intéresse aux structures d'accompagnement en économie sociale et aux initiateur·rices des collectifs accompagnés par ces structures. Au travers d'une méthode de recherche qualitative, nous montrons comment le genre est évacué tant des discours des conseiller·ères des structures d'accompagnement que des statistiques produites par le secteur. D'autre part, nous révélons les motivations, leviers et freins des femmes et des hommes à entreprendre en économie sociale. Si les conseiller·ères n'intègrent pas le genre à leur métier d'accompagnement, il n'empêche que les initiateur·rices des collectifs accompagnés sont bel et bien confronté·es aux rapports de pouvoir, aux stéréotypes et inégalités de genre.

Synthétisant les résultats de l'étude, ce rapport se veut être un premier outil pédagogique pour promouvoir le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'économie sociale. Ainsi, deux sections sont respectivement consacrées à la définition du concept sociologique de genre et aux mécanismes spécifiques à l'économie sociale et leur potentiel pour lutter contre les inégalités de genre. Nous terminons ce rapport par une série de recommandations et de pistes d'action pour une approche genre dans l'économie sociale en Région wallonne.

---

13 McKinsey, 2007



# 2

## OBJECTIFS ET MÉTHODE DE L'ÉTUDE

---

**La présente étude poursuit trois objectifs spécifiques :**

- réaliser un état des lieux de l'intégration du genre dans l'économie sociale en Région wallonne ;
- identifier ce qui motive, ce qui freine et ce qui aide les femmes et les hommes lorsqu'ils entreprennent en économie sociale ;
- formuler des recommandations et pistes d'action pour accompagner les intermédiaires à l'entrepreneuriat en économie sociale à monter en compétences sur la thématique du genre.

Pour ce faire, de février à août 2022, nous menons une recherche qualitative structurée en trois phases. Se déroulant tout au long du processus de recherche, la première phase consiste en une revue de la littérature grise et scientifique croisant les études de genre et l'économie sociale. S'étalant entre mars et juin, la deuxième phase est consacrée à des entretiens avec différents types de structures intermédiaires à l'entrepreneuriat social :

- les six agences conseil en économie sociale agréées en Région wallonne (ACES) : en tant que structure d'accompagnement, les ACES sont des lieux privilégiés de sensibilisation et de formation des porteur-euses de projet en économie sociale ;
- des organismes octroyant du financement à des organisations d'économie sociale : W.Alter, Sowalfin (désormais Wallonie Entreprendre, pôle création et mesure relais managérial) ;
- des structures d'accompagnement et de soutien (autres que les ACES) : Financité et CoopCity ;
- la plateforme de concertation des organisations représentatives de l'économie sociale en Belgique francophone (ConcertES) et son portail statistique de l'économie sociale francophone de Belgique (L'Observatoire de l'Économie sociale).

Ces entretiens ont permis de contextualiser la question du genre en économie sociale en Région wallonne et ainsi de répondre au premier objectif de l'étude.

## LE GENRE, ANGLE MORT DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ?

Durant cette deuxième phase, des entretiens ont également été menés avec des organisations féministes, de soutien aux entrepreneuses et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi et dans l'entrepreneuriat (Vie Féminine, Le Monde selon les femmes, JUMP, Womenpreneur Initiative), un centre de recherche dont une des thématiques d'expertise est le *care* (CIRTES/UCLouvain) et un réseau de femmes entrepreneuses (Les Audacieuses). En lien avec le troisième objectif de l'étude, la rencontre avec ces organisations et réseaux a mis en évidence des bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le tableau ci-dessous synthétise les 21 entretiens menés durant cette deuxième phase de l'étude.

| Nom de l'organisation            | Site Internet   | Date de l'entretien |    |
|----------------------------------|---|---------------------|----|
| <b>Credal</b>                    | <a href="https://www.credal.be">https://www.credal.be</a>                                     | 02.02.2022          | 1  |
|                                  |   | 30.03.2022          | 2  |
|                                  |   | 17.05.2022          | 3  |
|                                  |   | 02.05.2022          | 4  |
| <b>Step Entreprendre</b>         | <a href="https://www.stepentreprendre.be">https://www.stepentreprendre.be</a>                 | 14.03.2022          | 5  |
| <b>Syneco</b>                    | <a href="https://syneco.be">https://syneco.be</a>   | 17.03.2022          | 6  |
| <b>Propage-s</b>                 | <a href="https://www.propage-s.be">https://www.propage-s.be</a>                               | 25.03.2022          | 7  |
| <b>Febecoop</b>                  | <a href="https://febecoop.be">https://febecoop.be</a>   | 29.03.2022          | 8  |
| <b>SAW-B</b>                     | <a href="https://saw-b.be">https://saw-b.be</a>   | 30.03.2022          | 9  |
| <b>W.Alter</b>                   | <a href="https://www.w-alter.be">https://www.w-alter.be</a>                                   | 22.03.2022          | 10 |
| <b>Sowalfin</b>                  | <a href="https://www.sowalfin.be">https://www.sowalfin.be</a>                                 | 19.04.2022          | 11 |
|                                  |   | 02.05.2022          | 12 |
| <b>CoopCity</b>                  | <a href="https://coopcity.be">https://coopcity.be</a>   | 22.04.2022          | 13 |
| <b>Financité</b>                 | <a href="https://www.financite.be">https://www.financite.be</a>                               | 13.06.2022          | 14 |
| <b>ConcertES</b>                 | <a href="https://concertes.be">https://concertes.be</a>                                       | 29.06.2022          | 15 |
| <b>CIRTES / UCL</b>              | <a href="https://uclouvain.be/fr/chercher/cirtes">https://uclouvain.be/fr/chercher/cirtes</a> | 07.03.2022          | 16 |
| <b>JUMP</b>                      | <a href="http://jump.eu.com">http://jump.eu.com</a>   | 18.03.2022          | 17 |
| <b>Womenpreneur Initiative</b>   | <a href="https://womenpreneur-initiative.com">https://womenpreneur-initiative.com</a>         | 19.04.2022          | 18 |
| <b>Les Audacieuses</b>           | <a href="https://www.lesaudacieuses.be">https://www.lesaudacieuses.be</a>                     | 28.04.2022          | 19 |
| <b>Vie Féminine</b>              | <a href="https://www.viefeminine.be">https://www.viefeminine.be</a>                           | 17.05.2022          | 20 |
| <b>Le Monde selon les femmes</b> | <a href="https://www.mondefemmes.org">https://www.mondefemmes.org</a>                         | 23.05.2022          | 21 |

**Tableau 1 :** Récapitulatif des structures intermédiaires à l'entrepreneuriat en économie sociale et des organisations féministes / expertes du genre rencontrées

Entre mai et juillet, la troisième phase de l'étude est consacrée à des entretiens avec des femmes et des hommes à l'initiative d'une organisation d'économie sociale. Le processus de sélection de ces organisations s'est déroulé en plusieurs étapes. Tout d'abord, il a été demandé à chaque ACES de fournir la liste des collectifs de porteur-euses de projet qu'elles avaient accompagné-es ces trois dernières années. Sur les six ACES, quatre d'entre elles ont accepté de fournir cette liste, une ACES n'a pu nous fournir qu'une liste partielle et une ACES n'a pas pu nous fournir de liste. Pour chaque organisation mentionnée dans ces listes, les initiateur-rices ont été identifié-es grâce aux statuts légaux disponibles sur le site du Moniteur belge. Les organisations fondées par d'autres personnes morales ont été exclues. Parmi les organisations restantes, 22 ont été sélectionnées et contactées<sup>14</sup> afin de constituer un panel d'organisations comparables selon le genre de leurs initiateur-rices : des collectifs fondés exclusivement par des hommes, exclusivement par des femmes et mixtes.

Sur ces 22 organisations, 9 ont répondu positivement à notre demande d'entretien. Il s'agit majoritairement de coopératives (7 organisations sur 9) et d'organisations actives dans le secteur alimentaire (7 organisations sur 9). Elles ont été créées entre 2015 et 2020. Chaque organisation a été accompagnée par au moins une ACES depuis sa création. Deux des organisations les plus anciennes (Rayon9 et La Brasserie Coopérative Liégeoise) ont bénéficié de plusieurs accompagnements par des ACES différentes depuis leur création. Au total, sur les six ACES agréées en Région wallonne, cinq sont représentées.

Du point de vue du genre, les organisations se répartissent comme suit : quatre ont été créées par un collectif mixte, quatre par un collectif essentiellement féminin et une par un collectif exclusivement masculin. Concernant les collectifs essentiellement féminins, lorsqu'un ou plusieurs hommes sont présents parmi les initiateur-rices, c'est pour satisfaire à des obligations purement administratives. Le projet émane de l'initiative des femmes concernées, les hommes n'y prennent pas part activement.

Ces 9 organisations et leur processus de sélection permettent déjà de formuler des premiers constats sur l'intégration du genre dans l'économie sociale en Région wallonne. Premièrement, concernant la présence d'un seul collectif exclusivement masculin, il est à noter que plusieurs organisations fondées par des hommes ont été contactées mais seul Rayon9 a montré un intérêt pour l'étude et répondu positivement à la demande d'entretien. Ce faible taux de réponses laisse penser que les hommes ne se sentent pas concernés par les questions sur le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes en économie sociale ou pas crédibles ou pas légitimes pour répondre à ces questions.<sup>15</sup>

Deuxièmement, pour la plupart des organisations, une seule personne du collectif était présente lors de l'entretien. Afin d'avoir une meilleure compréhension des dynamiques collectives et des relations entre femmes et hommes lors de la création et du développement des organisations, il aurait été intéressant de pouvoir rencontrer l'ensemble des initiateur-rices. Il est à noter que les entretiens menés à plusieurs sont à chaque fois ceux des collectifs essentiellement féminins où les femmes se sont présentées par deux. La littérature peut offrir plusieurs explications à cette envie des femmes de mener l'entretien à plusieurs. Certain-es auteur-rices évoquent un manque de confiance en soi des femmes entrepreneuses. D'autres mentionnent que les femmes gèrent leur entreprise de manière plus collective.<sup>16</sup> Face à ce constat et ses explications possibles, il est néanmoins essentiel d'observer une certaine prudence, au risque de répéter et renforcer des stéréotypes. À travers les expressions utilisées, chercheur-euses mais aussi acteur-rices de l'économie sociale montrent leur (absence) d'engagement sur la thématique du genre.<sup>17</sup>

14 Liste complète disponible sur demande

15 Bodet, 2019

16 Cabrera, & Mauricio, 2017 ; Saussey & Degavre, 2015

17 Bodet, 2019



## OBJECTIFS ET MÉTHODE DE L'ÉTUDE

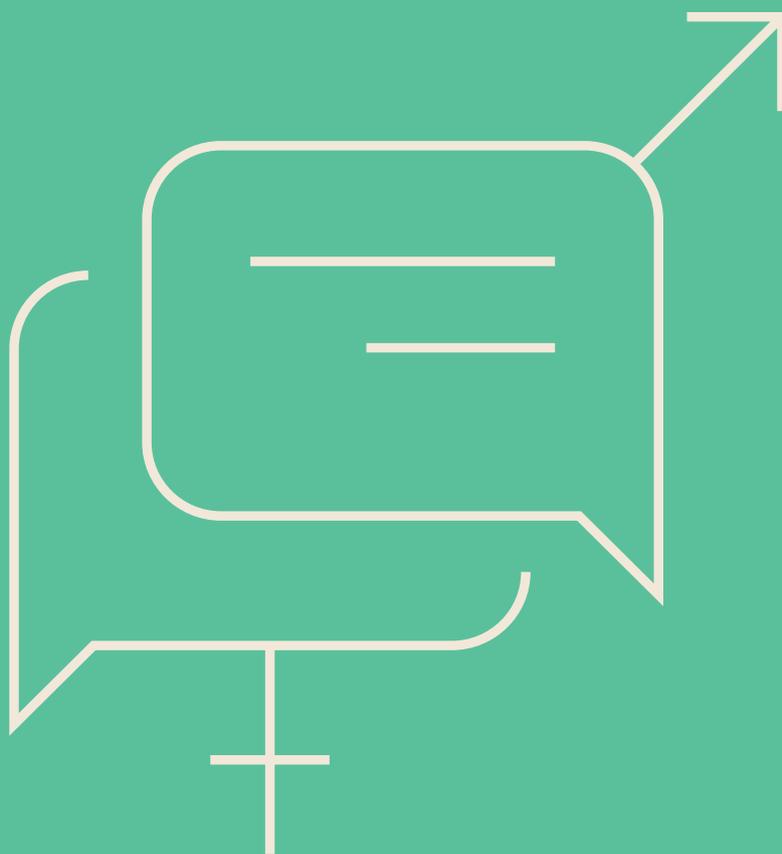
Troisièmement, dans l'ensemble, les initiateur-rices constituent un groupe relativement homogène : blancs-ches, appartenant à la classe moyenne et au niveau d'éducation relativement élevé. D'une part, ces caractéristiques informent sur le profil des personnes qui sont aujourd'hui en capacité d'entreprendre en économie sociale et de se faire accompagner par une ACES. D'autre part, le profil de ces personnes orientent indéniablement les résultats de cette étude. Si le groupe d'initiateur-rices avait été davantage hétérogène, les motivations, leviers et freins à l'entrepreneuriat en économie sociale, identifiés et présentés ci-après, auraient peut-être été différents.

Le tableau ci-après présente les organisations rencontrées.

| Nom                                       | Statut | Création | Fondateur-rices | ACES                           | Description   | Entretien           |
|---|--------|----------|-----------------|--------------------------------|---|---------------------|
| <b>Oufticoop</b>                          | SC     | 2019     | 9 F + 10 H      | Step entreprendre              | Supermarché collaboratif et participatif  | 25.05.2022 avec 1 F |
| <b>La Coccinelle</b>                      | SRL    | 2019     | 2 F + [2 H]     | Step Entreprendre              | Épicerie en vrac, qui favorise le circuit court   | 30.05.2022 avec 1 F |
| <b>Radis &amp; Cie</b>                    | SC     | 2020     | 3 F             | Crédal                         | Épicerie en vrac, qui favorise le circuit court   | 15.06.2022 avec 2 F |
| <b>La Mauvaise Herbe</b>                  | SC     | 2020     | 2 F + [1 H]     | Crédal                         | Épicerie qui favorise le circuit court, maraichage bio et formation en permaculture   | 16.06.2022 avec 2 F |
| <b>Histoire d'un grain</b>                | SC     | 2018     | 2 F + 4 H       | Step Entreprendre              | Relocalisation de la filière céréale panifiable, production et transformation de céréales panifiables   | 27.06.2022 avec 1 H |
| <b>La Cabane des petits curieux</b>       | ASBL   | 2018     | 3 F             | Crédal                         | Éveil sensoriel et sensibilisation aux matériaux de la nature auprès d'un public d'enfants  | 29.06.2022 avec 2 F |
| <b>Cycle en Terre</b>                     | SC     | 2016     | 1 F + 2 H       | SAW-B                          | Production et vente de semences biologiques, locales et libres  | 04.07.2022 avec 1 F |
| <b>Rayon9</b>                             | SC     | 2015     | 3 H             | Febecoop (+ SAW-B + Propage-s) | Transport de biens et marchandises en vélo-cargo  | 04.07.2022 avec 1 H |
| <b>La Brasserie Coopérative Liégeoise</b> | SC     | 2015     | 2 F + 7 H       | Febecoop (+ Step Entreprendre) | Production de bières artisanales à partir de matières premières issues d'une agriculture de qualité, respectueuse de l'environnement et des personnes | 05.07.2022 avec 1 H |

F = Femme / H = Homme / SC = société coopérative / SRL = société à responsabilité limitée / ASBL = association sans but lucratif

**Tableau 2 :** Récapitulatif des collectifs rencontrés



# 3

## LE GENRE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

---

Considérer l'intégration du genre en économie sociale ainsi que les motivations, leviers et freins que les femmes et les hommes rencontrent lorsqu'ils entreprennent en économie sociale ne peut se faire sans une compréhension du concept sociologique de genre.

### 3.1 Genre, division sexuée du travail et inégalités entre les femmes et les hommes

Le genre – masculin ou féminin – désigne l'ensemble des caractéristiques, compétences, comportements et normes attribués à chaque individu selon qu'il soit identifié à la naissance de sexe féminin ou masculin. Socialement construites, ces caractéristiques évoluent selon les époques et les contextes et différencient les individus en les enfermant dans des stéréotypes de genre. Les hommes seraient ambitieux, rationnels, enclins à prendre des risques. Les femmes seraient prudentes, plus à l'écoute, plus sensibles, plus disposées à prendre soin des autres. Dépendamment de ces caractéristiques, des responsabilités et obligations distinctes sont attendues des femmes et des hommes qui reçoivent par conséquent une éducation, familiale et scolaire, différenciée.<sup>18</sup>

À ce premier niveau de définition dit constructiviste s'ajoute un deuxième niveau dit relationnel : le genre exprime les rapports sociaux de sexe. Les responsabilités et obligations attendues de chacun·e régissent les relations entre les femmes et les hommes. Des rôles différents leur sont assignés dans la société : aux hommes la sphère publique et les activités productives, comprises comme créatrices de valeur marchande, et aux femmes la sphère privée et le travail reproductif, relevant de la cohésion sociale, du soin et du service à autrui, également connu sous le terme de *care*. Cette attribution de la charge du *care* aux femmes est désignée par « l'injonction au soin ».<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Désert, 2014 ; Magne, 2018 ; Ahl, 2006

<sup>19</sup> Degavre & Nyssens, 2008 ; Barrelet, 2016 ; Nautet & Piton, 2021

Si aujourd'hui les femmes constituent une large part de la population active sur le marché de l'emploi, il n'empêche que l'injonction au soin et les stéréotypes de genre dont elle relève induisent une division sexuée du travail. Engendrant une ségrégation verticale et horizontale du marché de l'emploi, cette division sexuée du travail constitue le nœud des inégalités entre les femmes et les hommes. Au-delà des rapports sociaux de sexe, le concept de genre met en lumière les rapports de pouvoir entre les sexes.<sup>20</sup>

D'une part, alors que selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), tant les jeunes pères que les jeunes mères déclarent éprouver des difficultés à concilier vie professionnelle et familiale, les femmes (46%) adaptent davantage leur temps et organisation de travail que les hommes (22%). Dans le même ordre d'idée, une récente étude de la Banque nationale de Belgique<sup>21</sup> démontre que lorsqu'elles deviennent mères les femmes choisissent de soit quitter le marché du travail (pour les femmes faiblement diplômées), soit réduire leur temps de travail (pour les femmes hautement diplômées). En Belgique, 42% des femmes travaillent à temps partiel contre 11% des hommes.<sup>22</sup>

Puisque le travailleur ou l'entrepreneur idéal reste celui qui peut se consacrer entièrement à une carrière professionnelle et éviter toute interruption liée à sa vie privée, les femmes et leur plus grand recours au temps partiel voient leur carrière limitée.<sup>23</sup> Les postes à responsabilités étant perçus comme incompatibles avec une vie de famille, les femmes se heurtent au plafond de verre. À contrario, les hommes bénéficient davantage d'opportunités d'accéder aux postes hiérarchiquement supérieurs et de jouir d'un certain pouvoir dans leur travail (rémunération supérieure, meilleures conditions de travail, flexibilité de leurs horaires, influence sur les processus de prise de décisions, contrôle des ressources humaines et financières). Les stéréotypes de genre engendrent une ségrégation verticale des structures hiérarchiques des lieux de travail.<sup>24</sup>

D'autre part, les femmes sont surreprésentées dans les secteurs du *care* et dans les formations supérieures dites « sociales ». En 2021, les femmes occupent plus des trois-quarts (78%) des emplois dans les secteurs de « la santé humaine et de l'action sociale » en Belgique.<sup>25</sup> À l'Université de Liège, elles représentent 81% des étudiant-es inscrit-es en Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation.<sup>26</sup> À l'inverse, les hommes occupent presque trois-quarts (73%) des emplois dans les secteurs de « l'information et de la communication »,<sup>27</sup> qui reprennent notamment les professions hautement valorisées et rémunérées des STEAM. À l'Université de Liège, la faculté des Sciences appliquées compte 74% d'étudiants pour 26% d'étudiantes.<sup>28</sup>

Contrairement à ce qui est parfois avancé dans la littérature sur les motivations soi-disant « prosociales » des femmes,<sup>29</sup> leurs choix quant au domaine d'études pour leur formation supérieure et aux secteurs d'activité dans lesquels elles cherchent un emploi ne relèvent pas de préférences individuelles. Argumenter que les femmes privilégient les « objectifs sociaux par rapport aux objectifs économiques »,<sup>30</sup> qu'elles ont une plus grande « sensibilité face aux besoins sociaux »<sup>31</sup> ou ont davantage la motivation de « répondre à un besoin non satisfait de la communauté »<sup>32</sup> serait ignorer les stéréotypes de genre. Ceux-ci créent une ségrégation horizontale du marché de l'emploi.<sup>33</sup>

Puisque la conception orthodoxe et dominante de l'économie se centre sur la production et l'échange marchand, seules les activités productives, et donc « masculines », sont valorisées. Ce faisant, les activités reproductives, et donc « féminines »,

20 Guérin, 2003 ; Désert, 2014 ; Maříková, 2016 ; Hillenkamp, et al., 2019

21 Nautet & Piton, 2021

22 Selon StatBel : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel>

23 Ahl, 2006

24 Acker, 1990 ; Maříková, et al., 2016 ; Désert, 2014 ; Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, mars 2019 ;

25 Selon StatBel : <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

26 Université de Liège : [https://www.uliege.be/cms/c\\_11196147/fr/les-femmes-et-les-hommes-a-l-uliege](https://www.uliege.be/cms/c_11196147/fr/les-femmes-et-les-hommes-a-l-uliege)

27 Selon StatBel : <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

28 Université de Liège : [https://www.uliege.be/cms/c\\_11196147/fr/les-femmes-et-les-hommes-a-l-uliege](https://www.uliege.be/cms/c_11196147/fr/les-femmes-et-les-hommes-a-l-uliege)

29 Py & Barthélemy, 2019 ; Saussey & Degavre, 2015

30 Maříková, et al., 2016

31 Ibidem

32 European Women's Lobby, 2015

33 Désert, 2014

sont largement occultées et associées au non-marchand voire au non-monnaire. Les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice des activités de reproduction sont considérés comme «innés», acquis au sein de la sphère privée et liés à la nature féminine. L'invisibilisation dans la pensée économique de ces activités et des qualifications qu'elles requièrent a pour conséquence de banaliser et dévaloriser le travail accompli par les femmes, les emplois qu'elles occupent dans les secteurs du *care*, voire ces secteurs tout entier. Dévalorisés, ces secteurs sont synonymes de précarité de l'emploi et de faible niveau de rémunération. Ségrégations verticale et horizontale se renforcent mutuellement.<sup>34</sup>

Alors qu'en 2021, en Belgique, davantage de femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur (56% de femmes âgées de 30 à 34 ans, contre 43% d'hommes)<sup>35</sup>, elles sont moins nombreuses sur le marché de l'emploi (taux d'emploi de 66% chez les femmes contre 74% chez les hommes)<sup>36</sup> et dans les postes à responsabilités (parmi les 8% de la population belge à des postes de manager, on compte 33% de femmes)<sup>37</sup>. Selon le dernier rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes, «une femme gagne en moyenne 9,2% de moins qu'un homme, après correction pour la durée de travail», et 23,1% sans correction pour la durée de travail.<sup>38</sup> En Belgique et en Wallonie, les femmes représentent environ 1/3 des travailleur-euses indépendant-es.<sup>39</sup>

*In fine*, Saussey et Degavre<sup>40</sup> argumentent que «la position inconfortable des femmes sur le marché du travail conditionne considérablement le fait que ce soient les femmes qui s'occupent des personnes dépendantes» plutôt que les hommes, en meilleure posture. Les stéréotypes de genre s'en trouvent renforcés, c'est le serpent qui se mord la queue.

### 3.2 L'approche genre, un outil pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Concevoir le genre en termes de rapports de pouvoir, et non simplement en termes de caractéristiques socialement construites et de rapports sociaux, permet d'éviter de verser dans un discours essentialisant, de promouvoir un sexisme bienveillant et de réduire le «genre» à un synonyme de «femmes». L'approche genre ne consiste nullement à séparer femmes et hommes ou à revendiquer la supériorité de l'un-e sur l'autre.

Au contraire, l'approche genre doit être conçue comme un outil visant l'égalité entre les femmes et les hommes, au sens où «tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes».<sup>41</sup> Autrement dit, l'égalité entre les femmes et les hommes ne s'apparente en rien à leur complémentarité parce qu'ils disposeraient de capacités spécifiques à chaque sexe, comme cela a pu être revendiqué par le courant du féminisme essentialiste. Au même titre, l'égalité n'est pas non plus la valorisation à outrance de caractéristiques dites féminines (tel qu'un leadership plus participatif ou un management davantage relationnel) et qu'il serait nécessaire de protéger, puisque cela équivaldrait à du sexisme bienveillant, reviendrait à renforcer les stéréotypes de genre et à maintenir les inégalités.

Enfin, l'égalité ne revient pas non plus à traiter de manière complètement indifférenciée les femmes et les hommes sous prétexte qu'ils accèdent aux mêmes droits, opportunités et ressources. Il ne peut y avoir d'égalité de genre sans équité de genre. Quand bien même les textes légaux confèrent les mêmes droits à chacun-e, il est parfois nécessaire d'opérer un traitement différencié entre les individus afin de corriger les discriminations dont iels sont victimes et ainsi véritablement atteindre l'égalité. Par ailleurs, réserver ce traitement différencié uniquement aux femmes serait vain, puisque cela exclurait de la lutte pour l'égalité les hommes qui ne s'identifieraient pas à une masculinité stéréotypée.<sup>42</sup>

34 Hersent & Laville, 2017 ; Degavre & Saussey, 2017 ; Guérin, 2017

35 Selon l'IWEPS, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/30-34-ans-diplomes-de-l-enseignement-superieur/>

36 Selon StatBel, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>

37 Nautet & Piton, 2021

38 IEFH, 2021

39 Selon l'IWEPS, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/emploi-independant-non-compris-aidants/> et selon le SPF Economie, <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/entrepreneuriat-feminin/profil-des-independantes>

40 Saussey & Degavre, 2015

41 Désert, 2014

42 Barrelet, 2016

Comme le résume une des organisations féministes interviewées : «*Faire du genre, ce n'est pas soutenir les femmes entrepreneuses. On peut tout à fait avoir une approche genre en accompagnant des groupes mixtes. Ça n'a rien à voir avec le fait d'accompagner un groupe de femmes. On peut accompagner un groupe de femmes et être tout à fait néfaste en matière de genre, parce qu'on va reproduire des choses sans le savoir, sans en être conscient*».

### 3.3 Le «gendermainstreaming» ou approche intégrée du genre

La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes a depuis longtemps dépassé les combats féministes. Approuvé lors de la «Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes» organisée à Pékin en 1995, le concept de «gendermainstreaming» ou approche intégrée du genre est aujourd'hui au cœur de tous les agendas politiques, internationaux européens et belges. Derrière ce concept, il s'agit d'inviter les gouvernements à prendre en compte les inégalités entre les femmes et les hommes dans tous leurs programmes et décisions politiques, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Au niveau européen, le «gendermainstreaming» est traduit dans le traité d'Amsterdam en 1997, obligeant les États membres de l'Union Européenne à adopter une politique d'égalité en matière d'emploi, de rémunération, de sécurité sociale et d'accès aux biens et services.<sup>43</sup>

En Belgique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) voit le jour en 2002 et l'approche intégrée du genre fait l'objet de plusieurs textes légaux à différents niveaux de pouvoir. En 2007, une première loi a pour objectif d'intégrer la dimension de genre dans le contenu des politiques fédérales. En 2011, une deuxième loi impose aux entreprises publiques autonomes, à la Loterie Nationale et aux entreprises privées cotées en bourse la présence d'au moins un tiers de chaque sexe au sein de leur conseil d'administration. Promulguée à l'issue d'un débat houleux, l'application de cette loi est cependant peu contrôlée et ne fait l'objet d'aucun instrument coercitif. Depuis 2015, trois bilans ont été réalisés par l'IEFH pour évaluer dans quelle mesure le quota légal est respecté. Le dernier en date (2019) rapporte une augmentation constante du nombre de femmes siégeant dans les CA.

Au niveau régional, l'approche intégrée de genre est traduite en 2012 dans une ordonnance bruxelloise et en 2014 dans un décret wallon. Ce dernier est «destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne». La présence de maximum deux tiers de personnes du même sexe dans le conseil d'administration de ces organismes est une condition d'agrément. À la suite de ce décret, un premier Plan Genre quinquennal 2014-2019 a été adopté, suivi d'un second plan pour la législature 2020-2024, s'engageant à mettre en œuvre des mesures pour intégrer l'égalité de genre dans l'ensemble des politiques régionales.

### 3.4 Le genre dans une approche intersectionnelle<sup>44</sup>

Bien que l'approche genre soit essentielle pour analyser les rapports de pouvoir entre les sexes, et bien que sa plus-value ait été reconnue tant dans les milieux scientifiques que politiques, des voix s'élèvent pour en dénoncer les limites. Système binaire, le genre divise implicitement la société en deux catégories : les hommes d'un côté et les femmes de l'autre. Or, ni les femmes ni les hommes ne constituent des groupes homogènes. Dès lors, ne considérer que cette seule source de discrimination ne permet pas de pleinement apprécier et comprendre la complexité des identités individuelles et les multiples discriminations (racisme, classisme, validisme, entre autres) auxquelles chaque individu est susceptible de se confronter, au-delà du sexisme.

<sup>43</sup> IEFH, Loi Gender Mainstreaming : [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender\\_mainstreaming/loi\\_gender\\_mainstreaming](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/loi_gender_mainstreaming)

<sup>44</sup> Hankivsky, 2012

## LE GENRE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Par conséquent, afin d'avoir une compréhension fine des vécus et expériences plurielles des femmes et des hommes, il apparaît nécessaire de considérer le genre dans une approche intersectionnelle et de croiser les rapports de pouvoir entre les sexes avec d'autres rapports de pouvoir et inégalités (couleur de peau, handicap physique ou mental, âge, orientation sexuelle, niveau socio-économique, niveau d'éducation,...).<sup>45</sup> À la différence du concept de diversité, celui d'intersectionnalité vise à identifier les relations et points d'intersection entre différentes discriminations. Autrement dit, au-delà de juxtaposer les multiples catégories auxquelles peut appartenir un individu, il s'agit de comprendre comment elles s'accumulent et se renforcent.

Étudier le genre et faire l'impasse sur une approche intersectionnelle, c'est adopter une conception limitée du genre et prendre le risque de ne s'adresser qu'à une partie des femmes et des hommes, les plus privilégié-es d'entre elleux (blancs-ches, de classe moyenne supérieure, valides). Or, tendre vers une société véritablement inclusive nécessite la formulation de politiques publiques qui tiennent compte de chacun-e dans toutes leurs différences. Ainsi, quand bien même les recommandations et pistes d'action issues de cette étude sont centrées sur le genre, celles-ci ne peuvent être déconnectées des autres rapports de pouvoir à l'œuvre dans notre société.

---

<sup>45</sup> Sur ce point, voir les critères de discrimination définis par UNIA : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination>



# 4

## GENRE ET ÉCONOMIE SOCIALE : UNE RELATION AMBIVALENTE

---

L'économie sociale entretient avec le genre et la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes une relation pour le moins ambivalente. Promouvant des principes et valeurs de solidarité, de justice sociale, de processus de décision démocratique et participatif, d'adhésion ouverte et de primauté des personnes et du travail sur le capital, l'économie sociale est souvent décrite comme une économie inclusive. À titre d'exemple, dès sa création en 1844, la Société des Équitables Pionniers de Rochdale, considérée comme fondatrice du mouvement coopératif, octroie aux femmes le droit d'en devenir membre à part entière ; et ce presque un siècle avant que l'ensemble des femmes britanniques obtiennent le droit de vote.<sup>46</sup> Aujourd'hui, les femmes sont majoritairement représentées au sein de la force de travail des organisations d'économie sociale. Par conséquent, l'économie sociale est souvent présentée comme un modèle d'exemplarité, un lieu d'émancipation féminine, qui « fonctionnerait naturellement en faveur de l'égalité de genre ».<sup>47</sup>

Néanmoins, un regard un peu plus critique sur les emplois occupés par ces nombreuses femmes révèle que l'économie sociale n'échappe en rien aux stéréotypes de genre, à la division sexuée du travail et aux rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes. À l'opposé d'un modèle d'exemplarité, l'économie sociale ne serait qu'une illustration supplémentaire de la dévalorisation des activités de reproduction sociale, de la « constante patriarcale » et de l'invisibilisation des femmes.<sup>48</sup> Pour dépasser cette vision dichotomique de l'économie sociale, soit émancipatrice, soit perpétuant les inégalités, il importe de rendre compte des mécanismes spécifiques de l'économie sociale et de leur potentiel à promouvoir l'égalité de genre.

---

<sup>46</sup> Alliance Coopérative Internationale, Comment les coopératives favorisent-elles l'égalité des genres ? : <https://www.ica.coop/fr/mdias/nouvelles-comment-cooperatives-favorisent-elles-legalite-genres>

<sup>47</sup> Verschuur, et al., 2017 ; Degavre, & Saussey, 2017 ; OECD, 2021

<sup>48</sup> Guérin, 2017 ; Bodet, 2019 ; Wilson-Courvoisier, 2014

## 4.1 Les organisations d'économie sociale, à rebours de leurs valeurs ?

En Wallonie, alors que les femmes ne constituent que 44% de l'emploi dans l'économie dite « classique » (c'est-à-dire privée hors économie sociale), elles représentent 74% de l'emploi dans l'économie sociale. Bien qu'impressionnant, ce chiffre est à nuancer : parmi ces femmes 67% travaillent à temps partiel (contre 31% des hommes) et 79% occupent un emploi dans les secteurs de « la santé humaine et l'action sociale ». Ces secteurs constituent d'ailleurs plus de la moitié des emplois (52%) de l'économie sociale wallonne.<sup>49</sup>

En outre, bien qu'elles soient la force motrice des activités journalières des organisations d'économie sociale, les femmes restent minoritaires aux postes décisionnels.<sup>50</sup> En France, 13% des femmes employées dans l'économie sociale et solidaire occupent un poste de cadre, contre 22% des hommes.<sup>51</sup> Les chiffres manquent pour établir une comparaison avec la Région wallonne.

Enfin, à l'instar des activités reproductives rendues invisibles par la pensée économique orthodoxe, les femmes sont largement invisibilisées de l'histoire de l'économie sociale. Pourtant, elles ont indéniablement joué un rôle essentiel dans son émergence et son développement. Mentionnons seulement Margaret Sanger à l'origine du planning familial aux USA ou plus récemment Edith Archambault dont les travaux font considérablement avancer la recherche sur l'économie sociale en France. Et encore aujourd'hui, lorsqu'il s'agit d'identifier qui sont les initiatrices d'entreprises d'économie sociale, tous secteurs confondus, les données sont pour ainsi dire inexistantes.<sup>52</sup>

Autrement dit, la surreprésentation des femmes dans l'économie sociale ne relève en rien d'une soi-disant militance féministe, mais est due à sa spécialisation sectorielle. Comme ailleurs, le marché de l'emploi en économie sociale connaît une ségrégation horizontale et verticale : le plafond est de verre, le sol colle et les murs enserrant.<sup>53</sup> La mise en place de modèles de gestion participatifs ne serait donc en rien un garant de l'égalité. Certain-es s'interrogent : peut-on encore parler de processus de décision démocratique lorsque la moitié de la population ne participe pas équitablement à ce processus ?<sup>54</sup> D'autres vont jusqu'à qualifier les organisations d'économie sociale de « ghettos féminins d'emplois »,<sup>55</sup> de « petits doigts de l'État »,<sup>56</sup> enfermant « les femmes dans des espaces clos »<sup>57</sup> et reproduisant voire suscitant les inégalités de genre.

## 4.2 L'économie sociale, terreau pour repenser l'organisation de la reproduction sociale

Plutôt que de voir en ces quelques chiffres (ou plutôt leur inexistence) une économie sociale qui œuvrerait à l'encontre de ses idéaux, 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 ? À la suite d'autres chercheur-euses, nous argumentons que ce potentiel réside dans deux mécanismes particuliers : l'hybridation des ressources des organisations d'économie sociale et la capacité de ces organisations à être des « espaces publics de proximité ».<sup>58</sup>

Contrairement aux entreprises de l'économie dite « classique » ou « privée hors économie sociale » dont le fonctionnement repose majoritairement sur des ressources marchandes, le fonctionnement des organisations d'économie sociale repose sur une combinaison de ressources, à la fois marchandes mais également non marchandes et non monétaires. Cette combinaison de ressources questionne la conception orthodoxe de l'économie, centrée sur le seul

49 L'Observatoire de l'Économie sociale, 2022

50 Parente & Martinho, 2018 ; Lyon & Humbert, 2012

51 Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, mars 2019

52 European Women's Lobby, 2015 ; Py & Barthélemy, 2019

53 Barrelet, 2016

54 Nippierd, 2012

55 Lamoureux, 1998

56 Nyland, 1995

57 Verschuur, et al., 2017

58 Guérin, 2017 ; Guérin, 2003 ; Fraisse, et al., 2007 ; Polanyi, 1983 ; Saussey & Degavre, 2015

principe de marché, et reconnaît l'économie comme plurielle, fondée sur une pluralité de formes d'échange.<sup>59</sup> En plus de recourir au principe de marché et à l'allocation de ressources au travers de la vente de biens et services, les organisations d'économie sociale recourent au principe de redistribution à travers la mise en œuvre de l'action publique ainsi qu'au principe de réciprocité à travers les implications variées de ses multiples parties prenantes (don d'argent, de temps, de matériel...). Selon l'économiste Karl Polanyi, les pratiques réciprocatrices sont celles du souci et soin à autrui, indispensables « à la reproduction [sociale] et à l'entretien de la vie ».<sup>60</sup>

Les principes de redistribution et de réciprocité ne sont pas orientés vers l'accumulation de richesses et se réalisent en dehors du marché. En considérant les pratiques réciprocatrices comme de véritables formes d'agir économiques, au même titre que les activités créatrices de valeur marchande, l'économie sociale interroge les concepts de valeur et de richesse, (ré)articule « production » et « reproduction » et étend la notion d'économie.<sup>61</sup> Celle-ci ne se limite pas aux activités productives, mais recouvre également l'ensemble des activités reproductives. Plus encore, l'économie sociale reconnaît le rôle fondamental des activités reproductives, tout autant productives de valeurs et « sans lesquelles celles de production ne pourraient avoir lieu ».<sup>62</sup> En ce sens, l'économie sociale se rapproche de certains courants féministes convaincus depuis longtemps que la lutte contre les inégalités de genre passe par une nouvelle conception de l'économie incluant le travail reproductif.<sup>63</sup>

Par ailleurs, du fait de leur hybridation des ressources, les organisations d'économie sociale sont désignées comme étant des « espaces publics de proximité ». Autrement dit, les ressources publiques dont elles bénéficient d'une part et les ressources mobilisées grâce à l'implication de leurs multiples parties prenantes d'autre part font des organisations d'économie sociale des espaces « intermédiaires entre les sphères publique et privée ».<sup>64</sup> Ainsi, au sein de ces espaces, les contraintes liées à la sphère privée – et qui incombent généralement aux femmes – peuvent être entendues, discutées et mutualisées. Si cette discussion et cette mutualisation se font d'abord entre initiateur-rices, avec l'entourage proche, avec les partenaires, elles parviennent aux pouvoirs publics et peuvent pénétrer les débats politiques.<sup>65</sup> À travers leur fonction « d'espaces publics de proximité », les organisations d'économie sociale ont donc le potentiel d'incarner le slogan féministe selon lequel « le personnel est politique ».<sup>66</sup>

Possédant en elle les semences d'une économie féministe, l'économie sociale pourrait être le terreau pour repenser l'organisation de la reproduction sociale. Il ne tiendrait qu'à ses acteur-rices de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes le moyen et la preuve de sa différence.

59 Laville, 2006

60 Polanyi, 1983 ; Guérin, 2003 ; Degavre & Nyssens, 2008 ; Hillenkamp, et al., 2019

61 Verschuur, et al., 2017

62 Guérin, 2017

63 Degavre & Nyssens, 2008 ; Nelson, 1995

64 Eme, 2006 ; Degavre & Nyssens, 2008

65 Guérin, 2003

66 Nyland, 1995



# 5

## L'INTÉGRATION DU GENRE DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE EN RÉGION WALLONNE

---

Nos entretiens avec les acteur·rices du secteur wallon montrent, effectivement, que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est présente dans l'économie sociale mais n'a pas encore pleinement germé. Le genre tend à être évacué tant des discours des conseiller·ères des structures d'accompagnement que des statistiques produites par le secteur.

### **5.1 Dénis, dilution, esquivage et cloisonnement**

Le concept de genre est quasi inexistant du discours des structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat en économie sociale en Région wallonne. Ce peu de place accordée au concept de genre ne témoigne en rien d'un désintérêt ou d'une indifférence des conseiller·ères en ACES. Lorsque ceux-ci sont questionné·es sur le sujet, ils affirment être bien conscient·es des stéréotypes de genre et des différences que ceux-ci produisent entre les femmes et les hommes lorsqu'ils créent et développent un projet entrepreneurial. Néanmoins, avoir conscience des stéréotypes de genre ne garantit en rien d'être en capacité de les déconstruire.<sup>67</sup> Les conseiller·ères apparaissent peu à l'aise avec le concept de genre, ce que revêt une approche genre et la manière d'intégrer celle-ci à leur métier d'accompagnateur·rices en économie sociale. Il y a un manque de connaissance voire une méconnaissance du genre et de la façon de le travailler.

Ce manque de connaissance ou cette méconnaissance de la part des conseiller·ères se révèle problématique car elle influence la façon dont ceux-ci discernent et prennent en considération – plus ou moins consciemment – les rapports

---

<sup>67</sup> Garbarczyk, 2019

de pouvoir entre les sexes et les inégalités entre les femmes et les hommes dans leurs pratiques d'accompagnement. Au travers des entretiens menés avec les différentes structures d'accompagnement, plusieurs stratégies à l'égard du genre peuvent être identifiées. Notons que certaines de ces stratégies font échos à des stratégies similaires identifiées dans une enquête réalisée par Le Monde selon les femmes en 2016 sur l'intégration du genre dans les organisations de développement durable en Belgique francophone<sup>68</sup> ainsi qu'à certaines formes d'antiféminisme identifiées par La Manufacture coopérative.<sup>69</sup>

### 5.1.1 Dénier : le genre, une « non-question » en économie sociale

Lorsque vient la question des inégalités, les conseiller-ères ont tendance à se cacher derrière les valeurs promues par l'économie sociale. Se fondant sur ces valeurs, les conseiller-ères argumentent que l'économie sociale est une économie inclusive et que les inégalités n'y existeraient pas ou très peu. Puisque lissées, marginales, *de facto* résolues, les questions d'égalité entre les femmes et les hommes et le concept de genre sont très peu évoqués voire ne vaudraient pas la peine d'être considérés. Comme nous l'explique un-e conseiller-ère : « *Ce sont généralement des porteurs de projet qui ont des valeurs, qui sont contre toute discrimination, et donc c'est vrai qu'on ne se pose pas ce genre de question* ».

Cette situation n'est pas spécifique à la Région Wallonne. Le rapport sur « L'égalité femmes-hommes dans l'ESS » du CSESS montre qu'en France « 41% des structures n'évoquent jamais ou rarement le sujet ». Or, ce lien implicite entre économie sociale et économie inclusive reste une hypothèse infondée. Nulle part dans les quatre principes fondamentaux de l'économie sociale, tels que décrit dans le Décret wallon de 2008 relatif à l'économie sociale, ne figure la question des inégalités (de genre). Par ailleurs, le strict respect de ces quatre principes ne garantit en rien que les pratiques et activités développées par les organisations d'économie sociale ne participent pas à créer ou renforcer des stéréotypes et inégalités.

Considérer que l'économie sociale, du fait de ses valeurs et principes, pourrait se passer d'une réflexion sur le genre reviendrait à fermer les yeux sur la surreprésentation des femmes parmi les salarié-es dans les organisations d'économie sociale. Ce serait même faire preuve de condescendance, en revendiquant la supériorité de l'économie sociale sans en apporter la preuve tangible. Ce serait témoigner d'une incapacité de l'économie sociale à se remettre en question, à porter un regard critique sur les pratiques de ses organisations,<sup>70</sup> à en exploiter le potentiel et à les faire évoluer pour véritablement tendre vers l'économie inclusive qu'elle prétend être.

### 5.1.2 Dilution : le genre, au même titre que d'autres inégalités ?

Bien que les conseiller-ères tendent à se retrancher derrière les valeurs et principes de l'économie sociale, il serait inexact d'affirmer qu'ils sont dans un déni total des inégalités vécues par les porteur-euses de projet qu'ils accompagnent. Certain-es avancent d'ailleurs que ce sont souvent d'autres facteurs de discrimination que celui du genre qui entrent en jeu lorsque les porteur-euses de projet créent et développent leur entreprise. La nationalité, le niveau socio-économique ou le niveau d'éducation peuvent constituer un obstacle que conseiller-ères et porteur-euses de projet doivent franchir. Les spécificités de genre sont alors parfois ignorées.

D'une part, puisqu'en économie sociale se trouvent généralement des collectifs à l'origine des organisations, les conseiller-ères argumentent « *qu'une femme rejoint toujours le collectif à un moment ou un autre* » et que « *chacun trouve sa place dans le collectif selon ses compétences* ».

<sup>68</sup> Barrelet, 2016

<sup>69</sup> Bodet, 2019

<sup>70</sup> Sur ce point, voir l'analyse de Garbarczyk (2019)

D'autre part, les conseiller-ères affirment qu'aucune différence n'est faite entre les femmes et les hommes dans le parcours d'accompagnement qu'ils proposent. Ils mettent un point d'honneur à considérer tout le monde égaux et à ne pas opérer de distinction entre les sexes, comme précisé par cette conseiller-ère : « *Quand on a reçu votre email, on s'est dit : qu'est-ce qu'on pourra dire ? À part qu'on n'a jamais fait de différence entre hommes et femmes.* »

Certain-es se montrent d'ailleurs assez critiques des parcours d'accompagnement créés spécifiquement pour les femmes et des activités ou réseaux en non-mixité : « *Je suis contre les réseaux qui sont juste féminins ou masculins. Je trouve que l'intérêt d'un réseau c'est la pluralité.* »

Or, à niveau socio-économique ou d'éducation égal, il a été démontré que les femmes et les hommes ne rencontrent pas les mêmes freins et leviers.<sup>71</sup> Ainsi, s'il est nécessaire d'être attentif-ve à toutes les inégalités, il est tout aussi important de ne pas « diluer » les spécificités du genre. Ne pas accorder une attention particulière au genre ou penser que les inégalités de genre se résolvent naturellement par le collectif serait ignorer les besoins spécifiques de chacun-e dans la création et le développement de son projet entrepreneurial. Ce serait négliger de questionner le rôle joué par chacun-e au sein des collectifs, la valorisation des compétences et les opportunités de s'impliquer auxquelles chacun-e accède. Ce serait éviter de travailler sur la représentativité des femmes et des hommes, de manière équitable et dans toute leur diversité. Et par conséquent, ce serait risquer d'inconsciemment faire du sexisme bienveillant et de renforcer les stéréotypes de genre en considérant les femmes comme un groupe homogène. Enfin, ce serait priver sa pratique d'accompagnement d'une approche véritablement intersectionnelle.

### 5.1.3 Esquive : le genre, ce n'est pas notre rôle

Les stratégies de déni ou de dilution ne signifient pas que les conseiller-ères jugent le genre sans importance. Au contraire, celles-ci reconnaissent la nécessité de lutter contre les inégalités de genre, mais considèrent que cette lutte dépasse le rôle et la mission des structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat en économie sociale. Comme nous l'explique un-e conseiller-ère : « *Je ne suis pas sû-re que c'est du ressort des agences conseil de changer ces dynamiques.* »

Le parcours d'accompagnement proposé aux porteur-euses de projet a pour objectif premier de faire aboutir les projets des collectifs, de transformer ceux-ci en organisations d'économie sociale pérennes. Pour ce faire, la priorité est donnée aux questions dites « techniques » : plan financier, plan d'affaires, gouvernance, statuts juridiques... Au-delà de ces questions, les conseiller-ères estiment ne pas avoir de pouvoir d'action pour lutter contre les inégalités de genre. Selon elleux, cette lutte est à mener au niveau du cercle familial, de l'environnement scolaire, des organisations qui ont le genre au cœur de leurs activités et de la sphère politique.

Or, limiter le rôle des structures d'accompagnement à un accompagnement purement technique serait amoindrir le potentiel de ces structures. En effet, elles représentent un lieu de contact et d'échange privilégié avec de nombreuses organisations d'économie sociale. Accompagnant les porteur-euses de projet dans l'élaboration et la structuration de leur organisation d'économie sociale, elles sont au cœur des discussions portant, entre autres, sur le financement ou la gouvernance. Ces deux sujets peuvent, comme expliqué ci-après, se révéler un terrain propice à la reproduction des stéréotypes de genre. Accordant une attention particulière à ces stéréotypes, les conseiller-ères ont la capacité de conscientiser les porteur-euses de projet et de promouvoir des bonnes pratiques. D'autre part, via l'hybridation de leurs ressources, elles font le lien entre les porteur-euses de projet et les institutions politiques en charge de l'économie sociale. Relayant les leviers et freins rencontrés par les premiers, elles ont la possibilité d'influencer les politiques publiques élaborées par les secondes. Autrement dit, elles deviennent des « espaces publics de proximité ».<sup>72</sup>

71 Hankivsky, 2012

72 Fraïsse, et al., 2007 ; Guérin, 2003

### 5.1.4 Cloisonnement : le genre, une affaire de femmes

Au même titre que certains collectifs exclusivement composés d'hommes ont préféré ne pas nous accorder d'entretien, sous prétexte que le sujet de l'étude ne les concernait pas ou qu'ils n'étaient pas les mieux placés pour répondre à des questions qu'ils jugeaient relevant d'une expérience de femmes, certains conseillers ont commencé la discussion par s'excuser des « conneries que je pourrais dire » ou nous ont simplement renvoyée vers leurs collègues femmes : « Chez nous, il n'était pas question que ce soit un homme qui réponde à cet entretien ».

En réduisant le genre à une affaire de femmes et en se dédouanant de toute part active quant à sa prise en considération en économie sociale, ces conseillers n'octroient implicitement au genre qu'une place de second plan. Ce faisant, ils contribuent à occulter les rapports de pouvoir qui se jouent entre les sexes. En témoigne cet extrait d'entretien : « Quand on dit accompagnement genre, les gens font "pfff". On a beaucoup de collègues qui n'ont pas envie de faire de l'entrepreneuriat "féminin" ». Résumer le genre à un entrepreneuriat qui serait « féminin » revient à considérer que les femmes peuvent s'intégrer dans une norme masculine tout en s'évitant de transformer le système pour un pouvoir plus partagé.<sup>73</sup>

Les stéréotypes de genre constituent une contrainte, tant pour les femmes que pour les hommes. Si les femmes ne se reconnaissent pas toujours dans les normes sociales auxquelles il est attendu qu'elles se conforment, il en est de même pour les hommes. Pensons seulement à un homme qui voudrait entreprendre ou travailler dans les secteurs du *care*. Il en va donc de la responsabilité à la fois des femmes et des hommes de faire du genre une priorité.

## 5.2 Pas de chiffres, pas d'inégalités

Peu de données statistiques sont disponibles pour objectiver la place des femmes et des hommes dans l'économie sociale wallonne. Ce manque de données statistiques est problématique, car il permet notamment d'appuyer les stratégies de déni, de dilution, d'esquive et de cloisonnement identifiées précédemment. Sans chiffres, les inégalités de genre restent invisibles. Il est alors aisé de les qualifier d'inexistantes ou de marginales.

Dans son état des lieux de l'économie sociale 2019-2020, l'Observatoire de l'Économie sociale publie les quelques statistiques basiques déjà mentionnées ci-dessus :

- Répartition de l'emploi par genre : les femmes représentent 74% de l'emploi de l'économie sociale contre 44% dans l'économie classique (hors ES) en Région wallonne ;
- Répartition des travailleur-euses de l'économie sociale selon le genre dans les principaux secteurs d'activité :
  - La santé humaine et l'action sociale (y compris hôpitaux) emploient 79% de femmes ;
  - Les activités de titres-services emploient 98% de femmes ;
  - L'éducation et l'enseignement (y compris enseignement obligatoire) emploient 65% de femmes ;
  - Les autres activités de services emploient 61% de femmes ;
  - Les arts, spectacles et activités récréatives sont mixtes, avec 50% d'hommes et de femmes ;
  - À l'inverse, les Entreprises de Travail Adapté (ETA) emploient 68% d'hommes ;
- Répartition des travailleur-euses selon la forme juridique des entreprises d'économie sociale, où quelle que soit la forme les femmes restent majoritairement représentées (70% dans les associations, 80% dans les sociétés à finalité sociale, 69% dans les coopératives CNC, 63% dans les fondations et 68% dans les mutuelles) ;
- Répartition selon le genre et le régime de temps de travail : 67% des femmes travaillent à temps partiel dans l'économie sociale contre 54% dans l'économie classique (hors ES) en Région wallonne. À l'inverse, 69% des hommes travaillent à temps plein dans l'économie sociale contre 86% dans l'économie classique (hors ES) en Région wallonne ;
- Répartition de l'emploi par classe d'âge : tendance au vieillissement des travailleur-euses, tant pour les femmes que pour les hommes.

73 Bodet, 2019

Ces données basiques ne donnent qu'une image très partielle de l'(in)égalité entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale wallonne. Seul-es les salarié-es sont considéré-es, et ce indistinctement du type de fonction. Les données sont manquantes pour la composition des instances de gouvernance, la proportion des femmes et des hommes à l'initiative de leur propre organisation d'économie sociale, et la répartition des volontaires et des bénéficiaires.

Dans le cadre de la présente étude, nous avons tenté, au travers de la revue de la littérature et des entretiens menés avec les structures intermédiaires à l'entrepreneuriat en économie sociale, de compléter (très modestement) certaines des données manquantes. Il est toutefois important de préciser que la pertinence des chiffres mentionnés ci-après dépend de la définition de l'entrepreneuriat et/ou de l'économie social(e) retenue par les différentes recherches. Cette définition n'est pas toujours exactement celle utilisée par le secteur de l'économie sociale wallon. Ces chiffres permettent tout de même de se faire une première idée.

### 5.2.1 Les salarié-es de l'économie sociale en chiffres

Concernant les salarié-es de l'économie sociale en Région wallonne, nous ne connaissons pas la proportion de femmes et d'hommes à des postes à responsabilité. En France, selon l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, 13% des salariées sont cadres contre 22% des salariés. En outre, le rapport montre que pour les femmes, les chances d'être cadre dans l'économie sociale et solidaire sont moindres que dans l'économie privée hors ESS (15%) et dans l'économie publique (16%), alors que pour les hommes les chances sont plus élevées que dans l'économie privée hors ESS (19%).

Il serait également intéressant de connaître cette répartition des postes à responsabilité selon la forme juridique des entreprises d'économie sociale wallonne. Autrement dit, les femmes occupent-elles davantage de postes à responsabilité dans les associations, les coopératives, les mutuelles ou les fondations ? En France, toujours selon l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, les femmes représentent 45% des responsables associatives. Dans le même ordre d'idée, il serait intéressant de connaître la taille des entreprises dans lesquelles les femmes occupent des postes à responsabilité, ainsi que les secteurs d'activité dans lesquels ces entreprises sont actives. Ainsi, l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire note qu'en France les femmes occupent des postes à responsabilité davantage dans des petites associations, dans des secteurs dits « féminins ».

Bien que nous connaissons la répartition des femmes et des hommes selon le régime de temps de travail dans l'économie sociale wallonne, nous ne connaissons pas leur répartition selon le type de contrat (à durée déterminée ou indéterminée) sur lequel ils sont engagé-es. Dans l'économie sociale et solidaire française les CDD représentent un emploi sur cinq (en comparaison à un emploi sur 10 dans l'économie privée hors ESS), et 66% de femmes contre 34% d'hommes sont embauché-es en CDD. Connaître le type de contrat permet de mettre en évidence les cumuls de précarité. Dans le secteur de l'économie sociale et solidaire française, « 75% des salarié-es qui cumulent un CDD et un temps partiel sont des femmes ».<sup>74</sup>

Enfin, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes ne sont pas connus dans l'économie sociale en Région wallonne. Dans un premier temps, il serait intéressant de disposer de cette information pour les salarié-es dans leur ensemble. Dans un second temps, il serait intéressant de pouvoir comparer ces écarts selon la forme juridique des entreprises d'économie sociale, le niveau du poste, le régime de travail ou le type de contrat. En France, plusieurs études démontrent des écarts de salaire moins forts dans l'ESS que dans l'économie privée hors ESS et l'économie publique. Selon l'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire l'écart se chiffre à 15% à la défaveur des femmes, contre 16% dans l'économie publique et 22% dans l'économie privée hors ESS. Une autre étude du think tank européen Pour la Solidarité<sup>75</sup> confirme, « à poste et condition 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%) ». Toutefois, cette étude précise que lorsqu'est tenu compte de la forme juridique des entreprises, du recours au temps partiel et du niveau du poste

<sup>74</sup> L'Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, mars 2019

<sup>75</sup> Désert, 2014

l'écart de salaire se creuse. Dans les coopératives, l'écart s'établit à 15% et à 25% dans les mutuelles. Et lorsque seul-es les cadres sont considéré-es, la différence de rémunération femmes-hommes est de 21%.

### 5.2.2 Les instances de gouvernance de l'économie sociale en chiffres

Concernant la proportion femmes-hommes dans les instances de gouvernance (principalement organes d'administration et assemblées générales), une étude préliminaire montre un rapport de deux tiers d'hommes pour un tiers de femmes dans les postes décisionnels des organisations d'économie sociale wallonnes.<sup>76</sup> Ce résultat afficherait une situation légèrement plus positive en économie sociale que dans l'économie classique hors ES ou l'économie publique, puisqu'en 2017, « 26,8% de femmes (contre 73,2% d'hommes) siégeaient au sein de conseils d'administration de sociétés cotées en bourse, de certaines entreprises publiques autonomes et de la Loterie Nationale ».<sup>77</sup>

Toutefois, cette proportion de deux tiers d'hommes pour un tiers de femmes est à considérer avec prudence car aucune distinction n'a pu être faite entre les différents types de postes décisionnels afin, par exemple, d'isoler, la fonction d'administrateur-riche. À titre d'illustration, en France, parmi les instances de gouvernance, les femmes représentent 36 à 39% des président-es d'associations et entre 4 et 50% des administrateur-rices dans les coopératives, et 24% dans les mutuelles.<sup>78</sup> Au-delà des questions de parité et de quotas, certaines études<sup>79</sup> expliquent que la présence de femmes dans les organes d'administration favorise les décisions visant à améliorer l'équilibre vie privée – vie professionnelle.

Nous ne savons pas non plus quelle fonction occupent les femmes et les hommes au sein des organes d'administration des entreprises d'économie sociale en Région wallonne. Une étude réalisée par Le Monde selon les femmes sur l'intégration du genre dans les organisations de développement durable en 2016<sup>80</sup> montre que les postes de président-es et de trésorier-ères sont majoritairement pourvus par des hommes (respectivement 85% et 90%), alors que le poste de secrétaire est mixte, occupé à 50% par des hommes et 50% par des femmes. L'étude attribue cette mixité à la dénomination de la fonction, fortement féminisée.

D'autre part, il serait également intéressant d'observer comment cette proportion femmes-hommes dans les instances de gouvernance évolue en fonction de la taille de l'entreprise d'économie sociale. En France, selon le rapport du CSESS sur « l'Égalité femmes-hommes dans l'ESS », plus l'organisation est grande – en termes de ressources humaines et de budget à gérer – plus la proportion de femmes dans les postes à responsabilité est faible, que ce soit dans les instances de gouvernance ou parmi les salarié-es. De manière fondamentale, ce constat pose la question de la répartition du pouvoir. Plus une organisation est grande, plus elle aura l'opportunité d'exercer du pouvoir au sein de la société, et particulièrement vis-à-vis des autorités publiques. Dans les faits, les hommes jouissent toujours d'un pouvoir plus grand que les femmes.

### 5.2.3 Les initiateur-rices d'organisations d'économie sociale en chiffres

Si l'on sait qu'en Belgique et en Wallonie, les femmes représentent environ un tiers des travailleur-euses indépendant-es,<sup>81</sup> isoler cette information pour l'économie sociale se révèle complexe. À l'origine des organisations d'économie sociale se trouvent généralement non pas un-e travailleur-euse indépendant-e mais un collectif de femmes et d'hommes. Puisque le genre des membres de ces collectifs n'a, à ce jour, fait l'objet d'aucune étude globale, la proportion de collectif exclusivement masculin, exclusivement féminin et mixte n'est pas connue. Autrement dit, on ne sait pas si les initiateurs d'organisations d'économie sociale sont plus nombreux que les initiatrices, ou l'inverse. Lors d'un de nos entretiens, un-e conseiller-ère en ACES nous avoue constater que « *les porteurs de projet sont principalement masculins, et ça ne m'avait même pas interpellé-e* ».

76 Données non-publiques issues d'une étude préliminaire réalisée par l'Observatoire de l'Économie sociale.

77 IEFH, 2019

78 Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, mars 2019

79 Maříková, et al. 2016 ; Torchia, et al., 2011

80 Barrelet, 2016

81 Selon l'IWEPS : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/emploi-independant-non-compris-aidants/> et selon le SPF Économie : <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/entrepreneuriat-feminin/profil-des-independantes>

Puisque la collecte de données sur les membres des collectifs est laissée à l'appréciation de chaque structure d'accompagnement ou de financement intermédiaire à l'entrepreneuriat en économie sociale, il existe une grande disparité entre les structures et les données dont elles disposent. À titre d'illustration, parmi le portefeuille de coopératives financées par W.Alter, on compte 33% de femmes et 67% d'hommes fondateur-rices.<sup>82</sup> À l'inverse, les ACES, bien qu'au contact de nombreux de ces collectifs, ne sont tenues de collecter aucune donnée genrée. Il faut effectuer une lecture des statuts de chaque organisation créée à la suite de l'accompagnement pour obtenir cette information. En outre, quand bien même ce travail de fourmi serait réalisé, l'information obtenue sera inévitablement tronquée, puisqu'elle ne tiendra pas compte des collectifs qui, au terme de l'accompagnement, ont décidé de ne pas formellement créer d'organisation et ne disposent donc pas de statuts juridiques. En Wallonie, il n'est donc pas possible de connaître le taux de réussite et d'échec des femmes et des hommes qui entreprennent en économie sociale.

Au même titre, aucune étude longitudinale ne nous permet de comparer l'évolution des organisations créées par des femmes et des hommes. Les entreprises fondées par des hommes atteignent-elles un nombre de salarié-es et un chiffre d'affaires plus ou moins élevés que celles fondées par des femmes ? Selon une étude réalisée en 2019,<sup>83</sup> au sein des incubateurs, les femmes sont davantage présentes dans les programmes dédiés aux start-up (50%) que dans ceux dédiés aux scale-up (30%). Puisque les ACES ne collectent pas de données relatives au genre des collectifs, il n'est pas possible de savoir si plus de femmes se tournent vers elles pour un accompagnement en création que pour un accompagnement au développement de leur organisation.

Enfin, la répartition des initiateur-rices selon la forme juridique de l'organisation créée n'est également pas connue. Alors que certain-es des interviewé-es argumentent que les femmes créeraient davantage d'associations et les hommes de coopératives, aucun chiffre n'est en réalité disponible pour appuyer ce discours. Idem concernant les types de financement. L'accès au financement est mentionné comme l'un des principaux freins à l'entrepreneuriat des femmes. Selon l'enquête du European Women's Lobby de 2015, deux tiers des femmes citent «le manque de financement disponible» comme un frein au développement de leur entreprise sociale. Selon une autre étude, elles étaient 47% à citer cette même difficulté en 2019.<sup>84</sup> Les femmes disposeraient de moins de fonds propres et auraient plus de difficultés à obtenir des prêts que les hommes et les montants qui leurs sont octroyés seraient plus faibles.<sup>85</sup>

Pourtant, peu de données nous permettent d'évaluer si les collectifs de femmes, d'hommes ou mixtes accèdent à des financements différents (subsidés publics, financements privés auprès d'institutions de finance solidaire ou bancaires classiques) et/ou à des montants différents en Région wallonne. À titre d'illustration, sur la question des subsides publics, la Direction de l'Économie sociale (SPW Économie, Emploi, Recherche) n'a pas été en mesure de nous fournir des chiffres sur la proportion de femmes et d'hommes sollicitant et obtenant un financement.

Sur l'entièreté des prêts accordés par la Sowalfin en 2020, 16,9% (représentant 6,4% du montant total) ont été à des entreprises fondées, reprises ou pilotées par une femme.<sup>86</sup> Et sur l'ensemble des micro-crédits professionnels accordés par Crédal en 2020, 27,7% (représentant 23,2% du montant total) ont été à des femmes.<sup>87</sup> Il reste à savoir combien des entreprises et/ou projets soutenus par la Sowalfin et Crédal peuvent être compris comme faisant partie de l'économie sociale.

Sans ces chiffres, il est difficile d'accorder du crédit aux discours selon lesquels la finance solidaire échapperait aux discriminations de genre, tel qu'entendu lors des entretiens : «*On travaille avec W.Alter principalement, qui ne fait pas de distinction au niveau du genre, avec Crédal, qui serait mal placé pour en faire, et avec certaines banques qui sont coopératives ou qui ont une affinité avec les secteurs avec lesquels on travaille. En limitant l'intervention des secteurs classiques, on limite aussi cette discrimination au niveau du genre*».

82 Données fournies par W.Alter, non disponibles publiquement.

83 Py & Barthélemy, 2019

84 Ibidem

85 Combes, 2017 ; Maříková, et al., 2016

86 Données fournies par email par la Sowalfin, non disponibles publiquement

87 Données fournies par email par Crédal, non disponibles publiquement



# 6

## MOTIVATIONS, LEVIERS ET FREINS DES FEMMES ET DES HOMMES À ENTREPRENDRE EN ÉCONOMIE SOCIALE

---

Si les conseiller·ères n'intègrent pas ou peu le genre à leur métier d'accompagnement, il n'empêche que les initiateur·rices des collectifs accompagnés sont bel et bien confronté·es aux rapports de pouvoir, aux stéréotypes et inégalités de genre, comme le révèle notre analyse de leurs motivations, leviers et freins à entreprendre en économie sociale.

### 6.1 Entreprendre pour les autres, mais aussi pour soi

Alors que la littérature sur l'entrepreneuriat (social)<sup>88</sup> tend à mettre en avant les motivations prosociales des femmes, nos entretiens offrent une image plus contrastée.

Puisqu'à l'initiative d'une organisation d'économie sociale, tous les collectifs rencontrés, indépendamment du genre de leur membres, ambitionnent de répondre à « *un besoin non rencontré* » et poursuivent une mission sociale forte, qu'il s'agisse de « *valoriser une agriculture locale en rémunérant de manière juste et correcte les agriculteurs* » ou de « *favoriser l'emploi des jeunes peu qualifiés* ». Iels entreprennent avant tout pour les autres.

Chez les femmes, la maternité semble jouer un rôle de catalyseur. Elles entreprennent « *parce que c'est une manière de faire quelque chose pour l'avenir de leurs enfants* ». En ce sens, nos entretiens viennent enrichir le rôle de la maternité dans

---

88 Saussey & Degavre, 2015 ; Maříková, 2016 ; European Women's Lobby, 2015

l'entrepreneuriat des femmes. Ni un frein, ni un simple incitant organisationnel, la maternité concrétise la notion parfois abstraite de «générations futures» et pousse les mères à se tourner vers un entrepreneuriat différent, à s'engager en économie sociale.

Il serait toutefois réducteur de considérer l'envie de contribuer à l'intérêt général comme seule motivation des initiateur-rices rencontrés. Beaucoup d'entre elles entreprennent également pour elles-mêmes, dans une visée de réinsertion ou de réorientation professionnelle. Iels ont été déçu-es, épuisé-es, ou démoralisé-es par leurs expériences antérieures du marché de l'emploi et voient dans l'économie sociale la possibilité d'avoir « *un métier qui a du sens et qui ne soit pas juste quelque chose d'alimentaire* ». À l'exception de deux des organisations rencontrées qui ne parviennent pas encore à rémunérer un-e salarié-e, la réorientation ou reconversion professionnelle a été effective pour les autres initiateur-rices, que ce soit dans l'organisation qu'ils ont contribué à créer ou dans une autre organisation d'économie sociale.

### 6.2 Le collectif, ses difficultés et son potentiel

Pour les collectifs rencontrés, entreprendre à plusieurs relève à la fois d'une envie et d'un impératif. D'une envie, car tous et toutes mettent en avant leur volonté d'aligner et de « *mêler beaucoup de monde* » autour de valeurs communes, et que « *tout le monde participe* ». D'un impératif, car aucun-e ne dispose seul-e des compétences et capitaux financiers nécessaires à la création d'une entreprise : « *On devait faire quelque chose de collectif, puisqu'on avait les poches vides et qu'il fallait réunir des capitaux* ».

Néanmoins, nos entretiens montrent que la forme que prend le collectif varie selon que les collectifs sont non-mixtes, essentiellement féminins ou masculins, d'une part, ou mixtes, d'autre part. Les initiateur-rices des collectifs non-mixtes sont des personnes qui se connaissaient préalablement à l'expérience d'entrepreneuriat. Ce sont des membres d'une même famille ou des ami-es. Bien que dictée par une contrainte administrative – trois fondateur-rices sont nécessaires à la création d'une coopérative – cette volonté de rester entre proches émane également, pour les quatre collectifs essentiellement féminins, d'une crainte de voir son projet, ses valeurs et sa philosophie questionnées : « *On a découvert qu'il fallait être trois fondateurs pour pouvoir lancer une coopérative. On a essayé d'ouvrir à d'autres personnes. Elles ont commencé à remettre en doute et en cause plein de choses qui étaient déjà posées. Et on a commencé à s'emmêler les pincesaux, c'était des bouffées d'angoisse* ».

Ce constat fait échos à d'autres recherches mentionnant que « de nombreuses femmes choisissent l'entrepreneuriat collectif car elles se sentent plus fortes à plusieurs ».<sup>89</sup> Outre entreprendre avec d'autres femmes, entreprendre avec des femmes que l'on connaît serait une manière de s'assurer une expérience entrepreneuriale davantage contrôlée et sécurisée. À noter qu'il faut rester mesuré à l'égard de ce genre d'affirmation, au risque de renforcer le stéréotype de genre selon lequel les femmes seraient des entrepreneuses prudentes. Puisque le nombre de collectifs rencontrés est limité et puisque nous n'avons pu rencontrer qu'un seul collectif composé exclusivement d'hommes, nous ne pouvons affirmer que ce besoin de contrôle et de sécurité est spécifique aux collectifs féminins ni que les collectifs masculins ne cherchent pas également, dans une certaine mesure, à réduire les risques inhérents à l'entrepreneuriat en s'appuyant sur leurs relations familiales et amicales.

À l'inverse, les initiateur-rices des quatre collectifs mixtes, et généralement plus grands, se sont rencontrés grâce à l'expérience d'entrepreneuriat. Sans surprise, ce sont également dans ces collectifs que les dynamiques interpersonnelles se révèlent les plus complexes. Si certain-es argumentent que « *cela fait partie de la vie de la coopérative* » et que « *c'est du choc que naissent les étincelles* », il n'empêche que nos entretiens montrent que les valeurs coopératives, et de l'économie sociale au sens large, n'évacuent pas forcément les jeux de pouvoir, contrairement à ce que beaucoup présupposent.

---

89 Hersent & Laville, 2017

Comme partout ailleurs, des rapports de pouvoir entre les sexes se jouent au cœur des organisations d'économie sociale : « *J'étais vraiment entourée de trop d'hommes, soit plus âgés, soit qui disaient : mais pourquoi tu décides toi ? Ça a complètement claché et je me suis retrouvée quasi en dehors du projet* ».

### 6.3 L'accès au financement : entre enjeux communs et la nécessité des fonds propres des collectifs féminins

La structure de financement des organisations étudiées traduit l'hybridation des ressources propre à l'économie sociale. Néanmoins, si toutes les organisations combinent plusieurs ressources et s'appuient sur une pluralité de formes d'agir économiques, la proportion selon laquelle elles recourent à certaines ressources plutôt que d'autres diffère. Et il semble que cette différence puisse être attribuée, dans une certaine mesure, à la composition du collectif – féminin, masculin ou mixte.

Chacune des organisations tire une partie de ses revenus de la vente de biens et services. Alors que les coopératives et la SRL actives dans le secteur alimentaire vendent leur production ou celle de leurs producteur-rices partenaires, Rayon9 vend ses services de transport et La Cabane des petits curieux vend ses services de sensibilisation au travers de stages pour enfants. Alors que la littérature sur l'entrepreneuriat des femmes tend à argumenter que les entrepreneuses ont tendance à sous-évaluer le prix juste ou rencontrent plus de difficultés lorsqu'il s'agit de négocier ce prix,<sup>90</sup> nos entretiens montrent que ces difficultés sont rencontrées tant par les femmes que par les hommes. Alors que certaines initiatrices nous expliquent qu'elles se « *sont posées beaucoup de question, [qu'elles] voulaient rester raisonnables, mais ne voulaient pas être à perte* », des initiateurs nous disent qu'ils ont souvent « *calculé trop juste, mais qu'avec la maturité, [ils] arrivent à d'avantage s'affirmer* ». Ainsi, si la capacité à fixer un prix juste et à négocier sont peut-être en partie le fait de stéréotypes de genre que chacun-e intègre inconsciemment (manque de confiance en soi pour les femmes et assurance excessive pour les hommes), elle dépend également d'autres facteurs, tels que le parcours professionnel antérieur des entrepreneur-euses ou la conjoncture du secteur d'activité.

À ces revenus marchands s'ajoutent pour toutes les organisations (sauf l'asbl) un appel public à l'épargne pour les coopératives et un crowdfunding pour la SRL. Ces ressources sont à rapprocher du principe de réciprocité. D'une part, le crowdfunding relève du don, avec ou sans contrepartie. D'autre part, les parts de coopérative peuvent être assimilées au don, puisque le-la citoyen-ne qui investit son épargne dans ces coopératives le fait dans une optique de soutien à la mission sociale du projet et non de rendement financier.

Quatre des coopératives sur les sept rencontrées bénéficient également d'un soutien de W.Alter sous forme d'une contribution aux fonds propres de la coopérative et/ou de prêt. Parmi les coopératives non soutenues par W.Alter, un collectif mixte estime qu'iels n'ont « *de nouveau pas été pris au sérieux* » et remarquent qu'une « *grosse partie des enveloppes vont à des gros projets déjà plus solides plutôt qu'à des petits qui ont besoin de financement pour grandir. Or, si on allait voir comment sont gérées les ressources humaines dans certains projets hautement financés, ce ne serait pas joli* ». Des propos confirmés par un-e conseiller-ère en ACES, selon qui « *cela ferait du bien à l'économie sociale de remettre en cause certains managements* ». À nouveau, ces remarques laissent sous-entendre qu'en dépit des valeurs humaines revendiquées par l'économie sociale, ses pratiques n'échappent pas aux dominations et discriminations.

En outre, quatre des organisations rencontrées combinent à leurs ressources marchandes des ressources non-marchandes sous la forme de subsides publics, et s'appuient ainsi sur le principe de redistribution. Ces subsides sont de sources diverses : ONE, subvention SESAM (Soutien à l'Emploi dans les Secteurs d'Activités Marchands), Projets Pilotes en Économie sociale de la Région wallonne, ou encore le relais managérial proposé par la Sowalfin.<sup>91</sup> Cette dernière mesure mérite d'être détaillée. Démarrée il y a trois ans, elle a pour objectif de soutenir les entrepreneuses lors de leur congé de maternité (avant ou après l'accouchement), en leur permettant de passer le relais de leur entreprise à un-e autre entrepreneur-euse et en couvrant 75% du coût du relais.

90 Kolb & Putnam, 2004; Guerrero & Richards 2015

91 Pour plus d'informations, voir : <https://www.sowalfin.be/passez-le-relais-pendant-votre-conge-de-maternite/>

L'une des initiatrices rencontrées nous explique que cette aide lui « *a sauvé complètement la vie* ». Et pourtant, étonnamment, la mesure est très peu utilisée. Depuis sa création, il n'y a eu que sept binômes. Cette sous-utilisation tiendrait à deux facteurs. D'une part, la mesure apparaît peu connue, cette même initiatrice explique en avoir vu la publicité « *sur un tout petit article* » et s'être dit « *c'est pas du tout sérieux ce truc* ». D'autre part, les critères pour accéder au subside excluent d'emblée toute une partie des entrepreneuses sur le point de devenir parents et qui pourraient potentiellement le réclamer : être actionnaire majoritaire à temps complet de son entreprise, qui doit avoir au minimum trois ans et compter entre 3 et 50 équivalents temps plein. L'initiatrice nous explique d'ailleurs avoir bénéficié d'une certaine flexibilité de la Sowalfin, sans quoi elle ne rentrait pas dans les critères d'accès.

Enfin, une dernière ressource à mentionner, et non des moindres, est l'apport propre des initiateur-rices et le soutien de leurs proches. Il est intéressant de noter que ces ressources concernent essentiellement les collectifs portés par des femmes. Alors que la littérature<sup>92</sup> explique les difficultés des entrepreneuses à accéder au financement, entre autres, par leur manque de fonds propres, trois des initiatrices rencontrées dans le cadre de cette étude disposaient soit d'un apport propre conséquent à la suite d'un emprunt de famille ou d'un héritage, soit d'un soutien d'un conjoint « *pour assurer les frais annexes* ». Nous argumentons que c'est, notamment, ce qui permet à ces initiatrices de fonder des collectifs essentiellement féminins avec les membres de leur famille ou leurs amies. Pour deux d'entre-elles, elles ont pu démarrer leurs activités en indépendantes avant de se tourner vers la forme coopérative et de lever des fonds supplémentaires. Pour la troisième, l'idée de la coopérative et d'élargir le collectif émerge seulement maintenant, 3 ans après la création de la SRL.

Ce constat montre – et c'est important de le garder à l'esprit – que les entrepreneuses rencontrées n'appartiennent pas à n'importe quelle catégorie de femmes : elles sont blanches, universitaires et d'un niveau socio-économique plutôt privilégié. Cela renforce l'hypothèse selon laquelle il est plus difficile pour les femmes d'accéder à du financement et qu'il leur est donc nécessaire de se reposer sur leurs fonds propres : « *On n'est peut-être pas des bonnes leveuses de fonds, ça c'est bien possible. Après, il faudrait voir la capacité des femmes à lever des fonds dans les instances masculines* ».

## 6.4 Gouvernance et gestion des ressources humaines : où sont les femmes ?

Les organes d'administration des organisations rencontrées sont composés comme suit :

| Nom                                | Statut | Fondateur-rices | Administrateur-rices |
|------------------------------------|--------|-----------------|----------------------|
| Oufticoop                          | SC     | 9 F + 10 H      | 3 F + 3 H            |
| La Coccinelle                      | SRL    | 2 F + [2 H]     | 2 F                  |
| Radis & Cie                        | SC     | 3 F             | 3 F                  |
| La Mauvaise Herbe                  | SC     | 2 F + [1 H]     | 3 F + 2 H            |
| Histoire d'un grain                | SC     | 2 F + 4 H       | 2 F + 4 H            |
| La Cabane des petits curieux       | ASBL   | 3 F             | 3 F                  |
| Cycle en Terre                     | SC     | 1 F + 2 H       | 1 F + 4 H            |
| Rayon9                             | SC     | 3 H             | 1 F + 4 H            |
| La Brasserie Coopérative Liégeoise | SC     | 2 F + 7 H       | 1 F + 5 H            |

Tableau 3 : Composition des organes d'administration des collectifs rencontrés

92 Combes, 2017

De manière assez frappante, les organes d'administration des collectifs essentiellement féminins sont composés majoritairement ou exclusivement d'administratrices, alors que les organes d'administration des collectifs mixtes ou masculins sont composés majoritairement d'administrateurs. La seule exception est Oufitcoop dont l'organe d'administration est paritaire, composé d'autant d'hommes administrateurs que de femmes administratrices.

Cette différence entre les collectifs féminins, d'une part, et masculins et mixtes, d'autre part, s'explique par le fait que dans les organes d'administration des collectifs féminins siègent principalement les initiatrices et/ou leurs proches. Ce choix repose sur le même argument que celui de fonder leur collectif avec des femmes qui leur sont proches : « *On ne laisse pas rentrer de personnes extérieures dans le conseil d'administration tout de suite, peut-être dans quelques années. L'idée est de vraiment garder le fil conducteur de notre projet* ». En ancrant leur projet dans des relations affectives, les initiatrices espèrent s'assurer une certaine stabilité.

À l'inverse, les collectifs mixtes ou masculins choisissent d'ouvrir leur organe d'administration à des personnes extérieures, pour venir compléter les compétences et expertises des initiateur-rices. Ce faisant, et de manière involontaire, leur organe d'administration rassemble davantage d'hommes que de femmes. Les collectifs sont conscients de ce déséquilibre, mais expriment avoir des difficultés à impliquer des femmes. Les initiateur-rices de ces collectifs réalisent que les femmes ne se présentent pas volontairement aux postes d'administrateur-rices quand ceux-ci sont disponibles et qu'il est nécessaire d'aller les chercher proactivement.

Néanmoins, par manque de temps, ces collectifs peinent à faire de cet enjeu une priorité, comme nous l'expliquent ces initiateurs : « *C'est un de nos enjeux de longue date d'arriver à renforcer le conseil d'administration et dans le cadre de ce renforcement de privilégier les femmes.* » « *Ça fait clairement partie des choses qu'on aimerait mettre en place, mais c'est toujours faute de temps* ».

Ils ne savent pas toujours non plus comment attirer les femmes dans leur organe d'administration : « *Peut-être qu'on ne le formule pas bien, peut-être qu'on ne l'exprime pas bien, peut-être qu'on ne le fait pas bien.* » Interrogés sur la question, ils nous expliquent, par exemple, n'avoir jamais réfléchi au jour et à l'heure auxquels sont organisées les réunions. Or, tant que celles-ci sont organisées en soirée, il y a de fortes chances pour que la division sexuée du travail empêche les femmes d'y participer, puisque le travail domestique et familial leur incombe toujours majoritairement.<sup>93</sup>

Au-delà des aspects organisationnels, la manière dont se déroulent les réunions, les fonctions occupées par chacun-e des administrateur-rices et l'investissement qu'un mandat d'administrateur-ric(e) requiert ne fait pas non plus l'objet d'une réflexion. À notre question sur les temps et prises de parole, un initiateur, pensant à une administratrice, répond : « *Elle doit peut-être se battre pour donner son opinion... Est-ce qu'on est attentif à ça ? Je ne suis pas sûr...* ».

La différence fondamentale entre ces collectifs mixtes et masculins qui peinent à attirer des femmes dans leur organe d'administration et Oufitcoop, également collectif mixte, c'est la parité inscrite dans les statuts de la coopérative. L'initiatrice rencontrée nous explique que c'était pour le collectif « *une façon de respecter ses valeurs* ». Preuve en est qu'aujourd'hui, lorsqu'il s'agit d'égalité entre les femmes et les hommes, la parité passe encore par l'imposition de quotas.

Cette répartition femmes-hommes observée au niveau des organes d'administration des collectifs se retrouve partiellement au niveau de la composition des équipes salariées et bénévoles.

93 Barrelet, 2016

| Nom                                | Statut | Fondateur·rices | Équipe                      |
|------------------------------------|--------|-----------------|-----------------------------|
| Oufticoop                          | SC     | 9 F + 10 H      | 1 H salarié + bénévoles F/H |
| La Coccinelle                      | SRL    | 2 F + [2 H]     | 0 salarié·e / bénévole      |
| Radis & Cie                        | SC     | 3 F             | Bénévoles F                 |
| La Mauvaise Herbe                  | SC     | 2 F + [1 H]     | Bénévoles F                 |
| Histoire d'un grain                | SC     | 2 F + 4 H       | Bénévoles F/H               |
| La Cabane des petits curieux       | ASBL   | 3 F             | Bénévoles F                 |
| Cycle en Terre                     | SC     | 1 F + 2 H       | 8 salarié·es : 4 H + 4 F    |
| Rayon9                             | SC     | 3 H             | 9 salarié·es : 7 H + 2 F    |
| La Brasserie Coopérative Liégeoise | SC     | 2 F + 7 H       | 5 salariés H                |

**Tableau 4 :** Composition des équipes des collectifs rencontrés

Alors que l'asbl et les coopératives fondées par des collectifs essentiellement féminins n'emploient pas de salarié·e<sup>94</sup> mais impliquent une majorité de femmes parmi leurs bénévoles, les collectifs mixtes et masculins, bien qu'ils observent une mixité parmi leurs coopérateur·rices bénévoles, emploient majoritairement des hommes, à l'exception de Cycle en Terre qui observe une parité récente parmi ses salarié·es.

Cette différence peut s'expliquer par les secteurs d'activité respectifs de ces organisations. Les collectifs essentiellement féminins sont actifs, d'une part, dans le secteur de la petite enfance (largement reconnu «féminin») pour l'asbl et, d'autre part, dans le secteur alimentaire, avec une orientation maraichage et commerces de proximité, pour les coopératives. Selon ces dernières, les femmes s'investissent car «*le projet répond à une véritable problématique à laquelle leurs enfants seront confrontés*». Comme pour les initiatrices, on retrouve ici pour les bénévoles l'idée de la maternité comme catalyseur d'engagement en économie sociale.

Les collectifs mixtes et masculins, et particulièrement Rayon9 et La Brasserie Coopérative Liégeoise, sont actifs dans des secteurs dits «largement masculins» : à savoir, le secteur du transport et le secteur brassicole. Il est indéniable que ces deux secteurs et les activités des deux coopératives suscitent aussi de l'intérêt chez les femmes. Les deux coopératives comptent autant de coopérateurs que de coopératrices. Et lorsqu'elles organisent des chantiers bénévoles, elles nous disent voir «*beaucoup de femmes présentes, même dans des activités physiques*». Et pourtant, lorsqu'il s'agit de recruter, les candidatures de femmes se font rares. C'est une véritable préoccupation pour ces deux coopératives, convaincues de la plus-value pour leurs activités d'une plus grande mixité de leurs équipes.

## 6.5 Le parcours d'accompagnement en ACES : des expériences contrastées

Nous l'avons vu, la question du genre est peu considérée au sein des ACES. Dans ces conditions, il est particulièrement intéressant de confronter les expériences des différents collectifs par rapport à leur parcours d'accompagnement.

Avant tout, les différents collectifs se tournent vers une ACES pour obtenir une aide sur le plan théorique et technique. Autrement dit comment construire un plan financier et un plan d'affaires, solliciter un financement, rédiger des statuts... Et le moins que l'on puisse dire, c'est que les expériences de chacun·e sont contrastées. Trois facteurs semblent influencer l'expérience d'accompagnement : (1) le genre des membres du collectif, (2) à quel point les initiateur·rices connaissaient l'économie sociale lors de leur accompagnement ; et (3) la relation qu'ils ont pu construire avec leur conseiller·ère.

<sup>94</sup> Dans leur objectif de réinsertion ou reconversion professionnelle, les initiatrices se rémunèrent, à l'exception de l'asbl.

De façon intéressante, les collectifs essentiellement féminins sont ceux dont les initiatrices disent connaître « *en deux mots* » l'économie sociale, mais ne pas en avoir « *une connaissance approfondie* ». Dans l'ensemble, ces initiatrices regrettent que le parcours d'accompagnement ne se poursuive pas par un suivi post-crédation plus long : « *Ils nous ont lâché le jour où notre contrat entre nous s'est fini, ils ne nous recontactent pas pour un suivi sur du long terme, or je trouve que ça pourrait être intéressant.* » Et elles soulignent que ce suivi post-crédation pourrait être intéressant non seulement pour les collectifs accompagnés, mais également pour les ACES en elles-mêmes, pour évaluer leur impact et voir si parmi les projets « *il n'y a pas trop de perte en cours de route* ».

Les initiatrices de coopératives se rejoignent également sur les difficultés qu'elles ont rencontrées pour élaborer leur plan financier et soumettre leur dossier à W.Alter. Bien qu'elles ont trouvé l'accompagnement de leur conseiller.ère en ACES et celui de l'investment manager de W.Alter utile et approprié, elles regrettent leur attitude parfois « *patriarcale, prétentieuse et pas toujours inclusive* ». Spécialistes de leur matière, iels en oublient peut-être que d'autres ne disposent pas des mêmes connaissances et compétences. Dans le même ordre d'idée, une initiatrice accompagnée par un conseiller homme a trouvé celui-ci « *pas super réceptif* » à son projet, « *peu disponible* » pour la rencontrer et a eu « *l'impression d'être un numéro* ». À l'inverse, d'autres initiatrices accompagnées par une conseillère femme ont trouvé celle-ci « *professionnelle et très impliquée, elle avait bien compris le projet parce qu'elle était également maman* ». L'expérience d'accompagnement semble donc dépendre de l'intérêt que porte le-la conseiller.ère pour un projet ou une thématique ; cet intérêt étant inévitablement influencé par les stéréotypes de genre.

Si les initiatrices de collectifs féminins disent ne pas bien connaître l'économie sociale, les initiateurs de collectifs masculins ou mixtes à tendance masculine revendiquent, au contraire, « *d'être né dedans il y a longtemps* », « *d'être vraiment intéressé par l'économie sociale de longue date* », « *d'être familier de son fonctionnement* ». Par conséquent, en toute logique, à la question de savoir comment s'est passé leur accompagnement, ces initiateurs répondent invariablement que tout s'est bien passé. Et de façon surprenante, à la question de savoir s'il pourrait y avoir certaines améliorations, certains regrettent de « *ne pas avoir été suffisamment challengés* », et dans la foulée se demandent s'ils ont « *donné la place pour être challengés ?* ».

Ces propos illustrent à quel point les stéréotypes de genre peuvent être oppressants pour les femmes comme pour les hommes. De manière stéréotypée, quand les hommes affirment connaître un sujet, leur parole est rarement remise en question. Il y a presque une confiance par défaut qui est accordée. D'autre part, il est attendu des hommes qu'ils soient confiants, sûrs d'eux. Difficile dans ces conditions d'admettre qu'on ne sait pas, qu'on s'est trompé.<sup>95</sup> D'autant plus que ces initiateurs ont tous été accompagnés par un conseiller homme. Si celui-ci intègre également les stéréotypes de genre, il risque de ne pas véritablement être à l'écoute des besoins des initiateurs et de ne pas proposer certaines formations, notamment celles orientées soft skills (gestion du temps, négociation de prix...) davantage connotées « féminines ». Or, on l'a vu précédemment, ce n'est pas parce qu'on est un homme qu'on négocie et évalue forcément bien ses prix.

Enfin, certains collectifs mixtes regrettent que l'accompagnement soit essentiellement théorique et technique. Comme mentionné, certains des collectifs rencontrés ont fait face à des dynamiques interpersonnelles complexes, qui ont parfois mené au départ de certain-es initiateur-ices. Ces collectifs se demandent aujourd'hui si une plus grande place accordée à ces dynamiques au sein du parcours d'accompagnement aurait pu mettre en lumière les discours divergents, éviter des tensions ou rapports de pouvoir et faciliter un meilleur dialogue entre membres du collectif.

95 Magne, et al., 2018 ; Ahl, 2006



Carole Peiffer, Christelle Maréchal et Fanny Van Orshoven, La Boutique des Créateurs Namurois

## 6.6 Être un-e entrepreneur-euse social-e légitime

Selon l' Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire, en France, 53% des femmes disent ne pas se sentir légitimes. Lors de nos entretiens, nous avons posé la question, tant aux hommes qu'aux femmes, de savoir s'ils se définiraient comme un-e entrepreneur-euse social-e. Et tant les hommes que les femmes hésitent dans leur réponse et évoquent la question de la légitimité. Toutefois, iels ne l'abordent pas tous et toutes de la même façon. Quand les hommes disent ressentir un manque de légitimité, c'est toujours vis-à-vis d'eux-mêmes. Par exemple, l'un des initiateurs nous explique : « *Je crois qu'aux yeux de tous mes interlocuteurs, je le suis clairement, mais moi-même je ne me sens pas toujours pleinement légitime* ». Et un autre se demande : « *J'ai l'impression de souffrir du syndrome de l'imposteur, qui suis-je pour emmener tout le monde dans cette folie ?* ». À aucun moment, ces hommes n'évoquent un manque de reconnaissance ou de crédibilité de la part de leurs partenaires ou liée aux secteurs d'activité dans lesquels ils entreprennent.

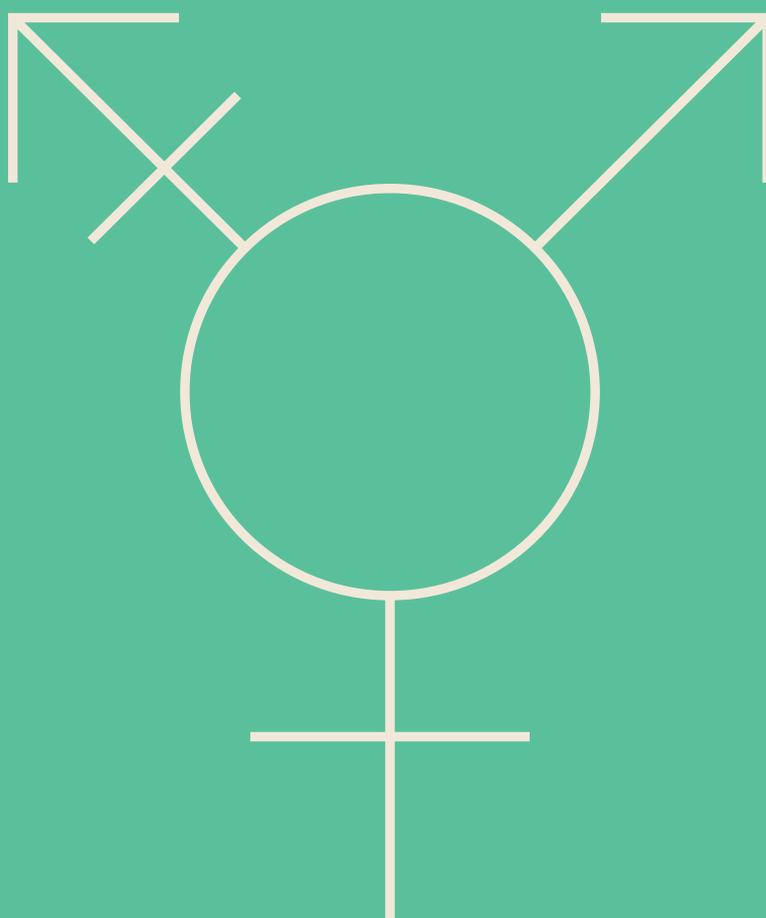
À l'inverse, les femmes lient toujours leur sentiment d'illégitimité aux personnes qu'elles ont pu rencontrer dans le cadre de leurs activités ou au secteur dans lequel elles évoluent. Une des initiatrices nous explique avoir été « *bien accueillie, mais pas prise au sérieux* ». Elle fait état « *d'une forme de mépris ou de supériorité ou de paternalisme ou un manque de considération* » de la part des partenaires avec lesquels elle a été amenée à interagir. Et selon elle, la situation aurait certainement été différente si elle avait été un homme : « *J'aurais pu même à mon avis nouer des partenariats auxquels j'ai voulu accéder au départ* ». Dans le même ordre d'idée, deux autres initiatrices nous expliquent que leur secteur – l'agriculture – est « *un milieu d'hommes* » et qu'il y a un certain « *entre-soi* » : « *On est des femmes dans un milieu d'hommes, juste des jardinières qui rigolent dans leur petit jardin carré* ».

Ces expériences confirment d'autres recherches qui montrent que l'autorité des femmes est régulièrement contestée et qu'elles sont « confrontées à un manque de légitimité de la part de nombreux partenaires qui pensent qu'elles ne sont "pas capables" ».<sup>96</sup> Ce manque de reconnaissance des entrepreneuses de la part de leurs partenaires et de leur secteur et le sentiment d'illégitimité qui en résulte est à mettre en relation directe avec le manque de rôles modèles. Ce manque de rôles modèles serait un frein à l'entrepreneuriat des femmes.<sup>97</sup> Elles sont alors minoritaires parmi les entrepreneur-euses et quasiment absentes de certains secteurs. Cette minorité et quasi absence tendent à entraîner et renforcer un discours selon lequel puisqu'elles n'y sont pas, c'est qu'elles n'ont pas la capacité d'y être. À son tour, ce discours rend les rôles modèles encore davantage difficiles à trouver. On peut donc supposer qu'un phénomène de renforcement s'opère.

Et pourtant, ces entrepreneuses sociales existent et ont la volonté de « *montrer des choses possibles, que des nanas peuvent se mettre en mouvement collectivement, créer des coopératives, et pas de manière exclusive, mais être parties prenantes de la construction du monde d'après* ». En d'autres termes, au-delà d'inciter les femmes à entreprendre, mettre en avant des rôles modèles, c'est fondamentalement questionner les modèles dominants de l'entrepreneur et de l'entrepreneuriat (social).

<sup>96</sup> Combes, 2017 ; Hersent & Laville, 2017

<sup>97</sup> Py & Barthélemy, 2019





# 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,

qui « fonctionnerait naturellement en faveur de l'égalité de genre »<sup>98</sup>. 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,<sup>99</sup> 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 canevas<sup>100</sup> 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.

<sup>98</sup> Verschuur, et al., 2017 ; OECD, 202

<sup>99</sup> Notamment, sur la base des chiffres fournis par W.Alter 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)

<sup>100</sup> 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 a 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.<sup>101</sup>

## 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».<sup>102</sup> 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.<sup>103</sup> 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).<sup>104</sup>

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 Charter<sup>105</sup> 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 ; Ferber & 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 »<sup>106</sup> et créer un matrimoine 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.<sup>107</sup> Un partenariat entre les organisations d'économie sociale développant des outils de sensibilisation et des programmes tels que « Génération Entrepreneuse »<sup>108</sup> par la Sowalfin ou des incubateurs d'étudiant-es comme le Venture Lab<sup>109</sup> pourrait être pertinent. *In fine*, ces jeunes sont les futur-es entrepreneur-euses et salarié-s 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.<sup>110</sup> 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.<sup>111</sup>

### 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.<sup>112</sup>

### **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.<sup>113</sup> 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.<sup>114</sup> Dans le cadre des formations, des outils tels que le « Gender lens investing »<sup>115</sup> 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 BRUXEO, 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.<sup>116</sup>

<sup>116</sup> 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 interpeller 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.<sup>117</sup>

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.<sup>118</sup> 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.<sup>119</sup> 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 Maříková, 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-Aquitaine<sup>120</sup> 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.<sup>121</sup>

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,<sup>122</sup> 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-l-ess>

121 Nautet & Piton, 2021 ; Maříková, 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.<sup>123</sup> 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.<sup>124</sup> 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.

<sup>123</sup> Service Public Fédéral Belge, 2022, *Congé de paternité et de co-parentalité*

<sup>124</sup> Nautet & Piton, 2021

| Recommandations et pistes d'action   | Priorité | Mise en œuvre |
|--|----------|---------------|
| <b>1. Renforcer les statistiques genrées en économie sociale</b>   |          |               |
| 1.1 Traiter les données genrées existantes auprès de la BNB, BCE et ONSS   | ***      | *             |
| 1.2 Collecter des données genrées dans le cadre du reporting des ACES  | ***      | **            |
| 1.3 Collecter des données genrées au travers de l'incubateur en économie sociale   | **       | ***           |
| 1.4 Centraliser, analyser et publier les données collectées dans un état des lieux bisannuel ou trisannuel   | ***      | ***           |
| <b>2. Intégrer le genre dans les différents aspects de la communication sectorielle de l'économie sociale</b>  |          |               |
| 2.1 Systématiser l'écriture inclusive dans toute la communication faite dans et sur le secteur   | ***      | *             |
| 2.2 Co-construire une approche genre de la communication sectorielle avec des expert-es du genre   | ***      | ***           |
| 2.3 Valoriser les secteurs du care et veiller à la mixité de tous les secteurs de l'économie sociale   | ***      | **            |
| 2.4 Inclure la lutte contre les inégalités de genre dans les principes fondamentaux de l'économie sociale  | *        |               |
| <b>3. Sensibiliser et former les acteur-rices de l'accompagnement en économie sociale au genre, aux stéréotypes et aux inégalités de genre</b>               |          |               |
| 3.1 Former les conseiller-ères de chaque ACES au genre, aux stéréotypes et inégalités de genre   | ***      | ***           |
| 3.2 Dispenser le cycle de formation dans le cadre des activités de l'incubateur afin de toucher un public élargi   | **       | **            |
| 3.3 Désigner «un-e référent-e genre» dans chaque ACES  | **       | ***           |
| 3.4 Pour les conseiller-ères, adopter un rôle de médiateur-rices dans leur accompagnement des collectifs   | *        | ***           |
| <b>4. Assurer la parité qualitative dans les instances de gouvernance de l'économie sociale</b>  |          |               |
| 4.1 Encourager la parité dans les instances de gouvernance des organisations d'économie sociale soutenues par la Région wallonne, en vertu du décret de 2014 | ***      | **            |
| 4.2 S'interroger sur les conditions d'une parité qualitative dans les instances de gouvernance des organisations d'économie sociale                          | ***      | **            |
| <b>5. Consolider les politiques qui visent à faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle</b>   |          |               |
| 5.1 Rendre davantage visibles et flexibles les mesures existantes  | ***      | *             |
| 5.2 Renforcer les politiques publiques impliquant les pères dans le travail domestique et familiale  | ***      | ***           |
| 5.3 Augmenter l'offre de services publics à destination des parents  | ***      | ***           |

Tableau 5 - Synthèse des recommandations et pistes d'action pour une approche genre dans l'économie sociale en Région wallonne



# CONCLUSION

---

**La présente étude visait trois objectifs spécifiques :**

- réaliser un état des lieux de l'intégration du genre dans l'économie sociale en Région wallonne ;
- identifier ce qui motive, ce qui freine et ce qui aide les femmes et les hommes lorsqu'ils entreprennent en économie sociale ;
- formuler des recommandations et pistes d'action pour accompagner les intermédiaires à l'entrepreneuriat en économie sociale à monter en compétences sur la thématique du genre.

Ses résultats montrent que le genre et l'économie sociale entretiennent une relation ambivalente, entre émancipation et perpétuation des inégalités. Quand bien même le genre et les questions d'(in)égalités entre les femmes et les hommes ne sont pas explicitement abordées par le secteur, elles s'immiscent au sein des collectifs. Ancrées et insidieuses, les inégalités de genre influencent indéniablement les opportunités que rencontrent les femmes et les hommes en économie sociale, leur capacité à faire valoir leurs compétences et à créer et développer leurs propres entreprises. Ignorant les inégalités de genre, l'économie sociale œuvre à rebours de ses valeurs. Les dénonçant et combattant, elle se fait terreau pour repenser l'organisation de la reproduction sociale et devient véritablement l'économie inclusive qu'elle prétend être. Dans le contexte socio-économique actuel, il est plus que temps que le genre cesse d'être l'angle mort de l'économie sociale et que cette dernière se montre à la hauteur de ses valeurs, de son potentiel d'innovation et de ses modèles précurseurs. Les recommandations et pistes d'action formulées dans le cadre cette étude se veulent un premier pas dans cette direction.

Néanmoins, le chemin est encore long. Le sujet est vaste et la présente étude soulève autant de questions qu'elle n'apporte de réponses. Parmi ces questions, deux thèmes en particulier apparaissent primordiaux : (1) l'hybridation des ressources et (2) les mécanismes de gouvernance participatifs si spécifiques aux organisations d'économie sociale peuvent-ils être des leviers pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes ? Et à quelles conditions ?

Nous ne pouvons qu'encourager les pouvoirs publics, les acteur·rices de l'économie sociale et ses chercheur·euses à poursuivre ces pistes de recherche.

# RÉFÉRENCES

---

- Acker, J. (1990). «Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations». *Gender & society*, 4(2), 139-158
- Ahl, H. (2006). «Why research on women entrepreneurs needs new directions». *Entrepreneurship theory and practice*, 30(5), 595-621
- Alliance Coopérative Internationale. (mars 2018). *Comment les coopératives favorisent-elles l'égalité des genres ?*  
URL : <https://www.ica.coop/fr/madiaz/nouvelles/comment-cooperatives-favorisent-elles-legalite-genres>,  
dernièrement consulté le 30 sept. 2022
- Barrelet, E. (2016). *Le genre dans les organisations de développement durable. Enquête sur l'intégration du genre dans les organisations de développement durable en Belgique francophone*, Le Monde selon les femmes, Bruxelles.  
URL : <https://www.mondefemmes.org/produit/le-genre-dans-les-organisations-de-developpement-durable/>
- Bodet, C. (cordonné par). (2019). *Fabriquer l'égalité. Manifeste pour en finir avec le sexisme dans l'ESS*, La Manufacture coopérative, Les Éditions de l'Atelier
- BRUXEO, UNIPSO & UDES, *Projet Diversity Now*,  
URL : <https://www.diversitynow.eu/le-projet/>, dernièrement consulté le 30 sept. 2022
- Cabrera, E. & Mauricio, D. (2017). «Factors affecting the success of women's entrepreneurship: a review of literature». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 9(1), 31-65.
- Chantier de l'économie sociale, *Femmes et économie sociale*.  
URL : <https://chantier.qc.ca/dossiers/entrepreneuriat-feminin-et-es/>, dernièrement consulté le 30 sept. 2022
- Combes, J. (2017). «Femmes et réseaux dans l'ESS : Information, accompagnement, vigilance», in Saussey, M. (dir.), *Les femmes dans l'économie sociale et solidaire : un idéal subordonné au genre ?*, Presses universitaires de Louvain, Louvain-la-Neuve
- Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS). (2021). *L'égalité femmes-hommes dans l'ESS. Rapport triennal 2021-2024*. URL : <https://www.economie.gouv.fr/files/files/2021/DP-rapport-egalite-fh-CSESS-2021.pdf>
- 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
- Degavre, F. & Saussey, M. (2017). «Introduction. Les organisations d'ESS : un espace d'émancipation pour les femmes ?», in Saussey, M. (dir.), *Les femmes dans l'économie sociale et solidaire : un idéal subordonné au genre ?*, Presses universitaires de Louvain, Louvain-la-Neuve
- Désert, M. (juillet 2014). «Vers l'égalité femmes-hommes dans l'ESS ? Luites et engagements en faveur de l'égalité des sexes dans le tiers-secteur en France». Pour la Solidarité, Bruxelles.  
URL : [https://entreprisesociale.ca/wp-content/uploads/2014/07/2014\\_07\\_Egalite\\_femmes\\_hommes\\_ESS1.pdf](https://entreprisesociale.ca/wp-content/uploads/2014/07/2014_07_Egalite_femmes_hommes_ESS1.pdf)

## RÉFÉRENCES

- Dessy, E. (2022). *Genre & Entrepreneuriat: Le parcours d'accompagnement en SAACE, un levier pour l'entrepreneuriat des femmes?*, working paper, Centre d'Economie sociale, HEC Liège (en partenariat avec Crédal Entreprendre)
- Dussuet, A. & E. Flahault. (2012). «Des emplois soutenables dans les associations ? la part du genre». *Travail, organisations et politiques publiques : quelle « soutenabilité » à l'heure de la mondialisation ?* Cahiers du Cirtes (Presses Universitaires de Louvain). Hors-série 2., 159-172
- Eme, B. (2006). «La question de l'autonomie de l'économie sociale et solidaire par rapport à la sphère publique». in Chopart, JN., Neyret, G. & Rault, D., *Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire* (pp. 171-203), La Découverte
- ESS France. (avril 2022). *La parité dans les instances de gouvernance de structures de l'ESS*, webinaire.  
URL : <https://www.ess-france.org/replay-webinaire-la-parite-dans-les-instances-de-gouvernance-de-structures-de-l-ess>,  
dernièrement consulté le 30 sept. 2022
- ESS France, *Matrimoine de l'ESS*, URL : <https://www.ess-france.org/matrimoine-de-l-ess>, dernièrement consulté le 30 sept. 2022
- European Women's Lobby. (2015). *WEstart : Mapping women's social entrepreneurship in Europe. Synthesis Report*.  
URL : <http://westarteurope.org/wp-content/uploads/2016/02/WEstartENweb.pdf>
- Fagan, C., González Menéndez, M. C., Gómez Ansón, S. (eds.). (2012). *Women on Corporate Boards and in Top Management: European Trends and Policy*, New York: Palgrave Macmillan
- Ferber, M. & Nelson, J. (1993). *Beyond economic man : feminist theory and economics*. Chicago: The University of Chicago Press
- Fraisse, L., Guérin, I., & Laville, J. L. (2007). «Économie solidaire : des initiatives locales à l'action publique. Introduction». *Revue Tiers Monde*, (2), 245-253
- Fraser, N. (2010). «Marchandisation, protection sociale et émancipation». *Revue de l'OFCE*, 114(3), 11-28.
- Garbarczyk, B. (2019). *Balayons devant notre porte. Les rapports de domination dans les dynamiques collectives*. SAW-B.  
URL : <https://saw-b.be/publication/balayons-devant-notre-porte-les-rapports-de-domination-dans-les-dynamiques-collectives/>
- Gardin, L. (2006). *Les initiatives solidaires : la réciprocité face au marché et à l'Etat*. Éditions Éres.
- Gender Scan. (2021). *Developed Countries – Teenagers & Digital*.  
URL: [https://www.genderscan.org/Docs/Teenagers\\_developed\\_VF.pdf](https://www.genderscan.org/Docs/Teenagers_developed_VF.pdf)
- 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
- Guérin, I. (2017). «L'économie solidaire : féminine ou féministe ?», in Saussey, M. (dir.), *Les femmes dans l'économie sociale et solidaire : un idéal subordonné au genre ?*, Presses universitaires de Louvain, Louvain-la-Neuve
- Guerrero, V. & Richards, J. (2015). «Female entrepreneurs and negotiation self-efficacy: a study on negotiation skill building among women entrepreneurs», *Journal of Entrepreneurship Education*, 18/2, 17-28.
- Hankivsky, O. (2012). «The Lexicon of Mainstreaming Equality: Gender Based Analysis (GBA), Gender and Diversity Analysis (GDA) and Intersectionality Based Analysis (IBA)», *Canadian Political Science Review*, 6, 2-3
- Hersent, M. & Laville, J.L. (2017). «Initiatives solidaires de femmes et résistances», in Saussey, M. (dir.), *Les femmes dans l'économie sociale et solidaire : un idéal subordonné au genre ?*, Presses universitaires de Louvain, Louvain-la-Neuve
- Hillenkamp, I., Guérin, I., & Verschuur, C. (2014). «Économie solidaire et théories féministes : pistes pour une convergence nécessaire». *Revista de economia solidària*, (7), 4-43

## LE GENRE, ANGLE MORT DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ?

Hillenkamp, I., Guérin, I., & Verschuur, C. (2019). «L'économie solidaire sous le prisme du genre: une analyse critique et possibiliste». *Revue française de socio-économie*, [22], 107-124.

Inclusive Panels, *Pourquoi il est important d'avoir des panels diversifiés ?*  
URL : <https://inclusivepanels.be/fr>, dernièrement consulté le 30 sept. 2022

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), *Loi Gender Mainstreaming*.  
URL : [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender\\_mainstreaming/loi\\_gender\\_mainstreaming](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/loi_gender_mainstreaming),  
dernièrement consulté le 30 sept. 2022

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH). (2016). *Premier bilan de la loi relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration des entreprises*. URL : [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/premier\\_bilan\\_de\\_la\\_loi\\_relative\\_aux\\_quotas\\_de\\_genre\\_dans\\_les\\_conseils\\_dadministration](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/premier_bilan_de_la_loi_relative_aux_quotas_de_genre_dans_les_conseils_dadministration)

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH). (2019). *Troisième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration*. URL : [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/117\\_-\\_troisieme\\_bilan\\_de\\_la\\_loi\\_relative\\_aux\\_quotas\\_de\\_genre\\_dans\\_les\\_conseils\\_dadministration.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/117_-_troisieme_bilan_de_la_loi_relative_aux_quotas_de_genre_dans_les_conseils_dadministration.pdf)

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH). (2020). *Communiqué de presse : La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale encore fortement marquée par le genre*. URL : [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/la\\_conciliation\\_entre\\_vie\\_professionnelle\\_et\\_vie\\_familiale\\_encore\\_fortement\\_marquee\\_par\\_le](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/la_conciliation_entre_vie_professionnelle_et_vie_familiale_encore_fortement_marquee_par_le), dernièrement consulté le 30 sept. 2022

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH). (2021). *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2021*. URL : [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136\\_-\\_rapport\\_ecart\\_salarial\\_2021\\_0.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf)

L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), URL : <https://www.iweps.be>

Kolb, D. & Putnam, L. (2004). «La négociation : une question de genre ?». *Négociations*, 59-74.

L'Humanité. (mars 2014). Scarlett Wilson-Courvoisier « L'ESS connaît depuis toujours une constante patriarcale ». URL : <https://www.humanite.fr/politique/scarlett-wilson-courvoisier-l-ess-connaît-depuis-t-560312>,  
dernièrement consulté le 30 sept. 2022

Lamoureux, D. (1998). «La panacée de l'économie sociale : un placebo pour les femmes ?» in L. Boivin & M. Fortier (dir.), *L'économie sociale, l'avenir d'une illusion*, 26-53. Québec : Fides.

Laville, J.L. (2006). *The social economy*. desLibris

Lyon, F. & Humbert, A.-L. (2012) «Gender balance in the governance of social enterprise», *Local Economy*, 27(8), 831-845

Magne, J., Lagabriele, MC. & Felonneau, ML. (2018). «Les stéréotypes de sexe évoluent-ils ? Une étude exploratoire auprès d'étudiant-e-s français», *L'orientation scolaire et professionnelle*, 47/3

Maříková, H., Huchet, E., Formánková, L. & Křížková, A. (avril 2016). « Les femmes dans le management des petites entreprises: Co-inspiration entre des entreprises sociales et classiques en vue de promouvoir l'accès égalitaire aux postes décisionnels », *Gender Balance Power Map Project*.  
URL : <https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/ed-2016-gbpm-comp-fr.pdf>

McKinsey. (2007). *Gender Diversity, a corporate performance driver*. URL : <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/gender-diversity-a-corporate-performance-driver>

Nautet, M. & Piton, C. (décembre 2021). *How does parenthood affect the careers of women and men*. NBB Economic Review.  
URL : [https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2021/ecoreviii2021\\_h7.pdf](https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2021/ecoreviii2021_h7.pdf)

## RÉFÉRENCES

- Nelson, J. (1995). «Feminism and economics». *The Journal of Economic Perspectives*. 9 : 131-48
- Nippierd, A.B. (2012): *Gender issues in cooperatives*. URL : <https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/genderissues.pdf>
- Nyland, J. (1995). «Like ships in the night: feminism and third sector theory», *Third Sector Review*, 1, 39-53
- L'Observatoire de l'Économie sociale. (juillet 2022). «L'état des lieux de l'économie sociale 2019-2020», *Les Cahiers de l'Observatoire*, numéro 16
- Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire. (mars 2019). *État des lieux de l'égalité femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire*.  
Conseil National des Chambres Régionales de l'Économie Sociale et Solidaire.  
URL : <https://www.ess-france.org/un-premier-etat-des-lieux-de-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-ess>
- OECD. (sept. 2021). «Mainstreaming gender equality in the social and solidarity economy», *The Social and Solidarity Economy: From Margins to the Mainstream*, webinaire.  
URL : <https://www.oecd-events.org/social-and-solidarity-economy/session/e689a208-3504-ec11-b563-a085fc3e7f45>
- Parente, C., & Martinho, A. L. (2018). «The «Places and Non-places» held by women in social economy organizations», *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 29(6), 1274-1282.
- Polanyi, K. (1983). *La grande transformation* (Vol. 39). Paris: Gallimard.
- Provost, C., Cayrol, A. & Chambon, A. (2021). *Rapport sur la finance solidaire 2021*, Financité.  
URL : [https://www.financite.be/sites/default/files/references/files/rapport\\_sur\\_la\\_finance\\_solidaire\\_2021.pdf](https://www.financite.be/sites/default/files/references/files/rapport_sur_la_finance_solidaire_2021.pdf)
- Py, J. & Barthélemy, S. (octobre 2019). *Women-led social enterprises. A European study*, Empow'Her.  
URL : <https://empow-her.com/wp-content/uploads/2019/10/Women-led-social-enterprises-a-European-study-by-EmpowHer-VFF-1.pdf>
- Saussey, M. & Degavre, F. (2015). «Sécuriser l'existence des femmes et résister. Raisons d'agir des initiateurs et initiatrices d'organisations de l'économie sociale et solidaire», in Verschuur, C., Guérin, I. & Hillenkamp, I., *Une économie solidaire peut-elle être féministe ? Homo oeconomicus, mulier solidaria*, Genre et développement. Rencontres. Graduate Institute Publications
- Service Public Fédéral Belge, *Congé de paternité et de co-parentalité*.  
URL : [https://www.belgium.be/fr/emploi/conges\\_et\\_interruption\\_de\\_carriere/conge\\_de\\_paternite\\_et\\_conge\\_de\\_co\\_parentalite](https://www.belgium.be/fr/emploi/conges_et_interruption_de_carriere/conge_de_paternite_et_conge_de_co_parentalite),  
dernièrement consulté le 30 sept. 2022
- Service Public Wallonie, *Plan Genre 2020-2024*.  
URL : <https://ediwall.wallonie.be/plan-genre-2020-2024-numerique-083464>,  
dernièrement consulté le 30 sept. 2022
- Service Public Wallonie, *Décret relatif aux Agences-Conseil en économie sociale*. 27 mai 2004.  
URL : <https://wallex.wallonie.be/nl/contents/acts/9/9335/4.html>
- Service Public Wallonie, *Décret relatif à l'économie sociale*. 20 novembre 2008.  
URL : <https://wallex.wallonie.be/eli/loi-decret/2008/11/20/2008204798/2009/01/01?doc=12837&rev=17014-7144>
- Starter Wallonia, *Entreprendre en collectif et tester son projet*.  
URL : <https://www.starterwallonia.be/accompagnement-entrepreneurs-en-collectif/>,  
dernièrement consulté le 30 sept. 2022.
- Torchia, M., Calabrò, A., Huse, M. (2011). «Women Directors on Corporate Boards: from Tokenism to Critical Mass», *Journal of Business Ethics*, 102 (2): 299-317

## LE GENRE, ANGLE MORT DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ?

Verschuur, C., Guérin, I. & Hillenkamp, I. (2017). «Concepts et théories en études féministes et économie sociale et solidaire. Croisements et fertilisation», in C. Verschuur, I. Guérin & I. Hillenkamp (dir.), *Genre et économie solidaire, des croisements nécessaires*, Cahiers Genre et Développement, n°10, L'Harmattan, 37-56

UNIA, *La communication inclusive : nos conseils pratiques*,

URL : <https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/outils/communication-inclusive>,  
dernièrement consulté le 30 sept. 2022

UNIA, *Quels sont les critères de discrimination ?*

URL : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination>, dernièrement consulté le 30 sept. 2022

Womenpreneur Initiative, *Le Covid-19, une pandémie sexiste ? Plan pour une Relance Economique au Féminin*.

URL : <https://womenpreneur-initiative.com/belgium/plan-de-relance>, dernièrement consulté le 30 sept. 2022



