

# L'ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

## 2023

Statistiques de l'économie sociale en Région  
wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale



Observatoire  
Economie  
Sociale



**CONCERTES : CONCERTATION DES  
ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES  
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE**

Numéro BCE : 0895.045.526

Avenue de Cîteaux 114

1348 Louvain-la-Neuve

Éditrice responsable : Bénédicte SOHET

Coordination et rédaction : Augustin MOREL

Mise en page : LemonSide SC

Traduction (FR-NL) : Sara DEKESEL

Crédit photo : Max ROMAIN

Impression : Entreprise de Travail Adapté - APN

Février 2025

[www.concertes.be](http://www.concertes.be)

[www.observatoire-es.be](http://www.observatoire-es.be)

[www.economiesociale.be](http://www.economiesociale.be)



## L'ÉCONOMIE SOCIALE, UN VÉRITABLE LEVIER DES TRANSITIONS

Face aux défis actuels et à la situation de polycrises, l'économie sociale est une source d'espoir et est porteuse de solutions. Son développement s'appuie principalement sur des initiatives citoyennes répondant à des besoins concrets, souvent avec un fort ancrage local. **Cette dynamique est partagée tant par les acteurs belges que par des instances supranationales.**

Dans ses deux résolutions relatives à l'ES de 2023 et de 2024, **l'Assemblée générale des Nations-Unies souligne l'importance de favoriser la promotion de l'ES pour atteindre les 17 objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030.** Elle reconnaît que l'ES peut jouer un rôle clef dans l'élimination de la pauvreté et accélérer la transformation sociale, contribuant ainsi à atteindre l'objectif de ne laisser personne de côté. Elle encourage les États membres à promouvoir et à mettre en œuvre des stratégies, des politiques et des programmes nationaux, locaux et régionaux visant à appuyer et à favoriser l'économie sociale.

**La Feuille de route de Liège en faveur de l'ES dans l'Union européenne (UE)** adoptée en février 2024, dans le cadre de la Présidence belge du Conseil de l'UE, souligne que l'ES, en plaçant l'être humain au cœur de son approche et de sa façon d'entreprendre, propose un modèle de développement économique capable d'offrir des activités économiques performantes, inclusives et durables au service de l'intérêt collectif (Présidence belge du Conseil de l'UE, 2024). Parmi ses nombreuses propositions, la Feuille de route encourage la Commission européenne à poursuivre et renforcer la mise en œuvre de son Plan d'action en faveur de l'ES, ce qui permettra que l'ES puisse pleinement se déployer et toucher encore plus de citoyennes et citoyens européens.

Enfin, en août 2024, la **Commission européenne a publié une étude sur les statistiques de l'économie sociale en Europe** (Carini, Galera, Tallarini, Chaves Avila, & al., 2024). Selon cette étude, l'Union européenne compte 4,3 millions d'entreprises d'économie sociale (associations, coopératives, fondations, mutuelles et entreprises sociales), employant 11,5 millions de personnes (6,3% de la population active<sup>1</sup>). Ensemble, ces entités rassemblent 230 millions de membres (95 millions dans les coopératives, 135 millions dans les associations) et 53 millions de bénévoles<sup>2</sup>.

## L'ÉCONOMIE SOCIALE, LA DÉFINITION EN WALLONIE ET À BRUXELLES

Cet « État des Lieux » concerne les entreprises d'économie sociale (EES) qui répondent à la définition de l'ES telle que l'entend ConcertES, soit « les activités économiques productrices de biens ou de services, exercées par des entreprises, principalement des associations, des coopératives, des mutuelles ou des fondations, dont l'éthique se traduit par les principes suivants :

**1** Finalité de service à la collectivité ou aux membres, plutôt que finalité de profit

**2** Autonomie de gestion

**3** Gestion démocratique et participative

**4** Primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus »

Cette définition est, à quelques nuances près, identique à celle du Décret du Gouvernement wallon du 20 novembre 2008. La définition de l'entreprise sociale, basée sur l'idéal-type du réseau EMES (Defourny & Nyssens, 2013) et que l'on retrouve dans l'Ordonnance du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, s'inscrit aussi pleinement dans cette définition.

<sup>1</sup> En Belgique francophone, l'emploi dans l'ES représentent 11,7% de la population active.


<sup>2</sup> Les données relatives aux membres et aux bénévoles sont partielles (disponibles respectivement dans 16 et 15 États membres sur 27).


## L'ÉCONOMIE SOCIALE, DES ESPACES POUR REPENSER L'ÉCONOMIE


---


Le concept d'économie sociale (ES) utilisé dans cette publication correspond à un ensemble d'entreprises liées par des principes communs.


De nombreuses études explorent des **ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES**<sup>3</sup> au modèle économique dominant, la majorité du temps sous l'angle macro-économique.

-  **L'ÉCONOMIE DES BESOINS**

recentre l'économie sur les besoins humains essentiels, en limitant la consommation superflue, en respectant les limites écologiques, et en répartissant équitablement les ressources pour garantir à chacun une vie digne.
-  **L'ÉCONOMIE DES COMMUNS**

prône une utilisation équitable et durable des biens communs, gérés par des communautés en se basant sur une gestion collective des ressources pour éviter la surexploitation et renforcer la solidarité.
-  **L'ÉCONOMIE DE LA POST-CROISSANCE**

place la soutenabilité écologique et le bien-être humain avant la croissance du PIB à travers l'utilisation de nouveaux indicateurs économiques, une redistribution plus équitable et la relocalisation des activités pour renforcer la résilience des communautés.
-  **L'ÉCONOMIE DU DONUT**

vise à satisfaire les besoins humains tout en respectant les limites planétaires, en se basant sur une visualisation en Donut où la justice sociale et la justice écologique coexistent. Utilisé notamment comme outil dans la stratégie « Shifting Economy » en RBC (2019-2024), ce modèle promeut durabilité, réduction des inégalités et gouvernance participative.
-  **L'ÉCONOMIE DÉCENTRALISÉE**

repose sur une redistribution du pouvoir et des ressources à un niveau local, favorisant la participation citoyenne, la coopération intercommunautaire et des modèles économiques locaux comme les circuits-courts ou les monnaies locales.

En complément à ces théories macro-économiques et modèles économiques, **les entreprises d'ES incarnent des lieux d'expérimentations et de concrétisation d'alternatives économiques qui redéfinissent la finalité de l'économie en plaçant l'Humain avant le profit.**

## LE « POURQUOI » ENTREPRENDRE ET LE « COMMENT » ENTREPRENDRE

Ces théories et modèles, parmi tant d'autres, entrent en résonance avec les principes de l'Économie Sociale (ES) en ce qu'ils interrogent non seulement les pratiques entrepreneuriales, mais plus fondamentalement la raison d'être des entreprises et de l'économie dans son ensemble. Ils dépassent ainsi la simple question du « comment entreprendre » pour poser celle, essentielle, du « pourquoi entreprendre ».

En parallèle, d'autres concepts et théories, tels que l'économie circulaire, l'économie de la fonctionnalité ou l'économie collaborative, mettent principalement l'accent sur les pratiques et les modèles d'organisation, cherchant à optimiser l'usage des ressources, à limiter les externalités négatives ou à favoriser de nouvelles formes d'échanges et de mutualisation. Bien que ces approches transforment significativement les manières de produire, d'échanger et de consommer, elles ne remettent pas toujours en question les fondements mêmes du système économique et ses finalités profondes.

Or, penser la transition économique, sociale et environnementale sous le seul prisme des pratiques, aussi innovantes et vertueuses soient-elles, sans interroger la raison d'être et les principes directeurs de nos activités économiques et sociales, revient à opérer un changement dit de « type 1 » : une amélioration à l'intérieur d'un cadre donné, sans en modifier les structures sous-jacentes. À l'inverse, un véritable changement de « type 2 » suppose de repenser les règles du jeu elles-mêmes, en redéfinissant les finalités de l'économie et des organisations, afin d'aligner leurs pratiques sur une vision renouvelée du bien commun.

---

<sup>3</sup> Pour en savoir plus sur les théories présentées ici, voici des publications de références pour mieux les appréhender :

- L'économie des besoins : Max-Neef, M., *Human Scale Development: Conception, Application and Further Reflections* (1991) ;
- L'économie du Donut : Raworth, K., *Doughnut Economics: Seven Ways to Think Like a 21st-Century Economist* (2017) ;
- L'économie de la post-croissance :
  - Jackson, T., *Post-Growth: Life After Capitalism* (2021)
  - Hickel, J., *Less is More: How Degrowth Will Save the World* (2020) ;
- L'économie des communs :
  - Ostrom, E., *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action* (1990)
  - Elinor Ostrom est la première femme à avoir obtenu un « Prix Nobel d'Économie » en 2009, récompensée pour son analyse sur la gouvernance économique des biens communs ;
- L'économie décentralisée :
  - Schumacher, E.F., *Small is Beautiful: A Study of Economics as if People Mattered* (1973) et/ou
  - Hopkins, R., *The Transition Handbook: From Oil Dependency to Local Resilience* (2008).

# L'OBSERVATOIRE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

## UNE INITIATIVE DE CONCERTES ET DE SES MEMBRES

---

ConcertES est l'organe de concertation et de représentation des fédérations de l'économie sociale en Région wallonne (RW) et en Région de Bruxelles-Capitale (RBC). Cette mission a été confiée à l'ASBL en 2008 à la suite de l'adoption du décret wallon qui définit l'économie sociale (ES). ConcertES assure également les missions de promotion de l'ES et la coordination de l'**Observatoire de l'Économie sociale (OES)**.

L'Observatoire a été développé dans le cadre du projet D.E.S.I.R. (Développement de l'Économie Sociale Inter-Régional), mené avec la CRESS Hauts-de-France grâce au programme Interreg IV du FEDER, entre juin 2008 et décembre 2012. L'OES bénéficie du soutien de la RW depuis 2014 et a également pu compter sur des soutiens de la RBC.

Afin d'assurer sa pertinence et de garder un consensus concernant le périmètre de l'ES, l'**OES s'est entouré d'un Comité Scientifique** composé d'académiciens spécialisés en ES et d'autres partenaires-clés, comme l'IWEPS. L'OES a pour mission de publier les chiffres disponibles relatifs à l'ES, à travers notamment cet « État des lieux » annuel (EDL), mais aussi de soutenir la recherche et les acteurs de terrain de l'ES dans leurs travaux.

Pour réaliser cette édition, l'OES s'est principalement basé sur les données accessibles via le « Social Profit DataTrust ».

- **AID** – [www.aid-com.be](http://www.aid-com.be)
- **ALEAP** – [www.aleap.be](http://www.aleap.be)
- **CAIPS** – [www.caips.be](http://www.caips.be)
- **Collectif 5C** – [www.collectif5c.be](http://www.collectif5c.be)
- **COOPCITY** – [coopcity.be](http://coopcity.be)
- **CRÉDAL SC** – [www.credal.be](http://www.credal.be)
- **EWETA** – [www.eweta.be](http://www.eweta.be)
- **FEBECOOP** – [www.febecoop.be](http://www.febecoop.be)
- **FéBISP** – [www.febisp.be](http://www.febisp.be)
- **Febrap** – [www.febrap.be](http://www.febrap.be)
- **Fecoopem** - [www.dies.be/dies/nos-cooperatives](http://www.dies.be/dies/nos-cooperatives)
- **Fedicoop** - [www.fedicoop.be](http://www.fedicoop.be)
- **Financité** – [www.financite.be](http://www.financite.be)
- **InitiativES** – [www.initiatives.be](http://www.initiatives.be)
- **Propage-S** – [www.propage-s.be](http://www.propage-s.be)
- **RES** – [www.resasbl.be](http://www.resasbl.be)
- **REScoop** – [www.rescoop-wallonie.be](http://www.rescoop-wallonie.be)
- **RESSOURCES** – [www.res-sources.be](http://www.res-sources.be)
- **SAW-B** – [www.saw-b.be](http://www.saw-b.be)
- **Solidaris** - [www.solidaris-wallonie.be](http://www.solidaris-wallonie.be)
- **Step Entreprendre** – [www.stepentreprendre.be](http://www.stepentreprendre.be)
- **SYNECO** – [www.syneco.be](http://www.syneco.be)
- **Unessa** – [www.unessa.be](http://www.unessa.be)
- **Union des SCOP W-B** – [www.les-scop.be](http://www.les-scop.be)

## L'ÉCONOMIE SOCIALE, UN ÉTAT DES LIEUX

---

L'économie sociale (ES), issue de la convergence des mouvements associatifs, coopératifs et mutualistes, s'enracine dans une histoire riche et plurielle. Depuis leurs origines, ces mouvements ont offert des alternatives aux systèmes économiques prédominants en valorisant la solidarité, la justice sociale et la participation ouvrière et citoyenne.

De nombreuses études et publications explorent l'histoire de ces mouvements, les conditions qui ont favorisé leur émergence, les obstacles rencontrés et les innovations sociales qui en découlent (Karré, 2021). Cette histoire, marquée par des luttes et des expérimentations, continue d'influencer nos sociétés, en Belgique comme en Europe, en particulier dans des secteurs tels que la « santé et l'action sociale », la « culture et loisirs » et l'insertion socio-professionnelle.

Ancrée dans l'histoire des territoires, l'ES évolue avec les enjeux contemporains et est également tournée vers l'avenir. Ses entreprises démontrent chaque jour la viabilité de leurs modèles, la pertinence de leurs principes, et leur capacité à répondre concrètement aux défis sociaux et environnementaux. Aujourd'hui, en Belgique et ailleurs, les acteurs de l'ES s'affirment comme des sources de solutions et d'inspirations pour repenser nos systèmes économiques et sociaux.

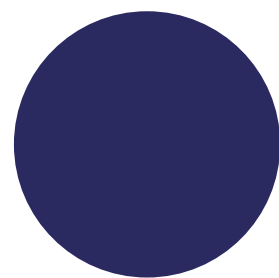
Reflète de son passé et source d'inspiration pour le futur, les présentes statistiques offrent une représentation de l'état actuel de l'ES en Belgique francophone pour les années 2018-2023 et se base uniquement sur des données officielles.





# 01

VUE D'ENSEMBLE DE  
L'ÉCONOMIE SOCIALE  
EN 2023



## L'ÉCONOMIE SOCIALE, LE NOMBRE D'ENTREPRISES SE STABILISE

En 2023, l'économie sociale (ES) compte **11.829 entreprises d'économie sociale (EES)** ayant leur siège principal en Région wallonne (RW) ou en Région de Bruxelles-Capitale (RBC). Ce chiffre tend à se stabiliser au cours des dernières années, au même titre que l'économie conventionnelle (EC).

Toutes ces EES comptent **15.307 établissements employeurs** en 2022 répartis entre ces deux régions. Ce chiffre croît davantage dans l'ES (+3,9%) que dans l'EC (+2,5%) depuis 2018. Cette croissance est particulièrement marquée en RBC, où le nombre d'établissements a augmenté de 7,3% en quatre ans, contre 1,7% en RW. Ces tendances croisées entre le nombre d'entreprises et le nombre d'établissements témoignent d'un phénomène de consolidation des entreprises (d'ES et d'EC) par une croissance organique des activités et par des fusions et acquisitions.

L'utilisation des données par établissement (correspondant au lieu de travail<sup>4</sup>) permet de mieux rendre compte de la répartition géographique entre les deux régions observées<sup>5</sup>.

## L'ÉCONOMIE SOCIALE, MOTEUR DE CRÉATION D'EMPLOIS

En termes d'emploi, l'ES joue un rôle crucial dans la création de nouveaux postes. En 2023, les **EES compte 262.033 postes salariés** en RW et RBC. Ce chiffre est en constante augmentation depuis la création de l'Observatoire en 2010. De 2018 à 2023, le nombre de postes dans l'ES a **augmenté de 18.273 postes** (8.477 en RW et 9.796 en RBC).

Pour une meilleure comparaison entre l'ES et l'EC, ici aussi la répartition de l'emploi par établissement permet une comparaison plus fiable. En effet, l'utilisation du siège principal comme référence géographique de tout le personnel d'une entreprise gonfle artificiellement l'emploi dans la capitale au détriment des autres régions.

Ainsi, de 2018 à 2022, on observe que **l'emploi dans l'ES a augmenté de 5,3% en RW et de 6,8% en RBC**. Ceci correspond respectivement à 18% et 29% (ensemble 21%) de la création nette de nouveaux postes de travail salariés dans ces deux régions. L'emploi dans l'ES croît ainsi plus rapidement que dans l'EC, qui a néanmoins connu une croissance de 2,6% en RBC et de 4,3% en RW d'emplois salariés sur cette même période. En **2022, l'ES représentait 14,6% de l'emploi salarié en Belgique francophone** (14,9% en RW et 14,0% en RBC).

**Nombre d'établissements et de postes de travail par approche économique par province basé sur les sièges d'exploitation des entreprises (2022)**

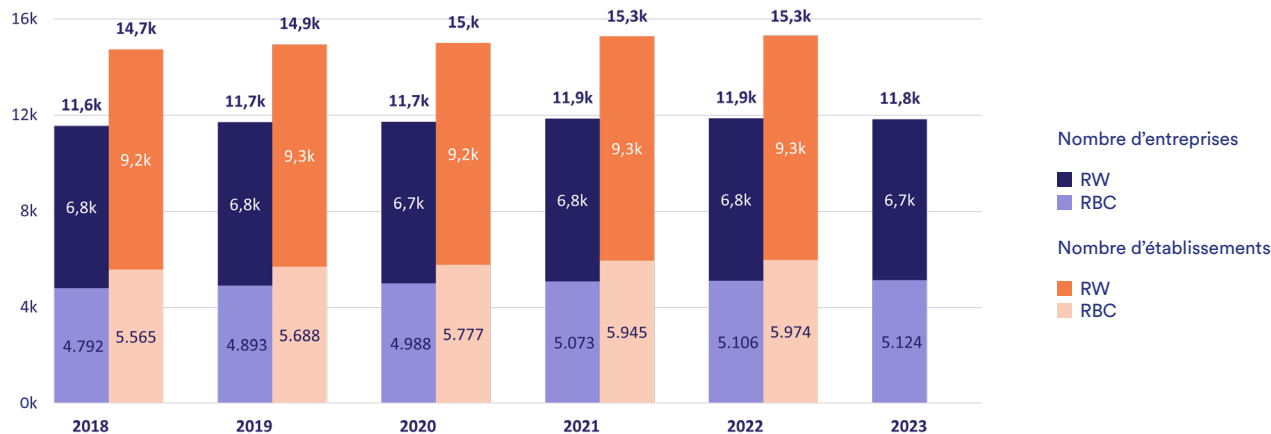
Tableau 1

En 2022	Nombre d'établissements employeurs			Postes de travail par lieu de travail (établissements)		
	ES	EC	(% ES)	ES	EC	(% ES)
Hainaut	2.880	26.318	9,9%	65.476	324.849	16,8%
Liège	2.840	25.360	10,1%	43.550	304.886	12,5%
Namur	1.595	11.489	12,2%	30.941	118.319	20,7%
Brabant Wallon	1.159	10.784	9,7%	15.316	123.287	11,1%
Luxembourg	859	6.680	11,4%	10.688	73.506	12,7%
Wallonie (Total)	9.333	80.631	10,4%	165.971	944.847	14,9%
Bruxelles-Capitale	5.974	32.438	15,6%	90.965	559.918	14,0%
Belgique francophone (Total)	15.307	113.069	11,9%	256.936	1.504.765	14,6%

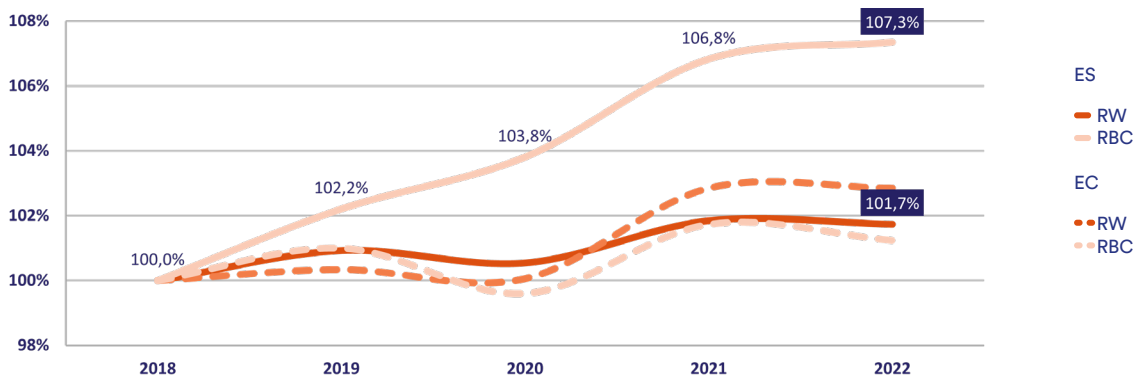
<sup>4</sup> Les sièges d'établissement correspondent au lieu de travail théorique des travailleurs, sans prendre en compte le travail effectué « chez le client » ou en « télétravail ». Cette approche offre une répartition géographique de l'emploi par région et province plus fidèle à la réalité. Malheureusement, les données par établissements pour 2023 ne sont pas encore disponibles à l'heure de publier cette étude. Dès lors, pour le reste de la publication, l'approche par siège principal est préférée, car elle permet de rendre compte des derniers chiffres disponibles.

<sup>5</sup> Le *Tableau 1*, le *Graphique 2* et le *Graphique 4* utilisent les données liées aux établissements. Celles-ci sont disponibles uniquement lors de l'année N+2 auprès de l'ONSS, au contraire des données liées aux entreprises (par siège principal) qui sont disponibles dès l'année N+1.

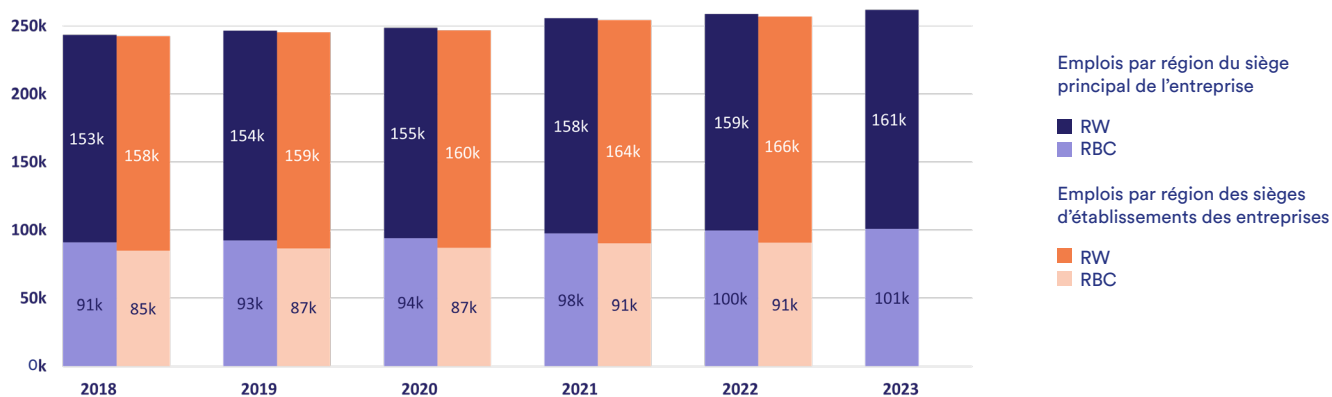
**Le nombre d'entreprises d'économie sociale (EES) et leurs établissements par région (2018-2023) Graphique 1**



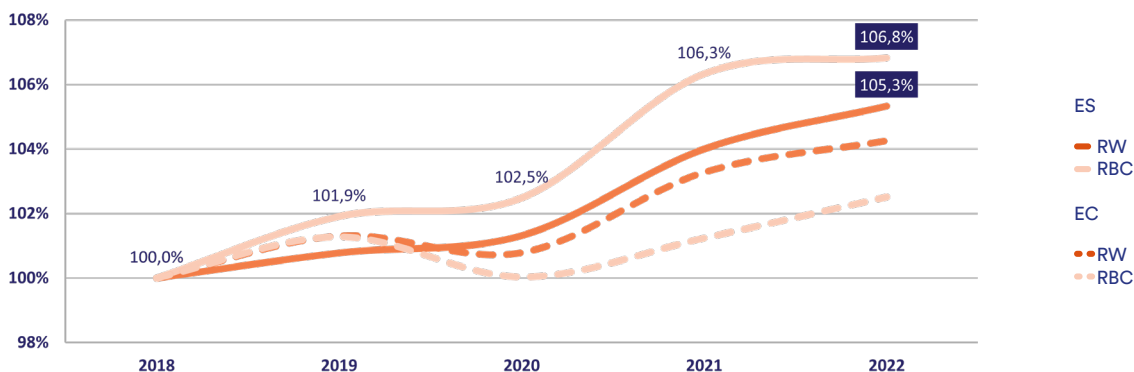
**L'évolution du nombre d'établissements par année et par approche économique (2018-2022) Graphique 2**



**Le nombre de postes de travail dans les EES par année par région (2018-2023) Graphique 3**



**L'évolution du nombre de postes de travail par approche économique par région des sièges d'établissements (2018-2022) Graphique 4**



## L'ÉCONOMIE SOCIALE, PRÉSENTE PARTOUT SUR LE TERRITOIRE

L'économie sociale (ES) se distingue par son ancrage territorial, répondant aux besoins locaux tout en valorisant les compétences des citoyens, indépendamment des disparités économiques entre les communes. Pour illustrer cela, les *Graphique 5* et *Graphique 6* comparent les communes wallonnes<sup>6</sup> en fonction du nombre de personnes salariées dans l'ES (en orange) et salariés dans l'économie conventionnelle (EC) (en bleu) parmi la population en âge de travailler (15-64 ans<sup>7</sup>) qui résident dans chaque commune. Ces données sont associées à deux indicateurs macroéconomiques disponibles par commune : le taux d'emploi (*Graphique 5*) et le revenu net moyen par habitant (*Graphique 6*).

Dans les communes, la corrélation entre le nombre de salarié-es, le taux d'emploi et le revenu moyen est mécanique : plus les salarié-es de l'EC privée sont nombreux, plus le taux d'emploi global de la commune est haut et plus les revenus moyens augmentent. Ceci est observable avec la série de l'EC (en bleu).

En revanche, l'ES ne suit pas cette même logique (en orange). Si aucune corrélation n'est observée avec le taux d'emploi, une légère corrélation négative apparaît avec le revenu moyen par commune. Cela suggère que l'employabilité dans l'ES n'est pas influencée par le taux d'emploi par commune. Néanmoins, elle emploie significativement plus de personnes issues de communes avec de plus faibles revenus moyens. Cette corrélation négative n'est plus observée si les entreprises d'ES agréées en insertion sont exclues de l'analyse.

De 2018 à 2021<sup>8</sup>, l'EC se développe davantage dans les communes à fort taux d'emploi et revenus élevés, accroissant ainsi ces écarts intercommunaux. Cette dynamique contribue à l'amplification progressive des inégalités d'accès à l'emploi. À l'opposé, les EES, par leur présence non-discriminante dans toutes les communes et leur réponse aux besoins locaux, contribuent à réduire ces inégalités en assurant une répartition plus stable et homogène des emplois à travers les territoires, indépendamment des disparités économiques.

### EN RÉSUMÉ

L'économie sociale (ES) :

- **Représente 14,6% de l'emploi salarié** en Région wallonne (RW) et Région de Bruxelles-Capitale (RBC), soit environ 260.000 emplois ;
- **Contribue à 21% de la création nette d'emplois** entre 2018 et 2022 ;
- **Exerce ses activités dans plus de 15.300 établissements** sur les deux régions, soit 12% des établissements employeurs ;
- **Se consolide progressivement**, avec une augmentation du nombre d'établissements et du nombre moyen de postes salariés par entreprise ;
- **Est présente sur l'ensemble du territoire wallon**, indépendamment des revenus moyens des résidents des communes ou de leur taux d'emploi.

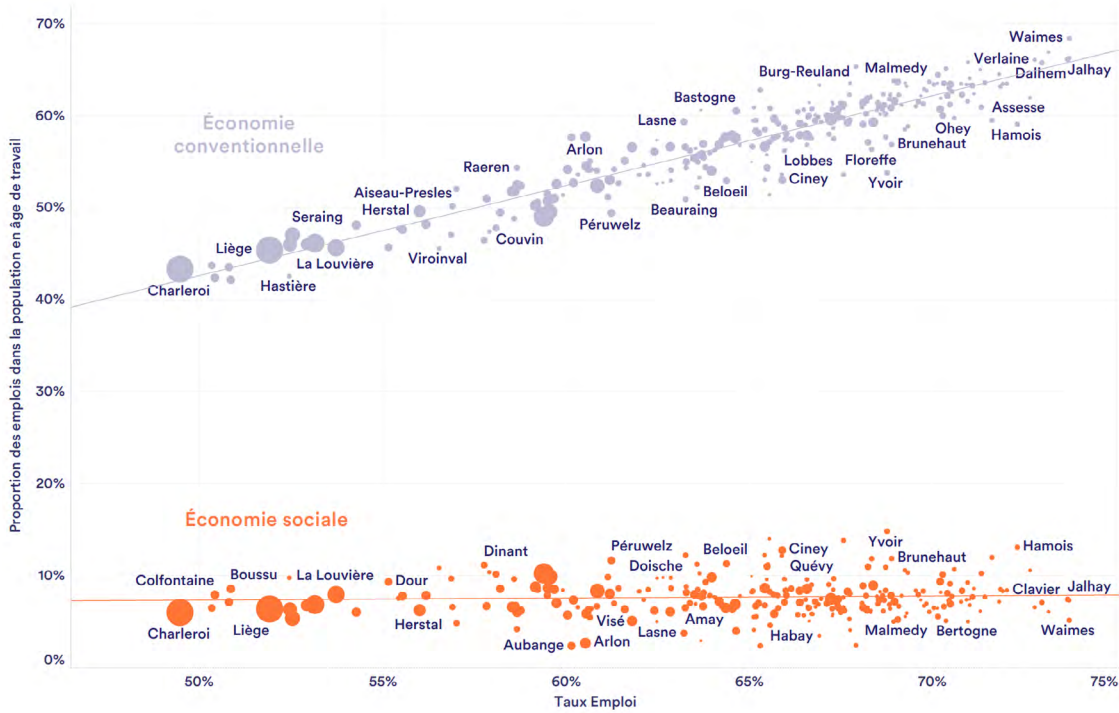
<sup>6</sup> La taille de l'échantillon (N = 262) des communes en RW permet une analyse statistique robuste. La situation bruxelloise reflète des dynamiques différentes, influencée notamment par une grande proportion de l'emploi de personnes qui résident dans les autres régions belges.

<sup>7</sup> L'utilisation de l'emploi par commune de résidence (plutôt que de travail) est nécessaire car les autres indicateurs choisis (population en âge de travail, niveau de chômage (BIT) et revenu moyen) sont déterminés à partir des lieux de résidence des personnes.

<sup>8</sup> Cette période est trop courte pour que l'affirmation soit robuste. L'étude des inégalités d'emploi entre communes mériterait d'être analysées sur une plus longue période et mise en lien avec la présence de l'ES sur les territoires.

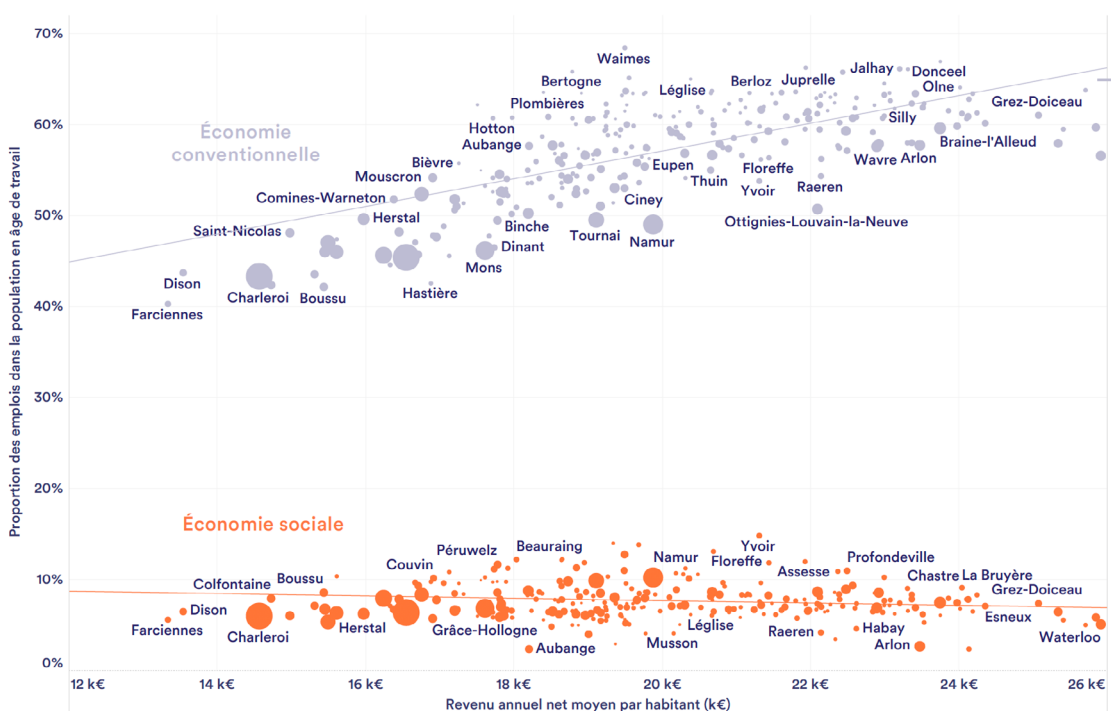
**La proportion de salarié-es par approche économique parmi la population en âge de travailler par commune wallonne en fonction du taux d'emploi (2021)**

**Graphique 5**



**La proportion de salarié-es par approche économique parmi la population en âge de travailler par commune wallonne en fonction du revenu moyen net par habitant (en milliers d'euros) (2021)**

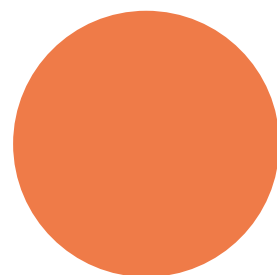
**Graphique 6**





# 02

LES CARACTÉRISTIQUES  
DES ENTREPRISES  
D'ÉCONOMIE SOCIALE



## L'ÉCONOMIE SOCIALE, DES ENTREPRISES PLUS GRANDES

Contrairement à l'économie conventionnelle privée (EC privée)<sup>9</sup>, les entreprises d'économie sociale (EES) regroupent proportionnellement moins de très petites entreprises employant moins de 5 personnes. En effet, seul 52% des EES comptent moins de 5 travailleurs, contre 71% des entreprises employeuses dans l'EC privée.

Cette différence se reflète également dans la taille moyenne des entreprises. Le personnel d'une EES compte en moyenne 22,2 personnes, contre 10,9 personnes pour une entreprise conventionnelle privée<sup>10</sup>. Cette tendance est homogène à travers tous les secteurs d'activités et constitue une spécificité propre de l'ES. Cette différence de taille traduit la valeur centrale du « collectif » qui anime de nombreux projets d'ES.

Il convient également de noter que ces chiffres n'incluent pas les membres, bénévoles ou les stagiaires des Centres d'Insertion Socioprofessionnelle (CISP)<sup>11</sup>, qui participent également toutes et tous activement à la vie économique et administrative des EES.

## L'ÉCONOMIE SOCIALE, 4 « FAMILLES » DE FORMES JURIDIQUES

L'ES regroupe quatre « familles » différentes d'entreprises basées sur leur forme juridique : les associations, les coopératives, les mutuelles et les fondations. Leur répartition varie selon les régions, reflétant des dynamiques locales spécifiques.

En Région wallonne (RW), les coopératives sont plus nombreuses, en partie en raison de la réglementation imposant ce statut aux entreprises d'insertion (EI) et d'une plus grande présence de secteurs comme l'agriculture, le commerce en circuit court et l'énergie. Les entreprises de ces secteurs optent davantage pour la forme coopérative quand elles s'inscrivent dans les principes de l'ES. Au contraire, en Région de Bruxelles-Capitale (RBC), on trouve davantage de sièges principaux de fondations et de mutuelles, attirés par la centralité administrative et institutionnelle de la région.

Dans leur définition actuelle, toutes les sociétés coopératives (SC) ne garantissent pas le respect des principes de l'ES. Seules les coopératives agréées ou présumées agréées sont donc considérées dans les statistiques présentées.

En raison des changements apportés par le nouveau Code des Sociétés et des Associations (CSA) de 2019, les sociétés à finalité sociale (SFS) disparaissent. Le législateur a remplacé ces formes juridiques par l'agrément « entreprise sociale » disponible uniquement pour les sociétés coopératives (SC). Fin 2023, de nombreuses SFS étaient encore en transition pour devenir des SC agréées « entreprise sociale ». Elles sont considérées par le SPF Économie comme « présumée entreprise sociale ». Néanmoins, certaines (47 au total) ont préféré transitionner vers d'autres formes juridiques non-coopératives pour des raisons inconnues et sortent dès lors du périmètre d'observation. Il existe donc désormais deux agréments, combinables, pour les coopératives d'économie sociale, attribués par le SPF Économie pour le Conseil National de la Coopération (CNC) : l'agrément : « coopérative agréée » et l'agrément « entreprise sociale ».

<sup>9</sup> Exceptionnellement, les entreprises publiques ont été exclues dans cette analyse, car en termes de taille d'entreprise, elles ne sont pas représentatives de la réalité du terrain. À titre d'exemple, tout le corps des enseignants d'école est employé par les Communautés linguistiques en Belgique. Dès lors, pour une comparaison plus fiable, nous comparons l'ES à l'EC privée pour les indicateurs liés à la taille des entreprises.

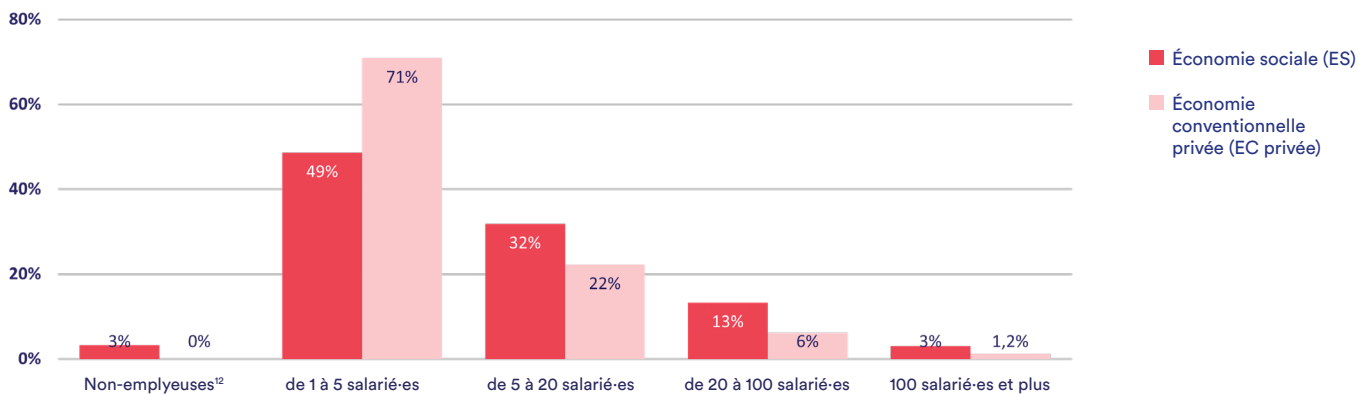
<sup>10</sup> Même en excluant les très grandes entreprises d'ES, telles que les mutuelles et les hôpitaux, la taille moyenne (en personnel) des EES reste significativement plus élevée (avec une moyenne de 16,5 postes de travail) que celle de l'EC privée.

<sup>11</sup> En RW, les CISP forment annuellement ±14.000 stagiaires dans leurs 280 centres de formations ([www.cisp.be](http://www.cisp.be)).



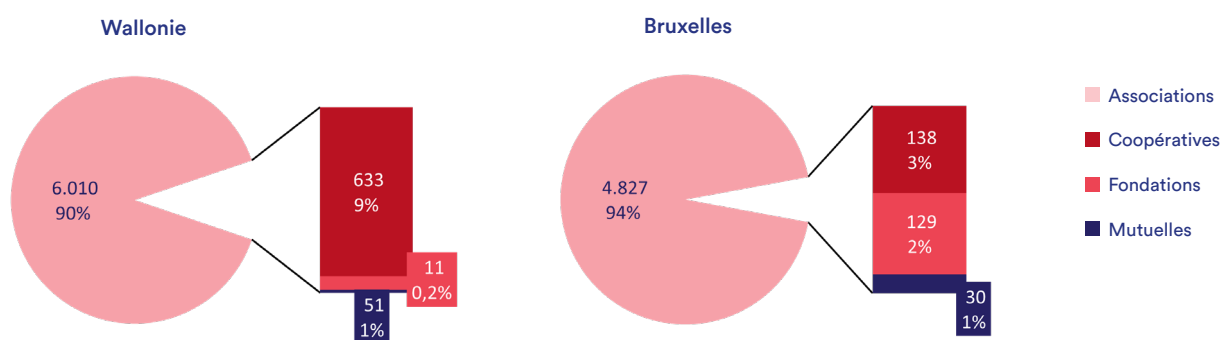
La proportion d'entreprises par taille (en personnel) par approche économique (2023)

Graphique 7



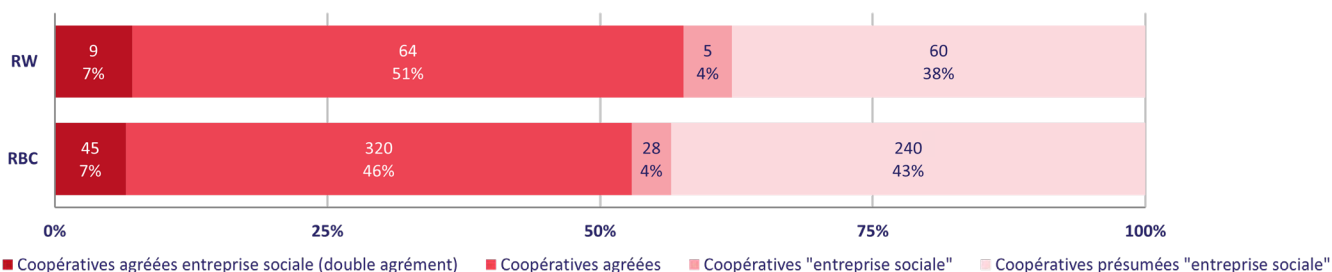
Le nombre d'entreprises d'économie sociale par forme juridique et par région (2023)

Graphique 8



La proportion des coopératives d'économie sociale par type d'agrément (2023)

Graphique 9



Le nombre de coopératives ayant obtenu un agrément du CNC par année (2000 – 2024) en RW et RBC

Graphique 10



<sup>12</sup> Le périmètre de l'ES de l'Observatoire intègre uniquement les entreprises employeuses, sauf pour les coopératives. En effet, à travers leur agrément et les obligations qui en découlent, les coopératives d'ES démontrent une activité économique continue qui justifie leur intégration. En RW et RBC, au total 390 coopératives font partie de la catégorie de coopératives d'économie sociale non-employeuses.

<sup>13</sup> Les données 2024 sont partielles (jusqu'en juin 2024 uniquement).

## L'ÉCONOMIE SOCIALE, UNE DIVERSITÉ DE BIENS ET DE SERVICES

L'économie sociale (ES) ne se définit pas par les activités qu'elle regroupe mais par une approche entrepreneuriale et des principes spécifiques inscrits dans les statuts. Fortes de ces principes, l'ES émerge désormais dans tous les secteurs d'activités en réponse à de nouveaux besoins des citoyens et citoyennes. On retrouve également des entreprises d'économie sociale (EES) dans des secteurs très concurrentiels et à forte capitalisation financière comme les secteurs de la finance, de l'immobilier, de l'énergie, de l'industrie et de la construction.

Cette diversité des secteurs peut s'illustrer à travers la « Nomenclature Européenne des Activités Économiques » (NACE). L'attribution d'un secteur à chaque entreprise présente de nombreuses limites, en particulier car seul un code NACE est attribué par entreprise, omettant *de facto* la diversification des activités des entreprises.

En complément, les entreprises ayant un agrément spécifique d'insertion sont reprises prioritairement sous cette mission (d'insertion) plutôt que sous la nature de leurs activités. Ceci a pour effet de sous-estimer le poids de l'ES dans certains secteurs, en particulier celui de l'industrie manufacturière. Si l'entreprise dispose d'un agrément pour un sous-ensemble seulement de son activité, l'entièreté de l'emploi est néanmoins rapportée sur la catégorie. Ces chiffres par secteur et par agrément sont donc à considérer avec précaution.

Le périmètre de cet État des Lieux (EDL) n'est pas délimité par les secteurs d'activité. Toutefois, les activités liées à l'« Enseignement obligatoire » et aux hôpitaux ont été isolées du sous-total dans les *Tableau 2* et *Tableau 3* en raison de leur fort encadrement par les pouvoirs publics (la Fédération Wallonie-Bruxelles pour l'enseignement obligatoire, et la sécurité sociale pour les hôpitaux). Ceci permet également de distinguer ces activités du reste des entreprises et de l'emploi actives dans la santé humaine et dans l'« Enseignement non obligatoire » repris ici sous le libellé « Formation et éducation permanente ».

Le *Tableau 2* présente la répartition des EES par secteur d'activité et par région, ainsi que la proportion des EES que cela représente dans chaque région. La dernière colonne illustre l'évolution du nombre d'EES dans chaque secteur au cours des dernières années.

Le *Tableau 3* fournit les mêmes informations, mais en se concentrant sur l'effectif salarié des EES, et en y ajoutant l'évolution de l'emploi entre 2018 et 2023 par secteur afin de pouvoir en dégager des tendances générales. On peut ainsi observer que la croissance de l'emploi en ES sur ces 5 dernières années concerne la majorité des secteurs d'activité, à l'exception du secteur de la « formation et éducation permanente », des « activités administratives et de soutien », de la « finance et assurance » et de l'agriculture.

“  
*L'économie sociale émerge désormais dans tous les secteurs d'activités en réponse à de nouveaux besoins [...] également dans des secteurs très concurrentiels et à forte capitalisation financière.*”

**Le nombre d'entreprises d'économie sociale par région et par secteur d'activité (2023) et leur évolution au cours des 5 dernières années (2018-2023)**

**Tableau 2**

Secteurs d'activité	Entreprise						Evolution (2018-2023)
	RW	(%)	RBC	(%)	Total	(%)	
<b>Action sociale sans hébergement</b>	975	15%	644	13%	1.619	14%	
<b>Activités (médico) sociales avec hébergement</b>	467	7%	153	3%	620	5%	
<b>Santé</b>	346	5%	180	4%	526	4%	
Organisations associatives	1.260	19%	2.031	40%	3.291	28%	
Titre service (uniquement agréé EI)	60	1%	0	0%	60	1%	
Entreprise de travail adapté (agréé ETA)	52	1%	12	0%	64	1%	
Culture et loisirs	1.116	17%	700	14%	1.816	15%	
Mutuelles et causses d'assurance soin	26	0%	47	1%	73	1%	
Formation et éducation permanente	498	7%	376	7%	874	7%	
Services administratifs et de soutien	380	6%	133	3%	513	4%	
Activités spécialisées et scientifiques	166	2%	229	4%	395	3%	
Insertion socio-professionnelle (agréé CISP/OISP)	139	2%	100	2%	239	2%	
Information et communication	67	1%	110	2%	177	1%	
Commerce	127	2%	46	1%	173	1%	
Horeca	80	1%	43	1%	123	1%	
Finance et assurance	11	0%	33	1%	44	0%	
Immobilier	80	1%	50	1%	130	1%	
Energie, eaux et déchets	26	0%	6	0%	32	0%	
Industrie manufacturière	40	1%	5	0%	45	0%	
Agriculture	153	2%	4	0%	157	1%	
Logistique	25	0%	10	0%	35	0%	
Construction	34	1%	8	0%	42	0%	
Réutilisation (agréé "Réemploi")	16	0%	2	0%	18	0%	
<b>Sous-Total</b>	<b>6.144</b>		<b>4.922</b>		<b>11.066</b>		
Enseignement obligatoire	528	8%	183	4%	711	6%	
Hôpitaux	33	0%	19	0%	52	0%	
<b>Total</b>	<b>6.705</b>		<b>5.124</b>		<b>11.829</b>		

**Le nombre d'emplois dans les entreprises d'économie sociale par région et par secteur d'activité (2023) et leur évolution au cours des 5 dernières années (2018-2023)**

**Tableau 3**

Secteurs d'activité	Emploi						Evolution (2018-2023)
	RW	(%)	RBC	(%)	Total	(%)	
<b>Action sociale sans hébergement</b>	22.590	14%	12.069	12%	34.659	13%	
<b>Activités (médico) sociales avec hébergement</b>	27.116	17%	6.863	7%	33.979	13%	
<b>Santé</b>	6.212	4%	4.029	4%	10.241	4%	
Organisations associatives	7.206	4%	18.701	19%	25.907	10%	
Titre service (uniquement agréé EI)	6.035	4%	0	0%	6.035	2%	
Entreprise de travail adapté (agréé ETA)	10.170	6%	1.988	2%	12.158	5%	
Culture et loisirs	7.041	4%	5.152	5%	12.193	5%	
Mutuelles et causses d'assurance soin	3.113	2%	8.327	8%	11.440	4%	
Formation et éducation permanente	4.948	3%	4.161	4%	9.109	3%	
Services administratifs et de soutien	6.845	4%	4.985	5%	11.830	5%	
Activités spécialisées et scientifiques	2.486	2%	2.645	3%	5.131	2%	
Insertion socio-professionnelle (agréé CISP/OISP)	3.744	2%	3.385	3%	7.129	3%	
Information et communication	902	1%	4.926	5%	5.828	2%	
Commerce	1.877	1%	1.958	2%	3.835	1%	
Horeca	760	0%	468	0%	1.228	0%	
Finance et assurance	270	0%	2.086	2%	2.356	1%	
Immobilier	409	0%	736	1%	1.145	0%	
Energie, eaux et déchets	363	0%	24	0%	387	0%	
Industrie manufacturière	427	0%	10	0%	437	0%	
Agriculture	396	0%	12	0%	408	0%	
Logistique	187	0%	66	0%	253	0%	
Construction	92	0%	32	0%	124	0%	
Réutilisation (agréé "Réemploi")	671	0%	433	0%	1.104	0%	
<b>Sous-Total</b>	<b>113.860</b>		<b>83.056</b>		<b>196.916</b>		
Enseignement obligatoire	4.499	3%	3.039	3%	7.538	3%	
Hôpitaux	42.768	27%	14.811	15%	57.579	22%	
<b>Total</b>	<b>161.127</b>		<b>100.906</b>		<b>262.033</b>		

## L'ÉCONOMIE SOCIALE, DES ENTREPRISES PLUS RÉSILIENTES

La résilience des entreprises est un concept complexe à appréhender car cela s'inscrit dans des dynamiques multiples. En mars 2025, l'Observatoire de l'Économie Sociale (OES) publie un **Cahier Thématique** consacré spécifiquement à la résilience des entreprises sous le prisme des principes de l'économie sociale (ES). Cette publication vient enrichir la thématique à travers des analyses théoriques et qualitatives, au-delà des chiffres. Les statistiques ci-dessous offrent un point de départ analytique sur la thématique. Toutefois, les chiffres seuls ne permettent pas de formuler de conclusions définitives.

### LEUR ÂGE ET LONGÉVITÉ

Les entreprises d'économie sociale (EES) témoignent d'une longévité plus élevée : l'âge médian des EES est de 25 ans, contre 14 ans pour l'économie conventionnelle (EC). Plus de 55% des EES actives et employeuses ont été fondées **avant** 2000.

Bien que le secteur d'activité soit un critère déterminant de la longévité d'une entreprise, à secteurs équivalents, les EES affichent une durée de vie moyenne supérieure à celle des entreprises de l'EC dans la plupart des secteurs. Cette tendance ne se vérifie néanmoins pas dans certains secteurs où l'ES a émergé principalement après l'an 2000 (commerce, agriculture, immobilier). Dans ces secteurs, la longévité des EES devra être évaluée quand cela sera possible, avec un peu plus de recul.

L'analyse par génération des EES permet de mieux comprendre l'histoire de l'ES dans nos régions. En effet, l'ES peut se lire comme des vagues successives d'entreprises créées dans l'optique de répondre aux défis de leurs époques (Desmoutier, 2001). Ainsi, au regard de leur longévité, l'image actuelle de l'ES représentée à travers ces statistiques ne reflètent pas toujours la perception que chacun peut avoir de l'ES contemporain répondant parfois à de nouveaux défis sociétaux et territoriaux.

### LES TAUX DE CRÉATION D'ENTREPRISE

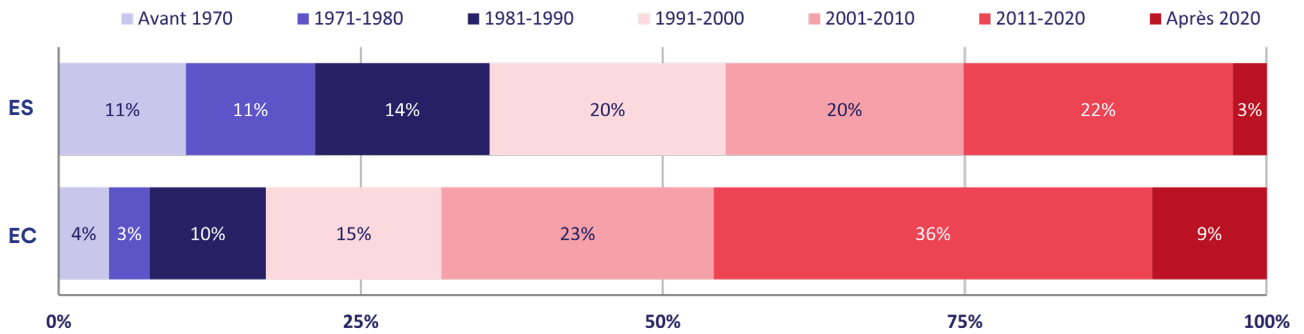
Les *Graphique 12* et *Graphique 13* reflètent les taux de création des entreprises au cours du temps. Le premier intègre toutes les entreprises (employeuses ou non), le second comptabilise seulement les créations d'entreprises qui, *in fine*, sont devenues employeuses (au moins un ou une salariée).

Ainsi, nous pouvons observer que de plus en plus d'entreprises d'EC sont créées chaque année, mais parmi elles, de moins en moins deviennent employeuses. Au contraire, le nombre d'entreprises créées (employeuses ou non) par an reste stable dans l'ES. Nous constatons également un délai entre la création d'entreprise et la date du recrutement d'un ou une première salariée. Ce délai est significativement plus long dans l'ES (3 ans en moyenne contre 2 ans pour l'EC). Ceci explique la baisse du taux de création d'EES après les années 2021 dans le *Graphique 13*.

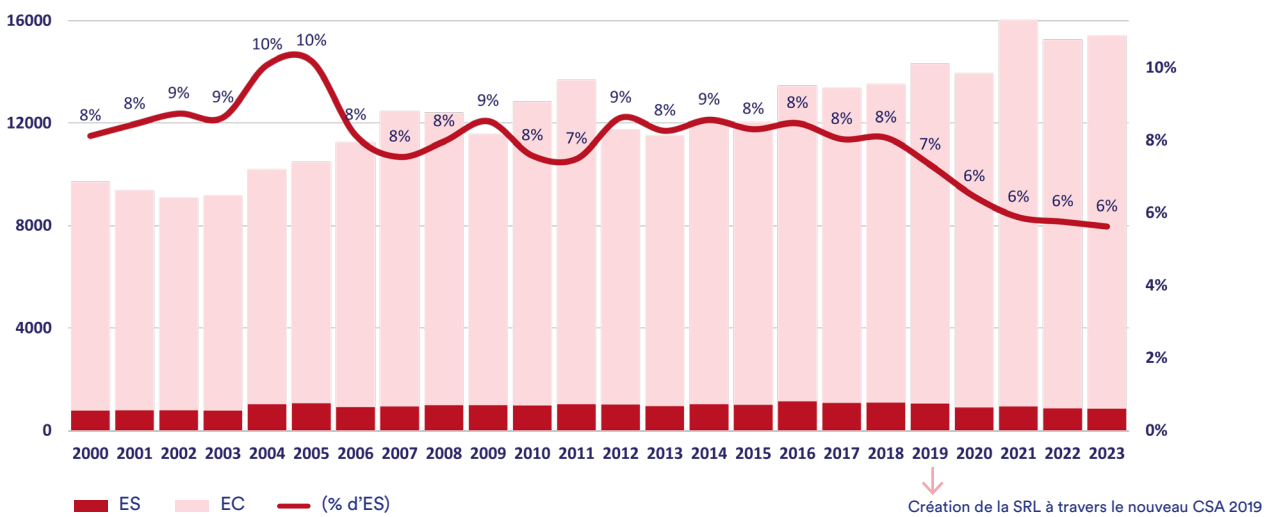
Depuis les années 2000, le taux de création des EES reste inférieur à celui de l'EC, avec seulement 7,1% des nouvelles entreprises employeuses qui rentrent dans le périmètre de l'ES. Cette différence s'explique en partie par la grande présence de l'ES dans des secteurs à faible taux de création (et fermeture), tels que l'action sociale, le médico-social et les services administratifs.

L'analyse par secteur met en lumière des tendances divergentes. Dans certains secteurs, l'ES et l'EC suivent des trajectoires similaires : la création d'entreprises croît dans la « santé humaine », la « formation et l'éducation permanente » et l'« industrie manufacturière », et diminue dans l'« action sociale et médico-sociale ». Dans d'autres secteurs, l'ES se distingue de l'EC : en agriculture, le taux de création est plus élevé dans l'ES, tandis qu'il est plus faible dans des secteurs comme la « finance et assurance », la logistique et l'immobilier. Enfin, l'entrepreneuriat dans l'« information et la communication » reste stable dans l'ES, contrairement à l'EC, où il croît.

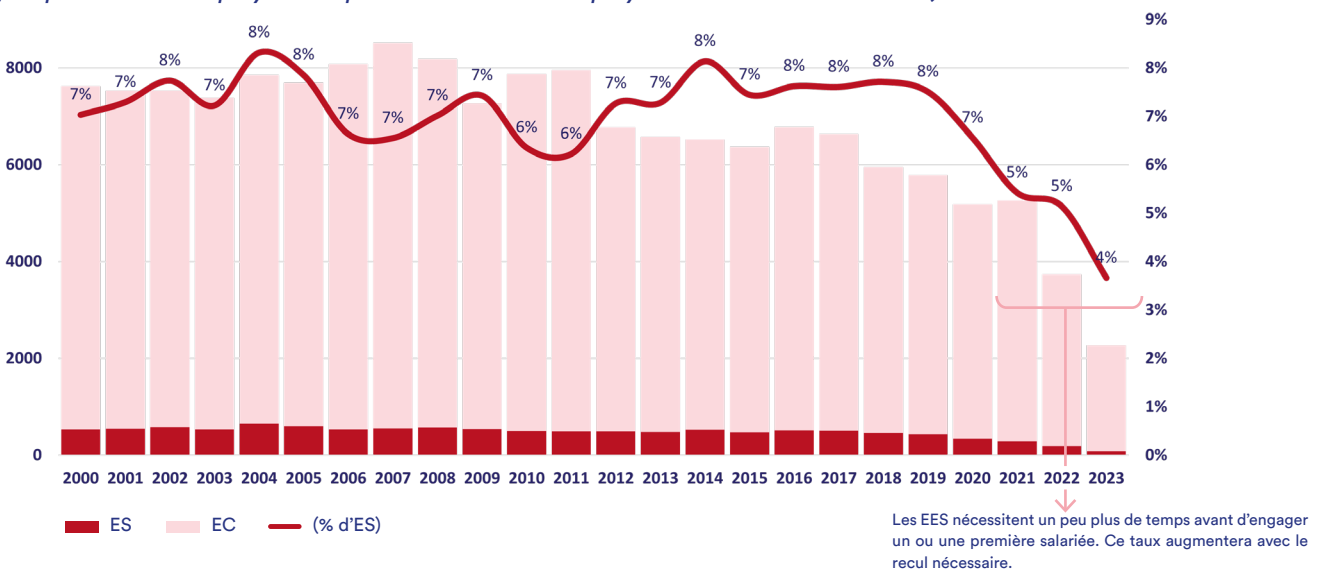
**La proportion des entreprises actives et employées par année de création et par approche économique (2023)** Graphique 11



**Le nombre d'entreprises créées par année de création par approche économique (2000-2023) (toute entreprise, employées et non-employées)** Graphique 12



**Le nombre d'entreprises créées par année de création par approche économique (2000-2023) (uniquement les employées qui sont ou ont été employées entre 2000 et 2023)** Graphique 13



## LES TAUX DE FERMETURE DES ENTREPRISES

Malgré un taux de création d'entreprises plus faible en économie sociale (ES), la proportion d'entreprises d'ES (EES) parmi le nombre total d'entreprises employeuses en Région wallonne (RW) et en Région de Bruxelles-Capitale (RBC) reste stable. Cette stabilité résulte d'un taux de création plus faible compensé par un taux de fermeture lui aussi plus petit.

Pour le *Graphique 14*, le *Tableau 5* et le *Tableau 6*, seules les entreprises employeuses (inscrites à l'ONSS) sont comptabilisées d'une part et d'autre. Aucune distinction n'est faite entre les différentes causes de « fermeture » (fusions, scissions, liquidations ou faillites).

Parmi les entreprises employeuses créées depuis 2000, 25% des entreprises de l'ES ont fermé, contre 40% dans l'EC (correspondant à un taux de survie de 75% pour l'ES et de 60% pour l'EC). En analysant les secteurs d'activités, nous constatons que le taux de fermeture est plus faible dans l'ES dans presque tous les secteurs. Les taux de fermeture sont similaires dans les secteurs des « activités spécialisées et scientifiques », de l'immobilier et de l'agriculture. En revanche, le taux de fermeture des entreprises de l'ES est plus élevé dans les secteurs de la santé.

Le *Tableau 5* reprend les taux de survie à 5 et 10 ans respectivement. Ainsi, on peut observer que dans l'ES, toutes activités et régions confondues, les taux de fermeture sont plus bas que pour l'EC. Le taux de fermeture à 5 ans des EES est de 13% en moyenne, contre 24% pour l'EC. À 10 ans, les taux de fermeture sont de 5% pour l'ES et 7% pour l'EC. De plus, les taux de fermeture à 5 et 10 ans montrent une évolution dans le temps. Les entreprises créées dans les années 2000 présentent des taux de survie plus élevés, tant dans l'ES que dans l'EC, que celles créées dans les années 2010. Ainsi, le taux de survie à 5 et 10 ans tend à diminuer avec le temps, réduisant l'écart entre l'ES et l'EC.

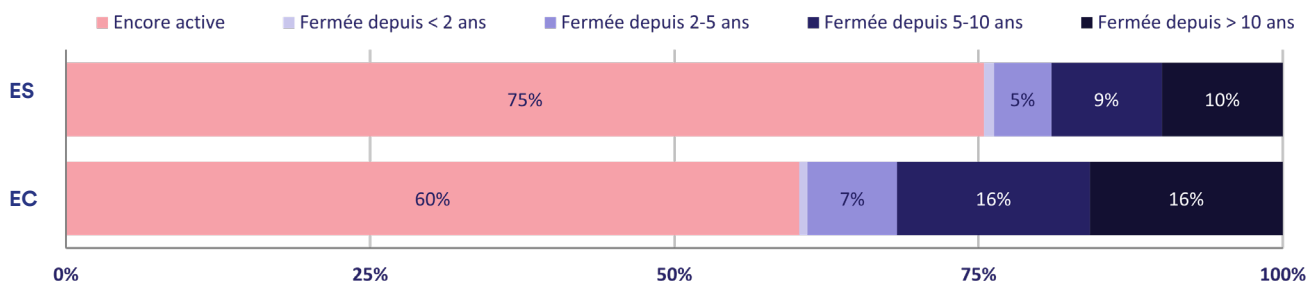
Ces résultats doivent toutefois être interprétés avec prudence. Seules des analyses qualitatives permettraient de mieux comprendre l'impact des choix entrepreneuriaux et pratiques de gestion liées à l'ES en termes de résilience des entreprises. Ces premières données fournissent un cadre de réflexion, soulignant par ailleurs la nécessité d'approfondir la thématique de la résilience organisationnelle.

### EN RÉSUMÉ

Les entreprises d'économie sociale (EES) :

- **Se répartissent en quatre grandes « familles »** : associations, coopératives, mutuelles et fondations ;
- **Sont en moyenne plus grandes**, quel que soit le secteur d'activité : elles comptent en moyenne 22 salarié-es, contre 11 pour les entreprises de l'économie conventionnelle (EC) ;
- **Se développent dans tous les secteurs d'activité**, avec une concentration significative dans la « santé et action sociale », la « culture et loisirs » et la « formation et l'éducation », similairement aux autres pays européens ;
- **Ont une durée de vie plus longue**, avec un âge médian de 25 ans, contre 14 ans pour les entreprises de l'EC ;
- **Affichent un plus faible taux de création**, mais ce phénomène est **compensé par un taux de fermeture à 5 et 10 ans significativement plus bas** que dans l'EC.

**La proportion de la longévité des entreprises employeuses créées depuis 2000 par approche économique (2023)** Graphique 14



**Le taux de fermeture des entreprises employeuses créées après l'an 2000 par approche économique et par secteur d'activité (2023)** Tableau 4

Secteurs d'activité	Taux de fermeture (2000-2023)		Proportion des EES (2023)
	ES	EC	
Autres organisations associatives (fédérations, ONG...)	24%		28%
Culture et loisirs	18%	31%	15%
Action sociale sans hébergement	28%	48%	14%
Formation et éducation permanente	19%	29%	7%
Activités (médico) sociales avec hébergement	19%	23%	5%
Santé	21%	17%	4%
Services administratifs et de soutien	36%	41%	4%
Activités spécialisées et scientifiques	23%	24%	3%
Information et communication	28%	35%	1%
Commerce	37%	45%	1%
Agriculture	19%	20%	1%
Immobilier	27%	29%	1%
Horeca	46%	52%	1%
<b>Total</b>	<b>25%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

↓  
25% des entreprises d'ES créées depuis 2000 ont fermé entre 2000 et 2023

**Le taux de fermeture de 5 à 10 ans par année de création des entreprises et approche économique**

Tableau 5

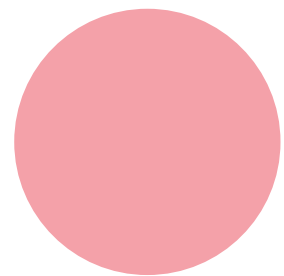
Taux de fermeture à 5 ans			Taux de fermeture à 10 ans		
Année de création de l'entreprise	ES	EC	Année de création de l'entreprise	ES	EC
2001-2003	2%	5%	2001-2003	8%	19%
2004-2006	3%	5%	2004-2006	12%	22%
2007-2009	5%	6%	2007-2009	16%	25%
2010-2013	6%	8%	2010-2013	17%	28%
2012-2015	5%	9%	<b>Total</b>	<b>13%</b>	<b>24%</b>
2013-2015	8%	9%			
2016-2018	8%	9%			
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>			





# 03

LES CARACTÉRISTIQUES  
DE L'EMPLOI DE  
L'ÉCONOMIE SOCIALE



## L'ÉCONOMIE SOCIALE, UNE MAJORITÉ DE FEMMES

L'économie sociale (ES), dans son histoire, s'est développée là où l'État et le marché n'apportaient pas de réponses suffisantes aux besoins des populations (Defourny & Nyssens, 2017). Pour de nombreux besoins, ces réponses ont été portées majoritairement par des femmes. Encore aujourd'hui, les activités de la « reproduction sociale » restent majoritairement prises en charge au quotidien par des femmes, bien que de plus en plus formalisées/visibilisées notamment à travers des dispositifs comme les titres-services.

En Belgique francophone, le poids de l'associatif dans les secteurs du « care » éclaire cette grande présence de femmes dans l'ES. Ainsi, **elles occupent 70% des postes de travail au total**, et même 79% dans la « santé et l'action sociale ». Dans l'EC, elles occupent 50% des postes salariés sur les deux régions observées. Ces proportions n'évoluent que très marginalement au cours des dernières années.

Néanmoins, cette prédominance des femmes dans le personnel n'est pas liée aux principes de l'ES, mais aux secteurs d'activités dans lesquels l'ES s'est développée. Ainsi, à secteur d'activité identique, il n'y a pas plus ou moins de femmes dans l'ES que dans l'économie conventionnelle (EC). Au-delà du secteur de la « santé et de l'action sociale », d'autres secteurs emploient une majorité de femmes, comme celui de la « formation et de l'éducation permanente », les organisations associatives (fédérations, ONG, mouvements citoyens) ainsi que les titres-services. Le secteur de la « culture et loisirs » affiche une répartition plus équilibrée entre hommes et femmes. Enfin, les entreprises de travail adapté (ETA) emploient une majorité d'hommes, en particulier parmi les personnes en situation de handicap.

**70%** “  
**du personnel  
sont des  
femmes.**

**Ceci s'explique  
principalement par le  
poids des secteurs du  
« care » dans l'ES**

*La notion de « reproduction sociale », réintroduite et développée par des économistes féministes comme Silvia Federici et Nancy Frasser, se distingue de l'économie de la production. Elle englobe l'ensemble des activités nécessaires à la maintenance et à la reproduction de la force de travail, souvent invisibles et non rémunérées, telles que les soins aux enfants et aux proches ou encore l'entretien domestique (Lins, 2023).*

## L'ÉCONOMIE SOCIALE, UN PERSONNEL EN MOYENNE PLUS ÂGÉ

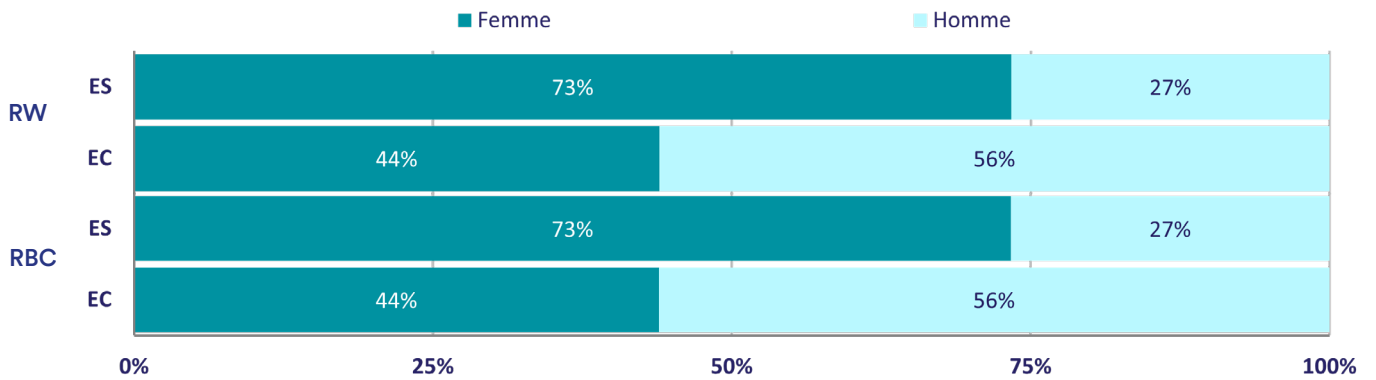
En ce qui concerne la répartition de l'emploi salarié par tranche d'âge, l'ES se distingue par une proportion plus élevée de personnes de plus de 60 ans par rapport à l'EC, ainsi qu'une proportion moindre de jeunes de moins de 30 ans, particulièrement ceux de moins de 20 ans. Ce phénomène pourrait s'expliquer par des « niveaux d'instruction » plus élevés dans l'ES. En effet, plus le niveau d'instruction est élevé, plus l'entrée sur le marché du travail est tardive, que ce soit dans l'ES ou ailleurs, et plus la fin de carrière est repoussée.

Cette surreprésentation des travailleurs et travailleuses plus âgés constitue néanmoins une spécificité de l'ES, et pas seulement des secteurs d'activités où celle-ci est particulièrement développée. En effet, même en comparant les secteurs entre l'ES et l'EC, cette plus forte proportion de salarié-es de plus de 60 ans reste significative. Une explication possible pourrait être la plus grande disponibilité de postes à temps partiel (TPa) dans l'ES, une forme d'emploi souvent privilégiée par cette tranche d'âge.

D'autres facteurs pourraient également entrer en jeu, comme des politiques de ressources humaines moins discriminatoires à l'égard de l'âge ou favorisant les longues carrières. Cependant, aucune donnée ne permet de confirmer ces hypothèses de manière statistique. Étant donné l'importance croissante de cet enjeu, l'emploi des personnes âgées mériterait d'être exploré plus en profondeur sous le prisme de l'ES, notamment par des études qualitatives.

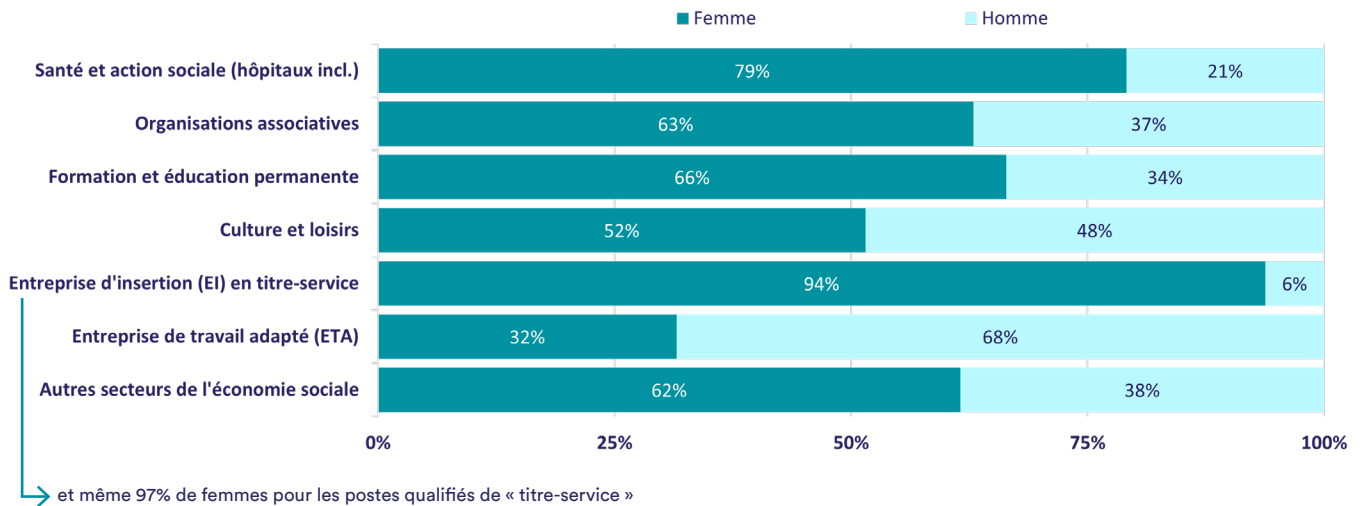
La proportion de l'emploi par sexe par région par approche économique (2023)

Graphique 15



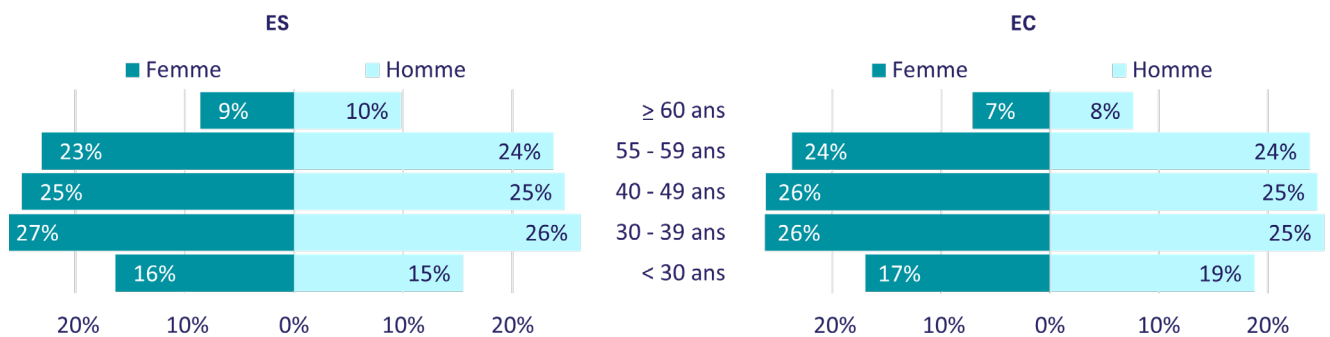
La proportion de l'emploi par sexe dans l'ES par secteurs d'activités (2023)

Graphique 16



La proportion du personnel par sexe et par tranche d'âge par approche économique (2023)

Graphique 17



## L'ÉCONOMIE SOCIALE, DAVANTAGE DE TEMPS PARTIEL

L'économie sociale (ES) se distingue de l'économie conventionnelle (EC) par une proportion plus élevée du personnel travaillant à temps partiel (TPa). En 2023, **50% du personnel de l'ES occupent un poste à temps partiel, contre 34% dans l'EC**, avec une tendance particulièrement marquée en Région wallonne (RW).

Le travail à temps partiel concerne principalement les femmes. En moyenne, 59% des femmes dans l'ES travaillent à TPa, contre 29% des hommes. Bien que cette disproportion soit également présente dans l'EC, la part des travailleurs à temps partiel y est globalement plus faible. Cependant, cette répartition évolue avec le temps. On observe une diminution progressive de la proportion de femmes en TPa, accompagnée d'une augmentation du nombre d'hommes recourant à ce régime. Le *Graphique 19* illustre cette tendance, tant dans l'ES que dans l'EC.

Le recours au TPa est également influencé par l'âge des salarié-es. Dans l'ES, 69% des femmes de plus de 60 ans travaillent à TPa, contre 45% des femmes de moins de 30 ans. Pour les hommes, le temps partiel reste moins répandu et moins lié à l'âge, à l'exception des plus de 60 ans, où la proportion d'hommes travaillant à temps partiel augmente significativement.

À secteur égal, l'ES emploie une proportion significativement plus importante de travailleurs à temps partiel, à l'exception des secteurs de la « formation et de l'éducation permanente » et de l'Horeca. Ainsi, le régime à temps partiel semble donc être une caractéristique spécifique de l'ES.

## L'ÉCONOMIE SOCIALE, UN NIVEAU D'INSTRUCTION PLUS ÉLEVÉ

L'ES, pour tous secteurs d'activité confondus, emploie davantage de personnes ayant un « niveau d'instruction » élevé (49% contre 35% dans l'EC privée). Ceci ne s'observe toutefois pas dans l'ES d'insertion (EI, CISP, ETA, IDESS, Réemploi et les OISP) : avec 18% du personnel de « niveau d'instruction » élevé. On observe également que les femmes salariées sont plus « instruites » que les hommes dans l'EC privée, bien que ceci ne se vérifie pas pour autant dans l'ES.

Par « niveau d'instruction **élevé** », on entend les personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Le « niveau d'instruction **moyen** » désigne les personnes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et le « niveau d'instruction **faible** » sont ceux qui détiennent, au mieux, un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (classification Statbel).

Cette observation s'inscrit dans un contexte plus large, où l'on note également une moindre présence d'ouvriers dans l'ES, principalement en raison des secteurs d'activité dans lesquels l'ES est fortement présente. Toutefois, à ce stade, le niveau de détail des données ne permet pas de vérifier si ce constat est une spécificité de l'ES et de ses principes, où uniquement liées à son développement sectoriel.

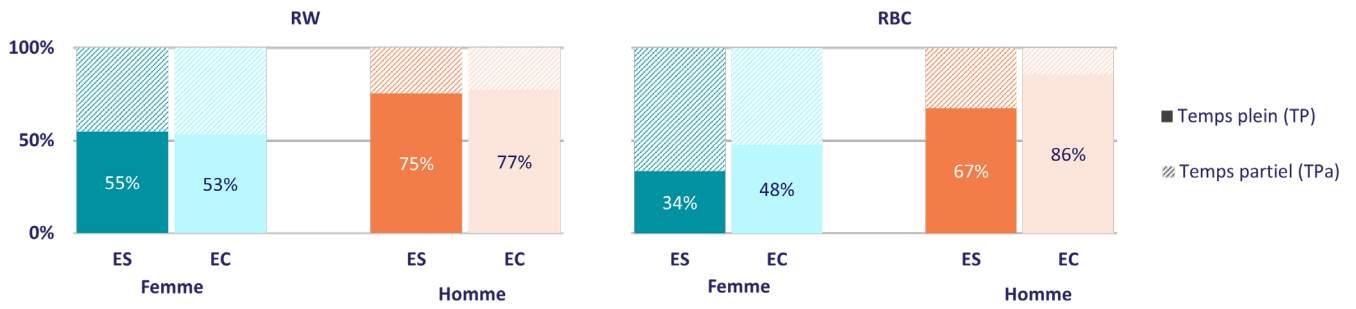
### EN RÉSUMÉ

Les personnes qui travaillent dans l'économie sociale (ES) :

- **Sont majoritairement des femmes (70%)**, ce qui s'explique par la prédominance de secteurs fortement féminisés dans l'ES, plutôt que par les principes spécifiques de l'ES ;
- **Ont un niveau d'instruction supérieur en moyenne** à celui du personnel de l'économie conventionnelle (EC) privée : 49% disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 35% dans l'EC privée en Région wallonne et Région de Bruxelles-Capitale ;
- **Sont en moyenne plus âgées**, principalement en lien avec leur niveau d'instruction plus élevé ;
- **Travaillent plus souvent à temps partiel** : 50% des emplois dans l'ES sont à temps partiel, contre 34% dans l'EC en moyenne sur les deux régions observées.

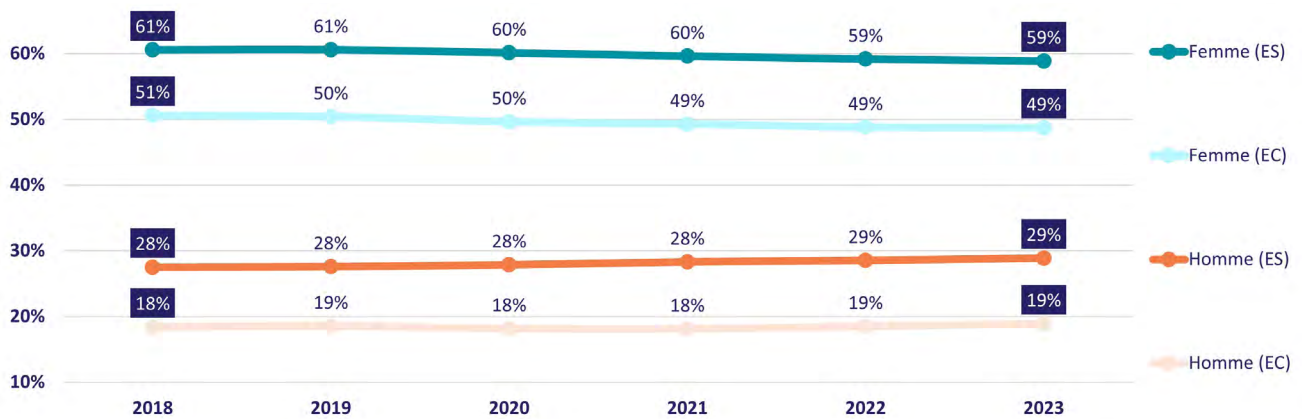
La proportion d'emplois par régime de travail en fonction du sexe, de la région et de l'approche économique (2023)

Graphique 18



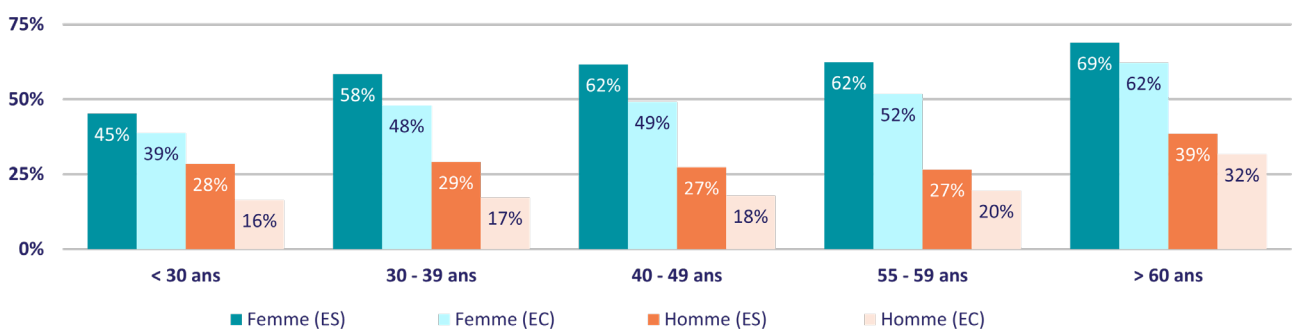
La proportion d'emplois à temps partiel par sexe et par approche économique par année (2018-2023)

Graphique 19



La proportion d'emplois à temps partiel par sexe, par tranche d'âge et par approche économique (2023)

Graphique 20



La proportion d'emplois par niveau d'instruction par sexe par approche économique (2021)

Tableau 6

Genre	Niveau d'instruction	ES en Santé et action sociale	ES d'insertion	ES (autres)	ES (Total)	EC Privée
Femme	Elevé	48%	19%	63%	49%	40%
	Moyen	36%	39%	25%	33%	37%
	Faible	15%	41%	12%	18%	23%
Homme	Elevé	52%	15%	61%	50%	32%
	Moyen	31%	35%	25%	29%	41%
	Faible	17%	49%	14%	21%	28%

### L'ÉCONOMIE SOCIALE, UNE ÉCONOMIE PLUS ÉGALITAIRE

#### QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

L'étude des salaires aborde des enjeux sociétaux fondamentaux : la rémunération juste du travail, le (sous-)financement de certains secteurs ou encore les (in)égalités entre hommes et femmes. Elle reflète également la manière dont notre société valorise financièrement certaines activités par rapport à d'autres. Or, cette valeur financière est souvent déconnectée de la valeur sociale du travail, soulevant de nombreuses questions sur la façon dont les salaires sont déterminés<sup>14</sup>.

Cette tension entre valeur monétaire et valeur sociale ne se limite pas aux salaires individuels ; elle s'observe également à l'échelle nationale. Au-delà d'un certain seuil, les indicateurs de richesse tels que le PIB par habitant moyen montrent une corrélation négative avec des indicateurs de bonheur et de bien-être, un phénomène connu sous le nom de paradoxe d'Easterlin (Easterlin, 1974).

Bien que la question salariale ne figure pas parmi les principes fondamentaux de l'économie sociale (ES), elle reste un enjeu central pour les entreprises d'économie sociale (EES). Dans certains cas, des limites de tension salariale sont imposées pour obtenir ou conserver des agréments spécifiques liés à l'ES. La tension salariale intra-entreprise correspond au rapport entre le salaire brut le plus élevé et le salaire brut le plus bas, calculés en équivalent temps plein, au sein d'une même organisation.

Les agréments « entreprise sociale et démocratique (ESD)<sup>15</sup>» en RBC et « entreprise d'insertion (EI)<sup>16</sup>» en RW imposent tout deux des plafonds concernant la tension salariale intra-organisationnelle. Par ailleurs, de nombreuses EES choisissent volontairement de limiter ces tensions salariales, et inscrivent ces règles dans leurs statuts (Wathelet, 2018). Ces pratiques sont également encouragées par des processus de décision démocratiques, qui renforcent la transparence et la réflexion collective sur la valeur qui est donnée au travail.

Ce dossier se concentre sur la situation des salaires dans l'ES en RW et en RBC. L'objectif est de mettre en lumière le niveau des salaires et les disparités existantes au sein de l'ES, en comparaison avec le reste de l'économie. Cependant, de nombreuses autres questions liées à cette thématique mériteraient une attention approfondie. D'autres rapports bien plus détaillés et documentés explorent notamment les inégalités salariales et la notion de « salaire juste ».

<sup>14</sup> De nombreux rapports démontrent même que dans de nombreux cas, la relation entre la valeur financière et la valeur sociale est inversement corrélée. Pour en savoir plus :

- Mazzucato, M. (2018) *The Value of Everything* ;
- New Economics Foundation (2009) *A bit Rich* ;
- OCDE (2021) *Inequalities in household wealth and financial insecurity of households*.

<sup>15</sup> L'« Arrêté du 20 décembre 2018 relatif à l'agrément des entreprises sociales » fixe ce seuil à 4, 5 ou 6 en fonction de la taille de l'entreprise.

<sup>16</sup> Le « Décret wallon du 16 juillet 1998 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées » fixe une tension salariale en équivalent temps plein des rémunérations salariales brutes (en ce compris les avantages légaux et extra-légaux) à 4 maximum.

## LA MÉTHODOLOGIE ET LES INDICATEURS

Le sujet des salaires peut être abordé de diverses manières en fonction des indicateurs disponibles et du niveau de détail des données. Pour faciliter les comparaisons entre différents types de régimes de travail, l'indicateur choisi dans cette analyse est celui du **salaires brut par « équivalent temps plein » (ETP)**<sup>17</sup>.

La notion de salaire<sup>18</sup> utilisée dans cette analyse comprend :

- la somme des salaires ordinaires bruts sur l'année ;
- les primes et indemnités contractuelles ;
- le simple pécule de sortie des employés.

Certaines composantes ne sont **pas** prises en compte dans cette analyse :

- les bonus et les « doubles » pécules de vacances ;
- les avantages extra-légaux : voiture de société, assurance groupe, chèque-repas... ;
- les cotisations patronales ;
- les autres sources de revenus des personnes et des ménages ;
- les rémunérations des indépendant·es.

Fréquemment dans ce chapitre, l'ES est comparée avec l'ensemble des emplois salariés (fonctionnaires et ES inclus). Ceci est explicité par l'appellation : « économie totale » (EcoTot). Ceci permet dès lors de comparer l'emploi ES par rapport à « la moyenne » générale en RW et RBC, l'ES elle-même incluse dans cette « moyenne ».

Certaines données présentées sont approximatives, comme les indices « Gini » et les moyennes par décile, en raison de la granularité limitée des données source utilisées. Dans certains cas, les données ne sont pas reprises dans les tableaux quand les échantillons ne sont pas représentatifs ou que les comparaisons sont trompeuses en raison des trop grandes différences d'activités rassemblées sous une même étiquette, comme pour les « commerces » ou les « autres activités de services » par exemple.

En raison de la précision limitée des données disponibles, il n'est pas possible de mesurer les tensions salariales intra-entreprises, telles que définies par certaines législations précitées. Les données disponibles ne permettent pas non plus de prendre en compte les disparités liées aux types de métiers, aux niveaux de formation ou aux degrés de responsabilité. Cette limite s'applique quel que soit le contexte régional ou l'approche économique (ES et EC). Par conséquent, il est difficile de réaliser des comparaisons exactes et circonstanciées entre les différents groupes de personnes salariées. Toutefois, il est possible d'analyser les écarts salariaux par secteur d'activité, ce qui permet de tenir compte partiellement de différences majeures de contexte professionnel.

<sup>17</sup> Certains biais sont inhérents à l'analyse des salaires à travers le prisme des ETP. Les emplois à temps partiels, nombreux dans l'ES et parmi les femmes, perçoivent en moyenne un salaire journalier moins élevé. Autrement dit, derrière les 10% des ETP les moins bien rémunérés se « cachent » davantage de personnes (surtout des femmes) que derrière les 10% des ETP les mieux rémunérés (surtout des hommes) en raison de ces disparités de régime de travail.

<sup>18</sup> Cette mesure des salaires comporte de nombreuses exceptions. Pour plus de détails, consultez-les sur le site de l'ONSS : <https://www.onss.be/stats/remunerations-et-periodes-remunerees#methodology>.

## L'ANALYSE PAR DÉCILE

L'analyse des salaires dans l'économie sociale (ES) révèle des disparités significatives entre l'ES et le reste de l'économie, mais aussi entre régions. Au vu des grandes différences régionales entre la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) et la Région wallonne (RW), les chiffres sont présentés par région.

L'utilisation d'une moyenne générale pour évaluer les salaires est inadéquate, car les valeurs extrêmes (en particulier les plus hauts salaires) influencent de manière disproportionnée la moyenne. Afin de rendre compte du niveau de salaire du personnel des entreprises d'économie sociale (EES) de manière plus réaliste, les moyennes utilisées sont dès lors calculées par décile. Les déciles sont des seuils (D1, D2, ...D9) qui divisent le volume total du travail réalisé sur une période (par catégorie) en 10 groupes égaux (G1, G2, ... G10) par ordre croissant des salaires (soit 9 « frontières » qui créent 10 groupes de taille équivalente en ETP, des plus bas aux plus hauts salaires, par échantillon sur une année donnée).

Par exemple, le décile 1 (D1) correspond au seuil en dessous duquel se situe 10% du volume de travail le moins rémunéré (et qui compose le groupe 1 - G1), tandis que le décile 5 (D5), la médiane, divise la « population » en deux parties égales : 50% du volume de travail gagne moins et 50% gagne plus. Le décile 9 (D9), quant à lui, marque le seuil pour les 10% du volume de travail le mieux rémunéré (G10). Pour simplifier, nous résumons les catégories de salaires à travers ce prisme des déciles :

- « **BAS SALAIRES** » : G1-G2 : représentent 20% du volume de travail (en ETP) le moins bien rémunéré,
- « **HAUT SALAIRES** » : G9-G10 : représentent 20% du volume de travail (en ETP) le mieux rémunéré,
- « **MOYENS SALAIRES** » : G3-G8 : représentent le travail restant (en ETP), soit 60% du volume de travail.

Sans prendre en compte les disparités liées à des facteurs tels que le secteur, l'âge, le sexe, le niveau de formation, la pénibilité du travail, ou d'autres facteurs influençant le salaire, qu'ils soient justifiés ou non, nous pouvons observer sur le *Graphique 21* que les EES rémunèrent légèrement mieux les bas et les moyens salaires par rapport à l'ensemble des salarié-es (EcoTot). Au contraire, les plus hauts salaires sont moins bien rémunérés. Quelles que soient les classes salariales, les salaires moyens sont systématiquement plus élevés en RBC qu'en RW.

En moyenne, en RW et en RBC,

- les « **BAS SALAIRES** » sont rémunérés 6% et 4% au-dessus de l'EcoTot ;
- pour les « **MOYENS SALAIRES** », les différences divergent entre les 2 régions : +5% en faveur des salarié-es de l'ES en RW et -1% en leur défaveur en RBC ;
- enfin, pour les « **HAUTS SALAIRES** », l'ES rémunère 24% et 16% en deçà des moyennes.

Ces tendances générales cachent néanmoins de grandes disproportions entre secteurs d'activité. Le *Tableau 7* synthétise ces résultats pour certains secteurs d'activité (quand l'échantillon le permet), afin d'atténuer certains biais liés aux spécificités des métiers et des formations.

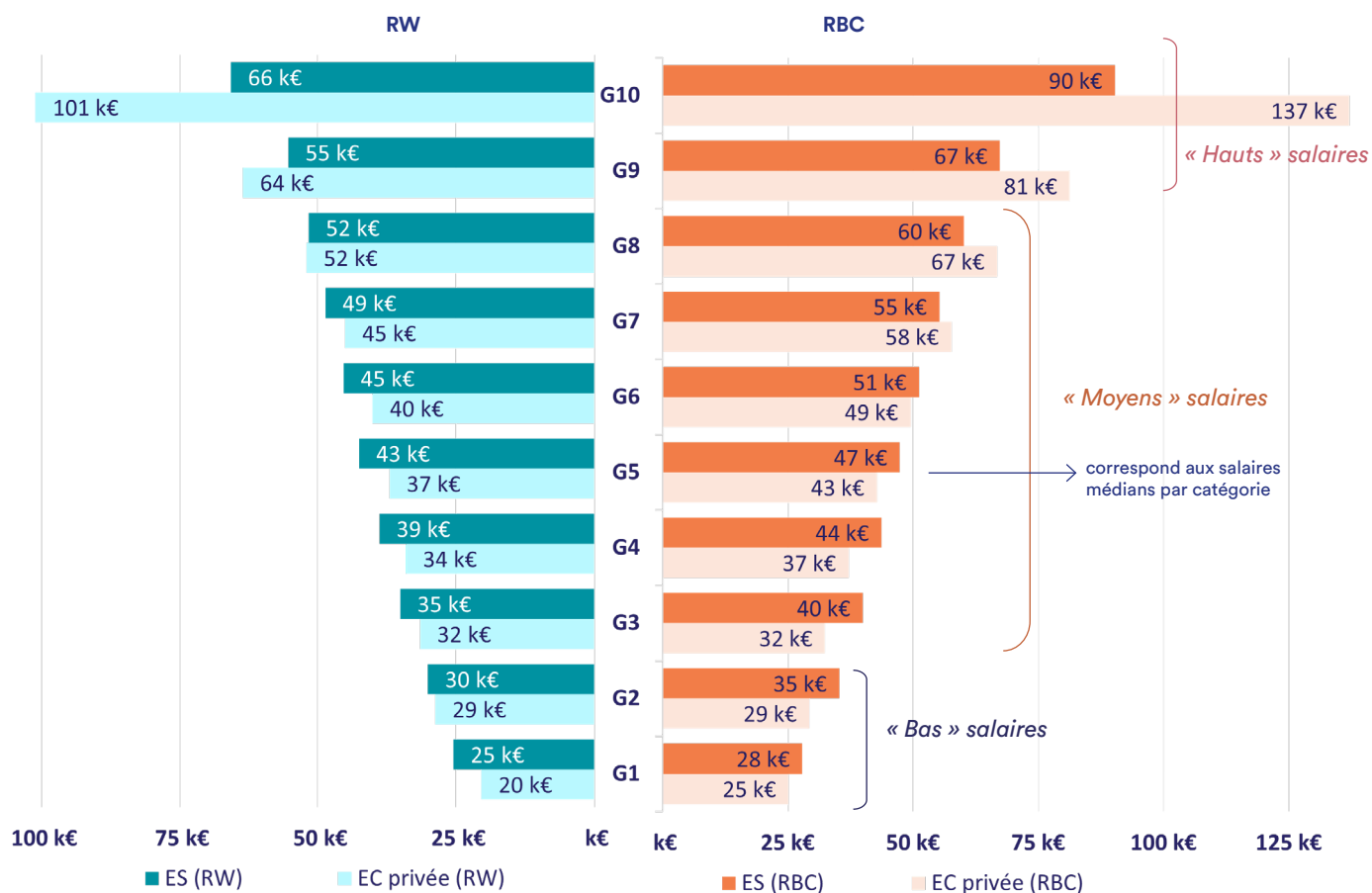
En conclusion, il apparaît que l'ES ne rémunère ni systématiquement mieux ni systématiquement moins bien. Les résultats varient selon les régions, les secteurs et les classes de salaires. Toutefois, une constante se dégage : l'ES comporte moins de « hauts salaires », en particulier en RW et ce, en dépit qu'en général, le niveau d'instruction est significativement plus élevé dans l'ES. La tension salariale intra-sectorielle est plus petite dans l'ES par rapport à l'ensemble des salarié-es, quel que soit les secteurs d'activités. Ces résultats suggèrent des tendances intéressantes, mais nécessitent des analyses plus approfondies en tenant compte d'autres variables, telles que le type de métier, la pénibilité du travail et le niveau de responsabilité.

“  
**La tension salariale  
intra-sectorielle  
est plus petite dans  
l'ES par rapport  
à l'ensemble des  
salarié-es, quel que soit  
les secteurs d'activités.**



Les salaires bruts moyens annuels (pour un ETP) par « classe salariale » (G1,...G10) par région et par approche économique (2023)

Graphique 21



Les salaires bruts moyens annuels (pour un ETP) par « classe salariale » (groupées) par région, par approche économique et par secteur d'activité (2023)

Tableau 7

Région wallonne (RW)	Catégories de salaires	Bas salaires (G1-G2)			Moyens salaires (G3-G8)			Hauts salaires (G9-G10)		
	Secteur d'activité <sup>19</sup>	ES	EcoTot	Δ	ES	EcoTot	Δ	ES	EcoTot	Δ
Région wallonne (RW)	Santé et action sociale	30.754 €	30.192 €	2%	45.481 €	46.112 €	-1%	59.654 €	73.439 €	-19%
	Culture et loisirs	26.254 €	23.768 €	10%	40.313 €	36.978 €	9%	59.898 €	85.362 €	-30%
	Activités spécialisées et scientifiques	31.939 €	27.462 €	16%	47.667 €	45.120 €	6%	72.564 €	89.755 €	-19%
	Information et communication	32.560 €	31.045 €	5%	48.183 €	48.543 €	-1%	68.501 €	90.536 €	-24%
	Finance et assurance	35.591 €	32.647 €	9%	51.028 €	53.995 €	-5%	70.193 €	121.160 €	-42%
	Construction	24.478 €	22.386 €	9%	34.861 €	35.633 €	-2%	49.465 €	56.647 €	-13%
	<b>Total</b>	<b>27.787 €</b>	<b>26.279 €</b>	<b>6%</b>	<b>43.711 €</b>	<b>41.582 €</b>	<b>5%</b>	<b>60.590 €</b>	<b>79.875 €</b>	<b>-24%</b>
Région de Bruxelles-Capitale (RBC)	Catégories de salaires	Bas salaires (G1-G2)			Moyens salaires (G3-G8)			Hauts salaires (G9-G10)		
	Secteur d'activité	ES	EcoTot	Δ	ES	EcoTot	Δ	ES	EcoTot	Δ
Région de Bruxelles-Capitale (RBC)	Santé et action sociale	30.603 €	31.791 €	-4%	48.047 €	49.955 €	-4%	67.258 €	88.224 €	-24%
	Culture et loisirs	29.001 €	25.429 €	14%	43.892 €	41.635 €	5%	100.678 €	115.709 €	-13%
	Activités spécialisées et scientifiques	35.142 €	32.583 €	8%	57.228 €	57.197 €	0%	101.056 €	135.886 €	-26%
	Information et communication	43.409 €	36.335 €	19%	66.025 €	61.015 €	8%	83.915 €	113.757 €	-26%
	Finance et assurance	Données insuffisantes								
<b>Total</b>	<b>31.547 €</b>	<b>30.368 €</b>	<b>4%</b>	<b>49.584 €</b>	<b>50.041 €</b>	<b>-1%</b>	<b>79.177 €</b>	<b>94.121 €</b>	<b>-16%</b>	

<sup>19</sup> Tous les secteurs d'activité ne sont pas repris. En effet, les comparaisons statistiquement robustes nécessitent des échantillons suffisamment larges. Les analyses par décile nécessitent un niveau de granularité et de grands échantillons pour être représentatives. Enfin, dans certains cas, la comparaison ES et EC peut être trompeuse en raison des grandes différences d'activités qui se « cachent » derrière les intitulés.

## L'INDICE « GINI »

De nombreuses approches et indicateurs permettent d'évaluer le niveau d'(in)égalité des revenus ou des salaires au sein d'une population. Parmi celles-ci, l'indice (ou le coefficient) Gini est particulièrement utilisé car il résume le niveau d'(in)égalité en un seul nombre (Gini, 1921).

### POUR CEUX QUI AIMENT COMPRENDRE

Basé sur des données fictives, le *Graphique 22* permet d'expliquer et d'illustrer le concept de l'indice Gini calculé à travers la courbe de Lorenz. Cette courbe montre, pour chaque pourcentage de travail effectué, la part correspondante du salaire total reçu. Ainsi,

- (1) On peut observer ici que les 10% des heures de travail les moins bien rémunérées ont été compensées par 5% de la masse salariale totale.
- (2) A l'opposé, les 10% des heures de travail les mieux rémunérées ont été compensées par 25% de la masse salariale.
- (3) La ligne noire transversale représente la situation de l'égalité absolue des salaires (Gini = 0).
- (4) La zone A représente la zone des **inégalités** : plus elle est grande, plus les inégalités au sein de cette population sont grandes.
- (5) La zone B représente la zone des **égalités** : plus elle est grande, plus les inégalités au sein de cette population sont faibles.
- (6) L'indice Gini correspond au ratio de ces surfaces  $A/(A+B)$ , soit dans le présent exemple :  $0,15/0,5 = 0,30$ .

L'indice Gini varie entre 0 et 1 et il n'est pas linéaire mais quadratique : à mesure que l'indice augmente, chaque unité supplémentaire reflète une augmentation disproportionnée des écarts d'inégalité.

Le *Graphique 23* trace les courbes de Lorenz par approche économique et par région. Sans tenir compte à ce stade des disparités liées aux métiers, tranches d'âges ou au sexe, l'indice Gini des salarié-es de l'économie sociale (ES) est de 0,15 en Région wallonne (RW) et de 0,18 en Région de Bruxelles-Capitale (RBC). Ces valeurs sont nettement inférieures à celles obtenues dans le reste de l'économie, en particulier par rapport à l'économie conventionnelle privée (EC privée) pour lesquels les indices Gini sont de 0,25 et 0,30 en RW et en RBC respectivement.

Toutefois, cette comparaison comporte un biais car l'ES regroupe des secteurs avec une plus grande uniformité des métiers (et donc des salaires) en raison du poids important de certains secteurs. Pour approfondir l'analyse, le *Tableau 8* présente les indices Gini par secteur d'activité<sup>20</sup>, permettant une meilleure comparaison des niveaux d'(in)égalité à secteur d'activité équivalent. On observe ainsi que, dans tous les secteurs analysés, les salaires dans l'ES sont plus égalitaires que dans l'EC privée. Cette plus grande égalité salariale, déjà observée à travers l'analyse par décile, est donc une spécificité de l'ES et n'est pas uniquement due à son développement dans certains secteurs. Ce constat rejoint celui déjà observé dans le secteur associatif français (Bouyac, 2024).

Au contraire des inégalités de salaire et de revenu<sup>21</sup>, les inégalités de patrimoine représentent les inégalités cumulées sur plusieurs années, voire générations. En Belgique, en 2023, les 10% des personnes les plus riches détiennent 55% du patrimoine et 50% des personnes les moins riches détiennent un peu plus de 8% du patrimoine. Ceci se traduit dans un indice Gini du patrimoine de 0,68 (Banque Nationale de Belgique, 2024). Ainsi, l'analyse des inégalités des patrimoines (déclarés) révèle des écarts de richesse beaucoup plus importants entre les ménages belges.

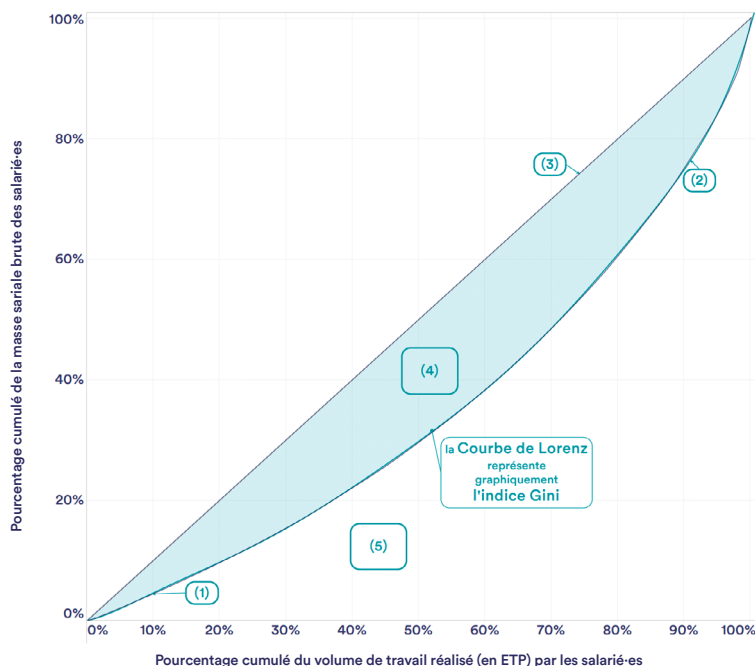
Que l'on considère les salaires, les revenus ou le patrimoine, la Belgique demeure malgré tout l'un des pays les plus égalitaires. Toutefois, les inégalités ne cessent de croître depuis la crise financière de 2008 (Capéau, Decoster, De Rock, & Vanderkelen, 2024).

<sup>20</sup> Il n'a pas été possible de calculer un indice Gini statistiquement robuste pour chaque secteur d'activité en raison de la taille d'échantillon trop petite ou du trop faible niveau de granularité des données disponibles.

<sup>21</sup> L'IWEPS mesure les indices Gini basés sur les revenus nets disponibles des ménages. En 2023, l'indice Gini des revenus disponibles est de 0,25 en RW et 0,32 en RBC. Les données sont disponibles sur [www.iweeps.be/indicateur-statistique/coefficient-de-gini](http://www.iweeps.be/indicateur-statistique/coefficient-de-gini)

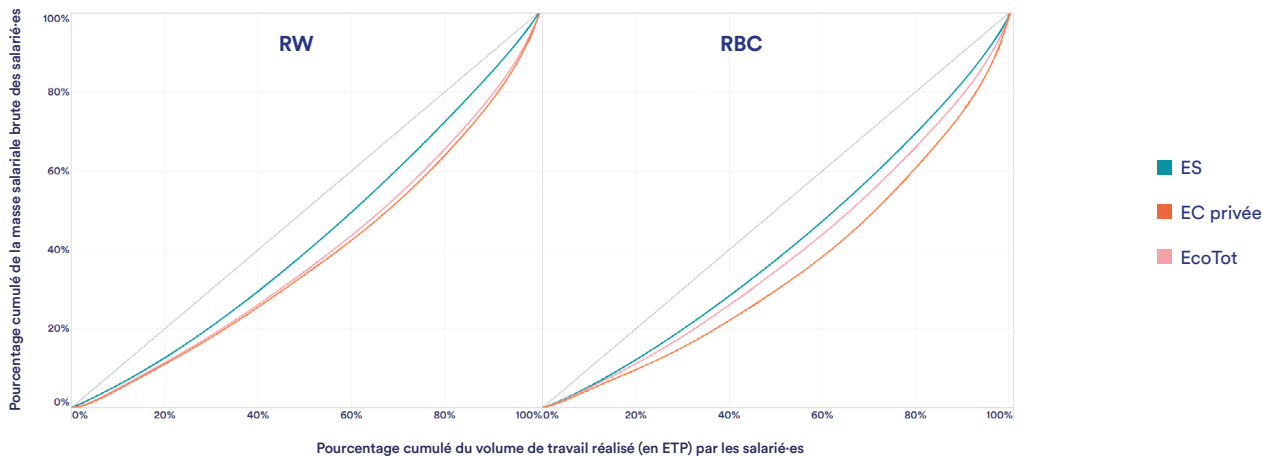
**La courbe de Lorenz et l'indice Gini : La répartition du volume salarial (%) par rapport au volume de travail (%) pour une population donnée**

Graphique 22



**La répartition de la masse salariale (%) par rapport au temps de travail (%) des salarié-es par approche économique par région (2023)**

Graphique 23



**Les indices Gini des salaires bruts des salarié-es par secteur d'activités par approche économique et par région (2023)**

Tableau 8

Indice Gini	RW			RBC		
	ES	EC Privée	EcoTot	ES	EC Privée	EcoTot
Santé et action sociale	0,13	0,20	0,18	0,15	0,22	0,21
Culture et loisirs	0,16	0,37	0,27	0,27	0,39	0,34
Services administratifs et de soutien	0,15	0,16	0,19	0,16	0,20	0,21
Activités spécialisées et scientifiques	0,17	0,25	0,25	0,21	0,32	0,31
Information et communication	0,15	0,23	0,23	0,13	0,28	0,24
Horeca	0,11	0,11	0,12	0,14	0,14	0,15
Finance et assurance	0,13	0,28	0,28	0,13	0,22	0,22
Immobilier	0,14	0,25	0,25	0,12	0,27	0,26
Industrie manufacturière	0,19	0,25	0,25			
<b>Total</b>	<b>0,15</b>	<b>0,25</b>	<b>0,23</b>	<b>0,18</b>	<b>0,30</b>	<b>0,23</b>

## LE PLAFOND DE VERRE

L'économie belge francophone n'échappe pas aux inégalités de genre<sup>22</sup>. Les différences régionales sont marquées et les écarts entre l'économie sociale (ES) et l'économie conventionnelle (EC) privée et publique sont significatifs. Le *Graphique 24* présente l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes à temps de travail équivalent, par région et par approche économique. Cette analyse met en évidence que les inégalités salariales entre hommes et femmes sont particulièrement prononcées en Région de Bruxelles-Capitale (RBC) et dans l'EC privée, bien que cet écart diminue avec les années. Au contraire, l'EC publique et l'ES wallonne s'approche d'une égalité (salariale tout du moins) entre hommes-femmes, tout métier et niveau d'instruction confondu.

Ces inégalités entre hommes et femmes se manifestent dans la majorité des secteurs d'activité dans des proportions variables. Dans le secteur de la « finance et assurance », des « activités spécialisées et scientifiques » et dans la « culture et loisirs », les écarts sont particulièrement importants, tant dans l'ES que dans l'EC.

Les statistiques démontrent également un plafond de verre pour les femmes pour accéder aux postes à responsabilité. Ce plafond de verre s'observe dans l'ES et dans l'EC, dans tous les secteurs d'activité. Le *Tableau 9* permet de montrer que, plus les salaires sont hauts, plus la proportion de femmes au sein du personnel diminue :

### EN RÉGION WALLONNE,

- **Dans l'ES** : 69% du temps de travail est effectué par des femmes (pour 73% des postes) mais elles n'exercent que 49% du travail rémunéré à plus de 300€ brut par jour.
- **Dans l'EC** : même constat, les femmes réalisent 40% du travail (44% des postes), mais que 30% du travail rémunéré à plus de 300€ brut par jour.

### EN RÉGION BRUXELLES-CAPITALE,

- **Dans l'ES** : les femmes exercent 62% du travail salarié (pour 65% des postes) et que 42% du travail rémunéré à plus de 300€ brut par jour.
- **Dans l'EC** : elles prestent 53% des heures mais que 36% des heures les mieux rémunérées.

Une autre illustration de ce plafond de verre s'observe dans le *Graphique 25* qui présente la proportion des femmes parmi les personnes déléguées à la gestion journalière au regard de la proportion de femmes dans l'ensemble du personnel<sup>23</sup>. Ainsi, en 2023, les femmes représentent 70% du personnel et 44% des personnes déléguées à la gestion journalière dans l'ES. Dans l'EC privée, les femmes représentent 42% du personnel et 28% des personnes déléguées à la gestion journalière. Dans l'ES, on observe une progression régulière des femmes occupant des postes à responsabilité, laissant entrevoir un mouvement vers une plus grande parité, même si des efforts importants restent nécessaires pour atteindre cet objectif.

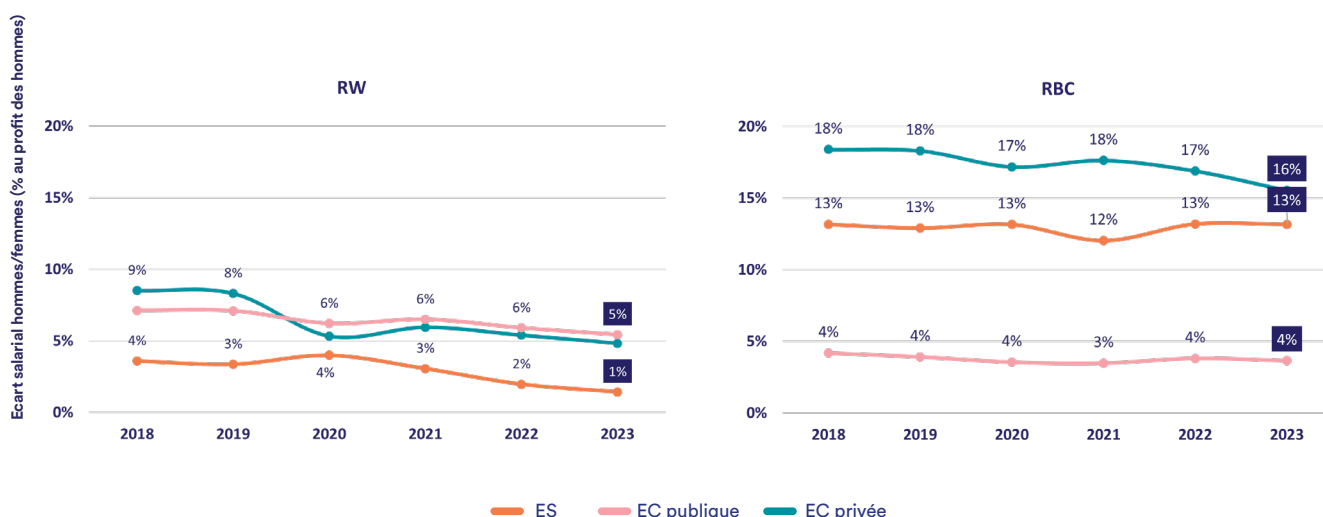
Les données présentées ici n'intègrent pas deux éléments déterminants qui influencent le niveau de salaires : l'âge et le niveau d'instruction. Ainsi, ces différences de salaires moyen s'expliquent partiellement par une plus grande proportion d'hommes parmi le personnel plus âgé. En moyenne, les salaires bruts des salarié-es de 50 à 59 ans et des plus de 60 ans sont respectivement 11% et 18% supérieurs à la moyenne (ES et EC confondus). *A contrario*, les femmes ont des niveaux d'instruction plus élevés que les hommes (voir p.28).

<sup>22</sup> Les données utilisées ici ne sont pas basées sur le « genre » mais sur le « sexe » des individus car elles sont issues du registre national.

<sup>23</sup> La méthodologie utilisée pour obtenir l'information relative genre des personnes déléguées à la gestion journalière est documentée dans le focus thématique sur le « Genre dans les Conseil d'administration » publié dans l' « État des Lieux de l'Économie Sociale 2021 » disponible sur le site internet de l'Observatoire.

L'évolution des écarts salariaux entre les hommes et les femmes par approche économique et par région (2018-2023)

Graphique 24



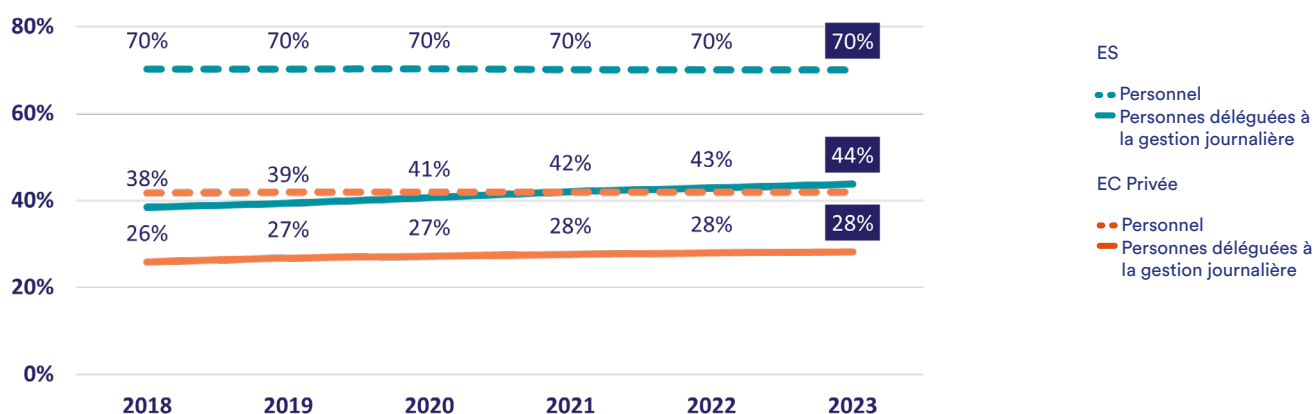
La proportion de femmes (en ETP) par tranche salariale par approche économique et par région (2018 et 2023)

Tableau 9

Salaires bruts par jour de travail	Région wallonne (RW)				Région de Bruxelles-Capitale (RBC)			
	2018		2023		2018		2023	
	ES	EC	ES	EC	ES	EC	ES	EC
<100 €/j	65%	52%	50%	48%	56%	53%	44%	47%
100-149 €/j	73%	36%	70%	43%	67%	51%	67%	51%
150-199 €/j	71%	41%	72%	36%	64%	58%	67%	55%
200-249 €/j	65%	35%	71%	43%	54%	46%	63%	60%
250-299 €/j	52%	29%	66%	38%	42%	36%	55%	49%
<b>Sous-Total</b>	<b>70%</b>	<b>40%</b>	<b>69%</b>	<b>41%</b>	<b>62%</b>	<b>52%</b>	<b>64%</b>	<b>54%</b>
300-399 €/j	37%	26%	54%	32%	40%	29%	43%	38%
400-499 €/j	35%	21%	35%	29%	36%	28%	42%	32%
>= 500 €/j	27%	19%	34%	24%	26%	22%	35%	28%
<b>Sous-Total</b>	<b>35%</b>	<b>24%</b>	<b>49%</b>	<b>30%</b>	<b>37%</b>	<b>28%</b>	<b>42%</b>	<b>36%</b>
<b>Total</b>	<b>69%</b>	<b>40%</b>	<b>69%</b>	<b>40%</b>	<b>61%</b>	<b>51%</b>	<b>62%</b>	<b>53%</b>

La proportion de femmes parmi les personnes déléguées à la gestion journalière par année et par approche économique au regard de la proportion de femmes dans le personnel salarié (2018-2023)

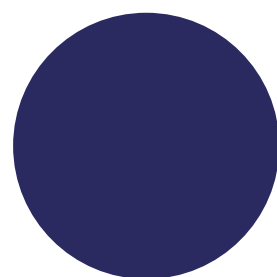
Graphique 25





# 04

MÉTHODOLOGIE  
ET INFORMATIONS  
COMPLÉMENTAIRES



# MÉTHODOLOGIE

## PÉRIMÈTRE

Le périmètre statistique de l'économie sociale (ES) utilisé par l'Observatoire dans ses publications regroupe l'ensemble des entreprises dont le siège principal est établi en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale (RBC) et qui ont adopté la forme juridique d'association (asbl et aisbl), de société coopérative agréée et/ou entreprise sociale, de fondation ou de mutuelle. Ces différentes formes juridiques intègrent des dispositions qui traduisent les principes de l'ES. Ce périmètre a été coconstruit avec le Comité Scientifique de l'Observatoire. Il correspond au consensus européen définissant le périmètre de l'ES, ce qui permet des analyses croisées avec des données rapportées par d'autres pays ou régions de l'Union européenne (Carini, Galera, Tallarini, Chaves Avila, & al., 2024).

À la suite de l'adoption du nouveau Code des Sociétés et des Associations (CSA) en 2019 par le gouvernement fédéral, la forme juridique de **société « à finalité sociale »** disparaît pour devenir une coopérative (SC) agréée « entreprise sociale ». La phase de transition des formes juridiques se termine le 31 décembre 2023. Les entreprises qui avaient une forme juridique « à finalité sociale » avant l'entrée en vigueur du CSA et qui n'ont pas encore fait les démarches pour prendre l'agrément « entreprise sociale » sont présumées agréées « entreprises sociales » par l'administration.

Enfin, les « **entreprises sociales et démocratiques** », quelle que soit leur forme juridique, sont incluses dans le périmètre. En 2023, elles n'étaient que 2 à ne pas avoir une forme juridique qui les liait déjà explicitement à l'ES. Elles sont incluses dans la famille des coopératives.

## HYPOTHÈSES

Les statistiques reprises dans cet « État des Lieux » (EDL) ne contiennent que des entreprises pour lesquelles nous pouvons garantir une activité économique continue et formelle. En ce qui concerne les coopératives agréées et les coopératives « entreprise sociale », leur activité économique est assurée par l'agrément. Pour les autres formes juridiques reprises dans le périmètre (associations, fondations et mutuelles), seules les entreprises qui emploient au moins un ou une salariée sont prises en compte. Pour l'EC, seules les entreprises employeuses sont prises en compte afin de pouvoir comparer les périmètres.

Toutes les données présentées font état de la situation au 31 décembre de l'année concernée. Les entreprises publiques autonomes sont exclues du périmètre de l'ES, nonobstant leur forme juridique. Cette exclusion se base sur la liste des entreprises publiques disponible sur le site de l'ONSS et mise à jour annuellement. Toutes les IDESS et tous les CISP liés directement à un CPAS ne sont pas comptabilisés pour des raisons méthodologiques, et non pour des raisons légales, car le Décret Wallon reconnaît ces dispositifs comme faisant partie du périmètre, même en dehors des formes légales retenues. Similairement, les IPES en RBC ne sont pas incluses.

Les entreprises sont liées à une région selon leur **siège principal**. Parfois, les données sont régionalisées sur bases des **sièges d'établissement** des entreprises afin de donner une image plus fidèle à la réalité. Néanmoins, ces données par établissement ne sont pas encore disponibles pour 2023.

La notion d'emploi dans ce cahier fait référence aux postes de travail (sauf indications contraires). Ceux-ci comprennent la somme des personnes sous contrat de travail au sein de l'organisation. Ceci n'inclut ni les stagiaires (de CISP), ni les dirigeant-es indépendant-es, ni les bénévoles et ni personnes engagées sous le régime de l'art. 60, §7. Ce concept n'est pas à confondre avec la notion d'équivalent temps plein (ETP) qui est calculé par l'ONSS pour déterminer les cotisations sociales et patronales dues.



## CONCLUSION

Depuis sa création en 2010, l'Observatoire de l'Économie Sociale recense une augmentation continue de la création d'emploi dans l'économie sociale, démontrant la vitalité et la robustesse de l'écosystème, tant en Région wallonne qu'en Région de Bruxelles-Capitale. Il n'est dès lors guère surprenant de constater qu'à iso-secteur, les entreprises d'économie sociale se distinguent par une longévité plus importante, des taux de faillite plus faibles et une taille moyenne plus grande que dans l'économie conventionnelle.

Les entreprises d'économie sociale constituent un pan significatif du tissu économique wallon et bruxellois. Entre 2018 et 2022, elles ont contribué à 21% de la création nette d'emplois. En 2023, elles employaient 10,6% de la population active en Wallonie-Bruxelles (14% du personnel salarié), plaçant ainsi la Belgique comme une référence en Europe, où la moyenne est de 6,3%. La Région wallonne a d'ailleurs été pionnière en la matière, devenant la première région européenne à adopter un décret définissant et reconnaissant l'économie sociale en 2008. Cette définition et le périmètre qu'elle établit servent aujourd'hui de référence pour les travaux européens et internationaux sur le sujet.

Par ailleurs, ce travail met en lumière les écarts salariaux plus réduits dans l'économie sociale. Non seulement, les « bas » salaires sont supérieurs dans l'économie sociale, mais on observe également moins de très « hauts » salaires, ce qui explique qu'entre le plus bas et le plus haut salaire d'une entreprise d'économie sociale, l'écart est en moyenne plus faible que dans une structure conventionnelle. Une observation qui concorde avec le principe de tension salariale limitée, souvent prôné dans l'économie sociale.

Enfin, l'économie sociale est présente partout, indépendamment des disparités économiques entre les communes. Si, au sein d'une commune, il existe une corrélation entre le taux d'emploi global, le niveau de revenus moyens et le nombre de salariés d'économie conventionnelle qui y résident, cette observation n'est pas valable pour l'économie sociale. En effet, l'employabilité dans l'ES n'est pas influencée par le taux d'emploi des communes. Qui plus est, l'ES emploie significativement plus de personnes issues de communes avec de plus faibles revenus moyens, ce qui souligne l'utilité et la plus-value des entreprises agrées en insertion.

Chaque jour, les **ACTEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE** démontrent qu'une autre économie est possible. Une économie ancrée localement, dont la finalité n'est pas l'accumulation de profit, mais bien la contribution à un effort collectif, dans l'intérêt général. De nombreux observateurs extérieurs — diplomatiques, politiques, académiques — appellent à un changement de paradigme économique en réponse aux dérives socio-économiques et environnementales actuelles. La voie de l'économie sociale offre un espace de décision démocratique, qui permet aux citoyens et citoyennes de se réapproprier l'outil économique, et de le recentrer comme nouveau projet de société, au service du plus grand nombre.

**Les Acteurs de l'Économie Sociale démontrent qu'une autre économie est possible. Une économie ancrée localement, dont la finalité n'est pas l'accumulation de profit, mais bien la contribution à un effort collectif, dans l'intérêt général.**



# SOURCE DE DONNÉES

---

- **Banque Carrefour des Entreprises (BCE)** : données relatives aux entreprises et aux établissements, à leur ancienneté, leurs secteurs d'activité et leurs localisations ;
- **La Banque Carrefour de la Sécurité Sociale** : données relatives au niveau d'instruction des salariés ;
- **ONSS** : statistiques relatives à l'emploi en économie sociale, statistiques générales relatives à l'emploi pour l'ensemble de l'économie ainsi que la liste des entreprises publiques selon la définition de l'ONSS ;
- **La Direction de l'Économie Sociale** : les listes des entreprises disposant d'agrément spécifiques liés à l'économie sociale reçues en 2023 ;
- **Bruxelles Économie Emploi** : la liste des entreprises disposant d'agrément spécifiques liés à l'entrepreneuriat social en 2023 ;
- **IWEPS** : données relatives aux indices Gini (revenu) par région en Belgique et les données relatives à la population en âge de travailler, les revenus moyens et taux d'emploi par commune ;

# BIBLIOGRAPHIE

---

- Assemblée Générale des Nations Unies. (2023). Résolution du 18 avril 2023 relative à la promotion de l'économie sociale et solidaire au service du développement durable. 77e session. Récupéré sur <https://unsse.org>.
- Assemblée Générale des Nations Unies. (2024). liminer la pauvreté en regardant au-delà de la croissance. Conseil des droits de l'homme, 56e session. Récupéré sur <https://documents.un.org>
- Banque Nationale de Belgique. (2024). Répartition du patrimoine des ménages : nouvelles statistiques de la BNB et de la BCE. Communiqué de presse du 8 janvier 2024.
- Bouyac, F. (2024). Baromètre Tenzing des salaires 2023 dans le secteur associatif. Tenzing Conseil.
- Capéau, B., Decoster, A., De Rock, B., & Vanderkelen, J. (2024). Did Belgium withstand the storm of rising inequalities ? Income inequality in Belgium, 1985 - 2020. *Fiscal Studies*, 45(3), 285-308.
- Carini, C., Galera, G., Tallarini, G., Chaves Avila, R., & al. (2024). Benchmarking the socio-economic performance of the EU social economy – Improving the socio-economic knowledge of the proximity and social economy ecosystem – Executive summary. Publications Office of the European Union.
- De Schutter, O. (2024). Éliminer la pauvreté en regardant au-delà de la croissance. Conseil des droits de l'homme - Cinquante-sixième session: Assemblée Générale des Nations Unies.
- Defourny, J., & Nyssens, M. (2013). L'approche EMES de l'entreprise sociale dans une perspective comparative. Working Papers Series(no. 13/02).
- Defourny, J., & Nyssens, M. (2017). Économie sociale et solidaire : Socioéconomie du 3e secteur. Louvain-la-Neuve: De Boeck.
- Desmoutier, D. (2001). L'économie sociale et solidaire : s'associer pour entreprendre autrement. Syros.
- Easterlin, R. (1974). Does Economic Growth Improve the Human Lot? Dans P. A. David, & M. W. Reder, Nations and Households in Economic Growth : Essays in Honor of Moses Abramovitz. New-York: Academic Press.
- Ferrerras, I., & Richmond Mouillot, M. (2023). Hé Patron ! Pour une révolution dans l'entreprise. Seuil.
- Gini, C. (1921). Measurement of Inequality of Incomes. *The Economic Journal*, Volume 31(Issue 121).
- Hickel, J. (2020). *Less is More: How Degrowth Will Save the World*. London: William Heinemann.
- Hopkins, R. (2008). *The Transition Handbook: From Oil Dependency to Local Resilience*. Green Books.
- International Labour Organization. (2023). *Measuring the social and solidarity economy : roadmap towards Guidelines concerning statistics of the SSE*. Geneva: 21st International Conference of Labour Statisticians.
- Jackson, T. (2021). *Post-Growth: Life After Capitalism*. Polity Press.
- Karré, P. M. (2021). Social enterprise in Belgium, Germany and the Netherlands. In *Social enterprise in Western Europe: Theory, models and practice*. Dans J. Defourny, & M. Nyssens, *Social Enterprise in Western Europe : Theory, Models and Practice* (pp. 288-300). Routledge.
- Lins, B. B. (2023). Social Reproduction is not a Fairy Tale : A conversation between Axel Honneth, Silvia Federici and Nancy Fraser. *Critical Horizons*, 24(1), 15-31.
- Max-Neef, M. (1991). *Human Scale Development: Conception, Application and Further Reflections*. New-York: Apex Press.
- Organisation internationale du travail (OIT). (2022). *Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire*. Conférence internationale du Travail – 110<sup>e</sup> session.
- Ostrom, E. (1990). *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. UK: Cambridge University Press.
- Raworth, K. (2017). *Doughnut Economics: Seven Ways to Think Like a 21st-Century Economist*. Vermont: White River Junction.
- Schumacher, E. (1973). *Small is Beautiful: A Study of Economics as if People Mattered*. London: Blond & Briggs.
- Smets, E. (2024). *Repensons l'économie ! Recettes belges pour appliquer la théorie du Donut*. Racine.
- Strathern, M. (1997, Juillet). *Improving Ratings : Audit in the British University System*. *European Review*, 5(3), 305-321.
- Wathelet, V. (2018). *Le salaire en tension : limiter pour mieux partager ?* Récupéré sur [www.econospheres.be](http://www.econospheres.be).

## RÉFÉRENCES LÉGALES

---

- Décret de la Région wallonne du 16 juillet 1998 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées, M.B., 11 août 1998.
- Décret de la Région wallonne du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale, M.B., 31 décembre 2008.
- Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, M.B., 18 septembre 2018.
- Arrêté de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 décembre 2018 relatif à l'agrément des entreprises sociales, M.B., 9 janvier 2019.

## RECUEIL DE PUBLICATIONS CONCERNANT L'ÉCONOMIE SOCIALE

---

### ***Assemblée générale des Nations Unies : Éliminer la pauvreté en regardant au-delà de la croissance***

*Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'Homme et de l'extrême pauvreté, Olivier De Schutter (De Schutter, 2024)*

Ce rapport décrit la nécessité d'opérer une « transition d'une économie orientée par la recherche de profits vers une économie orientée par les droits humains. [...] Parce qu'ils contrôlent les actifs, les acteurs économiques puissants, qui tirent profit du *statu quo*, peuvent s'opposer à toute réforme importante qui pourrait menacer leur position ». Afin de sortir du cercle vicieux (surproduction-surconsommation-surtravail), le Rapporteur documente cinq priorités qui font rupture avec ce *statu quo* actuel.

Sa première recommandation consiste à **stimuler l'économie sociale et solidaire** (ESS) qui est défini comme la somme des entreprises qui reposent sur une « primauté de l'humain et de la finalité sociale sur le capital en ce qui concerne la répartition et l'utilisation des excédents et/ou des bénéfices, ainsi que des actifs. Ces entreprises produisent des biens et fournissent des services afin de remplir leur mission sociale, telle qu'elle est définie par leurs membres. Leur objectif n'est donc pas de rémunérer les investisseurs, mais de répondre aux besoins de la communauté. Elles développent un « capital patient », qui décourage les gains à court terme et ne permet pas l'accumulation de richesses ni la spéculation financière. Le mode de prise de décision démocratique fait que les décisions stratégiques de l'entreprise ne [servent] pas à maximiser le profit, mais à promouvoir les intérêts de ses membres et/ou l'intérêt général ».

### ***Eva Smets : Repensons l'économie !***

*Recettes belges pour appliquer la théorie du Donut (Smets, 2024)*

Pour avoir un regard plus local sur l'économie sociale et coopérative, Eva Smets – directrice exécutive d'Oxfam Belgique – publie en 2024 un essai dans lequel elle bouscule l'idée du « There is no alternative » (TISA) en faisant référence à notre modèle de société à la dérive sociale et environnementale. Au contraire, à travers sa vision « There are many alternatives, ready and available » (TAMARA), elle présente des exemples concrets d'entreprises qui innovent et qui créent quotidiennement de nouveaux rapports entre l'économie et les écosystèmes sociaux et environnementaux.

### ***Isabelle Ferreras : Hé Patron !***

*Pour une révolution dans l'entreprise (Ferreras & Richmond Mouillot, 2023)*

Isabelle Ferreras est une sociologue belge (UCLouvain, Harvard), spécialiste internationale des questions de démocratie en entreprise. Elle et toute l'équipe « Endicott » ont publié en 2023 une « bande dessinée » (de 411 pages !) afin de rendre plus accessible la question de la démocratie en entreprise. La BD retrace le développement d'une entreprise fictive dans son développement, de *start-up* à multinationale, sous la forme d'un dialogue interdisciplinaire entre experts. La BD s'adresse en particulier à toute personne ou collectif qui questionne leur gouvernance au sein de l'entreprise et souhaite s'outiller intellectuellement.

# GLOSSAIRE

CONCEPT	EXPLICATION
<b>APPROCHE ÉCONOMIQUE</b>	est utilisé pour distinguer, d'une part, l'économie sociale (ES), et, d'autre part, l'économie conventionnelle (EC) qui correspond au reste de l'économie (hors ES). Dans certains cas, l'ES est comparée spécifiquement à l'EC privée, excluant dès lors les entreprises et l'emploi du secteur public. Parfois, pour des raisons de disponibilité des données, l'ES est également comparé avec « toute l'économie » (EcoTot).
<b>COOPÉRATIVE D'ÉCONOMIE SOCIALE</b>	est une coopérative qui a obtenu un agrément pour le CNC par le SPF Économie comme étant « coopérative agréée » et/ou « entreprise sociale ». Les anciennes sociétés à finalité sociale (SFS) qui n'ont pas encore obtenu l'agrément « entreprise sociale » sont considérées par le SPF comme « présumées entreprises sociales ». Celles-ci sont également comptabilisées dans les statistiques présentées.
<b>ÉCONOMIE CONVENTIONNELLE</b>	englobe toute l'économie sortant du champ de l'économie sociale, à savoir : l'économie privée et l'économie publique. Seules les entreprises employeuses et l'emploi salarié sont pris en compte.
<b>ÉCONOMIE TOTALE</b>	est utilisé dans cette publication pour faire référence à toute l'économie (salariée), économie sociale incluse.
<b>ENTREPRISE EMPLOYEUSE</b>	est une entreprise qui emploie au moins un poste de travail salarié.
<b>ENTREPRISE SOCIALE</b>	est une notion vague et non normalisée. En fonction des contextes, il peut être compris comme: <ul style="list-style-type: none"> <li>• un terme générique pour vouloir dire « entreprise d'économie sociale »,</li> <li>• une organisation à but non lucratif qui a des activités marchande,</li> <li>• ou une organisation à but lucratif qui poursuit un but social mais qui ne limite pas forcément les dividendes (International Labour Organization, 2023).</li> </ul> Dans cette publication, le terme « entreprise sociale » fait référence uniquement aux coopératives qui ont obtenu l'agrément « entreprise sociale » pour le CNC.
<b>ÉTABLISSEMENT (SIÈGE)</b>	est un siège d'exploitation, division ou subdivision d'une entreprise (ex. atelier, usine, magasin, bureau, ...) localisé séparément et situé en un lieu géographiquement déterminé et identifiable par une adresse. Une entreprise peut être composée de plusieurs établissements.
<b>POPULATION ACTIVE</b>	correspond à l'ensemble des personnes en âge de travailler et disponibles sur le marché du travail. Cela exclut donc les personnes « inactives » (comme les personnes au foyer, étudiants, malades de longue durée...) mais cela intègre bien les personnes au chômage (BIT).
<b>RÉUTILISATION</b>	fait référence à l'agrément wallon (Réemploi) disponible pour les entreprises d'économie sociale et circulaire.
<b>SECTEURS D'ACTIVITÉ</b>	se basent sur les codes NACE provenant de l'ONSS et répertoriés par la BCE. Bien qu'une entreprise puisse avoir de nombreuses activités variées, un seul secteur est attribué à chacune d'entre elles afin d'éviter les doublons. Pour certains « secteurs », les codes NACE ont été isolés et/ou divisés. Enfin, les différents agréments d'insertion ont été isolés spécifiquement : EI, OISP/CISP, Réemploi et ETA.
<b>SIÈGE PRINCIPAL</b>	correspond à l'établissement où l'employeur déclare le plus grand nombre de travailleurs à la Dmfa pour la sécurité sociale. Dans l'immense majorité des cas, il correspond au siège social. C'est la notion utilisée par l'ONSS pour régionaliser les données d'emploi.
<b>SIÈGE SOCIAL</b>	est l'adresse officielle de l'entreprise qui est publiée dans ses statuts au Moniteur belge.
<b>SOCIAL PROFIT DATATRUST</b>	est une base de données qui met à disposition pour tout projet d'intérêt général des données du secteur à profit social et de l'économie sociale en Belgique. Le projet est mené par la Fondation Roi Baudouin en partenariat avec Verso, Unipso, Unisoc, Bruxeo et ConcertES.
<b>TAUX D'EMPLOI</b>	correspond au rapport entre la population en emploi et la population en âge de travailler. Il combine donc le taux d'activité (population active par rapport à la population en âge de travailler) et le taux de chômage (chômeurs (BIT) par rapport à la population active).

ABRÉVIATION	DÉNOMINATION
AFT/EFT	Ateliers (ou entreprises) de formation par le travail
BCE	Banque Carrefour des Entreprises
BCSS	Banque Carrefour de la Sécurité Sociale
BIT	Bureau International du Travail
CISP	Centre d'Insertion Socioprofessionnelle (agrément wallon)
CNC	Conseil National de la Coopération, de l'Entrepreneuriat social et de l'entreprise Agricole
CPAS	Centre Public d'Action Sociale
CRESS	Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire (France)
CSA	Code des Sociétés et des Associations (2019)
EDL	État des Lieux
EES	Entreprise d'économie sociale
EMES	L'Émergence de l'Entreprise Sociale en Europe – réseau international de recherche concernant l'entrepreneuriat social
ESS	Économie Sociale et Solidaire (France)
EI	Entreprise d'Insertion
ES	Économie sociale
ESD	Entreprise sociale et démocratique (agrément bruxellois)
ETA	Entreprise de travail adapté (agrément wallon et bruxellois)
ETP	Equivalent temps plein, correspondant est une moyenne sur l'année
FEDER	Fonds européen de développement régional
IBSA	Institut bruxellois de statistique et d'analyse (RBC)
IDESS	Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (agrément wallon)
IES	Initiative d'économie sociale (agrément wallon)
IPES	Initiative Publique d'Économie Sociale (agrément bruxellois)
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (RW)
NACE	Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté européenne
ODD	Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU
OES	Observatoire de l'Économie sociale
OISP	Organisme d'insertion socio-professionnelle (agrément bruxellois)
OIT	Organisation International du Travail
ONU	Organisation des Nations Unies
ONSS	Office National des Statistiques
PDT	Poste de travail – calculé au 31 décembre de chaque année présentée
RBC	Région de Bruxelles-Capitale
RW	Région wallonne
SFS	Société à finalité sociale
SPF	Service public fédéral
TP	Régime de travail à temps plein
TPa	Régime de travail à temps partiel

## LES LIMITES DES STATISTIQUES <sup>24</sup>

---

**“Not everything that can be counted counts and not everything that counts can be counted.**

- Albert Einstein

Cette publication rassemble uniquement des données collectées auprès d'organismes publics. Il ne s'agit donc pas des données spécifiques à l'économie sociale (ES). Ces statistiques ne permettent pas de refléter la contribution réelle de l'ES, dont la valeur repose avant tout sur ses finalités. En raison de la grande diversité des finalités des entreprises de l'ES, les « impacts » qu'elles génèrent sont souvent complexes, peuvent être difficiles à mesurer, impossibles à résumer, ou même contre-productifs lorsqu'on tente de les réduire à des indicateurs simples (Loi de Goodhart<sup>25</sup>).

**“Without Data, you're just another person with an opinion.**

- William E. Deming

Malgré leurs limites, les statistiques jouent un rôle essentiel pour objectiver les idées et éclairer les décisions dans un contexte souvent saturé d'informations. Elles constituent une base factuelle indispensable, mais leur interprétation nécessite discernement et recul. Complétées par une analyse contextuelle, elles permettent d'éviter des conclusions hâtives ou réductrices.

**“An approximate answer to the right problem is worth a good deal more than an exact answer to an approximate problem.**

- John Tukey

Ces statistiques visent à répondre aux questions générales pour appréhender l'ES dans les deux régions étudiées. Si les indicateurs retenus ou les analyses proposées ne répondent pas entièrement à vos questions spécifiques, l'Observatoire (OES) reste disponible pour compléter ces informations. Par ailleurs, les données sources, suffisamment anonymisées, peuvent être mises à disposition via le Social Profit DataTrust pour soutenir tout projet d'intérêt général.

**“Seek first to understand, then to be understood.**

- Stephen R. Covey

Les statistiques dépendent du périmètre retenu, des sources utilisées et des hypothèses définies par l'OES en coopération avec son Comité Scientifique. La compréhension de ces choix méthodologiques est essentielle pour interpréter correctement les données. Pour toute question ou remarque, l'OES reste à votre disposition pour clarifier vos interprétations ou enrichir vos analyses.

---

<sup>24</sup> Traductions des citations :

- « Tout ce qu'on peut compter ne compte pas pour autant, tout ce qui compte ne peut pas être compté »
- « Une réponse approximative à la bonne question vaut bien plus qu'une réponse exacte à une question approximative »
- « Sans données, vous n'êtes qu'une autre personne avec une opinion »
- « Cherche d'abord à comprendre, puis à être compris »

<sup>25</sup> « Lorsqu'une mesure devient un objectif, elle cesse d'être une bonne mesure » (Strathern, 1997)



# CHIFFRES-CLÉS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

## RÉGION WALLONNE

**161.000**

emplois salariés

*Soit 14,9% de  
l'emploi salarié  
(2022)*

**6.700**

entreprises

**8.400**

postes de travail net créées  
(2018-2022)

*Soit 18% de la création nette d'emploi  
salarié total en RW*

## RÉGION BRUXELLES- CAPITALE

**101.000**

emplois salariés

*Soit 14% de l'emploi salarié (2022)*

**5100**

entreprises

**5.800**

postes de travail net créées  
(2018-2022)

*Soit 29% de la création nette  
d'emploi salarié total en RBC*

