

# Etude sur le genre et l'économie sociale : qu'en retenir ?

## Quel est le contexte de l'étude ? Pourquoi a-t-elle été réalisée ?

- 21 entretiens qualitatifs ont été réalisés en 2022 dans des Agences Conseil agréés en économie sociale, des acteurs de l'économie sociale (fédérations et financeurs), de l'entrepreneuriat, associations féministes et des collectifs d'économie sociale (ASBL et coopératives).
- Cette étude a été réalisée dans le cadre du plan Genre 2020-2024 de la Wallonie et de la mesure 43 : « Soutenir et booster l'entrepreneuriat social au féminin en Wallonie », consultable ici [http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D\\_2021\\_11802\\_109.pdf](http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/D_2021_11802_109.pdf) (page 65) pointant notamment le fait que « peu d'études de genre sous l'angle de l'**égalité professionnelle, salariale et décisionnelle** [existent] dans le champ de l'économie sociale en Wallonie. (...) Bien que les travailleuses soient majoritaires dans les entreprises d'économie sociale, la question du genre et le leadership des femmes à la tête des entreprises restent des enjeux importants afin d'intégrer une vision féministe à l'économie sociale ».
- « L'économie sociale, ce sont des milliers d'associations (ASBL), sociétés et coopératives à finalité sociale, fondations et mutuelles. Chaque jour, elles produisent des biens et services dans tous les domaines d'activité. A la différence des entreprises classiques, leur première raison d'être est de rencontrer les besoins de la société, plutôt que de viser le profit. C'est cette finalité sociale qui est au cœur de leur projet » selon la définition du site [www.economiesociale.be](http://www.economiesociale.be).
- Exemples : la Coopérative Paysans-Artisans à Namur, La ressourcerie namuroise, Les Petits Riens, Terre...

## Quels sont les grands enseignements ?

L'économie sociale n'est pas particulièrement exemplaire en termes d'égalité des genres pour plusieurs raisons :

- On **manque de chiffres**. Or, on ne peut agir que sur ce qu'on mesure.
- La question de l'**accès aux financements** pour les femmes portant un projet d'économie sociale est également à soulever → mais on manque de données pour former un enseignement (rejoint enseignement n°1)
- Le **sentiment de manque de légitimité des entrepreneuses sociales**, qui ont peu de rôles modèles de femmes qui entreprennent ensemble en collectif dans l'économie sociale. Cela pose la question de la visibilité et de la communication. Les hommes sont plus présents dans les médias aussi dans les entreprises sociales
- **Le rapport au bénévolat** : les CA sont encore **peu égalitaires**. Les femmes ayant moins de temps de loisir (car elles octroient plus de temps au travail domestique et familial), elles s'impliquent moins dans les CA. L'engagement bénévole des hommes et des femmes est également différent, les femmes vont plus souvent occuper des **rôles « invisibles et dévalorisés »** dans les collectifs, en gérant notamment tout ce qui est lié au soin, ce qui est difficilement valorisable sur un CV, alors que les hommes vont occuper les rôles de gestion ou d'administrateurs dans CA, ce qui est valorisable et utile pour leur carrière. Aussi, lorsque les hommes créent des collectifs, ils ont plus tendance à rechercher une réorientation professionnelle ou une évolution de carrière tandis que les femmes vont privilégier l'impact social et la finalité du projet.

## Quelles sont les recommandations clés ? Quelles sont les trois pistes pour améliorer la situation ?

- **Renforcer les données genrées** : traiter les données existantes, faire en sorte que tous les acteurs de l'économie sociale (structures d'accompagnement, financeurs) collectent des données genrées, que celles-ci soient centralisées et que des rapports réguliers soient produits et publiés.

- S'assurer que les femmes participent effectivement à la prise de décision en mettant en place de la **parité qualitative au sein des instances de décision : avoir une parité stricte 50-50 hommes femmes et animer les réunions grâce à des outils d'intelligence collective pour s'assurer que les femmes aient accès à la parole**. Ces outils peuvent aussi permettre de visibiliser les différents rôles de collectifs et les faire tourner afin de s'assurer que les rôles techniques (plan financier, statuts) ne sont pas réservés aux hommes et les rôles de logistique (réservé les salles de réunion, prévoir le catering) aux femmes.
- La **communication de l'économie sociale** doit intégrer le genre : systématiser l'écriture inclusive mais aussi travailler sur la mixité des secteurs et des professions en évitant les stéréotypes dans la communication. Il faut co-construire une approche genre de la communication avec des expertes en genre qui font partie de l'économie sociale (ASBL féministes) .

## Qui est à l'initiative de cette étude ?

Cette étude a été pilotée par Crédal, coopérative financière et réalisée par Elodie Dessy, chargée de recherche au Centre d'Economie Sociale de Liège. D'une part, Crédal octroie des crédits aux entreprises sociales et à impact social (acteur de financement) et d'autre part, elle aide les entrepreneur-euses à se lancer par des formations et du conseil (acteur de l'accompagnement). En 2022, 30 millions € de crédit ont été octroyés par Crédal au total.

Crédal est un acteur pionnier dans la prise en compte du genre au sein de l'économie sociale en Belgique : dès 2005, elle a lancé un programme combinant microcrédit et accompagnement spécifiquement à destination des femmes. C'était assez rare à l'époque.

Actuellement, une personne est en charge exclusivement de cette thématique chez Crédal. Joëlle Tetart a réalisé le suivi de cette étude et est conseillère en innovation sociale sur la thématique du genre.

## Le 25 avril, deux témoignages compléteront également la journée. Que nous apprendront ces deux témoignages ? Quelles pratiques sont innovantes ?

- Rachel Delcour a initié Oufi coop à Liège un supermarché coopératif. Le but est d'impliquer les mangeur-euses qui sont coopérateur-ices et possèdent collectivement la coopérative et investissent 3h de shift par mois, ce qui permet d'appliquer des prix plus démocratiques. Dès le début, Rachel a mis en place **des quotas et des outils d'intelligence collective**. Selon elle, il faut, dès le début du projet, veiller à cette égalité des genres par des actions concrètes, le travail ne se fait pas seul.
- Ariane Dierickx est directrice générale de l'îlot, asbl qui a récemment créé une **maison d'accueil d'urgence pour les femmes et familles**. Les femmes sans abris vivent des problématiques différentes des hommes : elles se retrouvent souvent à la rue suite à des violences conjugales et dans la rue elles risquent de subir des agressions sexuelles et sexistes, ce qui les mènent à développer des stratégies différentes de survie dans la rue. Les centres d'accueils mixtes classiques ne sont donc pas toujours des lieux safe vers lesquels elles osent se tourner. L'asbl mène aussi plusieurs actions genres : formations, groupes de travail...

Lien vers [l'étude complète ici](#)