
Genre et diversité en économie sociale : essai de compréhension des enjeux

—
Février 2026

*SERVICE COLLECTIF PARTICIPATIF
DANS LE CADRE DES MISSIONS EN
ÉDUCATION PERMANENTE DE
SAW-B*

The logo for SAW-B, featuring the letters S, A, W, and B in a bold, black, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with a small green dot above it. The letter 'W' has a small orange dot above it. The letter 'B' has a small orange dot above it.

Joanne Clotuche - SAW-B
Alexia Stathopoulos

Table des matières

I. Une enquête sur les questions de genre et de diversité dans les structures d'économie sociale : rétroactes.....	3
A. Les premières réunions du groupe de travail genre et diversité.....	3
II. rédaction des questionnaires.....	5
A. Questionnaire genre	5
B. Questionnaire diversité	5
III. Enquête genre : analyse des résultats	7
A. Contextualisation	7
B. Variables	7
1. Secteur de travail.....	7
2. Type de postes occupés.....	8
3. Postes à responsabilité ou non.....	8
4. Âge des répondantes.....	11
5. Situation familiale.....	11
C. Tri à plat	11
1. Conditions de travail souhaitées et conditions de travail effectives.....	12
2. Niveau de satisfaction par rapport au travail	13
3. Implication dans les décisions	15
4. Comportements inappropriés au travail	18
C. Conclusion.....	22
IV. Enquête diversité : analyse résultats	23
A. Contextualisation	23
B. Analyse.....	23
V. Conclusion générale de l'enquête.....	24
VI. Discussion des résultats de l'enquête avec le collectif	24
VII. Annexes.....	26
A. Questionnaire genre	26
B. Questionnaire diversité	36

I. UNE ENQUÊTE SUR LES QUESTIONS DE GENRE ET DE DIVERSITÉ DANS LES STRUCTURES D'ÉCONOMIE SOCIALE : RÉTROACTES

A la veille des élections fédérales, régionales et européennes en Belgique en 2024, SAW-B a choisi de consacrer le mois de mars 2024 à la thématique du genre et de la diversité. Le 8 mars est la Journée internationale des droits des femmes et le 21 mars est la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

A. Les premières réunions du groupe de travail genre et diversité

L'économie sociale porte des valeurs de solidarité, de diversité, d'inclusion... Mais elle n'est pas exempte de défauts dans la mise en œuvre de celles-ci. D'une part, même si elle fait mieux que d'autres entreprises, les femmes sont sous-représentées parmi ses cadres. D'autre part, ce problème est encore plus prégnant en matière de diversité socio-culturelle. Nous remarquons qu'il n'y a que peu de personnes issues de la diversité culturelle au sein des cadres (un peu plus du côté des travailleur-es de terrain) et des entrepreneur-es de l'ES alors que cette diversité est présente auprès du public touché (notamment les bénéficiaires).

Partant de ces constats, les partenaires voulaient au départ organiser une activité publique sur ces thématiques de genre et de diversité en mars 2024. Pour entamer la réflexion sur le type d'activité à organiser, le groupe de travail a souhaité collaborer avec des expert-es de ces thématiques. En échangeant avec elles et eux lors d'une réunion avec les partenaires, il est apparu essentiel et nécessaire de commencer par un travail de diagnostic qui pourrait servir de base pour lancer des actions ou se fixer des objectifs sur l'amélioration de la diversité de genre et de la diversité culturelle au sein des équipes des acteurs de l'ES.

Pour élaborer ce diagnostic, il a été décidé collectivement de réaliser une enquête auprès de deux publics :

- Les travailleuses de première ligne de l'économie sociale
- Des personnes issues de la diversité culturelle et actives dans des réseaux entrepreneuriaux et professionnels féministes et issus de la diversité.

Un point d'attention, dans cette phase de diagnostic, a été de cibler les travailleuses de première ligne. En effet, si des études ont été menées par les acteurs de l'économie sociale sur les questions de genre ces dernières années, elles s'adressent le plus souvent aux cadres et aux dirigeant-es de l'ESS mais rarement aux travailleuses de première ligne.

Cette enquête s'est faite sous la forme de deux questionnaires (un pour chaque public). L'enjeu principal était de permettre aux partenaires de mieux comprendre :

- La place des femmes au sein des entreprises d'économie sociale et comment elles vivent et perçoivent les questions de genre.
- La connaissance de l'économie sociale pour les personnes issues de la diversité et les freins à un engagement professionnel et entrepreneurial au sein de l'ES.

Il est essentiel, selon l'ensemble des partenaires, de bien comprendre ce qu'il se passe avant de réfléchir à des actions à mettre en place. Sans ce diagnostic, des actions risqueraient de manquer leur cible, de ne pas toucher le public et *in fine* de ne pas améliorer la diversité de genre et socio-culturelle au sein de l'économie sociale.

Les experts conviés ont été : Vie féminine, Belgian Entrepreneire, Femmes Fières, Taoufik Amzile (Lead Belgique). Ces partenaires nous ont aidé dans la compréhension des enjeux, dans la relecture des questionnaires, leur diffusion et leur analyse.

ConcertES : ConcertES est la plate-forme de concertation des organisations représentatives de l'économie sociale en Belgique francophone.

Aleap : Aleap est une fédération d'employeurs et sectorielle qui a pour objet de regrouper des associations qui développent ou soutiennent des actions d'insertion sociale, socioprofessionnelle ou d'intégration, et/ou qui interviennent dans le champ de l'économie sociale

Coopcity : centre d'entreprenariat social et coopératif à Bruxelles

Crédal : coopérative de finance éthique qui construit une société inclusive et durable, où l'argent est mis au service du bien commun

II. RÉDACTION DES QUESTIONNAIRES

A. Questionnaire genre

Pour construire le questionnaire "genre", nous nous sommes principalement appuyées sur un travail précédent d'évaluation d'impact social réalisé auprès d'une entreprise d'insertion. Lors de cette évaluation, les questions autour du genre étaient apparues, bien que ce ne soit pas la thématique de l'évaluation. Les femmes qui travaillent dans cette entreprise de titres-services ont évoqué la manière dont elles perçoivent leurs difficultés, les forces de travailler dans cet environnement ainsi que les possibilités qu'elles ont de s'exprimer.

A partir de là, nous avons rédigé une première version du questionnaire. Ainsi, nous nous assurons que les questions étaient basées sur la réalité des femmes qui travaillent en première ligne dans l'économie sociale. Nous avons ensuite soumis le questionnaire auprès des partenaires et des expert-es qui nous conseillent et sommes parties de leurs remarques pour améliorer et affiner le questionnaire. Il est disponible en annexe.

La diffusion a reposé principalement sur une publication sur les canaux de chacun des partenaires (réseaux sociaux, newsletter...) et sur l'envoi ciblé à des structures d'économie sociale.

B. Questionnaire diversité

Le questionnaire diversité est basé principalement sur l'enquête commanditée par Concertes sur le niveau de connaissance et de compréhension de l'économie sociale¹. Nous avons aussi réalisé plusieurs recherches afin de trouver des formulations adéquates et pertinentes pour aborder la partie sur l'identification des diversités (ONU, Unia...). Le concours des expert-es a été essentiel pour améliorer cette partie. Il était notamment important de saisir la distinction entre ce qui est réel ou revendiqué par une personne et les stéréotypes que peuvent renvoyer la société ou des personnes. La discrimination est aussi et souvent le fruit d'un supposé, de stéréotypes sans que la personne ne soit liée à ce stéréotype. Ce travail nécessitait de la finesse dans les questions posées. Vous pouvez découvrir dans les images ci-dessous comment nous avons abordé ces questions. Nous avons également hésité à utiliser la notion de "noir". Ce sont nos échanges, notamment avec Aurélie de Belgian entrepreneures, qui nous ont permis de faire des choix. Comme elle nous l'expliquait : noir est le bon terme parce qu'il renvoie à l'expérience sociale liée à une couleur de peau et non à une diversité d'origines plus spécifiques (comme Afrique subsaharienne, Antillais...).

¹ Pour découvrir quelques chiffres de sondage et son contenu https://economiesociale.be/fil_actu/leconomie-sociale-un-modele-de-transition-largement-plebiscite-par-les-belges/

1	Ce questionnaire cherche à comprendre pourquoi peu de personnes issues de la diversité culturelle travaillent dans l'économie sociale. Vous identifiez-vous comme une personne issue de la diversité ?
☐	Oui
☐	Non

2	Si oui, pouvez-vous indiquer les origines raciales, culturelles et/ou ethniques auxquelles vous vous identifiez (sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent) ?
☐	Asiatiques
☐	Noires
☐	Latines
☐	Hispaniques
☐	Maghrébines
☐	Turques
☐	Arabes
☐	Perses
☐	Balkaniques / pays de l'Est
☐	Mixtes

3	Si nous n'avons pas répertorié de catégorie à laquelle vous vous identifiez, veuillez indiquer ci-dessous les origines raciales, culturelles et/ou ethniques auxquelles vous vous identifiez.

4	Vous sentez-vous parfois assigné-e à une nationalité, à une identité, à une religion par d'autres sans que vous soyez de cette nationalité/identité/religion ?
☐	Oui
☐	Non

5	Si oui, laquelle ou lesquelles ?

Pour la diffusion, nous avons transmis via les réseaux sociaux, newsletter et des mails notamment grâce aux expert·es.

III. ENQUÊTE GENRE : ANALYSE DES RÉSULTATS

A. Contextualisation

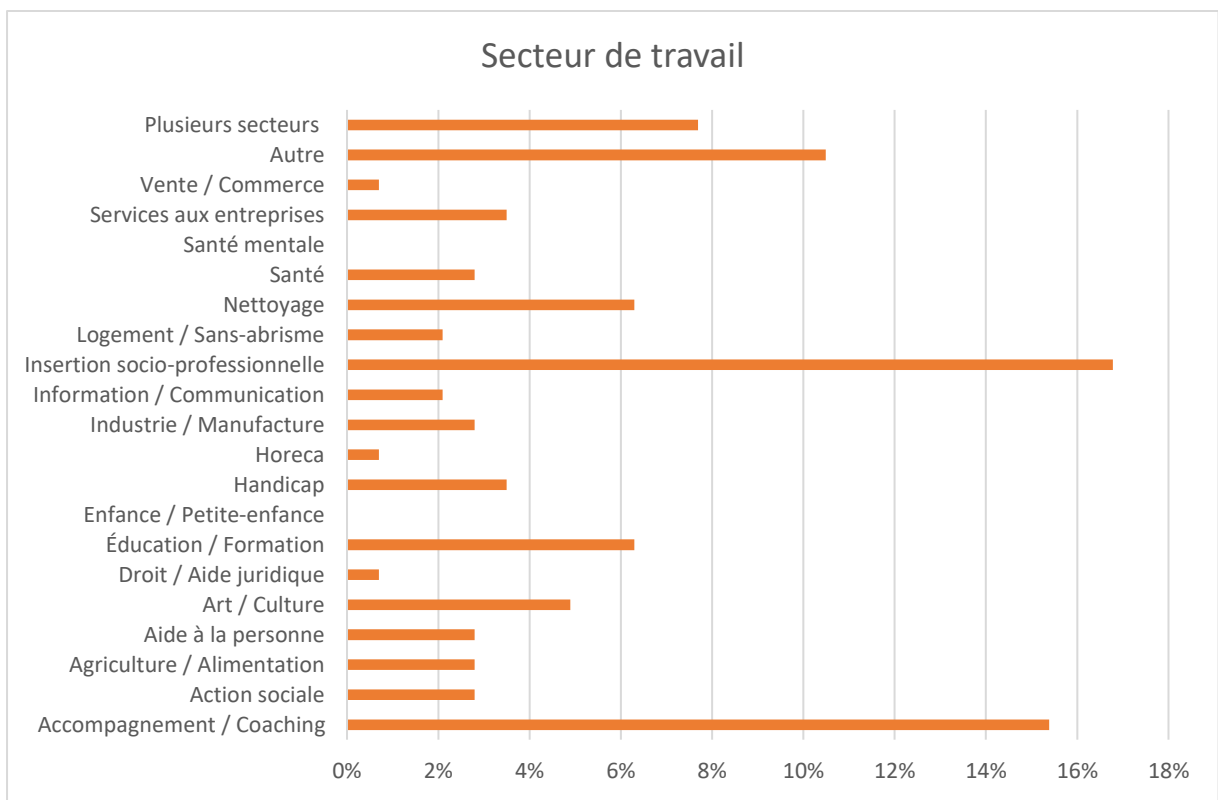
Les questionnaires ont été administrés au deuxième semestre 2024 sous format électronique. L'enquête a récolté 190 réponses dont 143 valides².

Même si ce résultat est honorable, il est bien en-dessous de nos espérances. Le collectif attendait 500 à 1000 réponses. Il est le résultat d'une faible diffusion, surtout auprès d'acteurs qui sont le plus en contact avec le public visé. Nous aurons l'occasion de réaborder ce sujet pendant l'analyse concrète des résultats.

B. Variables

Pour entamer le questionnaire, nous avons demandé une série d'informations d'ordre socio-économique. Nous appelons ces informations des variables. Dans le cadre de cette enquête, ces données sont très importantes pour déterminer le public que nous avons touché.

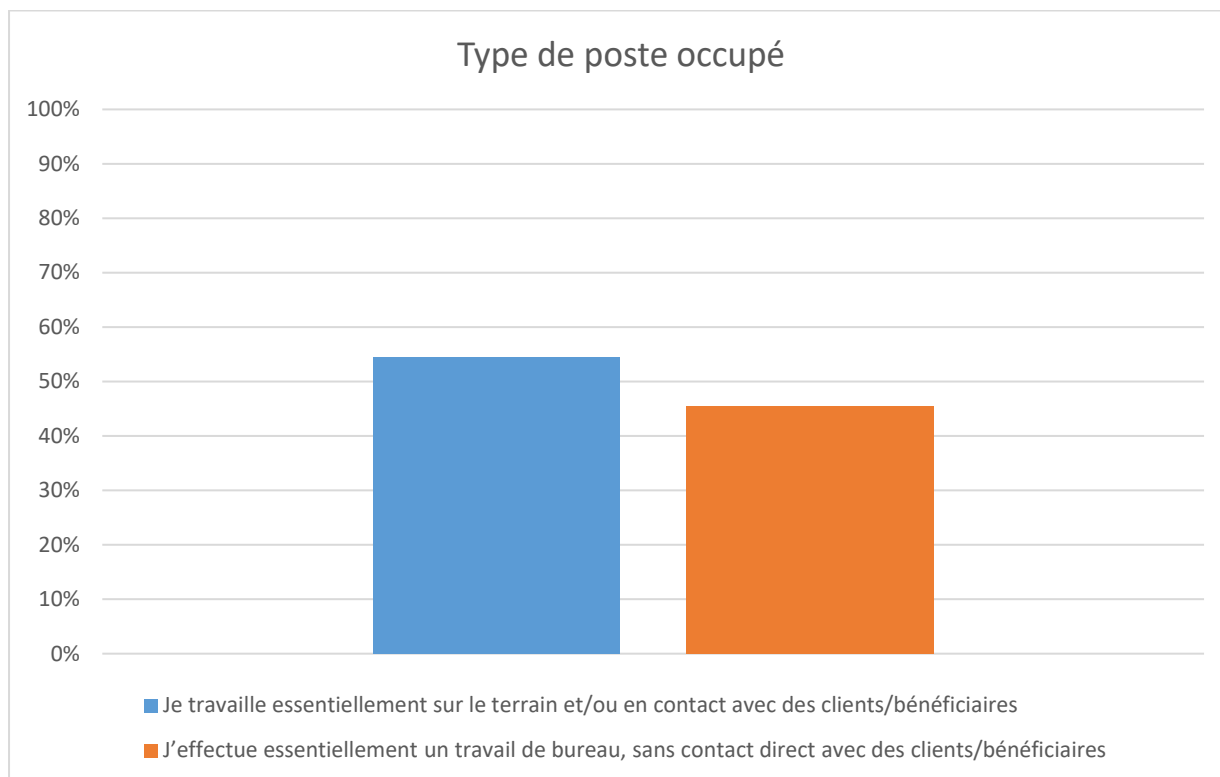
1. Secteur de travail



L'insertion socio-professionnelle est le secteur le plus représenté. C'est un des secteurs où nous espérons toucher des personnes. C'est donc une bonne nouvelle par rapport à notre ambition initiale. L'accompagnement/coaching arrive en seconde position. Cette forte représentativité s'explique de deux manières. D'une part, SAW-B, Crédal et Coopcity, des partenaires de cette enquête, sont actifs dans l'accompagnement. D'autre part, sur base des informations suivantes, nous voyons également que certaines personnes considèrent leur poste comme un poste d'accompagnement/coaching même s'il s'exerce dans un autre secteur (par exemple, l'accompagnement social dans le secteur de l'insertion socio-professionnelle ou en ETA). La majorité des réponses relèvent d'une diversité d'autres secteurs.

² Des personnes peuvent ouvrir le questionnaire plusieurs fois, répondre à 3 ou 4 réponses sans plus...

2. Type de postes occupés

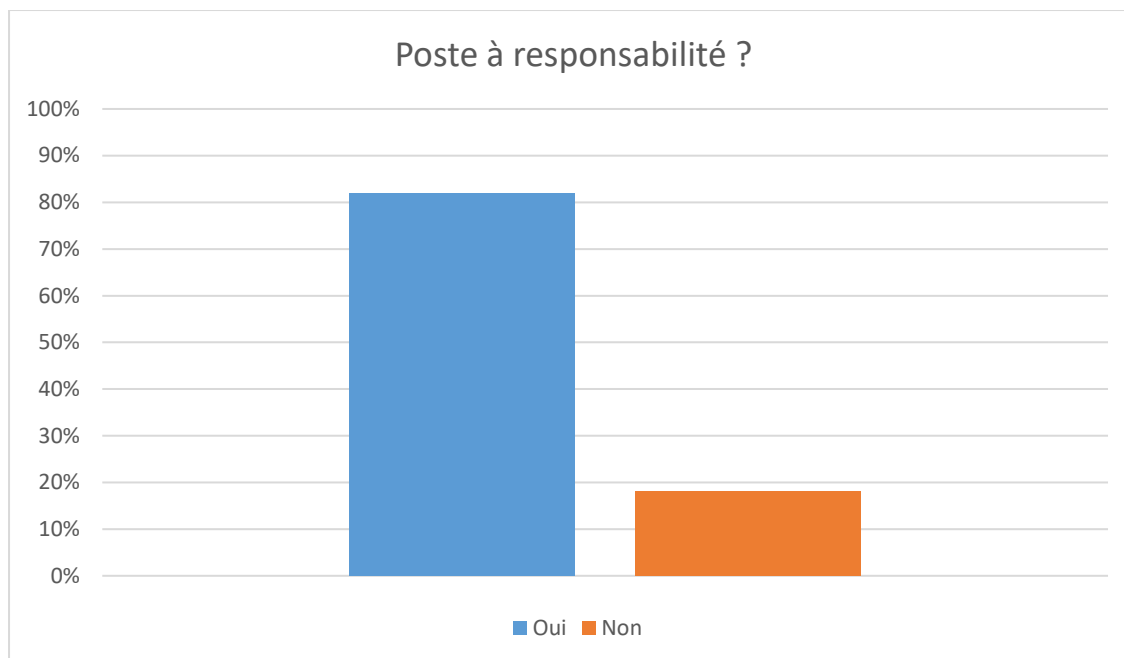


Cette question était fort importante pour nous. Nous cherchions surtout à cibler des femmes qui travaillent en première ligne. Pour rappel, nous avons conclu en amont de cette enquête qu'on interroge souvent la parité dans les directions et organes de décision mais on réalise rarement des enquêtes sur le genre à destination des travailleuses de première ligne, et surtout dans une logique d'enquête intersectorielle.

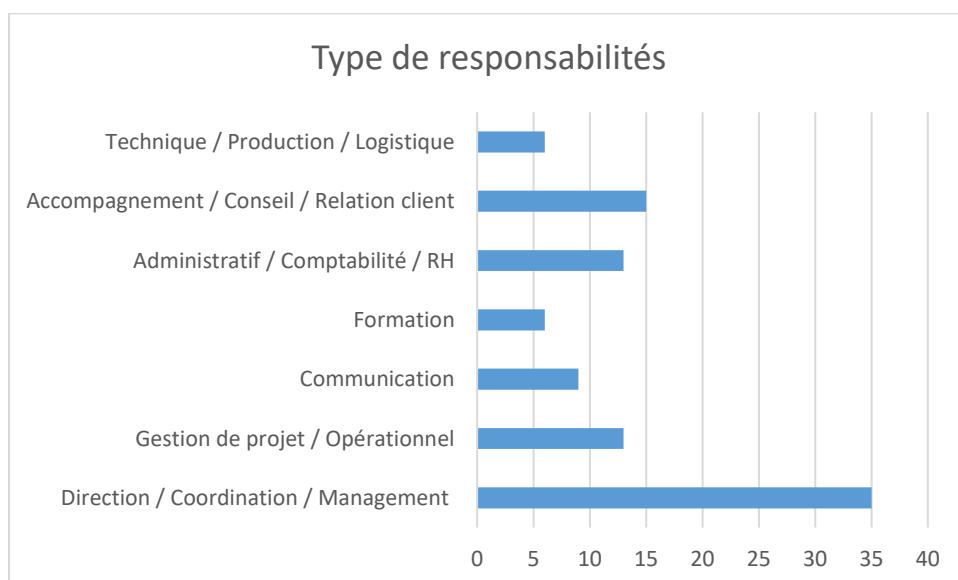
Les premières données sur les types de postes occupés par les répondantes révèlent une représentativité équilibrée de notre échantillon entre les professionnelles avec une activité majoritairement de terrain et celles exerçant un travail de bureau. Cependant, l'analyse détaillée des questions suivantes (« poste à responsabilité » et « type de responsabilités ») nous oblige à nuancer la dichotomie habituelle « terrain vs. bureau ». Cette séparation est souvent associée, dans l'imaginaire collectif, à une opposition entre poste d'exécution et poste à responsabilité ; or, le détail des tâches montre que cette distinction est dépassée, une part significative des répondantes cumulant des fonctions de contact direct (terrain) avec des responsabilités de gestion ou d'encadrement (bureau), comme c'est le cas pour les assistantes sociales, les accompagnatrices et les coachs. Ce constat met en lumière l'importance des postes intermédiaires et multidimensionnels dans l'économie sociale et justifie une analyse approfondie des rôles au-delà d'une simple classification binaire.

Nous voyons donc que les structures évoluent et que ces postes intermédiaires sont une réalité bien ancrée qu'on ne voit pas nécessairement et que cela a probablement des impacts sur la manière dont le genre se vit dans l'économie sociale.

3. Postes à responsabilité ou non



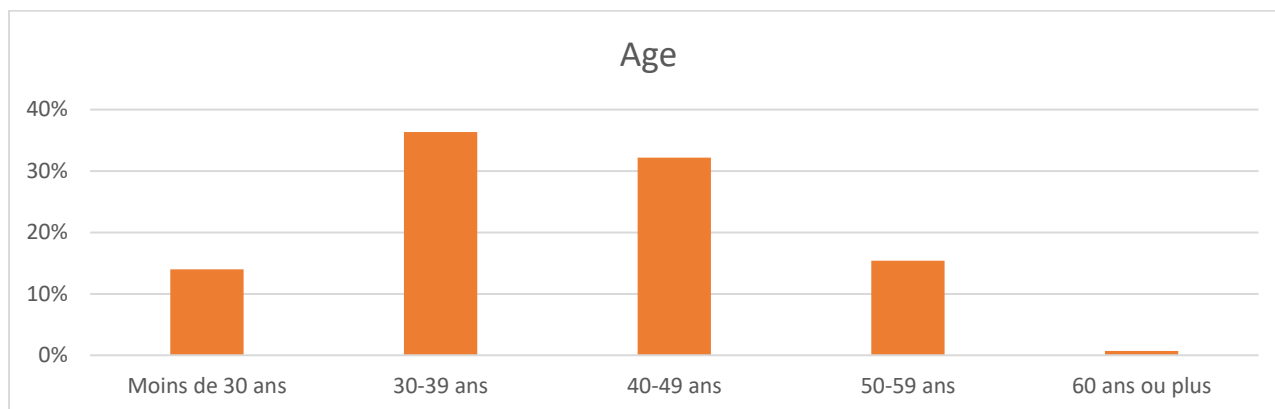
La question posée visait spécifiquement à laisser une marge d'interprétation personnelle à la question. Au lieu de poser la question en mode "occupez-vous un poste à responsabilité", nous avons posé la question "considérez-vous occuper un poste à responsabilité". Nous avons une majorité de femmes qui répondent positivement. Lorsque nous leur demandons ensuite le type de responsabilités, il est intéressant de voir à quel point le sentiment de responsabilités est grand. Au-delà des postes type "direction, coordination voire responsable d'un département", de nombreuses répondantes donnent une dimension de responsabilité à de nombreuses fonctions notamment en évoquant la responsabilité individuelle sur la qualité du travail, de la qualité du produit ou service, de la formation...



Cette nuance soulève une question stratégique : où réside le pouvoir d'impacter la réalité quotidienne de la structure, des bénéficiaires et des usagers ? Il serait pertinent de déterminer si cette complexité des rôles est une spécificité de l'économie sociale ou si elle se manifeste également dans les entreprises classiques. En interrogeant le pouvoir d'impact réel exercé par ces professionnelles, notre analyse contribue directement à la réflexion sur la place des femmes dans l'économie sociale et leur rôle, notamment en examinant la notion de pouvoir symbolique associé à leurs fonctions.

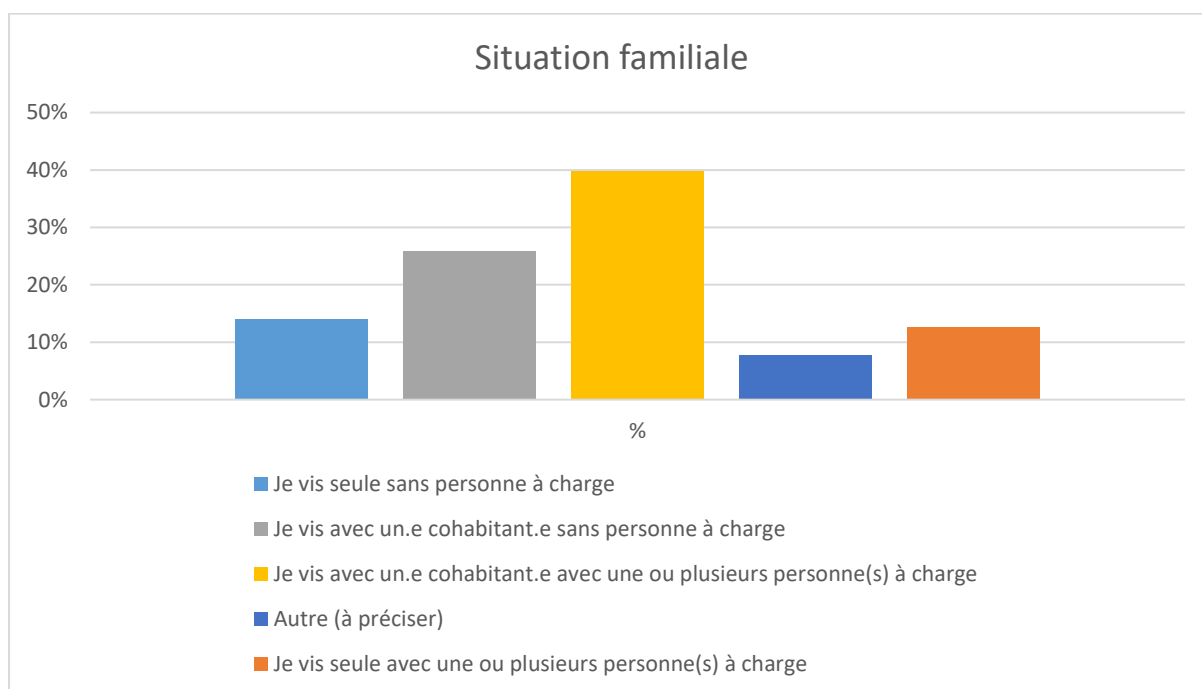
Le sentiment d'avoir une autonomie dans ses tâches, un impact sur ce qui se produit, sur la manière de faire les choses peut influencer le regard qu'on porte sur des distinctions comme gérer, agir, produire ou même décider.

4. Âge des répondantes



Les répondantes ont majoritairement entre 30 et 49 ans. Mais nous avons également une bonne représentativité des femmes en-dessous de 30 et entre 50 et 59 ans.

5. Situation familiale



Les répondantes vivent majoritairement en couple avec une ou plusieurs personnes à charge. Les femmes seules avec personnes à charge sont quant à elles peu représentées. Ceci pose question. Les postes intermédiaires seraient-ils moins occupés par des mamans solos, même en économie sociale ? Si oui, pourquoi ?

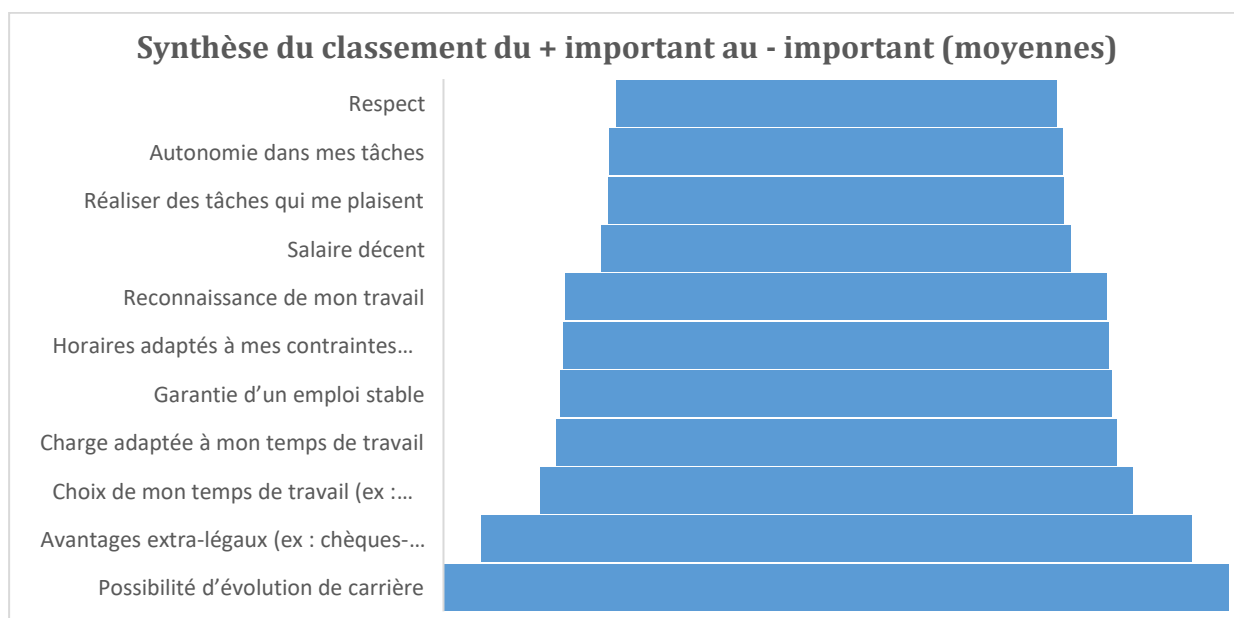
C. Tri à plat

Après la présentation des variables, nous nous centrons sur le tri à plat. Nous présentons maintenant les résultats de l'ensemble des répondantes aux questions, sans tenir compte de facteurs (variables) comme l'âge, le secteur...

Le questionnaire était ponctué à certains endroits de questions ouvertes. Nous disséminerons les résultats de ces questions tout le long de l'analyse afin de compléter, affiner ou renforcer des réponses apportées.

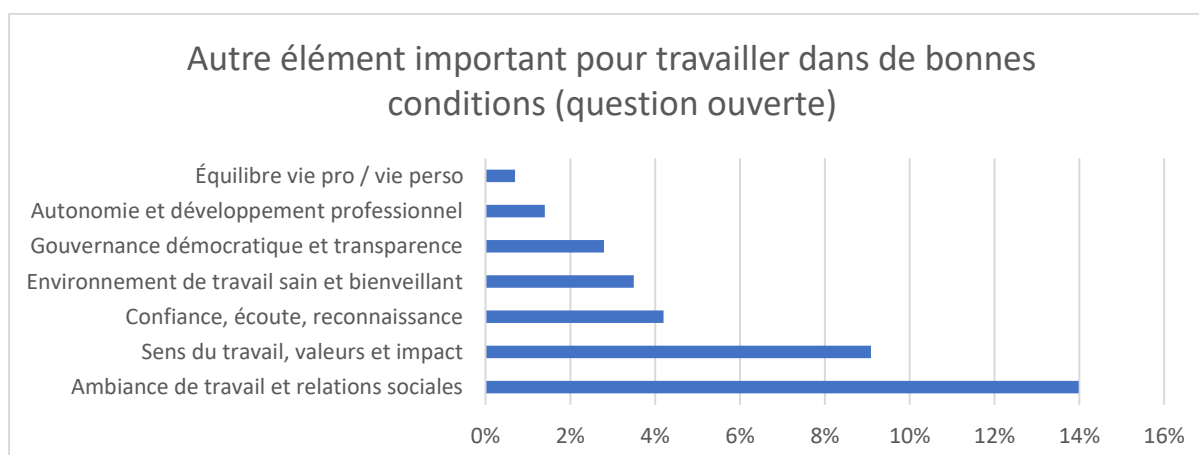
1. Conditions de travail souhaitées et conditions de travail effectives

Nous avons demandé aux répondantes de classer une liste d'items du plus important au moins important sur base de ce qui est compte pour elles pour travailler dans de bonnes conditions. Dans une seconde question, nous leur demandions alors de nous dire ce qu'elles retrouvaient dans leur emploi actuel. Elles pouvaient également suggérer d'autres éléments importants pour elles.

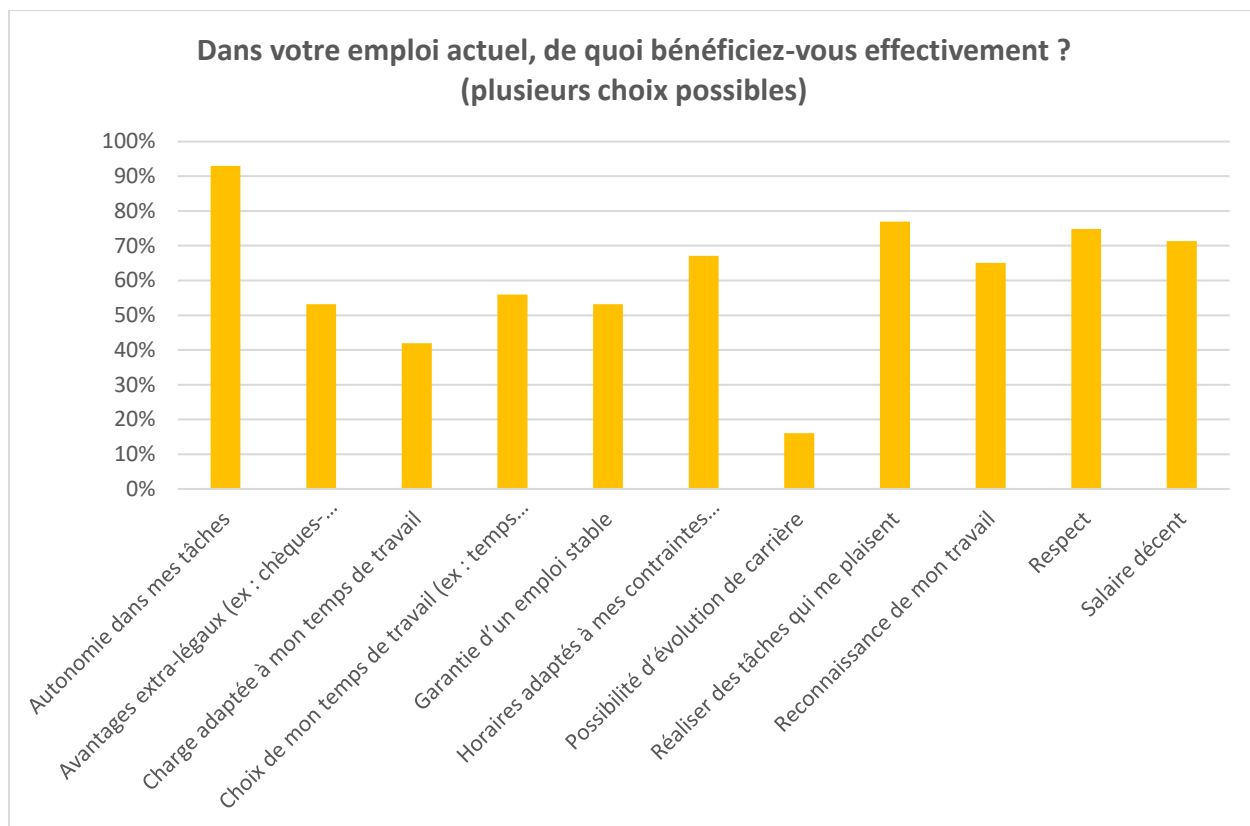


Nous avons fait une moyenne des réponses. Plus une moyenne est basse et plus cet élément est important. Le respect domine suivi de l'autonomie dans les tâches et de réaliser des tâches qui plaisent. Ce dernier est celui que le plus de répondantes ont choisi de mettre en premier. Ces trois items obtiennent une moyenne inférieure à cinq (sur onze items). Les possibilités d'évolution de carrière sont classées en fin de liste avec une moyenne de 8,49. Près d'un tiers des répondantes ont classé cet item comme dernier et une seule personne l'a mis en premier.

Dans les réponses ouvertes, vingt personnes ont ajouté l'ambiance au travail et les relations sociales. Treize ont cité le sens du travail, sa valeur et son impact.



Si on leur demande d'indiquer dans quelle mesure ces mêmes items sont présents dans leur emploi actuel, voici ce qu'elles répondent (le nombre de réponses parmi les items était illimité).



Plus de neuf femmes sur dix ont indiqué qu'elles avaient de l'autonomie dans le travail, un élément essentiel pour elle. En revanche, le respect et "réaliser des tâches qui me plaisent" sont sélectionnés uniquement par un peu plus de 70%. Bien que ce niveau de satisfaction demeure élevé en chiffres absolus, il représente un écart notable par rapport aux éléments essentiels attendus. Cet écart indique une disparité entre les attentes fondamentales et la réalité perçue.

Par ailleurs, 70% des répondantes considèrent également avoir un salaire décent.

67% des femmes disent qu'elles ont des horaires adaptés à leurs contraintes personnelles. Ce chiffre est étonnant, tout comme nous avons été surprises par la moyenne seulement de 5,9 pour cet item. Nous nous attendions à une demande plus forte. Ce choix est-il influencé par des éléments comme l'âge des enfants, la situation familiale ? Nous n'en savons rien mais il serait intéressant d'approfondir ce sujet.

56% des femmes indiquent qu'elles peuvent, dans leur emploi actuel, choisir leur temps de travail. Cependant, elles sont 42% à estimer qu'elles ne trouvent pas une charge adaptée à leur temps de travail. Et 16% des femmes estiment qu'elles ont des possibilités d'évolution de carrière, même si cet item semble moins important pour elles.

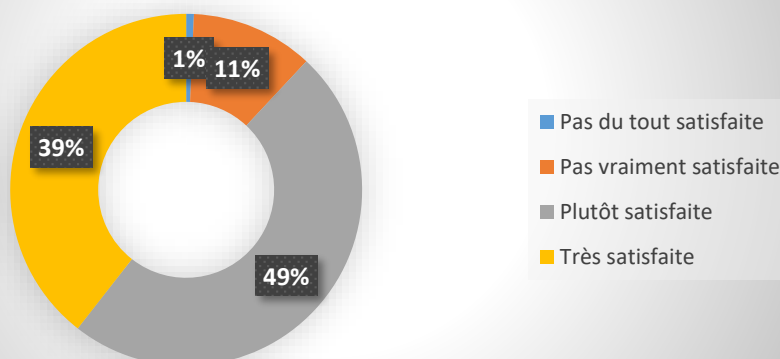
Cette question révèle que, dans l'ensemble, les attentes des travailleuses sont rencontrées dans leur emploi actuel. C'est évidemment une bonne chose qui donne l'impression, même si nous ne pouvons comparer factuellement les choses, que l'économie sociale répond à certaines des attentes importantes de ses travailleuses en termes de conditions de travail.

2. Niveau de satisfaction par rapport au travail

a. Satisfaction sur le rôle

Nous avons demandé aux répondantes d'indiquer leur niveau de satisfaction sur une échelle de 1 à 4. Ensuite, elles pouvaient expliquer le pourquoi de cette réponse dans une question ouverte.

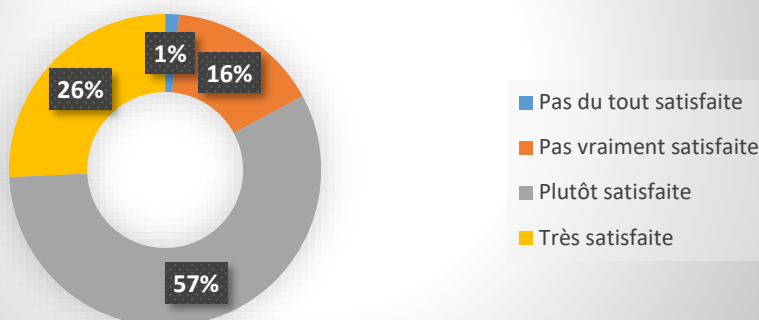
Etes-vous satisfaite de votre rôle actuel dans l'entreprise où vous travaillez ?



Nous voyons que presque 90% des répondantes sont plutôt ou très satisfaites du rôle qu'elles exercent actuellement dans l'entreprise dans laquelle elles travaillent. Ce qui est une réponse très élevée. La charge de travail est la principale cause d'insatisfaction ainsi que l'insécurité dans les perspectives, avec tout le stress que génère ces deux éléments. L'autonomie et l'ambiance sont les critères d'une grande satisfaction.

b. Satisfaction sur les conditions de travail

Etes-vous satisfaite des conditions de travail qui vous sont offertes dans l'entreprise dans laquelle vous travaillez ?



Sur ce graphique, nous voyons que le niveau de satisfaction par rapport aux conditions de travail est un petit peu plus bas. Il y a surtout un glissement de "très satisfaite" à "plutôt satisfaite" et une légère augmentation des personnes pas vraiment satisfaites.

Dans les raisons de la satisfaction, nous retrouvons des éléments comme l'autonomie et la flexibilité, l'ambiance de travail et les relations sociales ainsi que le sens et les valeurs.

Dans les raisons de l'insatisfaction, la charge de travail est le premier élément qui ressort. Les conditions de prestations du travail (confort...) ainsi que l'insécurité liée au devenir de l'emploi sont citées et, finalement, les possibilités de progression que ce soit en termes financiers ou en termes de responsabilité. Mais nous avons un nombre limité de personnes insatisfaites.

c. Niveau de satisfaction des opportunités d'évolution



Les répondantes très satisfaites et plutôt satisfaites atteignent 60%. Nous avons donc une diminution globale de la satisfaction quand on parle d'évolution. Il y a cette fois-ci un glissement vers la réponse "pas vraiment satisfaite" et, dans une moindre mesure vers "pas du tout satisfaite".

On perçoit, sur base des réponses aux questions déjà traitées, une ambivalence sur ce sujet. En effet, les perspectives d'évolution ne sont pas citées comme un élément important dans le cadre professionnel. C'était l'élément le moins important des premières questions. Mais on voit pourtant qu'elles sont la source d'une insatisfaction pour plus d'un tiers des répondantes.

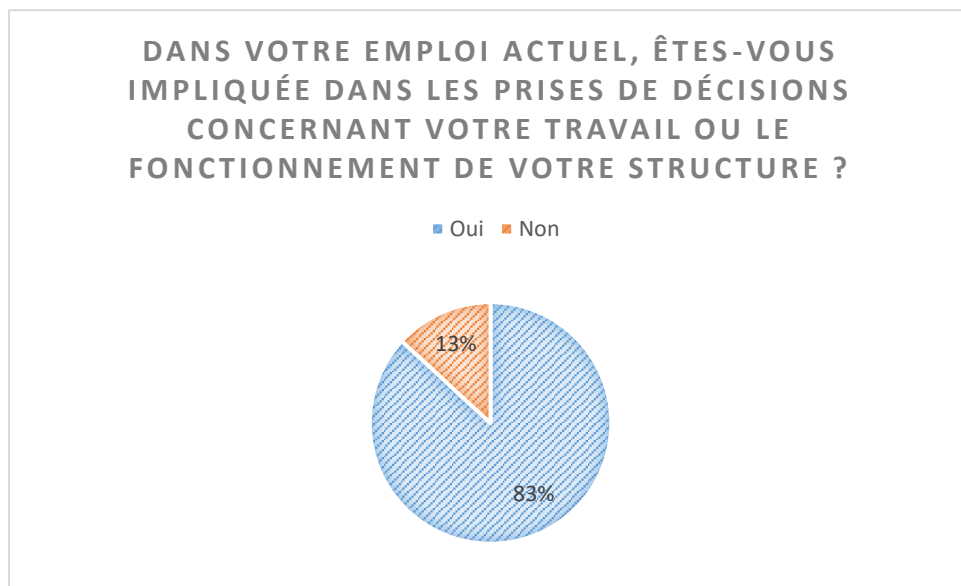
Dans les questions ouvertes, l'élément le plus récurrent évoque l'impossibilité d'évolution en termes hiérarchiques. Les raisons en sont multiples et principalement d'ordre structurel : limite des financements, taille de la structure, peu ou pas de postes supérieurs, gouvernance collective... Et nombre de répondantes indiquent qu'elles ne cherchent pas cette évolution. La seconde réponse la plus fréquente parle de l'évolution professionnelle (compétences, responsabilités, changements structurels, formations...) comme une possibilité mais pas un changement hiérarchique. Pour plusieurs répondantes, c'est là que réside le plus important.

Dans les insatisfactions, on note la limitation de ces opportunités et ses conséquences (dévalorisations, démotivations, perte de sens) tout en expliquant que les causes indépendantes de la volonté de la structure et souvent liées à des considérations et réalités légales, de subsides... . L'une ou l'autre personne indique rencontrer des difficultés internes dans l'évolution de carrière amenant à des départs. On lit également quelques réponses qui évoquent la charge de travail supplémentaire et le manque de considération liées à des postes avec davantage de responsabilité et que c'est un frein à l'envie de plus de responsabilités. Cet élément se retrouve également dans les entreprises classiques où le management intermédiaire est coincé, entre le marteau et l'enclume, entre la pression venant de la hiérarchie et la pression des équipes³.

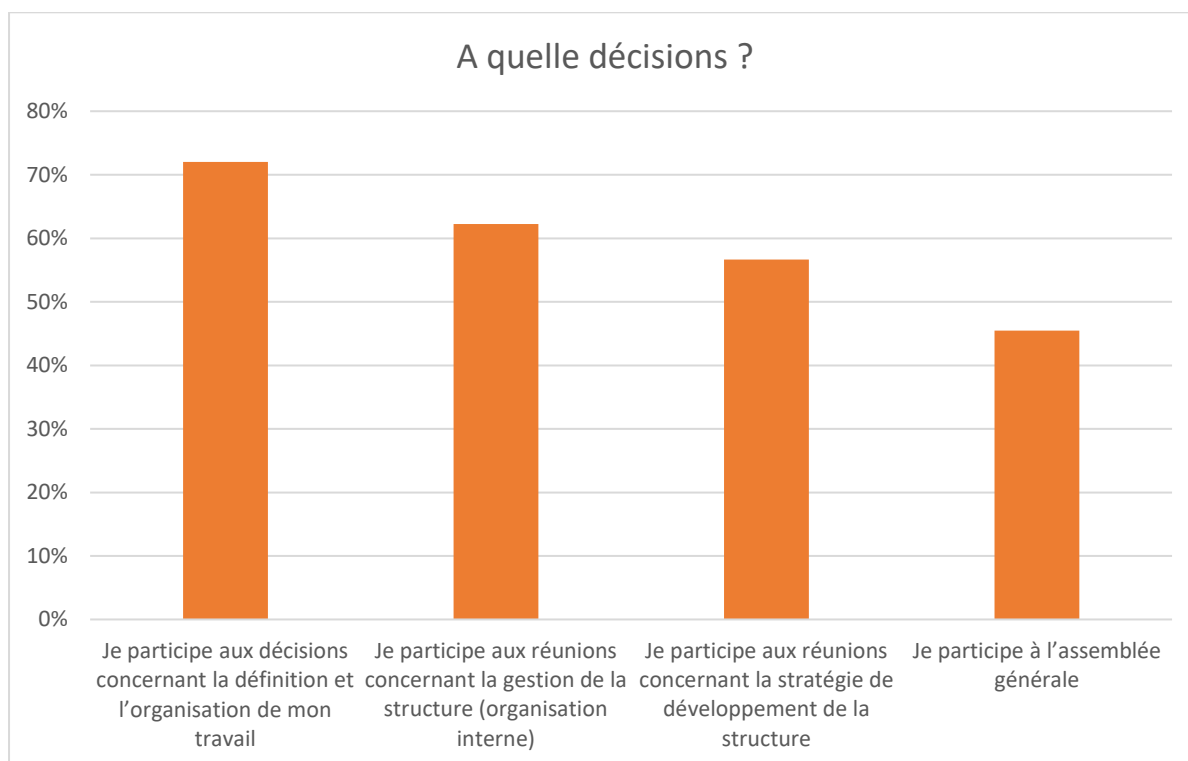
3. Implication dans les décisions

³ Lire notamment (et d'autres articles du même sujet sont disponibles) <https://www.lecho.be/dossiers/barometre-de-l-epuisement/le-middle-management-pris-entre-le-marteau-de-la-direction-et-l-enclume-de-leurs-employes/10184701.html>

L'économie sociale se distingue par une approche particulière de la gouvernance. Tout d'abord, elle applique le principe "une personne une voix". Mais la participation peut également être incitée, facilitée par une gouvernance plus horizontale dans un certain nombre de structures. Nous avons dès lors abordé ce sujet.



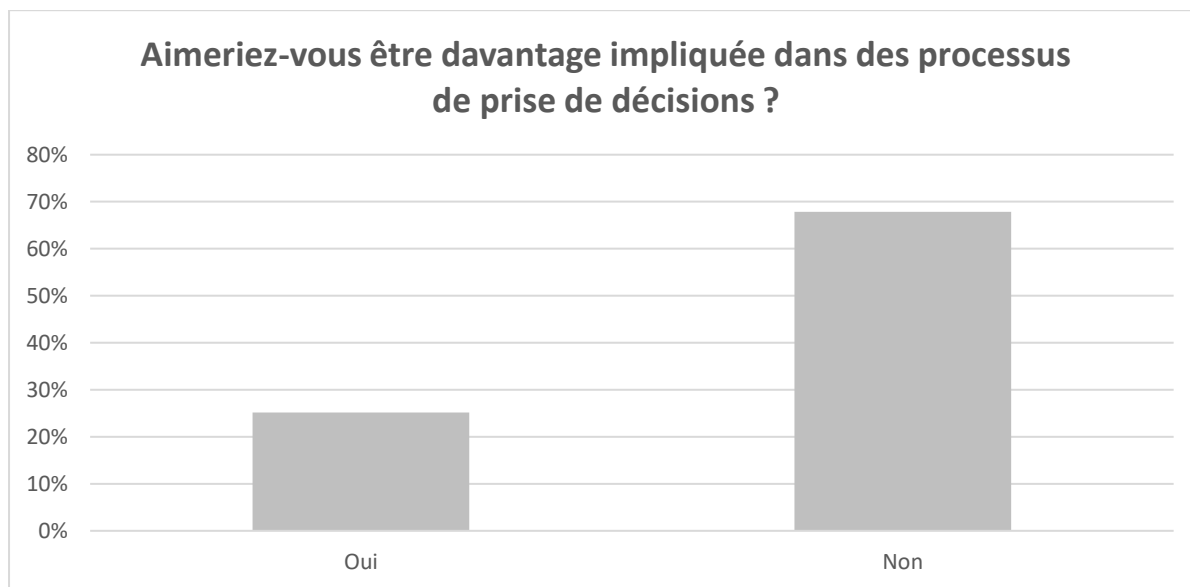
Une très large majorité des répondantes indiquent être impliquées dans les prises de décisions. Comme la question combine le travail quotidien et le fonctionnement de la structure, il importe d'observer les réponses avec plus de finesse.



Pour le travail quotidien, nous sommes à plus de 70% des répondantes qui sont impliquées. Pour la participation aux réunions concernant la gestion interne de la structure, elles sont 62%. Pour la stratégie, elles sont encore plus d'une sur deux (57%). La participation à l'AG est plus rare. 28% des travailleuses ont répondu positivement aux quatre types de décisions et seulement 10% n'ont répondu positivement que pour une seule option.

Pour celles qui ont répondu qu'elles n'étaient pas du tout impliquées dans les décisions, douze ont répondu qu'elles n'ont jamais été invitées à participer aux décisions. Quatre ne souhaitent pas y prendre part et deux indiquent qu'elles ne savent ni où ni comment se prennent les décisions.

On remarque directement qu'il y a une spécificité dans les entreprises d'économie sociale. Aborder le sujet de la gouvernance et de la participation des femmes doit également tenir compte de cette particularité. Non pour s'en contenter mais surtout pour aborder cette réalité avec la finesse nécessaire pour en comprendre les freins et les leviers.



Chacune de ces réflexions doit notamment tenir compte du fait que, parmi les répondantes, près de 70% ne souhaitent pas être impliquées davantage dans des processus de prises de décisions, ce qui tend à confirmer ce que nous disions sur la complexité du sujet dans les entreprises d'économie sociale.

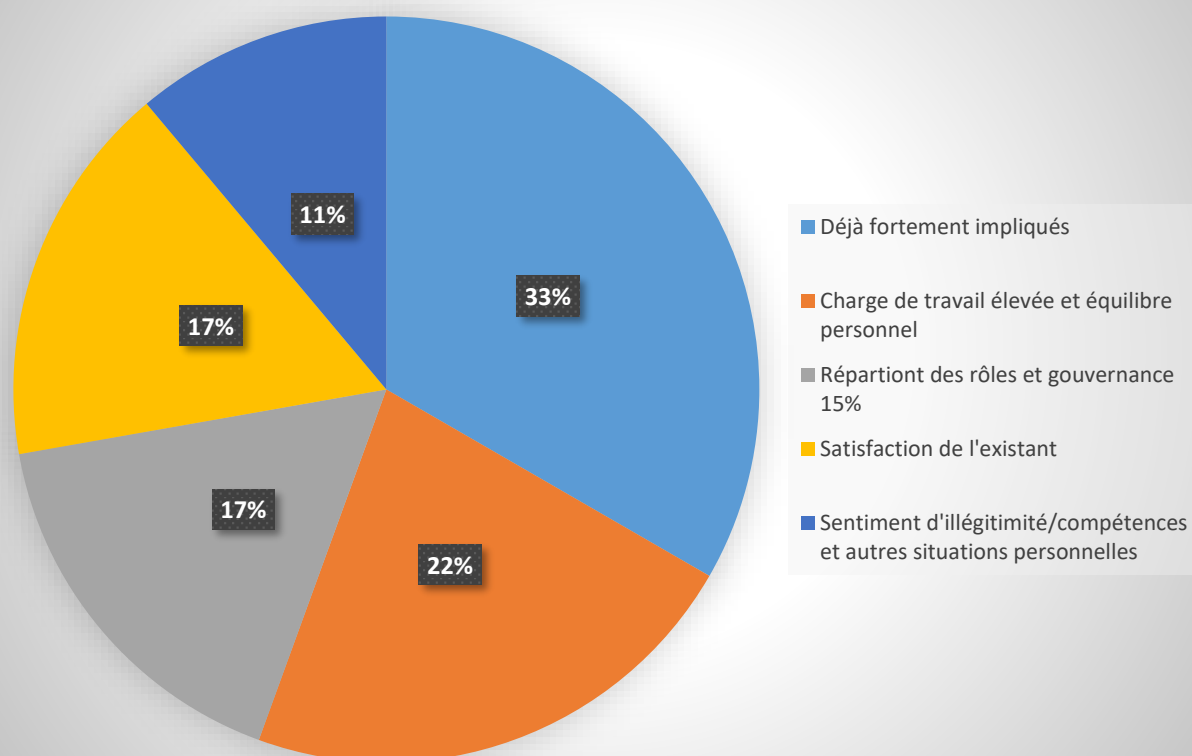
Pour celles qui souhaitent s'impliquer davantage, les causes de cette impossibilité sont multiples. D'un côté, il y a des obstacles structurels liés à l'organisation interne (hiérarchie fermée, peu d'espace de co-construction et de partage de la gouvernance...). Un autre élément est le reflet de la place de la personne à l'intérieur de la structure que ce soit lié à une situation professionnelle (temps partiel, CDD...) ou à la fonction (tâches d'exécutante, de logistique...). La situation personnelle est également un frein que ce soit en lien avec des expériences passées négatives, à la confiscation du pouvoir entre les mains de quelques-uns ou à des sentiments d'illégitimité.

Ces explications sont multiples et montrent toute la difficulté de proposer une seule et même approche pour améliorer la situation. On sent également poindre toute la question de l'intersectionnalité à travers les réponses apportées par ces femmes. L'hypothèse, que nous commençons à formuler et que nous pourrions continuer à vérifier avec les autres réponses, est que la combinaison de la place dans l'entreprise avec les origines socio-culturelles et le diplôme sont des facteurs qui se cumulent dans les difficultés que les femmes rencontrent dans leur implication dans les décisions.

Il importe aussi d'entendre les raisons pour lesquelles une majorité de femmes préfèrent ne pas s'impliquer davantage.

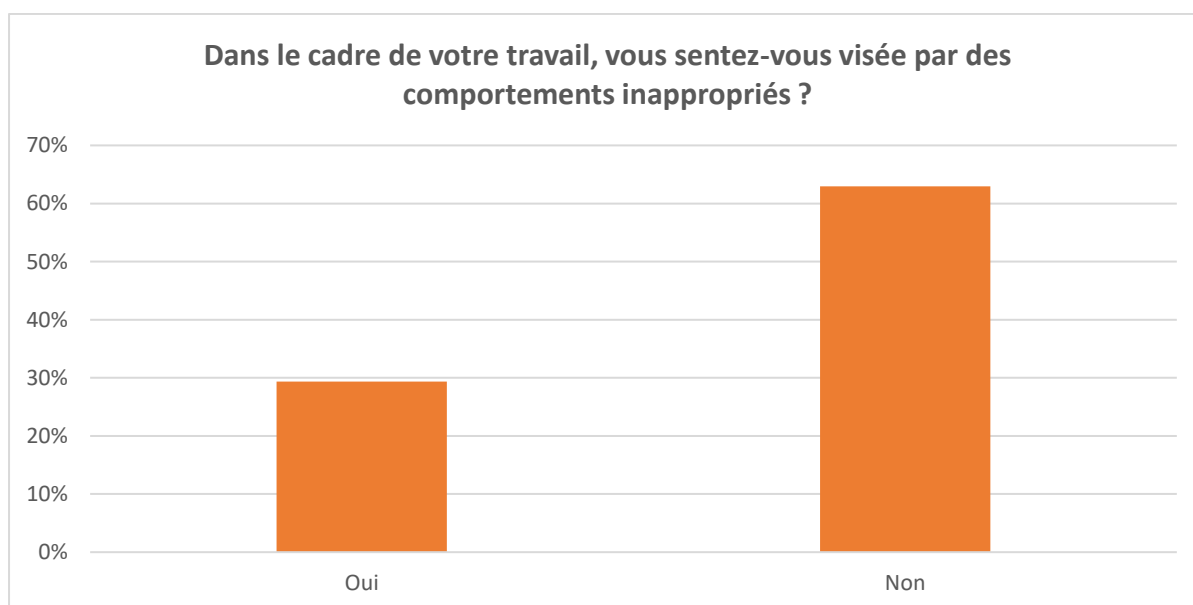
La grande majorité considère qu'elle est déjà suffisamment impliquée ou au maximum de ses capacités. Les freins principaux à une implication accrue sont la charge de travail, la répartition claire des rôles, un manque de légitimité perçue et le choix de préserver un équilibre personnel.

Pourquoi pas envie de s'impliquer + ?



4. Comportements inappropriés au travail

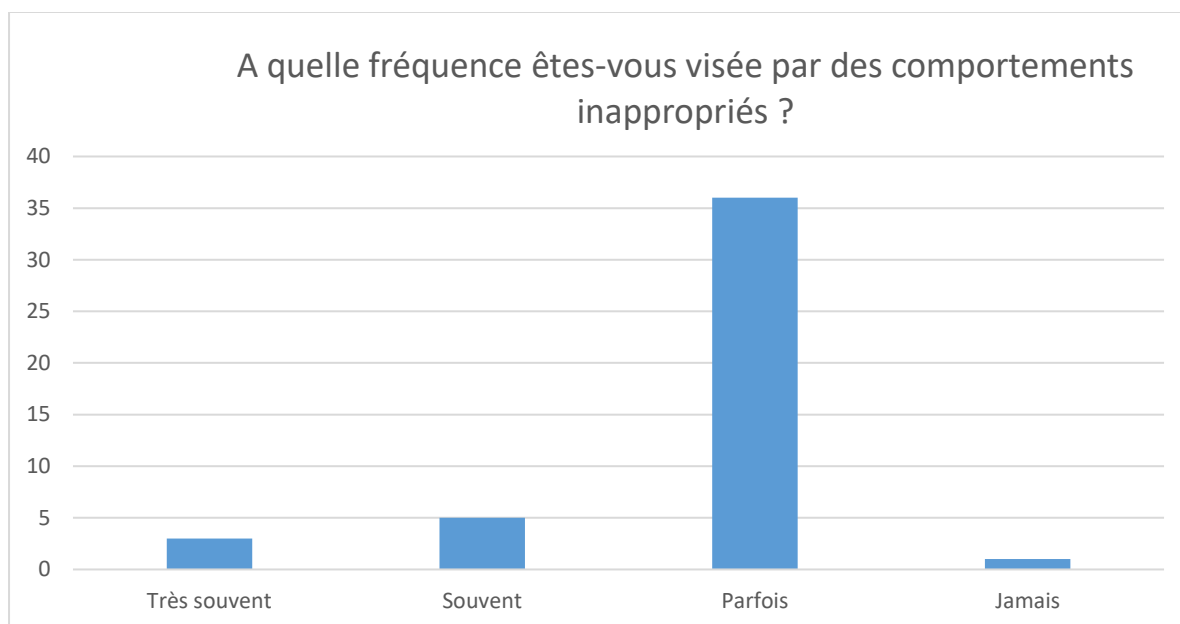
Les questions suivantes s'intéressent aux comportements inappropriés rencontrés par les répondantes dans le cadre de leur travail.



Plus de 60% des femmes ne se sentent pas visées par des comportements inappropriés au travail. C'est à la fois une bonne nouvelle, une préoccupation et une désolation. Voici pourquoi.

N'y a-t-il pas un risque de sous-dénonciation ? En effet, il a été fréquemment prouvé qu'il est plus difficile de dénoncer des comportements inappropriés quand on évolue dans un milieu professionnel/militant où les dénonciations peuvent mettre en danger la structure et le rôle social et sociétal qu'elle joue auprès de personnes qui en ont absolument besoin. De plus, de nombreuses répondantes ont eu accès au questionnaire via une diffusion ou un relais par la structure dans laquelle elles travaillent, ce qui, malgré l'anonymat des réponses, peut biaiser les réponses, surtout dans le cas de situations problématiques comme celles évoquées ici

En même temps, presque une femme sur trois fait face à des comportements inappropriés. Pour des structures de l'ES, c'est inacceptable.



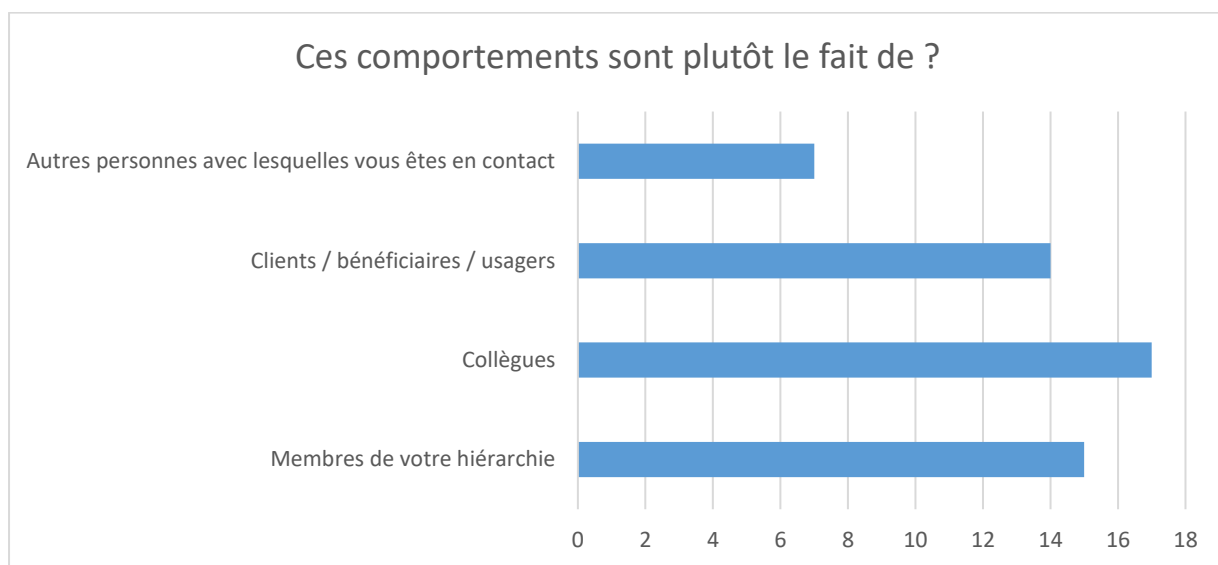
Une majorité précise qu'elles y sont confrontées parfois.

Lorsqu'on leur demande à quel type de comportements elles sont confrontées, nous avons une grande diversité de réponses, montrant toute l'étendue et les formes que peuvent prendre les comportements inappropriés. Cette liste montre aussi combien les manières d'y répondre doivent tenir compte de cette diversité. Il n'y a pas un problème unique qui appelle à une réponse unique.

- Violence verbale et dénigrement (remarques publiques, communication violente, condescendante...)
- Sexisme et propos genrés (environnement sexiste, refus d'autorité ou de service rendu par une femme, infantilisation...)
- Racisme et discriminations croisées (climat raciste, réaction hostile sur les demandes de diversité, appropriation culturelle, blagues et moqueries)
- Manque de reconnaissance et de soutien (absence de réaction, silence, mise à l'écart, encadrement inadapté...)
- Climat toxique et harcèlement (pressions, reproches, isolement...)
- Clients et partenaires irrespectueux (agressivité, propos déplacés, attitudes paternalistes, sexistes, harcèlement moral...)
- Inégalités de traitement (refus d'adaptation des conditions de travail, attribution de tâches inadaptées...)
- Micro-agressions répétées
- Problèmes de gouvernance (autoritarisme, manque de transparence, remarques culpabilisantes...)

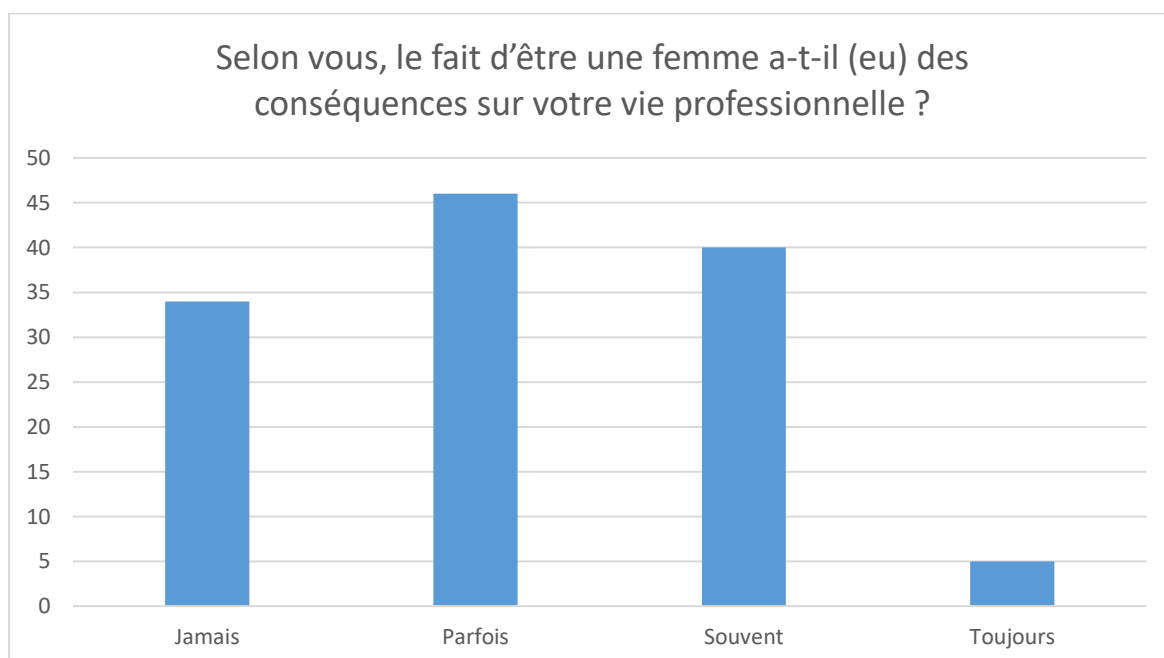
Quand on leur demande, selon elles, à quoi sont liés ces comportements, vingt-deux femmes indiquent que c'est en raison de leur genre. Le même nombre indique que leur place dans la structure est la cause. Dans ces vingt-deux dernières femmes, quatorze d'entre elles considèrent que c'est un mix des deux : leur genre et leur place dans la structure. Quatorze femmes considèrent que leur âge, leur statut professionnel, la précarisation du secteur et la personnalité des personnes en face sont les raisons de ces comportements inappropriés.

Ces réponses nous confortent dans l'idée qu'il y a un cumul de causes à des comportements inappropriés. Le genre vient se combiner à des questions liées à la structure et, aussi, à la place de la personne dans la structure. Alors qu'une majorité des répondantes ne souhaitent pas nécessairement avoir plus de responsabilités, elles sont tout de même quelques-unes à considérer que ce poste est source de comportements inappropriés liés tant à cette place dans la "hiérarchie" qu'à leur genre.



Ces comportements inappropriés sont le fruit d'une variété d'acteurs tant internes à la structure (hiérarchie, collègues) que par des partenaires et des clients/bénéficiaires/usagers.

Nous avons donc des situations multiformes, venant d'une variété de personnes. Même si ces situations sont peu fréquentes, elles touchent quand même une femme sur trois dans l'économie sociale.



Une majorité de femmes estiment que le fait d'être une femme a des conséquences sur leur vie professionnelle.

Lorsqu'on demande le type de conséquences, une majorité cite des aspects négatifs. Les retours témoignent d'une complexité des expériences, les conséquences négatives citées n'étant pas mutuellement exclusives.

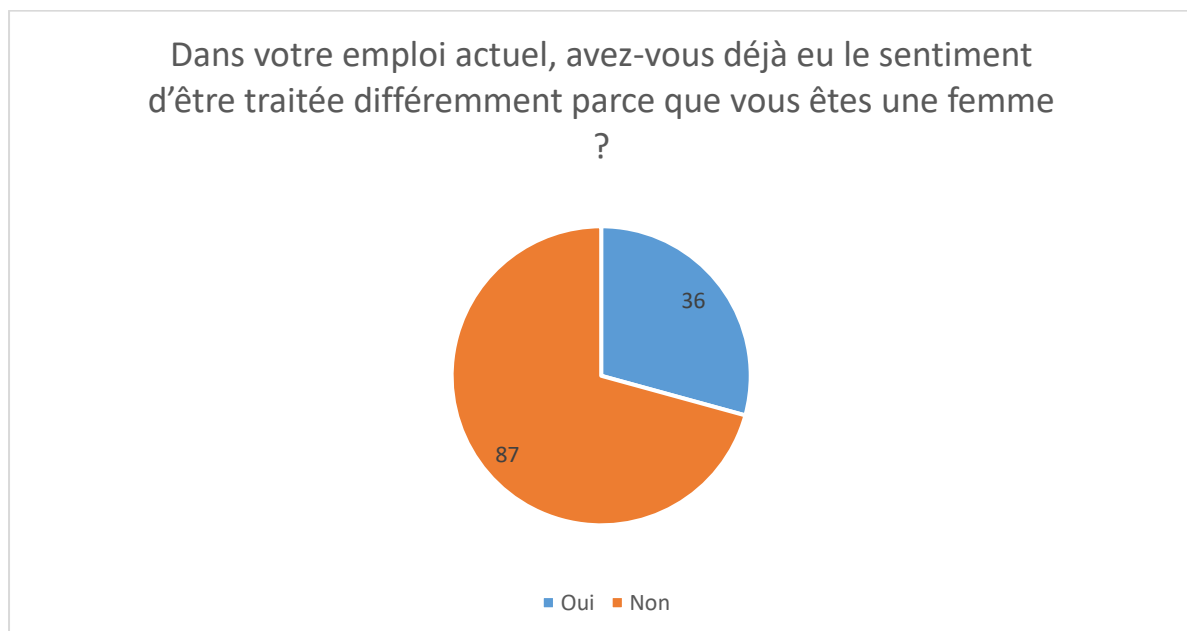
Aspects positifs

- Le fait d'être une femme peut être facilitant dans le travail social, notamment dans le contact avec les familles
- Perçue comme inoffensive, ce qui a permis de gagner plus facilement la confiance de certains clients
- Facilité à entrer en contact avec le public féminin et à créer un lien de confiance

➤ Aspects négatifs

- Remarques et blagues sexistes au travail, y compris de la part de la hiérarchie
- Comportements paternalistes et manque de respect
- Difficulté à être prise au sérieux, à faire entendre ses idées et à s'imposer, surtout dans des équipes très masculines
- Discrimination à l'embauche ou dans l'évolution de carrière liée à l'âge et à la maternité
- Charge mentale et organisationnelle plus importante pour concilier vie professionnelle et vie familiale
- Moins de reconnaissance, de valorisation et d'opportunités professionnelles
- Écarts salariaux et de traitement par rapport aux hommes
- Sentiment d'illégitimité, de devoir constamment faire ses preuves
- Harcèlement sexuel et attitudes déplacées de la part de collègues ou de la hiérarchie

Il importe cependant de souligner qu'une majorité de répondantes indiquent que ces conséquences ont été vécues avant d'arriver dans l'économie sociale ou dans leur structure actuelle.



Ce graphique est à la fois rassurant et montre une spécificité de l'économie sociale où les conséquences négatives sont moins prégnantes. L'économie sociale porte une part de responsabilité et doit faire le nécessaire pour réduire ces effets tout en poursuivant un travail de sensibilisation en-dehors de l'économie sociale parce que les questions de genre sont fondamentalement sociales et sociétales. Elles sont du ressort de l'entreprise et de la société en générale.

Selon les répondantes, les conséquences dans leur travail actuel sont multiples.

- Le sexisme est souvent diffus, plus présent dans les interactions quotidiennes (clients, collègues, partenaires) que dans les politiques formelles de l'entreprise.
- Les femmes doivent souvent prouver davantage, malgré des compétences égales ou supérieures.
- Le soutien collectif féminin est un levier important de résilience, mais il ne compense pas toujours les dynamiques de pouvoir plus larges.
- Les hommes qui se disent "déconstruits" peuvent aussi perpétuer des comportements sexistes de manière insidieuse.

Les répondantes suggèrent une liste de pistes d'amélioration qui sont autant d'ouvertures pour de futures actions.

Domaine	Exemples d'actions
Formation	Education permanente, sensibilisation aux biais de genre, aux micro-agressions, au racisme...
Gouvernance & RH	Référents égalité, binômes H-F, temps partiel en CDI, stabilité
Leadership	Managers formé-es, présent-es, clair-es
Mixité & représentations	Parité dans toutes les équipes, femmes sur le terrain
Dialogue & transparence	Espaces de parole, partages d'expériences, protocoles de médiation
Sensibilisation externe	Clients/usagers sensibilisés par l'exemple
Transformation sociétale	Justice réparatrice, réforme éducative, égalité dès l'enfance

C. Conclusion

Cette enquête met en lumière la complexité et la richesse des expériences des femmes au sein de l'économie sociale. Si les répondantes se définissent majoritairement comme occupant un poste à responsabilité, la notion même de "responsabilité" dépasse largement les cadres traditionnels de la direction ou de la coordination. Elle englobe la qualité du service, la relation humaine, la transmission, ou encore la cohérence des valeurs de l'organisation. Cette compréhension élargie invite à interroger la place des femmes dans l'ESS, mais aussi la nature du pouvoir qui s'y exerce. Le pouvoir symbolique transcende le pouvoir classique, plus diffus et ancré dans l'action/l'agir et la production/le produire bien davantage que dans le "diriger".

Sortir de la dichotomie entre cadres et personnel de terrain apparaît essentiel pour comprendre les logiques de pouvoir et de reconnaissance au sein des structures. Les femmes en "première ligne" sont nombreuses, mais de quelle première ligne parle-t-on ? Celle de l'action concrète, du lien social, de la responsabilité vécue sans attribution hiérarchique ?

L'enquête révèle également des tensions fortes entre engagement professionnel et équilibre personnel. Si la majorité des femmes se sentent impliquées dans les décisions concernant leur travail, peu souhaitent accroître cette implication, invoquant la charge de travail, la clarté des rôles et la nécessité de préserver un équilibre de vie. De même, l'évolution de carrière n'apparaît pas comme une priorité : la recherche d'autonomie, de sens et de qualité de travail prime sur l'ambition hiérarchique. Les moyens limités des structures entravent les ambitions, mais il y a également une conscience forte des conséquences d'un engagement hiérarchique plus important tant pour le bien-être que pour la conciliation avec la vie personnelle. Ces résultats interrogent à nouveau la question de la responsabilité et du pouvoir symbolique, mais ils questionnent également la vision du management et des postes de direction qui n'attirent pas ou plus.

Toutefois, le rapport souligne aussi des zones d'ombre. Une femme sur trois déclare avoir été confrontée à des comportements inappropriés dans le cadre de son travail. Des faits d'autant plus préoccupants dans un secteur se revendiquant porteur d'égalité et d'émancipation. Ces violences, souvent diffuses et sous-déclarées, révèlent la persistance d'un sexisme latent où les inégalités de genre continuent d'influencer négativement la trajectoire professionnelle. Il importe cependant de souligner la spécificité de l'ES indiquée par les répondantes : leur genre est moins un obstacle dans leur carrière professionnelle dès qu'elles intègrent une structure de l'ES. Il y a donc bien une exception de l'ES, même si c'est insuffisant pour crier victoire.

Enfin, la combinaison du genre avec d'autres facteurs comme le statut familial, la position hiérarchique ou le type de structure façonne de manière significative la place des femmes dans l'ES. Si la sororité et l'éducation permanente apparaissent comme des leviers puissants de changement, elles nécessitent d'être soutenues par des politiques internes plus explicites et des engagements structurels concrets. Alors que la mobilité ascendante (le fait de pouvoir grimper les échelons à l'interne des structures) était fréquente pendant de nombreuses années dans le secteur associatif notamment grâce à la mise en place de formations diplômantes et de l'éducation permanente, l'ascension interne est moins répandue et pose la question de la volonté émancipatrice de l'ES.

En définitive, interroger la place des femmes dans l'économie sociale, c'est interroger la nature même du pouvoir dans ce secteur. Il s'agit de repenser la reconnaissance, la légitimité et les formes de responsabilité, pour que l'égalité ne soit pas seulement une valeur proclamée, mais une réalité vécue au quotidien dans toutes les dimensions du travail.

IV. ENQUÊTE DIVERSITÉ : ANALYSE RÉSULTATS

A. Contextualisation

Les questionnaires ont été administrés au deuxième semestre 2024 sous format électronique. Nous avons récolté 42 réponses dont 19 valides⁴. Ceci signifie que nous n'avons pas atteint un nombre suffisant pour traiter les données. C'est évidemment une immense déception. Nous savions dès le départ que ce serait compliqué, étant donné la très faible proximité avec le public visé. Plusieurs de nos relais ont fait circuler le questionnaire, mais cela n'a pas été suffisant.

B. Analyse

Même si nous ne pouvons traiter les données et en rendre compte de manière pertinente, il apparaît quelques éléments qui semblent intéressants à relever.

- Il existe une distance entre les porteurs de cette enquête et les répondants, le profil de ceux-ci montre que certains travaillent tout de même dans l'économie sociale, sans nécessairement le savoir. C'est un phénomène que nous voyons également dans notre travail quotidien. L'économie sociale regroupe officiellement une très grande diversité d'acteurs, d'entreprises, d'associations, de structures. Pourtant, un certain nombre d'entre elles ne s'identifient pas à l'économie sociale. C'est un problème identifié mais peu documenté.
- Les difficultés exprimées pour reconnaître et identifier l'économie sociale sont les mêmes que lors d'enquêtes pour le grand public. Lors d'un sondage réalisé fin 2024, l'économie sociale est comprise et connue par 58% des sondés (+ 8 points en deux ans). Mais plus de 80% des

⁴ Des personnes peuvent ouvrir le questionnaire plusieurs fois, répondre à 3 ou 4 réponses sans plus...

répondants sont incapables de citer le nom d'une entreprise d'économie sociale⁵. L'économie sociale se vit au quotidien bien souvent, mais elle n'est pas identifiée en tant que telle.

- Si nous voulons favoriser une plus grande diversité à l'intérieur des structures d'économie sociale, bien au-delà des bénéficiaires, nous devons entamer un travail de fond basé d'abord sur la rencontre, la découverte, la co-construction directement avec des populations issues de la diversité. Nous ne pourrions pas les toucher sans aller à leur rencontre et en développant des approches spécifiques qui tiennent compte de leurs besoins. Il est pertinent d'aller vers eux parce que l'ensemble des répondant·es à une image très positive de l'économie sociale.

V. CONCLUSION GÉNÉRALE DE L'ENQUÊTE

En réunissant la première fois le groupe de partenaires, nous ignorions que nous lancerions ces deux enquêtes. Le chemin a été parfois difficile mais nous avons réussi notre premier objectif : réaliser un diagnostic sur des questions de genre et de diversité. Les résultats des deux enquêtes, même s'ils sont insuffisants en quantité, sont riches d'enseignements dont nous retenons deux principaux qui peuvent être des opportunités pour faire évoluer ces enjeux dans les structures de l'économie sociale.

1. En plus de questionner la place des femmes dans les postes à responsabilité, il importe d'interroger la question de la responsabilité, du rapport au pouvoir, de ce que recouvre cette notion de "responsabilité" dans les structures d'économie sociale sur base du genre.
2. La diversité culturelle dans les structures d'économie sociale ne se développera pas uniquement par une approche universaliste qui consisterait à dire "on s'adresse à tout le monde de la manière". Si nous souhaitons la soutenir et la favoriser, nous devons la construire avec ces populations issues de la diversité. C'est avec eux et elles que nous pourrions améliorer leur place dans nos structures.

En tant que fédérations et opérateurs de l'économie sociale, les partenaires qui ont lancé cette action ont des clés pour améliorer la situation. A nous de nous en saisir pour aller plus loin.

VI. DISCUSSION DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AVEC LE COLLECTIF

Le collectif s'est réuni pour échanger après le traitement des données et l'analyse afin de réfléchir aux enseignements des deux enquêtes et, surtout, pour identifier des pistes de travail. Le collectif a identifié sept pistes importantes à approfondir et à explorer. Il est de notre responsabilité individuelle et collective de poursuivre le chemin entamé et de faire de ces préoccupations une priorité. Nous devons montrer l'exemple.

- La mobilité interne comme réponse à la frustration exprimée par les femmes dans leurs évolutions de carrière. En effet, si les répondantes ne cherchent pas nécessairement à obtenir une fonction de direction, elles souhaitent tout de même évoluer. Cette contradiction entre leurs positionnements nous incite à poser la question de la mobilité interne qui peut favoriser une évolution professionnelle. Permettre de changer de fonctions dans la structure, soutenir le développement de nouveaux projets internes, co-construire de nouvelles opportunités au sein même de la fonction permettrait à certaines répondantes de répondre à leurs aspirations.
- Une majorité des femmes ayant répondu à l'enquête n'expriment pas le souhait d'occuper des postes plus élevés dans la hiérarchie de leur structure. Nous pourrions nous contenter du constat sans chercher plus loin, mais ce serait en désaccord avec la nécessité d'une implication plus forte des femmes dans les instances de décision de l'économie sociale. Au-delà de la levée d'un certain nombre de freins existant dans cette implication, une des réponses de l'économie sociale peut

⁵ Retrouvez ces chiffres sur le site internet de l'économie sociale https://economiesociale.be/fil_actu/une-nouvelle-campagne-pour-faire-connaître-les-entreprises-deconomie-sociale/ (20 novembre 2025)

se trouver dans l'horizontalité de la gouvernance. En soutenant et développant la gouvernance participative, une implication de toutes et tous, on rapproche la décision des femmes, en complément de rapprocher les femmes des lieux de décisions.

- Ces dernières années, plusieurs acteurs de l'économie sociale ont développé des modules de sensibilisation et des formations à destination des travailleurs et des travailleuses de l'ES sur les questions de genre, de sexisme, du harcèlement et de toutes les violences sexistes et sexuelles (VSS). Si ces actions sont essentielles, nous remarquons qu'elles ne touchent pas nécessairement leurs cibles. Leur format ne s'adapte pas nécessairement à l'organisation interne des structures ou abordent les choses sous un angle trop éloigné des réalités du terrain et ne sont pas nécessairement accessibles, en termes de contenu, à un public fragilisé ou ayant plus de difficulté de compréhension. Il semble dès lors important de développer des outils pensés depuis les réalités des travailleurs de l'ES, dans un langage accessible et dans des temps courts.
- A côté de ces outils de formation et de sensibilisation aux VSS, il serait intéressant de penser à une campagne contre les VSS à déployer à l'intérieur des structures, au plus près des travailleurs et travailleuses pour montrer que les VSS n'ont pas leur place dans l'économie sociale et dans la société. L'environnement global de l'ES doit montrer qu'il s'oppose à ces violences et qu'elles n'ont pas leur place ici. Les femmes doivent sentir que les structures de l'ES sont conscientes de ce problème, qu'elles sont à l'écoute. Les hommes doivent savoir que les violences seront sanctionnées et qu'elles ne correspondent pas aux valeurs de l'ES. Il faut que ce soit dit et répété, souvent.
- Il nous semblerait également intéressant de reproduire cette enquête en interrogeant les hommes afin de déterminer ce qui relève d'un problème de genre et ce qui relève d'autres problèmes, comme la place dans la structure, le niveau d'éducation... C'est une piste que nous souhaitons creuser.
- L'écart salarial est un marqueur fréquent de détection et de réflexion des inégalités. Il y a une préoccupation forte autour de ce sujet dans de nombreuses structures et la réduction des différences de revenu font partie des valeurs de l'ES. Mais, au-delà de la théorie et des chiffres généraux, il serait intéressant de voir dans quelle mesure l'ES fait face aux écarts de revenus, que ce soit pour déterminer s'il existe des inégalités entre les hommes et les femmes, mais aussi de voir l'étendu des disparités d'écart salarial plus concrètement. Cette question fait écho à l'intersectionnalité des discriminations évoquées par les répondantes dans cette enquête. Leur genre et leur position dans la structure se superposent pour créer un climat où elles subissent des violences en raison de leur genre mais aussi de leur fonction. Un premier pas serait d'objectiver l'écart salarial par secteur par exemple, mais aussi sur base d'autres critères (territoires, formes juridiques, ancienneté de la structure...).
- Pour la question de la diversité, nous actons le problème d'un éloignement entre l'ES et des publics issus de la diversité. Une prise en main sérieuse de ce sujet est nécessaire mais aussi urgente. Nous ne pouvons poursuivre sur cette voie. Il est de la responsabilité de chacun des acteurs de l'ES et des instances de concertation de se saisir de ce sujet et de déployer des actions à la hauteur de ce sujet que ce soit en matière d'entrepreneuriat et/ou en matière de lutte contre les discriminations.

VII. ANNEXES

A. Questionnaire genre

Chère participante,

Ce questionnaire cherche à interroger la place des femmes dans les structures de l'économie sociale ainsi que leurs conditions de travail. Nous vous remercions pour votre participation à cette enquête car elle nous permettra de recueillir vos expériences, vos perceptions et vos réflexions afin de mieux comprendre les réalités que vous vivez en tant que femme dans votre quotidien professionnel.

Votre point de vue nous aidera à mieux cerner les défis spécifiques auxquels vous faites face et à proposer des actions concrètes pour favoriser un environnement de travail plus équitable et plus inclusif.

Merci encore pour votre précieuse contribution ! Bien cordialement,

L'équipe de recherche

[Aleap](#)

[Concertes](#)

[Coopcity](#)

[Crédal](#)

[SAW-B](#)

et de nombreux partenaires au sein de l'économie sociale

Toutes les réponses que vous fournirez seront traitées de manière anonyme et confidentielle.

Quelques questions vous concernant

1	Dans quel secteur travaillez-vous ?
☐	Accompagnement / Coaching
☐	Action sociale
☐	Agriculture / Alimentation
☐	Aide à la personne
☐	Art / Culture
☐	Droit / Aide juridique
☐	Éducation / Formation
☐	Enfance / Petite-enfance
☐	Handicap
☐	Horeca
☐	Industrie / Manufacture
☐	Information / Communication
☐	Insertion socio-professionnelle
☐	Logement / Sans-abrisme
☐	Nettoyage
☐	Santé
☐	Santé mentale
☐	Services aux entreprises
☐	Vente / Commerce
☐	Autre

2	Nom de la structure dans laquelle vous travaillez <i>L'ensemble des réponses seront traitées et anonymisées par un tiers, votre anonymat sera garanti et votre structure ne sera en aucun cas informée des réponses que vous avez données à titre personnel.</i>

3	Quel type de poste occupez-vous ?
☐	Je travaille essentiellement sur le terrain et/ou en contact avec des clients/bénéficiaires
☐	J'effectue essentiellement un travail de bureau, sans contact direct avec des clients/bénéficiaires

4	Considérez-vous votre emploi comme un poste à responsabilités ?
☐	Oui
☐	Non

5	Si oui, quel type de responsabilités avez-vous ?

6	Quel âge avez-vous ?

7	Quelle est votre situation familiale ?
☐	Je vis seule sans personne à charge
☐	Je vis seule avec une ou plusieurs personne(s) à charge
☐	Je vis avec un.e cohabitant.e sans personne à charge
☐	Je vis avec un.e cohabitant.e avec une ou plusieurs personne(s) à charge
☐	Autre (à préciser) :

Conditions de travail souhaitées et conditions de travail effectives

8	De quoi avez-vous besoin pour travailler dans de bonnes conditions ? <i>Merci de classer les éléments suivants du plus important (1) au moins important (11) pour vous.</i>
	Autonomie dans mes tâches
	Avantages extra-légaux (ex : chèques-repas, assurances complémentaires, etc.)
	Charge adaptée à mon temps de travail
	Choix de mon temps de travail (ex : temps plein, temps partiel, ...)
	Garantie d'un emploi stable
	Horaires adaptés à mes contraintes personnelles
	Possibilité d'évolution de carrière
	Réaliser des tâches qui me plaisent
	Reconnaissance de mon travail
	Respect
	Salaire décent

9	Si un autre élément est important pour vous et n'apparaît pas dans cette liste, vous pouvez l'indiquer ici :

10	Dans votre emploi actuel, de quoi bénéficiez-vous effectivement ? (plusieurs choix possibles)
☐	Autonomie dans mes tâches
☐	Avantages extra-légaux (ex : chèques-repas, assurances complémentaires, ...)
☐	Charge adaptée à mon temps de travail
☐	Choix de mon temps de travail (ex : temps plein, temps partiel, ...)
☐	Garantie d'un emploi stable
☐	Horaires adaptés à mes contraintes personnelles
☐	Possibilité d'évolution de carrière
☐	Réaliser des tâches qui me plaisent
☐	Reconnaissance de mon travail
☐	Respect
☐	Salaire décent

11	Etes-vous satisfaite de votre rôle actuel dans l'entreprise où vous travaillez ?
☐	Pas du tout satisfaite
☐	Pas vraiment satisfaite
☐	Plutôt satisfaite
☐	Très satisfaite

12	Pourquoi ?

13	Etes-vous satisfaite des conditions de travail qui vous sont offertes dans l'entreprise dans laquelle vous travaillez (rythme de travail, rapports hiérarchiques, conditions matérielles, ...) ?
☐	Pas du tout satisfaite
☐	Pas vraiment satisfaite
☐	Plutôt satisfaite
☐	Très satisfaite

14	Pourquoi ?

15	Etes-vous satisfaite des opportunités d'évolution professionnelle qui vous sont offertes dans l'entreprise dans laquelle vous travaillez ?
☐	Pas du tout satisfaite
☐	Pas vraiment satisfaite
☐	Plutôt satisfaite
☐	Très satisfaite

16	Pourquoi ?

17	Dans votre emploi actuel, êtes-vous impliquée dans les prises de décisions concernant votre travail ou le fonctionnement de votre structure ?
☐	Oui
☐	Non

18	Si oui, lesquelles ?
☐	Je participe aux décisions concernant la définition et l'organisation de mon travail
☐	Je participe aux réunions concernant la gestion de la structure (organisation interne)
☐	Je participe aux réunions concernant la stratégie de développement de la structure
☐	Je participe à l'assemblée générale
☐	Autre (à préciser) :

19	Si non, pourquoi ?
☐	Je ne souhaite pas m'impliquer dans les prises de décision
☐	Je n'ai jamais été invitée par ma hiérarchie à participer aux décisions
☐	Je ne sais pas où ni comment se prennent les décisions dans ma structure

20	Aimeriez-vous être davantage impliquée dans des processus de prise de décisions ?
☐	Oui
☐	Non

21	Si oui, quels obstacles empêchent votre implication ?
----	---

--

22	Si non, pourquoi ?

Comportements inappropriés dans le cadre de votre travail

23	Dans le cadre de votre travail, vous sentez-vous visée par des comportements inappropriés ? (attitudes, paroles, pratiques, conditions...)
☐	Oui
☐	Non

24	Si oui, à quelle fréquence ?
☐	Très souvent
☐	Souvent
☐	Parfois
☐	Jamais

25	Pouvez-vous donner des exemples concrets ?

26	D'après vous, à quoi sont liés ces comportements ?
☐	Au fait d'être une femme
☐	Au fait d'être une « maman solo »
☐	A votre place au sein de la structure
☐	A votre origine culturelle
☐	A votre couleur de peau
☐	A votre milieu social d'origine
☐	A vos croyances religieuses
☐	A votre orientation sexuelle
☐	A votre handicap
☐	A votre statut (CPAS, ...)
☐	Autre (à préciser) :

27	De manière générale, ces comportements sont plutôt le fait de :
☐	Membres de votre hiérarchie
☐	Collègues
☐	Clients / bénéficiaires / usagers
☐	Autres personnes avec lesquelles vous êtes en contact

28	Selon vous, le fait d'être une femme a-t-il (eu) des conséquences sur votre vie professionnelle ?
☐	Jamais
☐	Parfois
☐	Souvent
☐	Toujours

29	Quel type de conséquences ?
☐	Principalement positives
☐	Principalement négatives

30	Pouvez-vous donner des exemples concrets ?

31	Dans votre emploi actuel, avez-vous déjà eu le sentiment d'être traitée différemment parce que vous êtes une femme ?
☐	Oui
☐	Non

32	Si vous le souhaitez, vous pouvez préciser :

33	Selon vous, qu'est-ce qui pourrait être fait dans votre entreprise pour éviter ces différences de traitement ?

B. Questionnaire diversité

Chère participante, cher participant,

Nous vous remercions de consacrer du temps à cette enquête. Ce questionnaire s'inscrit dans une démarche visant à mieux comprendre les obstacles à l'engagement des personnes issues de la diversité socio-culturelle dans les entreprises de l'économie sociale. Votre contribution est cruciale pour identifier les défis spécifiques que rencontrent les travailleurs et travailleuses comme vous, et pour imaginer des solutions adaptées.

L'économie sociale se veut inclusive et soucieuse de répondre aux besoins de toutes et tous. Cependant, il existe encore des freins à l'intégration et à l'implication active de certaines populations dans ces structures. Ce questionnaire a pour objectif de mieux cerner ces freins : qu'ils soient liés à des difficultés d'accès, à des barrières culturelles, ou à des discriminations vécues au quotidien.

Vos réponses, entièrement anonymes et confidentielles, nous aideront à mieux comprendre vos expériences et à développer des actions concrètes pour rendre le secteur de l'économie sociale plus accessible, inclusif et équitable.

Merci pour votre participation et pour votre précieuse contribution !

Bien cordialement,

L'équipe de recherche

[Aleap](#)
[Concertes](#)
[Coopcity](#)
[Crédal](#)
[SAW-B](#)

et de nombreux partenaires au sein de l'économie sociale

Quelques questions sur vous...

1	Ce questionnaire cherche à comprendre pourquoi peu de personnes issues de la diversité culturelle travaillent dans l'économie sociale. Vous identifiez-vous comme une personne issue de la diversité ?
☐	Oui
☐	Non

2	Si oui, pouvez-vous indiquer les origines raciales, culturelles et/ou ethniques auxquelles vous vous identifiez (sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent) ?
☐	Asiatiques
☐	Noires
☐	Latines
☐	Hispaniques
☐	Maghrébines
☐	Turques
☐	Arabes
☐	Perses
☐	Balkaniques / pays de l'Est
☐	Mixtes

3	Si nous n'avons pas répertorié de catégorie à laquelle vous vous identifiez, veuillez indiquer ci-dessous les origines raciales, culturelles et/ou ethniques auxquelles vous vous identifiez.

4	Vous sentez-vous parfois assigné·e à une nationalité, à une identité, à une religion par d'autres sans que vous soyez de cette nationalité/identité/religion ?
☐	Oui
☐	Non

5	Si oui, laquelle ou lesquelles ?

6	Quel est votre genre ?
☐	Femme
☐	Homme
☐	Autre
☐	Ne se prononce pas

7	Quel est votre âge ?

8	Quel est le code postal de votre lieu de résidence ?

9	Quel est votre statut ?
☐	Salarié·e
☐	Indépendant·e
☐	Pensionné·e
☐	Etudiant·e
☐	Sans emploi/en invalidité/CPAS...

10	Si vous travaillez, dans quel secteur ?
☐	Secteur public
☐	Secteur privé lucratif
☐	Secteur privé non marchand ou à lucrativité limitée
☐	Indépendant·e

11	Pouvez-vous préciser le domaine ?

12	Avez-vous déjà travaillé dans une entreprise d'économie sociale ?
☐	Oui
☐	Non
☐	Je ne sais pas

13	Si vous travaillez, à quel point êtes-vous satisfait·e de votre travail ?									
	Pas du tout satisfait	2	3	4	5	6	7	8	9	Très satisfait
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

14	Si vous n'êtes pas indépendant·e ou entrepreneur·e, pourriez-vous envisager de lancer votre entreprise ?
☐	Oui
☐	Non

Quelques questions sur l'économie sociale

15	Avez-vous déjà entendu parler de l'économie sociale ?
☐	Oui
☐	Non

16	Qu'est-ce qui vous vient immédiatement à l'esprit lorsqu'on évoque "économie sociale" ?

Voici une définition de l'économie sociale

L'économie sociale, ce sont des milliers d'associations (ASBL), sociétés et coopératives, fondations et mutuelles. Chaque jour, elles produisent des biens et services dans tous les domaines d'activité (santé, alimentation, construction, titres-services, etc.). Les bénéfices sont réinvestis dans l'entreprise et ne servent pas ou peu à rémunérer des actionnaires. Les travailleurs et travailleuses des entreprises d'économie sociale participent activement à la prise de décision.

Quelques exemples : les Grignoux, Les Petits riens, le groupe Terre, Jefar T-Service, Forma, Smart, Entra, Médor, Beescoop...

L'économie sociale représente en Wallonie et à Bruxelles 1 emploi sur 8.

17	Sur base de cette définition, pouvez-vous indiquer sur une échelle de 1 à 10 l'opinion globale que vous avez de l'économie sociale ?									
	Mauvaise opinion	2	3	4	5	6	7	8	9	Bonne opinion
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

18	Sur base de vos connaissances ou de la définition ci-dessus, à quoi associez-vous l'économie sociale ?				
	++	+	-	--	Sans avis
Surtout des activités que l'Etat soustraite à des associations	☐	☐	☐	☐	☐
Une alternative économique crédible aux dérives du capitalisme	☐	☐	☐	☐	☐
Un modèle qui repose surtout sur les dons et les subsides	☐	☐	☐	☐	☐
Un bon pouvoir d'achat pour le consommateur	☐	☐	☐	☐	☐
Des produits et services de qualité	☐	☐	☐	☐	☐
L'aide aux populations fragilisées (chômeur·ses longue durée, personnes en situation de handicap, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Une offre de produits et services compétitifs	☐	☐	☐	☐	☐
Une dynamique de transition, où les citoyen·nes reprennent les choses en main	☐	☐	☐	☐	☐
Un secteur qui manque de professionnalisme	☐	☐	☐	☐	☐
Des salaires attractifs (pour les employé·es et/ou les entrepreneur·ses)	☐	☐	☐	☐	☐

Un travail décent et durable pour tous et toutes	☐	☐	☐	☐	☐
Un secteur qui repose en grande partie sur le bénévolat	☐	☐	☐	☐	☐

19	Pourriez-vous envisager d'entreprendre ou de travailler en économie sociale (si vous n'y travaillez pas actuellement) ?
☐	Oui
☐	Non
☐	Je ne sais pas

20	Si oui, quelles caractéristiques de l'économie sociale vous donnent envie d'y travailler ou d'y entreprendre ?

21	Selon vous, quels sont les freins pour que vous choisissiez de travailler ou d'entreprendre en économie sociale ?
----	---

--

22	Si vous deviez nous donner un conseil pour favoriser la diversité au sein de l'économie sociale, quel serait-il ?

