



Compter (sur) la diversité en économie sociale

Analyses exploratoires
du GT « Genre et Diversité
dans les entreprises
d'économie sociale »
d'ESCAP

SYNTHÈSE GT9

À PROPOS D'ESCAP

Parce que l'économie sociale apporte des réponses aux défis sociétaux actuels, ESCAP rassemble des expert·e·s académiques et de terrain qui ont un enjeu commun : soutenir le développement de l'économie sociale et de ses entreprises qui donnent la priorité à leur finalité sociale et adoptent des pratiques de gestion qui favorisent l'inclusion sociale, la durabilité et/ou la participation de leurs parties prenantes. ESCAP vise ainsi à favoriser et à organiser le transfert de connaissances entre les acteurs de la recherche et de l'écosystème wallon de l'économie sociale. Cette dynamique de transfert d'expertise fait d'ESCAP un lieu privilégié pour faire émerger des réflexions et projets collectifs en faveur du développement de l'économie sociale. Pour accomplir sa mission, ESCAP coordonne chaque année des groupes de travail qui apportent un soutien aux entreprises d'économie sociale, ainsi que des réponses à leurs défis quotidiens par la co-construction de connaissances et d'outils pratiques.

MEMBRES DU GT (PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE) :

Claire Chevrier (UNIPSO), Florence Degavre (UCLouvain), Elodie Dessy (IESEG / ULiège), Coralie Helleputte (UCLouvain), Zoé Marlier (ULiège), Augustin Morel (Concertes), Joëlle Tetart (Crédal).

 Pour en savoir plus : <https://escap.be>

Graphisme www.fishtype.biz



Les travaux du GT9 d'ESCAP et la co-construction de cet outil ont été rendus possibles grâce au soutien financier de la Région wallonne.

Compter (sur) la diversité en économie sociale

Analyses exploratoires
du GT « Genre et Diversité
dans les entreprises
d'économie sociale »
d'ESCAP





Table des matières

Introduction : pourquoi ce groupe de travail ?	6
1. Quelles données ont pu être mobilisées ?	9
1.1. Balisage du périmètre d'exploration pour le GT	9
1.2. Note sur le respect de la vie privée et l'anonymat	9
1.3. La mobilisation du « Social Profit Data Trust »	10
1.3.1. Les données des salarié-e-s (ONSS)	10
1.3.2. Les fonctions officielles (BCE)	11
1.3.3. Les bilans sociaux (BNB)	12
2. Quelles analyses possibles avec les données mobilisées ?	13
2.1. Aperçu global de l'économie sociale	13
2.2. Focus sur quelques secteurs d'activités	13
2.2.1. Santé humaine et action sociale	14
2.2.2. Titres-services	16
2.2.3. Science	19
2.2.4. Agriculture	21
2.2.5. Commerce	24
3. Quelles données manquantes ?	26
Conclusion	29
Ressources (liste non exhaustive)	31
Bibliographie	32
Annexe : tableaux bruts	34

Introduction: Pourquoi ce groupe de travail ?

La diversité serait-elle un impensé de l'économie sociale ?

Le Groupe de Travail « Genre et Diversité dans les entreprises d'économie sociales » d'ESCAP (GT n°9) est parti du constat d'un angle mort pour le secteur de l'économie sociale sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion¹ (généralement regroupées sous l'acronyme 'EDI'), et en particulier du manque de données statistiques disponibles dans le domaine. Ce manque entrave la compréhension et la prise en compte des enjeux d'EDI, ainsi que la mise en œuvre et l'évaluation de politiques EDI – que ce soit au niveau des organisations employeuses de l'économie sociale ou des structures d'accompagnement de ces organisations. En effet, et en complément de tout l'intérêt d'analyses qualitatives dans le domaine, les statistiques permettent notamment de visibiliser les problèmes et les mettre à l'agenda.

Là où la diversité pourrait sembler « aller de soi » dans l'économie sociale au regard des valeurs que l'économie sociale défend, les quelques chiffres disponibles (principalement sur le genre) semblent montrer que le chemin est encore long pour les atteindre effectivement. Mais les données statistiques sur ces enjeux dans l'économie sociale restent rares en Belgique – notamment en comparaison d'autres pays (par exemple en France²). Des statistiques belges existent mais elles ne sont pas spécifiques aux organisations de l'économie sociale (voir par exemple les analyses d'Unia ou de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) et elles restent elles aussi lacunaires.

Pourquoi est-il nécessaire d'avoir une meilleure compréhension de la diversité en économie sociale ?

Une meilleure compréhension de la diversité en économie sociale et de ses enjeux est un moyen d'apporter la preuve de sa différence et éviter de revendiquer sa supériorité sans en faire de démonstration. Ces enjeux prennent d'ailleurs de plus en plus de place au niveau européen. Des législations régionales et nationales ainsi que des obligations liées à certains financements apparaissent notamment en Belgique (par exemple des règles de proportion minimale de chaque genre dans les conseils d'administration ou le test d'égalité des chances obligatoire à Bruxelles³).

À l'inverse, ignorer la diversité dans l'économie sociale témoignerait d'une incapacité à porter un regard critique sur ses pratiques et à repenser la norme entrepreneuriale et le système économique, en occultant les rapports de pouvoir qui se jouent entre les sexes, les races et les classes (à regarder de façon intersectionnelle). Cela amoindrit également le potentiel des organisations d'économie sociale, tant dans leur rôle de sensibilisation des futur-e-s entrepreneur-e-s que dans leur rôle de plaidoyer politique. Si ces éléments ont été soulignés pour le genre⁴, nous les élargissons à la diversité plus globalement.

(1) L'équité vise à permettre à chaque personne d'avoir accès aux ressources et opportunités dont elle a besoin pour réussir en compensant les déséquilibres systémiques. La diversité vise à rassembler au sein d'un collectif des personnes aux origines, cultures, expériences, perspectives variées, en reconnaissant l'expérience inter-sectionnelle. L'inclusion renvoie à un sentiment d'appartenance dans un collectif.

(2) Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire [CSESS] (octobre 2021). L'égalité femmes-hommes dans l'ESS. Rapport triennal 2021-2024. ; 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'Economie Sociale et Solidaire.

(3) <https://test.equal.brussels/fr>

(4) Dessy, E. (septembre 2022). *Le genre, angle mort de l'économie sociale ? Recommandations et pistes d'action pour une approche genre dans l'économie sociale en Région wallonne*.

En particulier sur les questions de genre, les femmes sont surreprésentées parmi les salarié-e-s de l'économie sociale et des inégalités ont déjà été mises en évidence⁵. S'intéresser à ces questions invite dès lors à déforer les stéréotypes de genre et éviter le sexisme bienveillant. L'appel est d'ailleurs spécifiquement lancé à renforcer les statistiques genrées en Wallonie⁶.

Par où commencer ?

L'objectif initial du GT était d'investiguer la réalisation d'un monitoring sur différents aspects de la diversité en économie sociale en Wallonie à travers un recensement statistique, comme premier pas vers une meilleure identification et compréhension des enjeux EDI dans l'économie sociale. Il visait ainsi à contribuer à une réflexion et prise de conscience au sein de l'économie sociale, où le profil des travailleur-euse-s semble rester peu diversifié, en lui 'tendant un miroir'.

Durant sa première année, le GT s'est alors attelé à un travail de recensement et d'analyse exploratoire de données existantes ainsi que d'identification de données manquantes. Si le balisage du périmètre d'exploration était large au départ, les données que nous avons réellement pu exploiter pendant cette première année se sont limitées au genre et à l'âge des salarié-e-s (que nous avons croisés avec le temps de travail, plein ou partiel). Il reste donc encore de nombreuses pistes à explorer !

La suite du rapport est structurée comme suit. La partie 1 décrit le périmètre initial d'exploration (large) des données et puis les données (restreintes) que nous avons pu effectivement mobiliser lors de cette première année pour mener des analyses exploratoires.

La partie 2 présente ces analyses. La partie 3 précise les manques de données auxquels nous avons fait face. Nous terminons par une conclusion transversale puis une liste non-exhaustive de ressources EDI.

[5] Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS) (octobre 2021). L'égalité femmes-hommes dans l'ESS. Rapport triennal 2021-2024. ; 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'Economie Sociale et Solidaire. ; OECD (2023). *Beyond pink-collar jobs for women and the social economy*. OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers. ; World Health Organization (WHO) (2019). *Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce*. Human Resources for Health Observer Series No. 24.

[6] Dessy, E. (septembre 2022). *Le genre, angle mort de l'économie sociale ? Recommandations et pistes d'action pour une approche genre dans l'économie sociale en Région wallonne*. ; Service Public Wallonie (SPW) (2021). Plan Genre 2020-2024.



1. Quelles données ont pu être mobilisées ?

Dans cette section, nous décrivons d'abord le balisage initial du périmètre d'exploration des données (1.1.). Nous attirons ensuite l'attention sur le respect de la vie privée dans le traitement de ce type de données (1.2.). Au sein de notre balisage initial, nous avons alors cherché des données accessibles, dans ce respect de la vie privée. Pour la première année du GT, c'est principalement la base de données « Social Profit Data Trust » que nous avons pu exploiter – nous détaillons les données qu'elle contient dans la dernière partie de cette section (1.3.).

1.1. Balisage du périmètre d'exploration pour le GT

Avant d'entamer le recensement statistique, il a fallu baliser un minimum le périmètre d'exploration. La diversité couvre de nombreux aspects (voir par exemple les nombreux critères de discrimination identifiés par Unia) et il fallait dès lors s'accorder sur ce que l'on cherchait à monitorer.

Nous avons initialement retenu cinq dimensions à explorer, en ayant conscience qu'il en existe d'autres : le genre (encore souvent limité à homme ou femme dans les statistiques), l'âge, le niveau d'éducation, l'origine et le handicap. Nous voulions tant que possible adopter une approche inter-sectionnelle, c'est-à-dire regarder ces dimensions ensemble et non séparément, puisqu'elles se renforcent souvent les unes les autres. Nous avons aussi d'emblée clarifié que le périmètre géographique serait celui de la Wallonie, vu le mandat d'ESCAP et des membres du GT. Nous avons également identifié plusieurs publics d'intérêt, sur qui les statistiques de diversité peuvent porter : les salarié-e-s (où il serait intéressant de distinguer les travailleur-euse-s de terrain et les cadres/la direction), les entrepreneur-euse-s ou indépendant-e-s, les instances décisionnaires, les bénévoles et les bénéficiaires. Nous avons exploré des données publiques mais nous cherchions surtout des données spécifiques à l'économie sociale, dans une forme brute

qui permet des croisements et analyses.

Annonçons déjà que de ce balisage initial, les données auxquelles nous avons obtenu un accès pour des analyses exploratoires durant la première année du GT (via le Social Profit Data Trust détaillé ci-dessous) se sont avérées assez limitées : le genre et l'âge des salarié-e-s, croisé avec le temps de travail (plein ou partiel). Nous reviendrons sur les données manquantes dans la dernière partie du rapport mais la route est donc encore longue pour réaliser un monitoring sur différents aspects de la diversité en économie sociale.

1.2. Note sur le respect de la vie privée et l'anonymat

Le respect de la vie privée et les réglementations en vigueur, telles que le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), définissent et encadrent les possibilités de traitement des données. Les données à caractère personnel (âge, salaire,...) sont ainsi soumises à des restrictions afin de garantir l'anonymat des personnes concernées. Parmi ces données personnelles, certaines sont particulièrement sensibles (santé physique, appartenance à un syndicat, origines,...). Lorsqu'il-elle cherche à analyser des données, comprendre des causes sous-jacentes, étudier l'intersectionnalité, le-la chercheur-euse est rapidement confronté-e à ce défi de garantir l'anonymat des données.

Ce défi est particulièrement présent pour la thématique de la diversité, incluant le genre. Si elles existent parfois (au sein des administrations et/ou des entreprises), il reste difficile d'avoir accès à ces données, même anonymisées.



1.3. La mobilisation du « Social Profit Data Trust »

Dans le cadre du GT, nous avons pu mobiliser la base de données « Social Profit Data Trust » et les données ont été traitées par l'Observatoire de l'économie sociale, qui est un pôle d'expertise et de réflexion sur l'économie sociale en Wallonie. Il publie les chiffres officiels liés à l'économie sociale en Wallonie. Le « Social Profit Data Trust » est un outil de traitement de données créé par un consortium de fédérations d'économie sociale et du profit social. L'objectif du « Social Profit Data Trust » et de ses différents partenaires⁷ est de combiner et d'optimiser leurs initiatives de collecte, de nettoyage et de traitement des données. Les données disponibles proviennent de trois fournisseurs :

1. la Banque Carrefour des Entreprises (BCE)
2. l'Office National de la Sécurité Sociale (ONSS)
3. la Banque Nationale de Belgique (BNB).

Le « Social Profit Data Trust » et le traitement de ses données par l'Observatoire de l'économie sociale permettent d'étudier spécifiquement les secteurs et les acteur·rice·s de l'économie sociale et du profit social sur base de données officielles provenant d'instances publiques.

En complément des données extraites du « Social Profit Data Trust », d'autres données concernant les travail-

leur·euse·s et entrepreneur·euse·s sont disponibles via des rapports publics (Statbel, BCSS, Eurostat,...). La principale contrainte de ces rapports publics est qu'ils ne permettent pas d'isoler les organisations d'économie sociale et/ou à profit social. Aussi, ils ne spécifient pas toujours toutes les hypothèses et critères d'inclusion/exclusion dans le traitement des données, qui sont nécessaires pour mener des comparaisons.

Les données utilisées dans ce rapport sont donc limitées aux données accessibles dans le cadre du consortium « Social Profit Data Trust ». La suite de cette section décrit ces données et précise leurs limites. Plus précisément, nous détaillons trois sources d'informations qui traitent des personnes dans cette base de données : les données des salarié·e·s (ONSS), les fonctions officielles (BCE) et les bilans sociaux (BNB).

1.3.1. LES DONNÉES DES SALARIÉ·E·S (ONSS)

Les données de l'Office National de la Sécurité Sociale (ONSS) ne sont pas publiques. Seuls certains résumés non-spécifiques à l'économie sociale sont disponibles sur internet. En accord avec l'ONSS, le « Social Profit Data Trust » dispose néanmoins de données spécifiques plus précises pour les secteurs représentés par les membres du consortium. Toutes les données sont anonymisées et résumées selon plusieurs dimensions décrites ci-dessous afin de garantir le respect de la vie privée.

Les données ONSS décrivent l'emploi salarié du secteur privé et du secteur public. Elles ne comprennent pas d'information sur les indépendant·e·s, les bénévoles ou les étudiant·e·s. Ces données courent sur 5 ans (ici 2016-2021) et sont actualisées chaque année.

Les données ONSS résument l'emploi salarié en poste de travail ou en équivalent temps plein. L'ONSS distingue également les postes à temps plein des postes à temps partiel. Ces données sont résumées par tranche d'âge et par genre. Notons que le genre est traité ici de manière binaire, car ces données sont tirées du registre national

[7] Les partenaires du « Social Profit Data Trust » sont : la Fondation Roi Baudouin, ConcertES, UNISOC, BRUXEO, UNIPSO et VERSO. Parmi les membres du GT escap, l'UNIPSO et ConcertES sont tous les deux membres de ce consortium et peuvent donc accéder aux données.

– opération faite en amont par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), avec anonymisation par après. Les données de l'ONSS permettent aussi d'isoler les travailleur-euse-s au statut « titres-services », offrant des statistiques plus précises pour cette catégorie et une possibilité de comparaison avec les autres travailleur-euse-s qui occupent des fonctions de support dans les organisations de titres-services et/ou qui ont la charge d'autres activités de l'entreprise non-liées aux titres-services.

Les données incluent le numéro d'entreprise, ce qui permet de croiser les données de l'emploi avec des caractéristiques des entreprises auxquelles ces emplois sont liés : secteur d'activités, taille d'entreprise, année de création, emplacement géographique et forme juridique notamment.

Sur base des données mises à disposition par l'ONSS, nous pouvons donc, pour une question de recherche précise, identifier la proportion d'hommes et de femmes par tranche d'âge, par régime de travail ainsi que selon différentes caractéristiques des entreprises qui les emploient.

1.3.2. LES FONCTIONS OFFICIELLES (BCE)

Les entreprises belges sont tenues de publier au moniteur belge les noms et prénoms de leurs administrateur-ice-s. Elles peuvent également publier cette information à la Banque Carrefour des Entreprises (BCE), mais ce n'est pas obligatoire. Ainsi, il est possible, via le site de la BCE, d'identifier les personnes occupant une fonction officielle dans une entreprise belge.

L'Observatoire de l'économie sociale a croisé la liste de ces personnes (sur base de leur prénom) avec les bases de données des naissances par prénom et genre belges et françaises permettant de quantifier la proportion d'hommes et de femmes composant les conseils d'administration des entreprises d'économie sociale. Il s'agit ici d'une approche statistique comportant certaines limites (prénoms non-genrés (2%), prénoms rares et non repris dans les bases de données (2%), approche binaire). Enfin, il est important de garder à l'esprit que seule une

partie (non-quantifiable) des entreprises publient ces informations et les mettent à jour correctement.

Néanmoins, bien que partielle et imparfaite, cette source de données permet de dégager certaines tendances liées au genre, statistiquement valides, qui mériteraient d'être approfondies. Les données de la BCSS permettraient par exemple d'ajuster et de détailler ces tendances.

1.3.3. LES BILANS SOCIAUX (BNB)

Enfin, le « Social Profit Data Trust » contient des données de la Banque Nationale Belge (BNB). A travers les numéros d'entreprise, il est ainsi possible d'obtenir des informations par secteur et par forme juridique. Ces données sont d'ordre public et tout-e citoyen-ne peut y accéder. Néanmoins, toutes les entreprises ne sont pas tenues d'y publier leurs comptes en format complet. En fonction des formes juridiques, les critères sont différents⁸. Ceci limite fortement les possibilités d'analyse et de comparaison. Outre le bilan comptable et le compte de résultats, certaines entreprises sont également tenues de publier leur bilan social, repris dans un canevas bien précis.

Nous retrouvons dans les bilans sociaux des données relatives, entre autres, au genre, au niveau d'étude, au type de contrat (CDD, CDI, contrat de remplacement) et au régime de travail (temps plein ou partiel). Malheureusement, le canevas ne permet pas toujours de recouper deux types d'information, comme le type de contrat et le genre.

Ces bilans sociaux se prêtent difficilement à une analyse quantitative. En effet, l'immense majorité des entreprises publiant ces bilans sont des plus grandes structures et une telle analyse exclurait de facto une majorité de petites structures qui ne sont pas tenues de publier leurs comptes. Dès lors, à ce stade, ces données n'ont pas été utilisées au sein du GT, mais elles pourraient être mobilisées dans le futur dans une analyse qualitative. Le « Social Profit Data Trust » dispose des bilans sociaux publiés sur la BNB pour les 5 dernières années.

[7] <https://www.nbb.be/fr/centrale-des-bilans/etablir-et-deposer/qui-doit-deposer>



2. Quelles analyses possibles avec les données mobilisées ?

Après un aperçu global des statistiques calculées avec les données disponibles pour l'économie sociale par rapport au reste de l'économie, dite « classique » (2.1.), nous proposons des analyses plus spécifiques par secteur d'activités au sein de l'économie sociale (2.2.). Les tableaux bruts de données sont disponibles en annexe – nous présenterons ici les chiffres-clés et conclusions principales que nous en tirons.

2.1. Aperçu global de l'économie sociale

Dans son Etat des Lieux annuel, l'Observatoire de l'économie sociale publie déjà une répartition de l'emploi par genre et par tranche d'âge (dans l'économie sociale versus classique, dans les principaux secteurs d'activités de l'économie sociale et selon le régime de temps de travail). Cela permet de mettre en évidence, en 2021, que l'économie sociale emploie beaucoup plus de femmes que l'économie classique (70% en ES; 50% hors ES), qu'elle emploie 25% en plus de personnes de plus de 60 ans que l'économie classique et que les contrats à temps partiel y sont beaucoup plus courants (50% en ES; 34% hors ES)⁹.

L'Etat des Lieux de 2021 a également proposé un focus particulier sur le genre dans les conseils d'administration. Y est souligné la nette amélioration de la parité de genre dans les conseils d'administration dans l'économie sociale, au cours de 20 dernières années. Néanmoins, la proportion d'administratrices reste faible compte tenu du poids des femmes dans les salarié-e-s des organisations qu'elles administrent. A noter que l'évolution vers la parité en cours dans l'économie sociale ne se vérifie pas dans le reste de l'économie.

2.2. Focus sur quelques secteurs d'activités

Nous avons décidé de décliner l'analyse des données disponibles de façon plus spécifique dans certains secteurs d'activités, les plus emblématiques de l'économie sociale et/ou aux enjeux de diversité particuliers. Nous présenterons ici 5 secteurs : la santé humaine et l'action sociale, les titres-services, le secteur scientifique, l'agriculture et le commerce. Ces secteurs ont été délimités par le code NACE des organisations (sauf pour les titres-services), qui offre une classification des activités économiques du pays.

Notons que nous avons également envisagé une analyse par statut juridique mais il s'est avéré que les différences observées entre les statuts juridiques (i.e. les coopératives semblent plus égalitaires que les associations globalement) sont en fait liées aux secteurs d'activités (les associations sont davantage présentes dans les secteurs moins égalitaires alors que les coopératives et associations d'un même secteur n'ont pas de différence significative) – et même probablement : aux métiers de ces secteurs et leurs stéréotypes. Une analyse par région (basée sur la location du siège social et d'exploitation renseignée par les entreprises) était également envisageable mais rappelons que le GT a décidé de se concentrer sur la Wallonie.

[9] Observatoire de l'économie sociale (mars 2023). *L'état des lieux de l'économie sociale 2021*. Les Cahiers de l'Observatoire, numéro 17.

2.2.1. SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE

Description du secteur

Selon la nomenclature NACE-BEL 2008, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale se divise en trois groupes d'activités :

- **les activités pour la santé humaine** comprenant les activités hospitalières, les activités des médecins et dentistes et d'autres activités menées, entre autres, en laboratoires médicaux, dans les banques de collecte de sang et d'organes ou centres de révalidation ;
- **les activités médico-sociales et sociales avec hébergement** comprenant les activités de soins infirmiers résidentiels, de soins résidentiels pour personnes avec un handicap mental, un problème psychiatrique ou toxicodépendantes, de soins résidentiels pour personnes âgées ou avec un handicap moteur et d'autres activités sociales telles que les services d'aide à la jeunesse avec hébergement ;
- **l'action sociale sans hébergement** comprenant l'action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes avec un handicap moteur comme les aides familiales à domiciles et les centres de jour, et d'autres actions sociales sans hébergement, notamment les crèches et garderies d'enfants.

Essentiel au bon fonctionnement de nos sociétés et au bien-être de leurs citoyen-ne-s, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale emploie 718 384 travailleur-euse-s (en 2022), ce qui représente presque 15% de la population active (20-64 ans) en Belgique¹⁰. Outre les nombreuses-euses médecins, infirmier-ères et aide-soignant-e-s, le secteur compte également des métiers liés

à la gestion de ses institutions, tels que les assistant-e-s administratif-ve-s et financier-ère-s, le personnel d'entretien ou les travailleur-euse-s sociaux-ales. Avec 77,8% de femmes contre 22,2% d'hommes, la force de travail du secteur est nettement féminine. La santé humaine et l'action sociale compte également le plus haut pourcentage d'emploi à temps partiel en Belgique (49,4%). Plus précisément, les femmes sont 55,7% à travailler à temps partiel, contre 22,6% des hommes¹¹. Enfin, le secteur est marqué par une force de travail vieillissante, 17% des travailleur-euse-s ont plus de 64 ans.¹²

Entre 2020 et 2021, le secteur a connu une croissance de 1,6%¹³. Il sera très probablement encore amené à se développer dans les années à venir, compte tenu du vieillissement de la population européenne et de l'entrée croissante des femmes sur le marché du travail¹⁴. Il fait d'ores et déjà face à des pénuries de force travail¹⁵, notamment en raison de la pénibilité et de la dévalorisation de nombreuses de ses activités¹⁶. Pourtant, ces activités sont une opportunité en termes de développement économique car leurs postes de travail ne sont pas délocalisables.

Focus sur l'économie sociale en Wallonie

En termes de genre, d'âge et de régime de temps de travail, le profil des travailleur-euse-s du secteur de la santé humaine et de l'action sociale en économie sociale wallonne est plutôt représentatif du secteur à l'échelle de la Belgique.

En 2021, les activités de la santé humaine et de l'action sociale mises en œuvre par des entreprises d'économie sociale wallonnes représentaient 110 334 postes de travail. En 2016, le secteur comptait 93 637 emplois.

[10] Statbel (26 mars 2020). *Plus de 700.000 personnes occupées actives dans le secteur du soin* : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/plus-de-700000-personnes-occupees-actives-dans-le-secteur-du-soin> ; Statbel, *Le marché du travail selon le genre* : <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>, consulté le 19 juillet 2023.

[11] Statbel (30 avril 2021). *Le travail à temps partiel concerne toujours principalement les femmes malgré un forte augmentation chez les hommes* :

<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-travail-temps-partiel-concerne-toujours-principalement-les-femmes-malgre-un-forte>.

[12] Statbel (26 mars 2020). *Plus de 700.000 personnes occupées actives dans le secteur du soin* : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/plus-de-700000-personnes-occupees-actives-dans-le-secteur-du-soin>

[13] Statbel (6 juillet 2021). *Marché du travail au premier trimestre 2021 : croissance prudente dans quelques secteurs* :

<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/marche-du-travail-au-premier-trimestre-2021-croissance-prudente-dans-quelques-secteurs>.

[14] Alors qu'en 1999, le taux d'emploi des femmes belges âgées entre 20 et 64 ans est de 50,3%, il grimpe à 68,3% en 2021. Statbel, *Emploi et chômage* :

<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#figures>, consulté le 19 juillet 2023. Et alors qu'en 1993, les personnes âgées entre 70 et 94 ans représentaient 7,7% de la population belge, elles représentent en 2023 10,8%. Statbel, *Structure de la population* :

<https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population#panel-12>, consulté le 19 juillet 2023.

[15] Eurofound (2020). *Long-term care workforce: Employment and working conditions*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

[16] Demez, G. (décembre 2020). *Le care en première ligne*. Santé conjugée n°93.

En quatre ans, le nombre d'emplois dans les activités de la santé humaine et de l'action sociale a donc cru de 16 697 emplois, soit une croissance de 18%. En 2021, les trois types d'activités les plus pourvoyeurs d'emplois sont les activités hospitalières (50 552), les activités de soins résidentiels pour personnes avec un handicap mental, un problème psychiatrique ou toxicodépendantes (15 644) et les autres actions sociales sans hébergement (dont crèches et garderies d'enfants, 13 144).

La force de travail du secteur est en très grande majorité féminine (80%). Les femmes occupent 94% des emplois dans l'action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes avec un handicap moteur (par exemple, les activités des aides-familiales et les centres de jour), 90% des emplois dans les autres activités pour la santé humaine (par exemple, les activités des sages-femmes ou des centres de collecte de sang), 86% des activités des médecins et dentistes et 85% des activités de soins infirmiers résidentiels. Il est intéressant de noter que les deux types d'activités dans lequel les hommes sont le plus représentés (32%) sont les soins résidentiels pour personnes avec un handicap mental, un problème psychiatrique ou toxicodépendantes et les autres activités sociales avec hébergement, tels que les services d'aide à la jeunesse.

Par ailleurs, la force de travail du secteur de la santé humaine et de l'action sociale en économie sociale en Wallonie est vieillissante. 18% des femmes et 20% des hommes du secteur ont moins de 30 ans. A l'inverse, 31% des femmes et 28% des hommes du secteur ont plus de 50 ans.

En termes de régime de travail, le secteur compte 60% d'emplois à temps partiel contre 40% d'emploi à temps plein. Dans l'ensemble du secteur, tous types d'activités confondus, les femmes travaillent majoritairement à temps partiel (66%) et les hommes à temps plein (64%). En outre, plus les femmes sont âgées, plus elles travaillent à temps partiel. Parmi les moins de 30 ans, 55% des femmes (contre 40% des hommes) sont employées

à temps partiel, alors que parmi les plus de 50 ans, elles sont 71% à être employées à temps partiel (contre 36% des hommes). Entre 30 ans et 50 ans, elles sont 68% à temps partiel (contre 35% des hommes). Une explication de ce constat est peut-être à chercher dans les études croisant les questions de parentalité et d'emploi. Les statistiques belges montrent que plus les femmes ont des enfants, moins elles travaillent. Ainsi, en 2021, sans enfant, les femmes belges entre 25 et 49 ans sont 79,5% à occuper un emploi et les hommes belges sont 79,1%. Lorsque les femmes ont 3 enfants ou plus, leur taux d'emploi tombe à 59,6%, alors que celui des hommes grimpe à 87%¹⁷.

Lorsqu'il est tenu compte des types d'activités, le régime de travail des hommes et des femmes diffèrent. Ainsi, les femmes et les hommes travaillent tous deux majoritairement à temps partiels dans les activités de soins résidentiels (respectivement 77,3% et 57,9%) et les activités des médecins et des dentistes (respectivement 80,2% et 63,4%). Les types d'activités où les femmes sont le plus employées à temps partiels sont l'action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes avec un handicap moteur (83,5% contre 47,2% pour les hommes), les activités des médecins et des dentistes, les autres activités pour la santé humaine (77,6% contre 42,6% pour les hommes) et les activités de soins infirmiers résidentiels. Ce sont également les quatre types d'activités dans lesquels les femmes sont les plus représentées, ainsi que décrit ci-dessus.

À l'inverse, le type d'activités dans lequel les hommes sont le plus employés à temps plein sont les activités hospitalières (70,5% contre 39,9% pour les femmes). Viennent ensuite les autres activités sociales d'hébergement (notamment les services d'aide à la jeunesse avec hébergement, avec 64,5% contre 43,5% pour les femmes) et les activités de soins résidentiels pour personnes avec un handicap mental, un problème psychiatrique ou toxicodépendantes (59,9% contre 37,6% pour les femmes). Ce dernier type d'activités semble donc être celui le plus investi par les hommes, mais égale-

[17] Stabel (7 mars 2023). L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes sans enfants entièrement comblé en 2021 : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/lecart-de-taux-demploi-entre-les-femmes-et-les-hommes-sans-enfants-entierement-comble-en>.

ment un des types d'activités pourvoyant le plus large nombre de postes (après les activités hospitalières) et où les hommes occupent davantage les emplois à temps plein. Il s'agirait alors d'identifier la nature exacte de ces activités, afin d'en comprendre les besoins en effectifs, mais également d'identifier pourquoi plus d'hommes jeunes y sont employés, alors que le secteur dans son ensemble est majoritairement féminin et vieillissant

EN BREF

- Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale représente 110 334 postes de travail en économie sociale en Wallonie et a connu une croissance de 16 697 emplois depuis 2016.
- La force de travail du secteur est en très grande majorité féminine (80%), particulièrement dans l'action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes avec un handicap moteur (94%). A l'inverse, les hommes sont le plus représentés (32%) dans les activités de soins résidentiels pour personnes avec un handicap mental, un problème psychiatrique ou toxicodépendantes.
- La force de travail du secteur est vieillissante. Les travailleur-euse-s de plus de 50 ans (31% des femmes et 28% des hommes) sont plus nombreux-euses que les travailleur-euse-s de moins de 30 ans (18% des femmes et 20% des hommes).
- Le secteur compte 60% d'emplois à temps partiel contre 40% d'emploi à temps plein. Les femmes travaillent majoritairement à temps partiel (66%) et les hommes à temps plein (64%).

2.2.2. TITRES-SERVICES

Description du secteur

Instauré par la loi belge du 20 juillet 2001, le système des titres-services répond à la demande croissante en main-d'œuvre du secteur des services personnels et domestiques. Entre 2011 et 2013, le secteur a créé plus de 155 000 emplois¹⁸ et représente aujourd'hui 9,5 millions d'emplois, soit 4% de l'emploi total dans l'Union européenne¹⁹. A l'instar du secteur de la santé humaine et de l'action sociale, deux facteurs principaux expliquent cette augmentation : d'une part, l'augmentation du nombre de femmes actives sur le marché du travail et, d'autre part, l'augmentation de l'espérance de vie et du nombre de personnes âgées au sein de la population. Face à ces changements structurels, le système des titres-services poursuit trois objectifs²⁰:

- Augmenter le taux d'emploi des travailleur-euse-s peu qualifié-e-s ;
- Diminuer l'emploi informel dans le secteur des services personnels et domestiques ;
- Améliorer l'équilibre vie privée - vie professionnelle de la population active.

Le système repose sur quatre acteurs : (1) les client-e-s, utilisateur-ric-e-s du système, font appel à (2) une entreprise agréée par (3) l'autorité régionale compétente pour des travaux domestiques effectués à leur domicile (nettoyage, lessive et repassage, travaux de couture occasionnels, préparation de repas) ou en dehors (courses alimentaires, transport de personnes à mobilité réduite, repassage). L'entreprise agréée met à disposition (4) les travailleur-euse-s, ou aides-ménagères, pour réaliser ces travaux. Les aides-ménagères sont engagées dans le cadre d'un contrat de travail avec l'entreprise, qui organise les services, gère les relations avec les utilisateur-ric-e-s, encadre et accompagne les aides-ménagères. Les prestations sont rémunérées par les utilisateur-ric-e-s au moyen de titres-services dont une partie du montant est prise en charge par les autorités compétentes.

[18] European Federation for Services to Individuals (EFSI) (avril 2018). PHS Industry Monitor – Statistical overview of the personal and household services sector in the European Union.

[19] European Commission - Employment, Social Affairs and Inclusion, *Personal and Household Services*: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1427&langId=en>, consulté le 19 juillet 2023.

[20] IDEA Consult (juillet 2018). *Une vision à 360° sur les titres-services*.

Selon l'étude « Une vision à 360° sur les titres-services », l'utilisation du système titres-services croît fortement depuis sa création. En 2016, il comptait plus d'un million d'utilisateur·rice·s belges (soit 22% des ménages) et 292 616 utilisateur·rice·s wallon·ne·s (contre 204 107 en 2009). Le nombre d'aides-ménagères travaillant dans le système des titres-services s'élevait quant à lui à 140 171, ce qui équivalait à 3,1% de la population active en Belgique²¹.

Selon les deux dernières études réalisées par IDEA Consult, les travailleur·euse·s présentent des caractéristiques spécifiques²² :

- 98% sont des femmes.
- 24% ne sont pas né·e·s en Belgique, alors que sur l'ensemble de la population belge, les personnes nées en dehors des frontières belges représentent 13%. Souvent les travailleur·euse·s de cette catégorie possèdent un diplôme d'études supérieures non reconnu en Belgique.
- 92% sont peu ou moyennement qualifié·e·s et 46% sont peu qualifié·e·s, disposant uniquement du diplôme d'enseignement secondaire inférieur. Sur l'ensemble de la population active en Belgique, les personnes dont le diplôme le plus élevé est celui de l'enseignement primaire ou secondaire est de 62%.
- 30% ont plus de 50 ans, alors que sur l'ensemble de la population active en Belgique, cette catégorie représente 26%.
- 61% ont des enfants, contre 52% de la population active en Belgique. Et 14% des aides-ménagères sont isolées avec enfants, contre seulement 3% de la population active belge.
- 40% des aides-ménagères ont une ancienneté supérieure à 5 ans.

- 72% des aides-ménagères travaillent maximum 30 heures par semaine et seuls 9% travaillent à temps plein. Parmi les travailleur·euse·s qui prestent plus que 30 heures se trouvent les quelques hommes employés par le système titres-services et les personnes isolées sans enfant.
- Les entreprises titres-services dénombrent un taux d'absentéisme de 69% pour cause de maladie, touchant principalement les aides-ménagères isolées ou cohabitantes avec enfants (respectivement 76% et 71%) ainsi que celles avec une ancienneté supérieure à trois ans (73%).

Du côté des entreprises de titres-services agréées, on retrouve une grande diversité d'opérateurs, s'appuyant sur des pratiques et visant des objectifs différents.²³ Sur les 1 810 entreprises actives que compte la Belgique en 2016, se trouvent 44% d'entreprises privées commerciales, 15% de personnes physiques employant du personnel, 13% d'asbl, 12% d'agences locales pour l'emploi (ALE), 9% de CPAS et communes et 8% d'entreprises d'insertion²⁴. Alors que les entreprises privées commerciales ont un objectif de profit et octroient des dividendes à leurs actionnaires, les asbl et entreprises d'insertion²⁵ visent une finalité sociale et réinvestissent leurs bénéfices dans leurs activités.

Focus sur l'économie sociale en Wallonie

Du fait de ses particularités, le système des titres-services ne correspond pas à un secteur d'activité en soi et n'est pas associé à un code NACE. Cependant, les données ONSS à notre disposition permettent d'isoler les travailleur·euse·s employé·e·s dans le système des titres-services en économie sociale en Wallonie. C'est sur base de ces données que nous réalisons l'analyse suivante et comparons les résultats obtenus aux chiffres nationaux présentés ci-dessus.

[21] IDEA Consult (juillet 2018). *Une vision à 360° sur les titres-services*.

[22] IDEA Consult (juillet 2018). *Une vision à 360° sur les titres-services*. ; IDEA Consult (mai 2018). *Travail faisable et maniable dans le secteur des titres-services* : Étude sur le bien-être des travailleurs titres-services.

[23] Brolis, O., & Nyssens, M. (2020). Does the mission of an organization affect the quality of low-skilled jobs in quasi-markets? A comparison between social enterprises and for-profit organizations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 31, 533-549.

[24] IDEA Consult (juillet 2018). *Une vision à 360° sur les titres-services*.

[25] L'agrément en tant qu'entreprises d'insertion est ouvert aux coopératives visent l'insertion par l'emploi de travailleur·euse·s peu qualifié·e·s (demandeur·euse d'emploi ne disposant pas du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur). Décret wallon du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion ; Arrêté du Gouvernement wallon du 24 mai 2017 portant exécution du décret du 20 octobre 2016 relatif à l'agrément des initiatives d'économie sociale et à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion.

Sur la base de notre échantillon, en 2021, l'économie sociale wallonne comptait 10 201 emplois titres-services, contre 9 431 en 2016. Parmi ces travailleur-euse-s :

- 39% ont plus de 50 ans.
- 98% sont des femmes.
- Parmi les travailleuses, 97% sont employées à temps partiel. Et parmi les travailleurs, 84% sont employés à temps partiel.

Ces quelques chiffres dressant le profil des travailleur-euse-s titres-services en économie sociale en Wallonie sont cohérents avec ceux présentés à l'échelle nationale ci-dessus.

Au-delà des aides-ménagères, les entreprises de titres-services agréées emploient également du personnel d'encadrement. En 2021, l'économie sociale wallonne comptait 785 emplois non-titres-services, contre 692 en 2016. Il est intéressant de noter que le nombre du personnel d'encadrement n'a que légèrement augmenté, alors que le personnel titres-services a augmenté de 1 776 emplois. Ce chiffre vient indéniablement questionner la charge de travail du personnel d'encadrement, dont le travail joue pourtant un rôle crucial dans l'encadrement, la formation et la socialisation des aides-ménagères.

Parmi ce personnel d'encadrement :

- 36% a plus de 50 ans.
- 85% sont des femmes.
- 64% des femmes travaillent à temps partiel et 56% des hommes travaillent à temps plein.

Depuis la création du système des titres-services, différentes évaluations²⁶ ont mis en lumière ses avantages mais également ses faiblesses. Le système offre un emploi relativement stable à son public cible, les per-

sonnes peu qualifiées. De plus, le travail domestique étant pris en charge par ailleurs, les Belges actif-ve-s sur le marché de l'emploi peuvent consacrer du temps à d'autres activités, travailler davantage ou choisir de ne pas travailler moins²⁷. Néanmoins, les travailleur-euse-s titres-services étant majoritairement des femmes, tant de manière générale que dans l'économie sociale wallonne, le travail domestique reste leur responsabilité. En outre, bien que le système prévoit un nombre minimum d'heures de formation par travailleur-euse, un-e travailleur-euse sur 5 n'est pas satisfait-e des formations suivies et 40% regrettent le peu de perspectives d'évolution de carrière²⁸. La majorité des formations visent les compétences liées aux activités de services domestiques (ergonomie, repassage, connaissance des produits et du matériel), au détriment des compétences davantage transversales (premiers soins, cours d'informatique, cours de langue) et de la mobilité professionnelle des travailleur-euses tant en dehors du système qu'en son sein. Pour reprendre les mots de Nancy Fraser, Cinzia Arruzza et Tithi Bhattacharya, « *we have no interest in breaking the glass ceiling while leaving the majority to clean up the shards* » [p. 13]²⁹.

Par leurs pratiques alternatives aux entreprises privées commerciales, les entreprises d'insertion en titres-services ambitionnent de répondre aux faiblesses du système. Initiatives, la fédération représentant notamment les entreprises d'insertion en titres-services, précise que ces entreprises sont caractérisées par un large encadrement de leurs travailleur-euse-s, leur valorisation par la formation continue et une gestion démocratique impliquant leur participation. Toutefois, pour véritablement faire la preuve de la différence des entreprises d'économie sociale au sein du système des titres-services, de nombreuses données restent manquantes. Nous ne disposons que des données relatives au genre,

[26] IDEA Consult [juillet 2018]. *Une vision à 360° sur les titres-services*. ; Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe [décembre 2016].

Werkbaar werk in de dienstensectorbedrijven – Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. ; IDEA Consult [octobre 2017].

Evaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité en Région de Bruxelles-Capitale, 2016. ; IDEA Consult [décembre 2013].

Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2012.

[27] IDEA Consult [juillet 2018]. *Une vision à 360° sur les titres-services*.

[28] Depuis la réforme, chaque travailleur-euse doit bénéficier de 9h de formation par an et par ETP (avec un minimum de 4h de formation par an). Initiatives, *Nouvelles mesures titres-services : on fait le point*, <https://initiatives.be/2022/12/22/nouvelles-mesures-titres-services-on-fait-le-point/>, consulté le 19 juillet 2023.

[29] Fraser, Arruzza & Bhattacharya [2019]. *Feminist for the 99%: A Manifesto*. Verso, London-New York.

à l'âge et au temps de travail des aides-ménagères. À l'image des études réalisées par IDEA Consult, il serait intéressant de connaître :

- l'origine des aides-ménagères travaillant dans les entreprises d'économie sociale ;
- leur niveau d'éducation ;
- leur situation familiale (cohabitant-e-s / isolé-e-s avec ou sans enfants) ;
- la proportion d'aides-ménagères engagées à durée (in)déterminée ;
- leur ancienneté dans le système titres-services et au sein d'une même entreprise ;
- la mobilité professionnelle des aides-ménagères dans et en dehors du système titres-services ;
- le taux d'absentéisme pour cause de maladie dans les entreprises d'économie sociale ;
- le nombre d'heures de formations suivies par les aides-ménagères et le type de compétences travaillées dans les entreprises d'économie sociale ;
- le budget consacré aux déplacements des travailleur-euse-s par les entreprises titres-services en économie sociale ;
- le profil des travailleur-euse-s composant le personnel d'encadrement en titres-services (selon les mêmes critères de genre, d'âge, d'origine... que les travailleur-euse-s titres-services) ;
- le profil des administrateur-ice-s des entreprises titres-services en économie sociale.

EN BREF

- De manière générale, le système titres-services compte 98% de femmes. En économie sociale, les travailleuses représentent 98,2% de l'emploi.
- En économie sociale, parmi les travailleuses, 96,9% sont employées à temps partiel. Et parmi les travailleurs, 83,8% sont employés à temps partiel. Sur l'ensemble du système, seul-e-s 9% des travailleur-euse-s sont à temps plein.
- 38,9% des travailleur-euse-s titres-services en économie sociale ont plus de 50 ans, contre 30% des travailleur-euse-s pour l'ensemble du système.

2.2.3. SCIENCE

Description du secteur

Alors que globalement, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être diplômées de l'enseignement universitaire, elles sont largement moins nombreuses dans les filières scientifiques, autrement dénommées les STEM (de l'anglais 'Science, Technology, Engineering et Mathematics'). Les STEM regroupent des filières telles que la biologie, la chimie, la physique, l'informatique, la robotique, l'ingénierie, l'architecture, les mathématiques et statistiques, ainsi que la recherche fondamentale et appliquée dans ces filières³⁰. Dans les pays de l'OCDE, en 2020, les femmes sont 57,9% à obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur de type Master, contre 42,1% d'hommes³¹. Parmi ces diplômé-e-s, les femmes sont 14% à obtenir un diplôme dans un des domaines suivants : sciences naturelles, mathématiques et statistiques, technologies de l'information et de la communication, ingénierie ou architecture. Les hommes sont 39%, soit plus du double, à obtenir un diplôme dans un de ces mêmes domaines³². La Belgique n'échappe pas à cette tendance. Selon l'office belge de statistiques Statbel, en 2022, 60,6% des femmes belges âgées entre 30 et 34 ans ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 45,6% des hommes³³. Parmi ces diplômé-e-s belges, en 2020, les hommes sont trois fois plus nombreux (33%) que les femmes (9%) à obtenir un diplôme dans les domaines STEM³⁴.

Cette différence se traduit sur le marché de l'emploi. Selon Statbel, en 2022, les hommes occupent presque trois-quarts (72,8%) des emplois dans le secteur de « l'information et de la communication »,³⁵ qui reprend,

[30] OECD, *Why don't more girls choose STEM careers?*, <https://www.oecd.org/gender/data/why-dont-more-girls-choose-stem-careers.htm>, consulté le 20 juillet 2023.

[31] OECD.Stat, *Profile of graduates and new entrants: Share of graduates by gender*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=108608#>, consulté le 20 juillet 2023.

[32] OECD.Stat, *Distribution of graduates and new entrants by field: Share of tertiary graduates by field of education and gender*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=109881#>, consulté le 20 juillet 2023.

[33] Statbel, *Niveau d'instruction*, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-d-instruction#figures>, consulté le 20 juillet 2023.

[34] OECD.Stat, *Distribution of graduates and new entrants by field: Share of tertiary graduates by field of education and gender*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=109881#>, consulté le 20 juillet.

[35] Statbel, *Le marché du travail selon le genre* : <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>, consulté le 19 juillet 2023.

selon la nomenclature NACE, notamment les activités de programmation informatique, de conseil informatique et de gestion d'installations informatiques. Dans le secteur des « activités spécialisées, scientifiques et techniques », les hommes occupent 55% des emplois. Ce secteur regroupe des activités variées : les activités juridiques et comptables, de conseil de gestion ou de publicité et études de marché, mais également les activités d'architecture et d'ingénierie et de recherche-développement scientifiques. Si seuls ces deux derniers sous-secteurs – étroitement liés aux filières STEM – sont considérés, la proportion d'hommes s'élève alors à 65%³⁶. Concernant les activités de recherche-développement scientifiques plus particulièrement, il est intéressant de noter que si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur, elles sont moins nombreuses à réaliser une thèse de doctorat et encore moins nombreuses aux postes académiques. Pour les pays de l'OCDE, en 2020, 48,4% de femmes étaient docteures avec thèse contre 51,6% d'hommes. En Belgique, ces chiffres s'élèvent respectivement à 44,7% et à 55,3%³⁷.

Cette sous-représentation des femmes dans les études et professions scientifiques est aujourd'hui encore principalement due aux stéréotypes de genre. L'enquête PISA de l'OCDE révèle que les filles âgées de 15 ans s'imaginent davantage travailler dans le secteur de la santé, alors que les garçons du même âge s'imaginent dans les activités d'ingénierie ou dans le secteur des technologies de l'information et de la communication³⁸. Hautement valorisés, les métiers STEM mènent à des emplois mieux rémunérés. La sous-représentation des femmes dans ces emplois contribue ainsi aux inégalités salariales³⁹. Plus encore, elle représente une perte de compétences et talents potentiels dans des domaines essentiels à la construction d'une société plus durable⁴⁰.

Focus sur l'économie sociale en Wallonie

Afin de délimiter le périmètre des activités scientifiques, nous avons choisi de nous concentrer sur le secteur des « activités spécialisées, scientifiques et techniques », tel que défini par la nomenclature NACE. Et plus précisément sur les deux sous-secteurs « activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques » d'une part, et « recherche-développement scientifique » d'autre part, puisque ce sont ceux qui reprennent notamment les activités scientifiques communément associées aux filières STEM. En effet, le premier sous-secteur comprend les activités de services d'architecture de construction, d'intérieur et d'urbanisme, d'ingénierie, d'établissement de plans, d'inspection de bâtiments, d'arpentage, de cartographie. Le deuxième sous-secteur, quant à lui, reprend les activités de recherche fondamentale et de recherche appliquée en sciences physiques et naturelles, ainsi qu'en sciences humaines et sociales. Le nombre d'emplois dans ces deux sous-secteurs étant relativement peu élevé, nous concentrons notre analyse sur la dimension « genre » et n'étudions pas la dimension « âge ».

En 2021, les deux sous-secteurs considérés comptent en économie sociale en région wallonne 32% de femmes pour 68% d'hommes. Ces chiffres sont comparables à l'emploi hors économie sociale dans ces mêmes sous-secteurs, à savoir 35% de femmes pour 65% d'hommes.

Il est intéressant de distinguer chaque sous-secteur. La proportion de femmes est plus élevée dans le sous-secteur « recherche-développement scientifiques » (34%) que dans le sous-secteur « activités d'architecture et d'ingénierie » (27%). Si le premier sous-secteur présente une légère augmentation de la proportion de femmes (32% en 2016), le second sous-secteur montre une légère diminution de cette proportion (31% en 2016).

[36] Selon les données ONSS à notre disposition via l'Observatoire de l'économie sociale, ConcertES.

[37] OECD.Stat, Profile of graduates and new entrants: *Share of graduates by gender*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=108608#>, consulté le 20 juillet 2023.

[38] OECD (décembre 2019). *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*.

[39] OECD (novembre 2017). *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017. The Digital Transformation*.

[40] OECD (2023). *Beyond pink-collar jobs for women and the social economy*. OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers. ; OCDE (novembre 2006). *Women in Scientific Careers : Unleashing the Potential*.

Rappelons que le premier sous-secteur reprend également les activités de recherche en sciences humaines et sociales dans lesquelles les femmes se retrouvent majoritairement⁴¹.

Il est également intéressant de considérer la part de l'emploi à temps plein et à temps partiel selon le genre. En 2021, 84% des hommes employés dans les deux sous-secteurs considérés le sont à temps plein (82% pour le sous-secteur «recherche-développement scientifiques» et 88% le sous-secteur « activités d'architecture et d'ingénierie »). Les femmes sont 57% à être employées à temps plein (57% pour le sous-secteur «recherche-développement scientifiques» et 58% le sous-secteur « activités d'architecture et d'ingénierie »).

Si à l'instar d'autres secteurs, le pourcentage d'hommes employés à temps plein est plus élevé que celui des femmes, le secteur des activités scientifiques se distingue par un pourcentage de femmes employées à temps plein plus élevé que dans d'autres secteurs. À titre d'exemple, en 2021 dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale, les hommes sont 64% à travailler à temps plein contre seulement 34% des femmes. Plusieurs hypothèses peuvent être émises pour expliquer ce pourcentage plus élevé de femmes à temps plein dans le secteur des activités scientifiques. D'une part, les femmes au niveau d'éducation élevé feraient moins d'enfants. D'autres part, bénéficiant d'une rémunération plus élevée parce que diplômées, ces femmes auraient l'opportunité d'externaliser davantage le travail domestique et familial. Afin de confirmer ces hypothèses, d'autres données que celles dont nous disposons sont nécessaires. Il serait notamment intéressant de connaître la situation familiale des travailleur-euse-s (cohabitant-e-s / isolé-e-s avec ou sans enfant(s)) des deux sous-secteurs considérés, tant dans l'économie sociale qu'en dehors.

EN BREF

- En 2021, le secteur des « activités spécialisées, scientifiques et techniques » compte en économie sociale en Région wallonne 32% de femmes pour 68% d'hommes.
- Le sous-secteur «recherche-développement scientifiques» compte 34% de femmes, contre 27% dans le sous-secteur «activités d'architecture et d'ingénierie».
- En 2021, les femmes sont 57% à être employées à temps plein dans ce secteur, contre 84% des hommes :
- 57% des femmes sont à temps plein pour le sous-secteur «recherche-développement scientifiques», contre 82% des hommes.
- 58% des femmes sont à temps plein pour le sous-secteur « activités d'architecture et d'ingénierie », contre 88% des hommes.

2.2.4. AGRICULTURE

Description du secteur

La Belgique est un pays riche en terres agricoles fertiles et bénéficie d'une longue tradition agricole. Néanmoins, ce secteur est en baisse et employait, en 2021, 0,9% de la population active⁴². Ce secteur a perdu plus de 60% du nombre de travailleur-euse-s occupé-e-s aux activités agricoles entre 1980 et 2016⁴³.

En outre, les données montrent que 9% des emplois du secteur agricole se retrouvent dans les entreprises de l'économie sociale. L'agriculture regroupe environ trois cinquièmes de l'ensemble des sociétés coopératives agréées⁴⁴. Ainsi, alors que l'agriculture est un secteur relativement faible de l'économie classique, il s'agit du plus important secteur d'activité pour les coopératives belges agréées.

(41) L'ULiège compte 81% d'étudiantes en psychologie, logopédie et sciences de l'éducation, 70% en sciences sociales et 67% en philosophie et lettres. https://www.uliege.be/cms/c_17265003/fr/les-femmes-et-les-hommes-a-l-uliege, consulté le 24 juillet 2023.

(42) World Bank Open Data, <https://data.worldbank.org>, consulté le 19 septembre 2023.

(43) Statbel, *Chiffres clés de l'agriculture 2020* : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/chiffres-cles-de-lagriculture-2020>, consulté le 19 septembre 2023.

(44) Centre d'Economie Sociale (CES) (décembre 2020). *La société coopérative (SC)*. <http://www.ces.uliege.be/la-societe-cooperative-sc/>, consulté le 19 septembre 2023.



Dans cette analyse et car le nombre d'emplois est relativement peu élevé, nous n'avons pas pu intégrer l'âge car cela créait des catégories trop petites, mettant à mal le respect de la vie privée.

Focus sur l'économie sociale en Wallonie

Les données se concentrent ici sur les salarié-e-s des coopératives et associations actives dans le secteur agricole – les coopérateur-ice-s et les indépendant-e-s ne sont pas repris dans les données à notre disposition. Les indépendant-e-s sont d'ailleurs exclus du périmètre de l'économie sociale.

Les coopératives et associations actives dans l'agriculture jouent un rôle essentiel dans le développement de l'agriculture locale en favorisant la coopération entre les agriculteur-ice-s et en leur fournissant des ressources et des opportunités commerciales. Une question cruciale dans le contexte actuel est la représentation des femmes dans ces organisations. Actuellement, en Wallonie et dans toutes les formes d'organisation confondues, les femmes représentent 29% de la main-d'œuvre régulière. En contraste, les hommes occupent principalement la position de chef d'exploitation, dirigeant environ 84% des exploitations agricoles⁴⁵.

Pour la période de 2016 à 2021, la proportion de femmes actives dans les organisations agricoles de l'économie sociale reste relativement stable, oscillant autour de 31%. Cette constance peut être considérée comme une réalité plus égalitaire par rapport à l'économie classique où les femmes n'étaient représentées qu'à hauteur d'environ 20% entre 2018 et 2020.

Cette disparité entre les chiffres des organisations agricoles de l'économie sociale et de l'économie classique pourrait être liée à divers facteurs. Une explication possible que nous avançons en hypothèse est que les organisations agricoles de l'économie sociale valorisent davantage l'égalité des genres et les pratiques inclusives, ce qui attire un nombre plus élevé de femmes.

Par contraste, l'économie classique peut être davantage sujette à des inégalités de genre en raison de structures organisationnelles et culturelles plus traditionnelles.

Une autre observation intéressante concerne la répartition des emplois à temps plein et à temps partiel entre les genres. Parmi les femmes actives dans les organisations agricoles de l'économie sociale, environ 42% occupent des postes à temps plein, tandis que chez les hommes, cette proportion s'élève à 75%. Cette différence significative suggère qu'il y a encore des défis à relever pour parvenir à une égalité entre les genres en termes d'accès à des emplois à temps plein.

Pour expliquer cette disparité, il est important de prendre en compte le fait que les femmes ont tendance à travailler davantage de manière informelle/bénévole dans le secteur agricole. Cette forme d'emploi informel peut inclure des tâches non rémunérées effectuées au sein de l'exploitation agricole familiale ou des rôles moins visibles dans la prise de décision au sein des coopératives. Par exemple, en 2020, une femme sur deux aidait son conjoint sur l'exploitation, lui octroyant le statut de «conjoint». Ce statut ne concernait que 5% des hommes⁴⁶. Ces aspects peuvent limiter leur accès aux emplois à temps plein et influencer leur représentation au sein des organisations agricoles de l'économie sociale.

Afin de progresser vers une plus grande égalité des genres, il est essentiel de sensibiliser et de promouvoir des pratiques inclusives au sein de ces structures. Cela peut inclure des initiatives visant à éliminer les stéréotypes de genre, à encourager l'accès équitable aux opportunités d'emploi et à accroître la participation des femmes dans la prise de décision au sein des coopératives. Il est également crucial de reconnaître et de valoriser le travail informel effectué par les femmes dans le secteur agricole, afin de promouvoir une répartition équitable des tâches et des responsabilités.

(45-46) Etat de l'Agriculture Wallonne (juillet 2022). *Genre en agriculture* : http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicatorsheets/EAW-A_II_b_5.html consulté 19 septembre 2023.

EN BREF

- La proportion de femmes actives dans les organisations agricoles de l'économie sociale est relativement stable entre 2016 et 2021 : environ 31%.
- En-dehors de l'économie sociale, entre 2018 et 2020 les femmes représentaient environ 20% des salarié-e-s.
- 42% des femmes salariées le sont à temps plein contre 74% des hommes.

2.2.5. COMMERCE

Description du secteur

Ce secteur se divise entre le commerce de détail et le commerce de gros. Il s'agit de deux formes de commerce qui s'opposent par leur « cible » : le commerce de détail est à destination directe du client particulier alors que le commerce de gros s'adresse à des professionnels. Il en découle donc des quantités et des prix différents pour ces deux types de commerce. En effet, le commerce de détail fournit de plus petites quantités à des prix plus élevés car la marge est plus grande. À l'inverse, les grandes quantités et les prix relativement bas sont caractéristiques du commerce de gros.

L'activité commerciale est un élément central du développement économique wallon. Ce secteur représente un chiffre d'affaires cumulé de 20 milliards d'euros et près de 10% du PIB wallon⁴⁷. Dans l'économie sociale, le secteur du commerce rassemblait près de 1200 ETP en 2021.

Dans cette analyse et car le nombre d'emplois est relativement peu élevé, nous n'avons pas pu étudier l'âge car cela créait des catégories trop petites, mettant à mal le respect de la vie privée.

Focus sur l'économie sociale en Wallonie

Dans le secteur du commerce de détail, les données révèlent des disparités significatives entre les genres en termes d'emploi et de conditions de travail entre 2016 et 2021.

Tout d'abord, on observe une augmentation de 26% du nombre de salariés hommes dans ce secteur pendant cette période, alors que l'augmentation correspondante pour les femmes est seulement de 11%. Cette différence marquée dans la croissance de l'emploi entre les genres peut être le résultat de divers facteurs, tels que des choix professionnels différenciés ou des biais de genre dans le processus de recrutement.

En termes de répartition des salarié-e-s par genre, les femmes sont largement majoritaires dans le commerce de détail. En effet, elles représentent 76% des salarié-e-s. Cette prédominance des femmes dans le secteur du commerce de détail est encore plus marquée que dans l'économie classique pour la période de 2018 à 2020, où elles représentaient 63% des effectifs.

Cependant, malgré leur forte présence numérique, les femmes salariées dans le commerce de détail sont plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel. En effet, parmi les femmes salariées, 57% travaillent à temps partiel, alors que ce type de contrat ne concerne que 17% des hommes salariés. Cette différence importante reflète un déséquilibre dans les choix d'emploi et les possibilités offertes aux femmes, car elles peuvent être confrontées à des responsabilités familiales et à des pressions sociales qui les amènent à opter pour des horaires plus légers.

La prédominance des femmes dans le commerce de détail peut être liée à divers facteurs, tels que des stéréotypes de genre liés à certains types d'emplois, des salaires et des conditions de travail qui peuvent être moins attractifs aux yeux des hommes, ou encore des discriminations potentielles dans l'embauche.

[47] Service Public de Wallonie (SPW) (2016). *Think Retail ! Historique des législations en matière d'implantations commerciales*. Les analyses commerciales #1.

Il est important de reconnaître que ces différences entre les genres peuvent limiter l'accès des femmes à des postes à temps plein et à des opportunités de carrière plus avantageuses.

EN BREF

- Les femmes sont largement plus nombreuses que les hommes dans le commerce de détail : elles représentent 78% des salarié·e·s. Il s'agit d'un phénomène plus marqué que dans l'économie classique pour la période de 2018-2020, où on recensait 63% de femmes.
- Les données montrent une augmentation de 26% du nombre d'hommes salariés entre 2016 et 2021 contre 11% pour les femmes.
- Parmi les salariées, 57% sont en temps partiel alors que ce type de contrat ne concerne que 17% des hommes.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces disparités entre les genres. Comme dans d'autres secteurs, des stéréotypes de genre persistants peuvent influencer les choix de carrière et les préférences d'emploi des femmes et des hommes. De plus, des politiques et des cultures organisationnelles discriminatoires peuvent également jouer un rôle dans ces différences.

EN BREF

- Le nombre de femmes salariées a chuté de plus de 50% entre 2016 et 2017 mais a augmenté de nouveau ensuite.
- Ici, ce sont les hommes les plus nombreux : ils représentent 82% des salarié·e·s. En dehors de l'économie sociale, pour la période de 2018-2020, ils étaient 69% d'hommes.
- Les hommes ne sont que 9% à travailler en temps partiel, contre 37% des femmes.

En revanche, en matière de représentation des genres, les hommes prédominent largement dans le secteur du commerce de gros. En effet, les hommes représentent 82% des salarié·e·s, tandis que les femmes ne comptent que pour 18% de l'effectif total. Cette disproportion entre les genres est encore plus marquée que dans l'économie classique pour la période de 2018 à 2020, où les hommes représentaient 69% des salariés. En outre, on remarque que le nombre de femmes salariées a chuté de plus de 50% entre 2016 et 2017 mais a augmenté de nouveau ensuite.

La répartition des salarié·e·s à temps plein et à temps partiel révèle également des différences significatives entre les genres. Les hommes travaillent principalement à temps plein, avec seulement 9% d'entre eux travaillant à temps partiel. En revanche, pour les femmes salariées dans le commerce de gros, une proportion de 37% travaille à temps partiel. Cette différence souligne une fois de plus les inégalités dans l'accès à des emplois à temps plein et les opportunités de carrière pour les femmes dans ce secteur.

3. Quelles données manquantes ?

Faisons le point sur les données que nous n'avons **pas** pu explorer mais que nous pourrions obtenir par d'autres sources :

- Par rapport à notre balisage initial et vu les sources de données que nous avons pu mobiliser, nous n'avons pas pu explorer les dimensions d'origine, de niveau d'éducation et de handicap.
- Nous avons sélectionné certains secteurs mais des analyses sur d'autres secteurs pourraient être menées. Nous pensons aussi que les analyses sectorielles doivent être approfondies avec des acteur·rice·s représentant ces secteurs.
- Une variable qu'il serait intéressant d'ajouter à nos analyses est le type de contrat : à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) ou intérim, afin de mettre en lumière les cumuls de précarité. Typiquement : est-ce que les femmes qui sont à temps partiel sont également majoritairement engagées en CDD ? Et dans quels secteurs ? En l'état, le pourcentage global de CDD / CDI / intérim est disponible pour les entreprises qui publient leurs bilans sociaux mais elle n'est pas disponible par genre, ou autre caractéristique d'ailleurs.
- Une autre variable pertinente est la situation familiale : cohabitant·e ou isolé·e, avec ou sans enfant(s). L'injonction au soin revient encore majoritairement aux femmes. Ainsi, une femme isolée avec enfant(s) a par exemple de plus grandes chances de subir un temps partiel que de le choisir. Par ailleurs, on pourrait s'attendre à retrouver beaucoup plus d'hommes mariés avec enfant(s) en temps plein que de femmes mariées avec enfant(s) en temps plein. La situation familiale pourrait aussi être croisée avec d'autres aspects de la diversité.

- Nous n'avons pas pu mobiliser de classification de fonctions (telle qu'utilisée dans des analyses en France par exemple), ce qui permettrait de mener des analyses sur les métiers et les stéréotypes ou inégalités liés. En effet, si les statuts ouvriers et employés pouvaient être distingués dans les données à disposition (ouvrier ordinaire, ouvrier apprenti, employé ordinaire, employé subsidié...), il n'était pas possible de distinguer le type de métier ou encore les niveaux dans la hiérarchie. Des classifications de fonctions existent en Belgique mais il reste à vérifier dans quelles bases de données de grande échelle elles sont disponibles.
- Concernant les salaires, seuls les salaires bruts sont exploitables et des moyennes peuvent en être calculées mais pas de tension salariale ni de dispersion. Sans accès à une classification de fonctions, il n'était donc pas possible d'analyser les inégalités salariales au prisme du genre pour un poste équivalent, ni l'effet plafond de verre. Par exemple, on ne pouvait pas distinguer dans les données une directrice et un comptable, ou une médecin et un infirmier.

D'autres sources de données pourraient sans doute combler ces manques. En particulier, la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) regroupe d'innombrables données mais la procédure pour les obtenir est très lourde et les recoupements de dimensions explorées ne peuvent générer des catégories trop petites afin de garantir le respect de la vie privée (rappelons que dans les analyses sectorielles, les croisements du genre et de l'âge n'étaient parfois pas possibles, car générant des catégories trop petites – ceci est d'application dans toutes les bases de données, avec des restrictions plus

[48] 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'Economie Sociale et Solidaire.

ou moins poussées, limitant dès lors les possibilités d'analyses intersectionnelles sur des échantillons trop petits). Reste aussi à vérifier si / comment il est possible d'obtenir les données de la BCSS pour les organisations de l'économie sociale spécifiquement.

Des données de diversité sont aussi probablement collectées par des fédérations ou administrations, ou même des entreprises individuellement. Rappelons aussi l'existence de statistiques nationales dans ce domaine (par exemple via Unia, Statbel, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) mais sans focus spécifique sur l'économie sociale. Au-delà de statistiques existantes, il est également possible, mais coûteux, de mettre en place une enquête pour récolter de nouvelles données.



Conclusion

Ce rapport est un premier livrable du GT “Genre et Diversité dans les entreprises d’économie sociale” d’ESCAP. Dans l’ambition de réaliser un monitoring de différents aspects de la diversité en économie sociale en Wallonie à travers un recensement statistique, il est une première pierre à l’édifice. Ainsi, il défriche l’accessibilité des données, propose quelques analyses sectorielles exploratoires et recense (non-exhaustivement) des ressources existantes. Notons que le point de vue des analyses sectorielles est situé, compte tenu de la composition du GT.

Si des chiffres devraient permettre de visibiliser les phénomènes ou encore de repérer où des analyses approfondies sont nécessaires, force est de constater que ceux-ci restent très limités sur la diversité en économie sociale actuellement. Nous espérons que des analyses plus poussées pourront être produites à l’avenir, en ayant accès à des données plus complètes via la BCSS par exemple. Nous invitons aussi les gestionnaires des statistiques existantes à proposer une façon d’isoler les organisations de l’économie sociale parmi elles.

Ce GT se concentre sur un exercice de recensement statistique mais nous soulignons l’importance d’approfondir les tendances quantitatives par des analyses qualitatives. Le sujet de l’EDI a besoin de chiffres, nous l’avons dit, mais il requiert au moins autant de donner la voix aux vécus et réalités de terrain, dans toutes leurs nuances. Nous soulignons aussi l’importance de mener les analyses avec les partenaires légitimes et les personnes concernées, dans l’esprit de l’adage «rien sur nous sans nous».

Nous terminerons par rappeler deux considérations importantes qui ont des implications méthodologiques dans le travail du GT. Tout d’abord, collecter des données de diversité soulèvent des enjeux éthiques importants, vu la sensibilité du sujet. Il s’agit d’éviter que les données ne puissent pas être utilisées contre les personnes qu’elles concernent. Ceci explique en partie la difficulté d’accès à ces données et les procédures lourdes pour les obtenir. Ensuite, aborder la diversité devrait idéalement passer par des analyses intersectionnelles qui regardent différents aspects conjointement. De telles analyses restent rares, au moins dans le secteur de l’économie sociale, et nécessitent l’accès, plus difficile, à des données sources brutes.



Ressources (liste non exhaustive)

OUTILS :

- Boîte à outils du projet DiversityNow : <https://diversitynow.eu/boite-a-outils/>
- Kit d'outils genre à destination du secteur de l'économie sociale par Credal : https://www.credal.be/storage/2048/Credal_kitoutilsgenre_WEB.pdf
- Monitoring de la diversité : Do it yourself ! par Unia : https://www.ediv.be/theme/unia2019/situation_tool.php?id=190
- Test d'égalité des chances de la Région de Bruxelles-Capitale : <https://test.equal.brussels/fr>
- Charte « genre » des ONG : <https://www.fiabel.be/system/files/2018-11/Charte%20Genre%20Un%20socle%20commun%20pour%20les%20organisations%20de%20la%20soci%C3%A9t%C3%A9%20civile%20et%20acteurs%20institutionnels%20belges%20.pdf>

LABELS :

- Label Egalité Diversité par le SPF et Groupe ONE : https://www.developpementdurable.be/sites/default/files/content/rs_instruments_label_egalite-diversite_fr.pdf
- Label diversité Actiris : <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/label-diversite/>
- Mention genre/inclusion Financité : <https://www.financite.be/fr/article/genre-et-patrimoine>

SUGGESTIONS DE LECTURES :

- Manifeste « Fabriquer l'égalité » (2019) et son Wiki : <https://manufacture.coop/wiki-fabriqueegalite/>
- La docuthèque de l'AFMD – Agence française des managers de la diversité : <https://www.afmd.fr/la-docutheque>
- Les publications d'Unia : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques>
- Les publications de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes : <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications>
- World Health Organization (WHO) (2019). Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce. Human Resources for Health Observer Series No. 24. URL: <https://www.who.int/publications/item/9789241515467>
- OECD (2023). Beyond pink-collar jobs for women and the social economy. OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers. URL : <https://www.oecd.org/publications/beyond-pink-collar-jobs-for-women-and-the-social-economy-44ba229e-en.htm>
- 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'Economie Sociale et Solidaire. URL : <https://www.ess-france.org/un-premier-etat-des-lieux-de-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-ess>

Bibliographie

Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaege (décembre 2016), *Werkbaar werk in de dienstensectorbedrijven – Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. URL: https://www.werkbaarwerk.be/sites/default/files/documenten/StIA_20161110_MethodologieWBM_RAP-def2_0.pdf

Brolis, O., & Nyssens, M. (2020). Does the mission of an organization affect the quality of low-skilled jobs in quasi-markets? A comparison between social enterprises and for-profit organizations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 31, 533-549.

Centre d'Economie Sociale (CES) (décembre 2020). *La société coopérative [SC]*. <http://www.ces.uliege.be/la-societe-cooperative-sc/>, consulté le 19 septembre 2023.

Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS) (octobre 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>

Demez, G. (décembre 2020). *Le care en première ligne*. Santé conjugée n°93. URL : <https://www.maisonmedicale.org/le-care-en-premiere-ligne/>

Dessy, E. (septembre 2022). *Le genre, angle mort de l'économie sociale? Recommandations et pistes d'action pour une approche genre dans l'économie sociale en Région wallonne*. Étude réalisée dans le cadre du projet « Les femmes dans l'économie et l'entrepreneuriat social(e) » porté par Crédal.

Etat de l'Agriculture Wallonne (juillet 2022). *Genre en agriculture* : http://etat-agriculture.wallonie.be/cms/render/live/fr/sites/reaw/contents/indicator sheets/EAW-A_II_b_5.html, consulté 19 septembre 2023.

European Federation for Services to Individuals (EFSI) (avril 2018). *PHS Industry Monitor – Statistical overview of the personal and household services sector in the European Union*. URL : http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf

Eurofound (2020). *Long-term care workforce: Employment and working conditions*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>

European Commission - Employment, Social Affairs and Inclusion, *Personal and Household Services*: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1427&langId=en>, consulté le 19 juillet 2023.

Fraser, Arruzza & Bhattacharya (2019). *Feminist for the 99%: A Manifesto*. Verso, London-New York.

IDEA Consult (juillet 2018). *Une vision à 360° sur les titres-services*. URL : https://www.ideaconsult.be/images/Finaal_ein-drapport_360_zicht_op_dienstencheques-_FR.pdf

IDEA Consult (mai 2018). *Travail faisable et maniable dans le secteur des titres-services : Étude sur le bien-être des travailleurs titres-services*. URL : https://www.ideaconsult.be/images/Travail_faisable_et_maniable_dans_le_secteur_des_titres-services.pdf

IDEA Consult (octobre 2017). *Evaluation du système des titres-services pour les emplois et services de proximité en Région de Bruxelles-Capitale, 2016*. URL : https://www.ideaconsult.be/images/2016_Rapport_final_Evaluation_titres-services_2016_en_RBC_-_FR.pdf ;

IDEA Consult (décembre 2013). *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2012*. URL : https://www.ideaconsult.be/images/2012_Evaluation_Titres-services_FR.pdf

InitiativES, *Nouvelles mesures titres-services : on fait le point*, <https://initiatives.be/2022/12/22/nouvelles-mesures-titres-services-on-fait-le-point/>, consulté le 19 juillet 2023.

Observatoire de l'économie sociale (mars 2023). *L'état des lieux de l'économie sociale 2021*. Les Cahiers de l'Observatoire, numéro 17. URL : <https://observatoire-es.be/publications/>

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'Economie Sociale et Solidaire. URL : <https://www.ess-france.org/un-premier-etat-des-lieux-de-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-ess>

OCDE (novembre 2006). *Women in Scientific Careers : Unleashing the Potential*. URL : https://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/women-in-scientific-careers_9789264025387-en

OECD (2023). *Beyond pink-collar jobs for women and the social economy*. OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers. URL : <https://www.oecd.org/publications/beyond-pink-collar-jobs-for-women-and-the-social-economy-44ba229e-en.htm>

OECD, *Why don't more girls choose STEM careers?*, <https://www.oecd.org/gender/data/why-dont-more-girls-choose-stem-careers.htm>, consulté le 20 juillet 2023.

OECD (novembre 2017). *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017. The Digital Transformation*. URL: <https://www.oecd.org/sti/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard-20725345.htm>

OECD (décembre 2019). *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*. URL: <https://www.oecd.org/publications/pisa-2018-results-volume-ii-b5fd1b8f-en.htm>

OECD.Stat, Profile of graduates and new entrants: *Share of graduates by gender*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=108608#>, consulté le 20 juillet 2023.

OECD.Stat, Distribution of graduates and new entrants by field: *Share of tertiary graduates by field of education and gender*, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=109881#>, consulté le 20 juillet 2023.

Service Public de Wallonie (SPW) (2016). *Think Retail ! Historique des législations en matière d'implantations commerciales*. Les analyses commerciales #1. URL : https://economie.wallonie.be/Dvlp_Economie/Implantations_commerciales/Analyses-docx/Think%20Retail%201%20-%20Historique%20Loi%2037%20-%202021.09.2016.pdf

Service Public Wallonie (SPW) (2021). *Plan Genre 2020-2024*. URL : <http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/Plan%20genre%202020-2024.pdf>

Statbel, *Chiffres clés de l'agriculture 2020* : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/chiffres-cles-de-lagriculture-2020>, consulté le 19 septembre 2023.

Statbel, *Emploi et chômage*: <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#figures>, consulté le 19 juillet 2023.

Statbel, *Le marché du travail selon le genre* : <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>, consulté le 19 juillet 2023.

Statbel (7 mars 2023). *L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes sans enfants entièrement comblé en 2021* : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/lecart-de-taux-demploi-entre-les-femmes-et-les-hommes-sans-enfants-entierement-comble-en>.

Statbel (30 avril 2021). *Le travail à temps partiel concerne toujours principalement les femmes malgré une forte augmentation chez les hommes* : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-travail-temps-partiel-concerne-toujours-principalement-les-femmes-malgre-un-forte>.

Statbel (6 juillet 2021). *Marché du travail au premier trimestre 2021 : croissance prudente dans quelques secteurs* : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/marche-du-travail-au-premier-trimestre-2021-croissance-prudente-dans-quelques-secteurs>.

Statbel (26 mars 2020). *Plus de 700.000 personnes occupées actives dans le secteur du soin* : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/plus-de-700000-personnes-occupees-actives-dans-le-secteur-du-soin>.

Statbel, *Structure de la population* : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population#panel-12>, consulté le 19 juillet 2023.

Statbel, *Niveau d'instruction* : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-dinstruction#figures>, consulté le 20 juillet 2023.

World Bank Open Data, <https://data.worldbank.org>, consulté le 19 septembre 2023

World Health Organization (WHO) (2019). *Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce*. Human Resources for Health Observer Series No. 24. URL: <https://www.who.int/publications/item/9789241515467>

Annexe : tableaux bruts

Tous les chiffres présentés dans cette annexe résument l'emploi (en poste de travail) et couvrent les périmètres de l'économie sociale ainsi que des secteurs à profit social. Ils proviennent tous de la base de données « Social Profit Data Trust » qui est nourrie notamment des données de la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) et de l'Office National de la Sécurité Sociale (ONSS). Toutes ces données ont été traitées, résumées et anonymisées par Augustin Morel de l'Observatoire de l'économie sociale – membre de Comité du Social Profit Data Trust et habilité pour traiter ces données.

Les chiffres proposés ci-dessous concernent uniquement la Région wallonne. Seuls ceux de l'année 2021 (état de la situation au 31 décembre) sont présentés

ici à titre indicatif, mais le périmètre du « Social Profit Data Trust » couvre 6 années courantes.

La division par secteur d'activités se base sur les codes NACE ONSS (sauf pour les titres-services). Certaines adaptations ont été faites pour permettre une analyse plus fine des secteurs en lien avec la thématique du genre (exemple : le commerce de gros et de détail ont été divisés car la réalité de l'emploi par genre y est très différente).

Afin de respecter les règles de confidentialité des données, les données sont présentées ici afin de ne pas montrer des groupes plus petits que 10 individus.

Santé humaine et action sociale

Par santé humaine et action sociale, on entend les sous-secteurs NACE « Activités pour la santé humaine », « Activités médico-sociales et sociales (avec et sans hébergement) » ainsi que « Action sociale sans hébergement ».

Genre	Tranche d'âge	Temps Plein	Temps Partiel
Femme	<30 ans	6942	8604
Femme	30-39 ans	7771	15882
Femme	40-49 ans	6919	14766
Femme	> 50 ans	8213	19683
Femme Total		29845	58935
Homme	<30 ans	2538	1698
Homme	30-39 ans	3794	2245
Homme	40-49 ans	3507	1690
Homme	> 50 ans	3856	2182
Homme Total		13695	7815
Grand Total		43540	66750

Titre-services

La notion de titre-service n'est pas attribuée à un secteur, mais à une qualité d'emploi. Afin d'étudier l'entreprise « titre-service », nous avons uniquement gardé les entreprises ayant plus de 50% de leurs salarié-e-s reconnu-e-s comme salarié-e « titre-service ». Au sein de ces entreprises, certains emplois n'ont pas pour autant la qualité de titre-service (autres activités de l'entreprise et/ou services supports aux activités de titre-service). Afin de bien distinguer les différences de genre, la qualité d'emploi titre-service est isolée des autres emplois dans les statistiques.

Genre	Catégorie d'emploi	Temps Plein	Temps Partiel
Femme	Non-TS	239	428
Femme	Emploi Titre-service	333	10664
Femme Total		572	11092
Homme	Non-TS	66	52
Homme	Emploi Titre-service	33	171
Homme Total		99	223
Grand Total		671	11315

Voici la répartition par âge par catégorie :

Catégorie d'âge	Non-TS	Emploi titre-service
<30 ans	81	1181
30-39 ans	199	2624
40-49 ans	223	3045
> 50 ans	283	4358
Grand Total	786	11208

Activités scientifiques

Seuls deux sous-secteurs de la catégories « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » ont été reprises dans les statistiques ci-dessous : les « activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques » et la « recherche-développement scientifique »

Genre	Tranche d'âge	Temps Plein	Temps Partiel
Femme	<30 ans	60	18
Femme	30-39 ans	80	63
Femme	40-49 ans	58	62
Femme	> 50 ans	67	56
Femme Total		265	199
Homme	<30 ans	151	< 10 (*)
Homme	30-39 ans	248	45
Homme	40-49 ans	230	40
Homme	> 50 ans	205	62
Homme Total		834	147 (**)
Grand Total		1099	346 (**)

(*) Quand l'échantillon est inférieur à 10, dans le respect des règles de confidentialité, les données précises de l'emploi ne peuvent être communiquées.

(**) Le total a été ajusté afin de ne pas prendre en compte les « Hommes de moins de 30 ans en temps partiel ».

Agriculture

Le secteur de l'agriculture est ici défini par le secteur NACE : « Agriculture, sylviculture et pêche ». La dimension d'âge est disponible dans les données mais ne peut être reprise ici car la taille des groupes (trop petite) rentre en conflit avec le respect des règles de confidentialité.

Genre	Temps Plein	Temps Partiel
Femme	49	68
Homme	200	72
Grand Total	249	140

Commerce

Le secteur du commerce est ici défini par le secteur NACE : « Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles ». Les activités automobiles ont volontairement été exclues par après. Les données présentées ici ne contiennent que de l'emploi en coopérative d'économie sociale. Le commerce de gros et de détail sont repris dans deux catégories séparées afin de mieux rendre compte de la disparité du genre des salarié·e·s au sein du secteur du commerce. La dimension d'âge est disponible dans les données mais ne peut être reprise ici car la taille des groupes (trop petite) rentre en conflit avec le respect des règles de confidentialité.

Genre	Sous-Secteurs	Temps Plein	Temps Partiel
Femme	Commerce de détail	408	565
Femme	Commerce de gros	35	19
Femme Total		443	584
Homme	Commerce de détail	235	65
Homme	Commerce de gros	230	24
Homme Total		465	89
Grand Total		908	673

Notes

