


Comment renforcer l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans l'économie sociale et solidaire ?

animé par Manon Bouisset de Pour la Solidarité

JUMP est accrédité par l'IEFH

(Institut fédéral belge pour l'Égalité des Femmes et des Hommes)
pour piloter une coalition d'associations œuvrant en faveur de l'égalité sur la thématique « *genres et indépendance socio-économique* »

Avec le soutien financier de l'État fédéral et des régions

 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

.be



MISSION

Promouvoir l'égalité professionnelle
des femmes et leur place dans
l'ensemble de l'économie

Girleek

Pour la Solidarité

Vrouwenraad

Conseil des Femmes
Francophones de
Belgique

Cercle Olympe

Université
des Femmes

Touche pas
à ma pote
(TPAMP)

Womenpreneur
Initiative

Femmes Chefs
d'Entreprises



WEBINAIRE - WEBINAR



VENDREDI 24 AVRIL 2026 11h30 - 13h00
VRIJDAG 24 APRIL 2026 11u30 - 13u00

Entrepreneuriat des femmes en Belgique :
ce que disent les données, ce que peuvent faire les politiques

Ondernemerschap door vrouwen in België:
wat de cijfers zeggen, wat de politiek kan doen

Animé par Mariam Harutyunyan, présidente du Vrouwenraad,
avec Ria Bourdeaud'hui, chercheuse au SERV, et Florence Van Oeteren, conseillère au
cabinet de la Ministre Simonet

Gepresenteerd door Mariam Harutyunyan, voorzitter van de Vrouwenraad,
met Ria Bourdeaud'hui, onderzoeker bij de SERV, en Florence Van Oeteren, adviseur bij
het kabinet van Minister Simonet

Avec le soutien de
Met de steun van





La parité femmes-hommes dans les instances de gouvernance de l'économie sociale



capse-project.eu



L'économie sociale en vidéo

Contexte

Mené dans le cadre du programme Erasmus+ pour la formation des adultes, le projet européen **CAPSE – Collective Action for Parity in the Social Economy** – vise à tendre vers plus de parité au sommet des instances dirigeantes de l'économie sociale (ES) en Europe.

Le projet CAPSE s'est déroulé d'octobre 2023 à novembre 2025 et vise à **sensibiliser et accompagner les fédérations de l'ES sur les enjeux de parité au niveau de leur gouvernance** (conseils d'administration, bureaux, comité de direction).



Analyser

Faire un état des lieux de la situation et identifier les besoins et freins spécifiques des organisations en matière d'accès des femmes aux postes à responsabilités

Inspirer

Mettre en avant des initiatives inspirantes, des bonnes pratiques

Sensibiliser

Faire prendre conscience aux réseaux et fédérations de l'ES des inégalités femmes-hommes dans leurs instances dirigeantes

Accompagner et outiller

Produire des contenus pédagogiques et animer des formations en direction des responsables dirigeants de l'ES, accompagner la mise en place de démarche d'amélioration continue interne (feuille de route).



Analyser

[Infographie - Gouvernance et accès des femmes aux postes de responsabilité dans l'économie sociale et solidaire - Projet CAPSE](#)

Inspirer

[Vidéo-témoignages sur l'état de la parité - Projet CAPSE](#)

Sensibiliser

[Guide méthodologique CAPSE - Projet CAPSE](#)

Accompagner et outiller

[Kit d'animation de la formation - Projet CAPSE](#)

[Le Livre blanc - Projet CAPSE](#)

Contexte et ambition

Les entreprises de l'ES (associations, coopératives, mutuelles, fondations, entreprises sociales) œuvrent pour le développement d'une société plus juste, inclusive et durable. En Europe, les **2,8 millions d'entreprises et organisations de l'ES regroupent 13,6 millions de salarié·es et plus de 82,8 millions de bénévoles** (Conseil Economique et Social Européen / CIRIEC, 2015).

L'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur des valeurs portées par les entreprises de l'ES, qui doivent faire preuve d'exemplarité dans ce domaine.

Malgré une **forte féminisation de ces emplois** (68% en France par exemple) liée à l'orientation de l'ES sur les métiers du soin où les **femmes sont surreprésentées**, l'ES reste traversée par des **inégalités de genre importantes**. Les mécanismes de **plafond de verre et de ségrégation des métiers sont présents** aussi bien dans l'ES que dans le reste des entreprises privées, et les **conditions de travail** sont plus défavorables aux femmes qu'aux hommes (écarts de rémunérations, part des temps partiels, etc.). **L'accès aux postes à responsabilités pour les femmes dans les instances de gouvernance** (conseils d'administrations, bureaux, comités de direction) **est à renforcer dans l'ES**.

Que comprenez-vous par « parité femmes-hommes au sein d'un conseil d'administration » ?

Mythe ou réalité



« Les quotas de genre sont
injustes car ils favorisent les
femmes moins compétentes. »



« Le manque de femmes dans les conseils d'administration s'explique principalement par leur moindre intérêt pour ces postes. »

« Les organisations avec une plus grande diversité de genre sont souvent plus rentables et durables sur le long terme. »



Infographies



"Parité : l'économie sociale, fait-elle vraiment MIEUX que l'économie conventionnelle ?"

L'essentiel des données choisies ci-après portent sur l'économie conventionnelle. A l'heure actuelle, **il n'existe pas, en effet, de chiffres sur l'état de la parité dans les instances de gouvernance de l'économie sociale à l'échelle européenne.** 69%⁽¹⁾ des employés de cette économie étant des femmes, cela laisse croire à tort qu'il y a une représentation naturelle des femmes au sein de ses instances de gouvernance. Cela constitue inévitablement un frein aux avancées des travaux sur cet enjeu et révèle la pertinence du projet CAPSE.

C'est déjà dans nos valeurs, on est de l'Economie sociale

Un sujet non prioritaire

On a déjà une équipe majoritairement féminine

On sait tous que c'est important mais ce n'est hélas pas urgent

EN POLITIQUE⁽²⁾



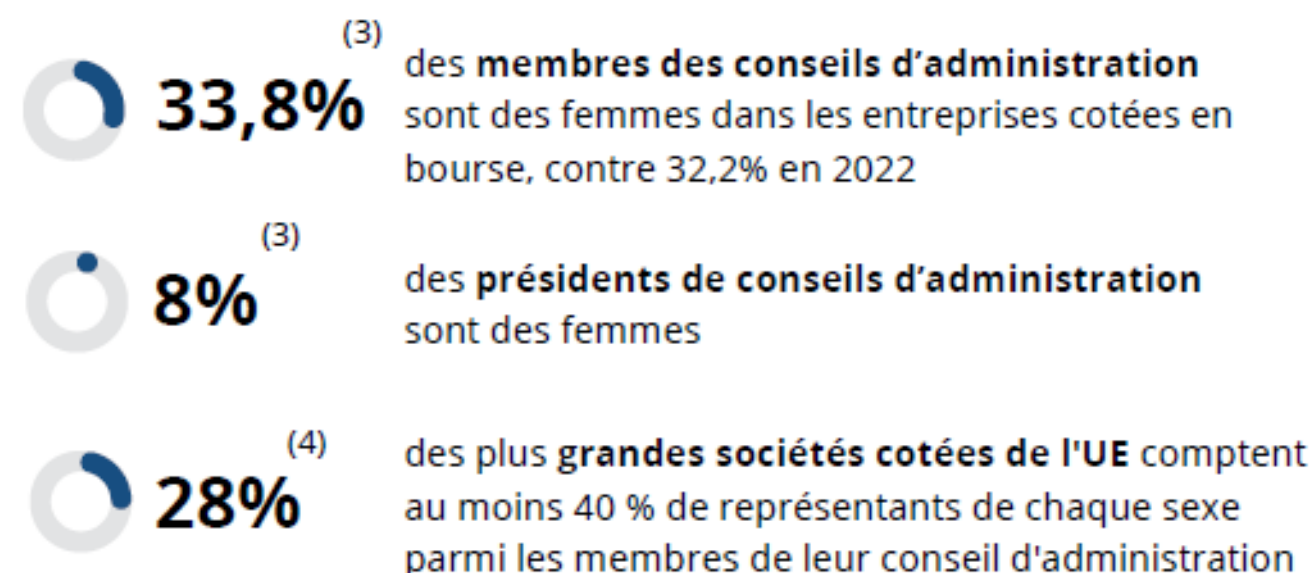
"Quand est-ce que l'économie sociale atteindra-t-elle le seuil des 50% de parité?"



CADRE JURIDIQUE

Plusieurs directives européennes pour favoriser l'égalité femmes-hommes et tout particulièrement la parité dans les instances de gouvernance (directive Women on board, 2022/2381)

DANS L'ÉCONOMIE



PUBLICATIONS

- [Rapport sur les inégalités de genre dans l'Union européenne, \(2024\)](#)
- [La parité hommes-femmes en Europe : un modèle dans le monde... encore imparfait, \(2023\)](#)



RESSOURCES INSPIRANTES

- [Working paper, DIESIS](#)
- [L'économie sociale et solidaire au service de l'égalité entre les femmes et les hommes, OCDE](#)

GOUVERNANCE ET ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES À RESPONSABILITÉ DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE



CADRE JURIDIQUE

- Loi fédérale du 12 janvier 2007 qui vise au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les Femmes de Pékin (septembre 1995) et intègre la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales
- Décret wallon « Mixité » du 11 janvier 2014 qui promeut une représentation équilibrée des femmes et des hommes (maximum deux tiers de membres d'un même sexe) dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne

 **70%**

des **salarié·es** de l'économie sociale sont des femmes, contre 50% dans l'économie conventionnelle

32%  **38%**

Evolution du pourcentage de femmes **membres des Conseils d'Administration** dans l'**économie sociale** entre 2012 et 2022

22%  **23%**

Evolution du pourcentage de femmes **membres des Conseils d'Administration** dans l'**économie conventionnelle** entre 2012 et 2022

 **33%**

des membres des Conseils d'Administration des **fédérations** de l'économie sociale sont des femmes

La **direction générale** est occupée à

 **52%**

par des femmes dans l'économie sociale, contre 26% dans l'économie conventionnelle



PUBLICATIONS

- Le genre, angle mort de l'économie sociale ? Recommandations et pistes d'action pour une approche genre dans l'économie sociale en Région wallonne, Dessy, (2022)
- L'accès des femmes aux postes à responsabilité en Belgique, entre entreprise sociale et classique : se co-inspirer pour un égal accès aux postes à responsabilité, Huchet, Marquet, Tancau, (2015)

RESSOURCES INSPIRANTES



- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, IEFH
- L'état des lieux de l'économie sociale 2021, Le genre dans le conseil d'administration, Observatoire de l'économie sociale, (2023)
- Kit d'outils Genre à destination du secteur de l'économie sociale, Crédal et Centre d'Économie Sociale, (2023)

Témoignages



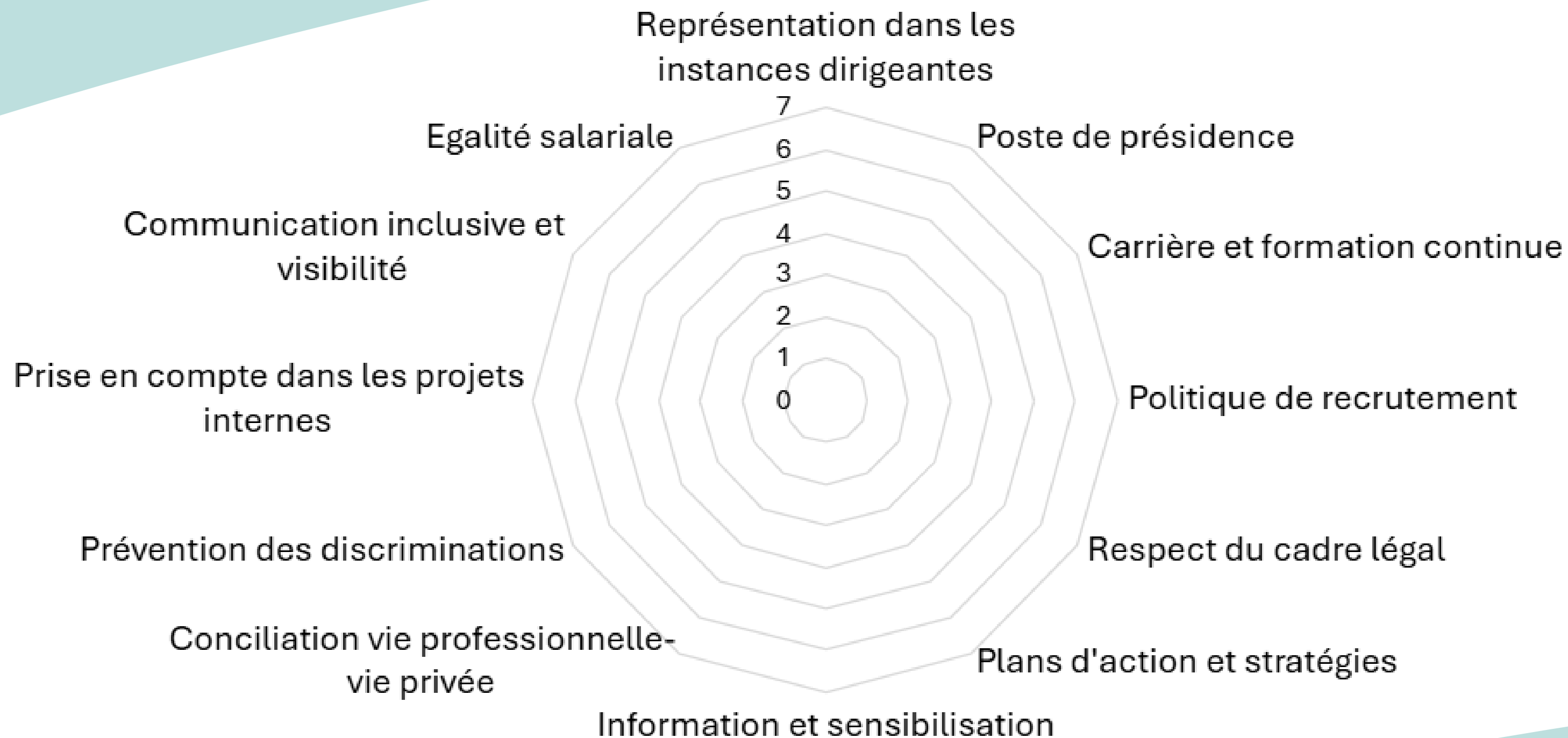
Autodiag flash



**Quels sont les principaux
obstacles que vous percevez à la
parité dans la gouvernance au
sein de votre organisation ?**



Autodiagnostic sur l'égalité femmes-hommes dans les instances dirigeantes de l'ES



Autodiagnostic sur l'égalité femmes-hommes dans les instances dirigeantes de l'ESS



- 1) Représentation dans les instances :** ce critère mesure la proportion de femmes et d'hommes occupant des postes à responsabilité dans les conseils d'administration, conseils de direction ou autres instances de gouvernance.
- 2) Poste de présidence :** ce critère vérifie la présence, actuelle ou récente, des femmes au poste de présidence et de vice-présidence des organes de gouvernance. Il évalue également si des mesures incitatives et proactives font partie de la procédure de recrutement, motivant autant les femmes que les hommes à candidater aux postes de (vice-)présidence.
- 3) Carrière et formation continue :** ce critère indique dans quelle mesure les critères d'évaluation et de promotion sont transparents et équitables, et si les femmes et les hommes ont un accès égal aux opportunités de formation et de développement professionnel.
- 4) Politique de recrutement :** ce critère analyse si les processus de recrutement sont exempts de biais liés au genre.
- 5) Connaissance et respect du cadre légal :** ce critère évalue le niveau de connaissance par les membres des instances dirigeantes de la législation en vigueur sur les questions de genre.
- 6) Plans d'action et stratégies :** ce critère permet de vérifier si des stratégies (plans d'action, chartes, etc.) ont été adoptées au sein de l'organisation pour prendre des mesures concrètes en faveur de l'égalité des genres.

Autodiagnostic sur l'égalité femmes-hommes dans les instances dirigeantes de l'ESS



- 7) Information et sensibilisation :** ce critère évalue si des actions ont déjà été menées par les organisations pour informer et sensibiliser les personnes à responsabilité et les membres de leurs organes décisionnels aux questions de genre.
- 8) Coresponsabilité et conciliation vie pro-vie privée :** ce critère évalue si les politiques de l'organisation permettent un bon équilibre entre vie personnelle, familiale et professionnelle pour les deux genres.
- 9) Prévention des discriminations liées au genre :** ce critère mesure la présence et l'efficacité des dispositifs de prévention du sexisme et de traitement du harcèlement et des discriminations liées au genre.
- 10) Prise en compte du genre dans les projets internes :** ce critère vérifie si la dimension genre est considérée dans le cadre de leurs projets développés en interne (non spécifiquement dédiés au genre).
- 11) Politiques de communication inclusive et visibilité externe des enjeux de genre :** ce critère permet de savoir si des actions de communication sont prises pour visibiliser une posture égalitaire et inclusive (écriture inclusive, utilisation d'images, articles, conférences, événements, etc.).
- 12) Gratification matérielle ou symbolique :** si une forme de gratification existe en contrepartie de leur participation à la gouvernance, ce critère évalue l'écart entre les salaires – ou entre les autres formes de gratification (matérielle ou symbolique) – perçues par les femmes et par les hommes qui sont membres de la gouvernance.

Résultats autodiagnostic flash



ESTOY EN CARGO PORQUE NO PLAN IGUALDAD.

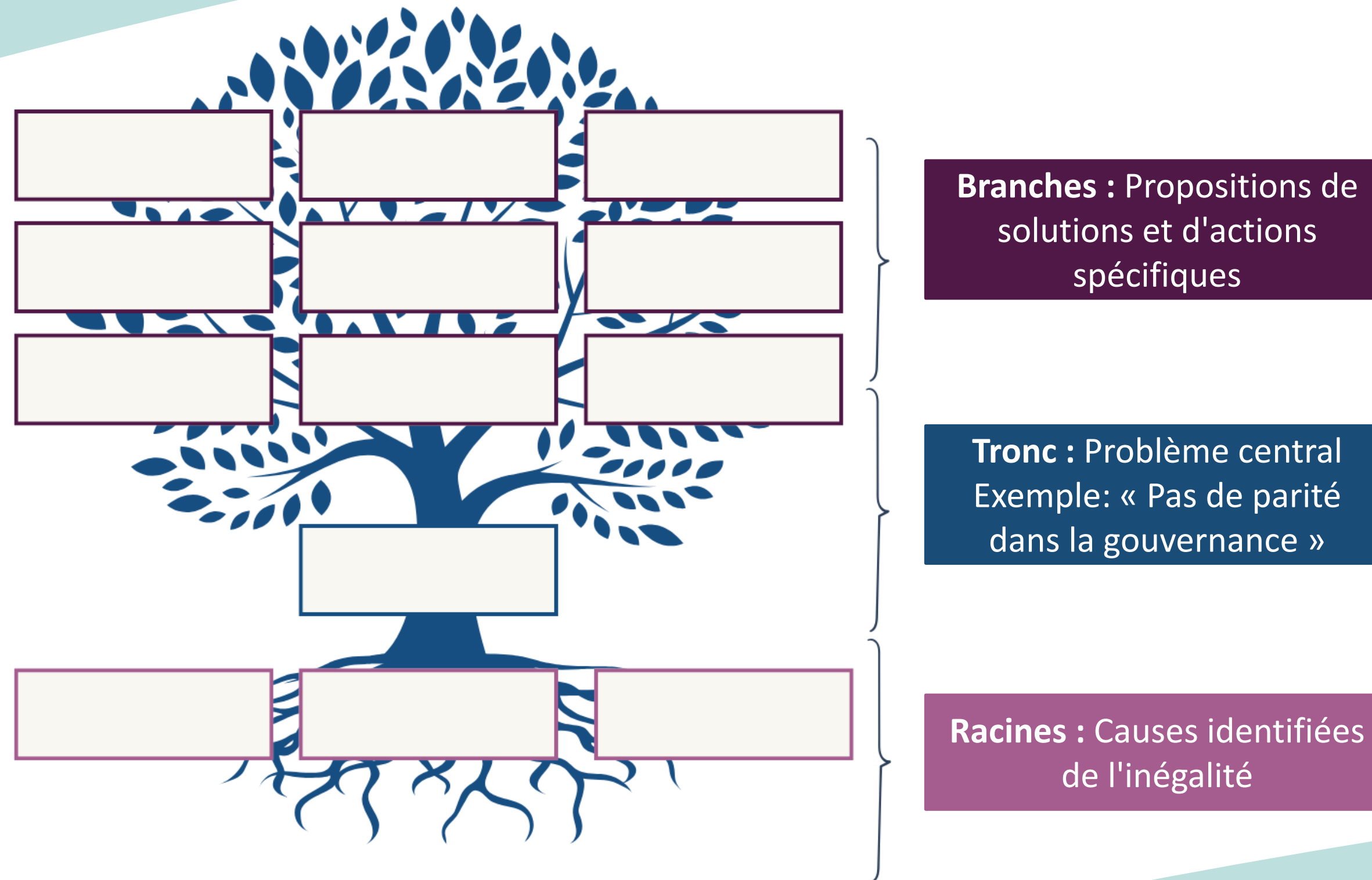


ICE TA J. M. P. ANFO

NO PLAN IGUALDAD



Exploration guidée et priorisation des actions



Évaluation de l'impact et de la faisabilité



Critère prioritaire de l'autodiagnostic	Actions concrètes (Détailer les actions spécifiques à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif)	Indicateurs de suivi (Définir les indicateurs clés pour mesurer les progrès. Ex. % de femmes élues, Nombre de participants par atelier, etc.)	Indicateurs de réussite (Cible, objectif à atteindre)	Responsable (Désigner une personne ou une équipe responsable de chaque action)	Ressources temps	Autres ressources	Échéances (Fixer les dates de début et de fin de chaque action)	Prochaines étapes

Recommandations opérationnelles

- **Statuts** : Inscrire l'objectif de parité et les quotas dans les statuts de l'organisation.
- **Gouvernance** : Alternier la présidence Femme/Homme ou instaurer des co-présidences paritaires.
- **Processus** : Appliquer la "règle du candidat féminin" (pour tout poste ouvert, au moins une femme candidate).
- **Formation** : Module "Biais inconscients" obligatoire pour les comités de sélection.
- **Transparence** : Publier un index annuel de l'égalité dans la gouvernance.

A retrouver dans notre livre blanc et policy brief

Contexte politique

Les politiques publiques en faveur de la parité progressent à l'échelle européenne. Toutefois, leur impact demeure limité dans le champ spécifique de l'ES. **Les législations existantes — comme la directive européenne 2022/2381 ou les lois françaises CopéZimmermann et Rixain — ciblent principalement les grandes entreprises cotées ou de plus de 250 salarié·es, excluant de fait la majorité des structures de l'ES.** Celles-ci sont majoritairement de taille petite ou moyenne, régies par des statuts démocratiques spécifiques, reposant sur l'engagement bénévole dans les instances de gouvernance et le principe « une personne = une voix ».

Face à ce constat, **les structures de l'ES doivent bénéficier d'un cadre adapté, incitatif, et soutenant pour renforcer leur exemplarité en matière de gouvernance égalitaire.**

L'ambition de ces recommandations est d'influencer les politiques publiques nationales et européennes pour mieux accompagner les dynamiques internes de transformation. Une partie de ces recommandations concerne explicitement les organisations de l'ES et leur capacité à agir directement. Toutefois, **des mesures incitatives pourraient favoriser la mise en œuvre de certaines d'entre elles ou contribuer à l'accélération de leur déploiement, et ainsi renforcer leur diffusion au sein de l'écosystème de l'ES.**

Recommandations politiques

- **Adaptation des cadres législatifs** : Étendre les obligations de quotas aux structures de moins de 250 salariés et intégrer les spécificités démocratiques de l'ES (bénévolat, élections).
- **Construction d'un socle européen commun** : Lancer une « Charte européenne de la gouvernance paritaire dans l'ES » et harmoniser la production de données genrées au niveau de l'Union.
- **Incitations économiques** : Conditionner une partie des financements publics à des engagements de parité vérifiés (éga-conditionnalité) et bonifier les subventions pour les structures paritaires.
- **Adaptation des outils d'évaluation** : Développer des indicateurs spécifiques aux logiques participatives de l'ES (ex. : GREENA Toolkit) et intégrer la parité dans les appels à projets européens.

A retrouver dans notre livre blanc et notre policy brief

Ressources :

- [Infographie - Gouvernance et accès des femmes aux postes de responsabilité dans l'économie sociale et solidaire - Projet CAPSE](#)
- [Vidéo-témoignages sur l'état de la parité - Projet CAPSE](#)
- [Guide méthodologique CAPSE - Projet CAPSE](#)
- [Le Livre blanc - Projet CAPSE](#)





Merci pour votre écoute !



Contact

Manon Bouisset
manon.bouisset@pourolasolidarite.eu

Suivez-nous sur les réseaux sociaux!

WAW

Page LinkedIn

WAW_Women At Work
Coalition

<https://www.linkedin.com/company/waw-women-at-work-coalition/>

Groupe LinkedIn

WAW_Women At Work
Coalition GROUP
<https://www.linkedin.com/groups/13178048/>

Page Bluesky

@waw-
coalition.bsky.social
<https://bsky.app/profile/waw-coalition.bsky.social>



Responsable: Isabella Lenarduzzi isabella.lenarduzzi@jump.eu.com 0486/65.84.81

Coordinatrice: Stéphanie Tinel stephanie.tinel@jump.eu.com 0485/00.13.08

