

/ LE MODÈLE COOPÉRATIF





Marion Agé

Co-gérante / directrice technique



@ **Les-Tilleuls.coop**



Cécile Staehle

Développement RH



@ **Troopers**

**C'est quoi
une SCOP ?**



- **Forme juridique** qui s'ajoute aux formes d'entreprise SA, SARL ou SAS
- Gouvernance **démocratique**
- **1 coopérateur·rice = 1 voix** (inscrit dans les statuts)
- Entreprise au **capital variable**
- Les coopérateur·rices détiennent au moins **51% du capital** et **65% des voix**
- Aucun·e associé·e ne peut détenir plus de la moitié du capital
- **Gérant·es / dirigeant·es** élu·es par les coopérateur·rices, pour 4 (SARL, SAS) ou 6 ans (SA) max (renouvelable, révocable)
- Partage des **profits**
- Avantages fiscaux



Les salarié·e·s d'une SCOP ont **toutes et tous vocation à devenir associé·es**

- candidature volontaire : les salarié·es sont *invité·es* à devenir associé·es [pas d'échéance]
- candidature obligatoire : les salarié·e·s sont *obligé·es* de présenter leur candidature pour devenir associé·es [une échéance définie dans les statuts]



Répartition de la valeur

Aucune plus-value sur les parts versées au capital.

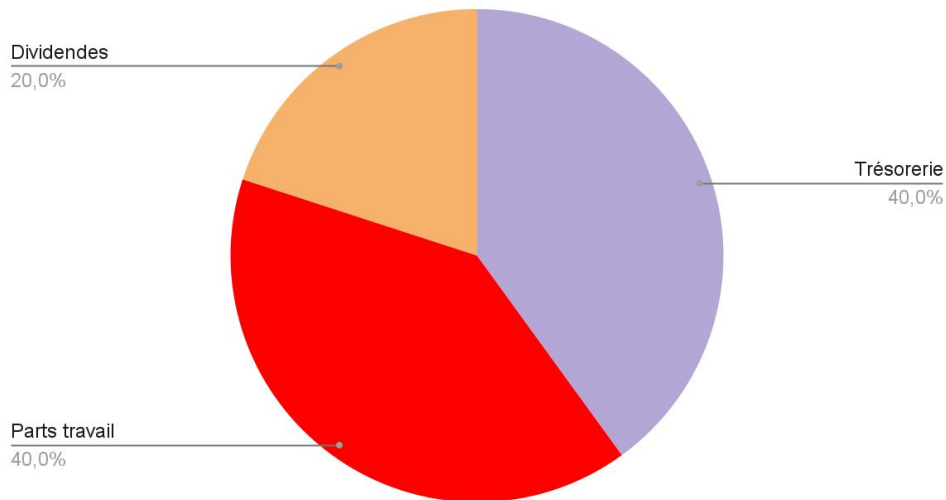
Versements obligatoires :

- **Trésorerie** : 15% minimum
- **Parts travail** : au moins 25%, pour l'ensemble des salarié·es

Versement facultatif :

- **Dividendes** : pour les coopérateur·rices au prorata du nombre de parts

En général



Et les SCIC ?

- ★ Société privée d'**intérêt collectif**, utilité sociale
- ★ Association de **personnes physiques ou morales** autour d'un projet commun
- ★ Coopérateur·rices = salarié·es + clients + collectivités + bénévoles + associations...
- ★ 1 associé·e = 1 voix, quelque soit le capital
- ★ Minimum 57,5% des bénéfices en réserves



**Concrètement, ça
ressemble à quoi ?**



- ❖ Société **SARL Scop** créée en **2011**
- ❖ Entreprise de Services du Numérique
- ❖ 3 co-fondateurs
- ❖ Aujourd'hui **+ de 70 salarié·es**
- ❖ Candidature obligatoire dans la 1^{ère} année
- ❖ Un mandat de **co-gérance mixte**
- ❖ Autogestion et gouvernance partagée ++ avec une très forte implication **dès l'embauche**
- ❖ **100% du capital détenu** par les salarié·es



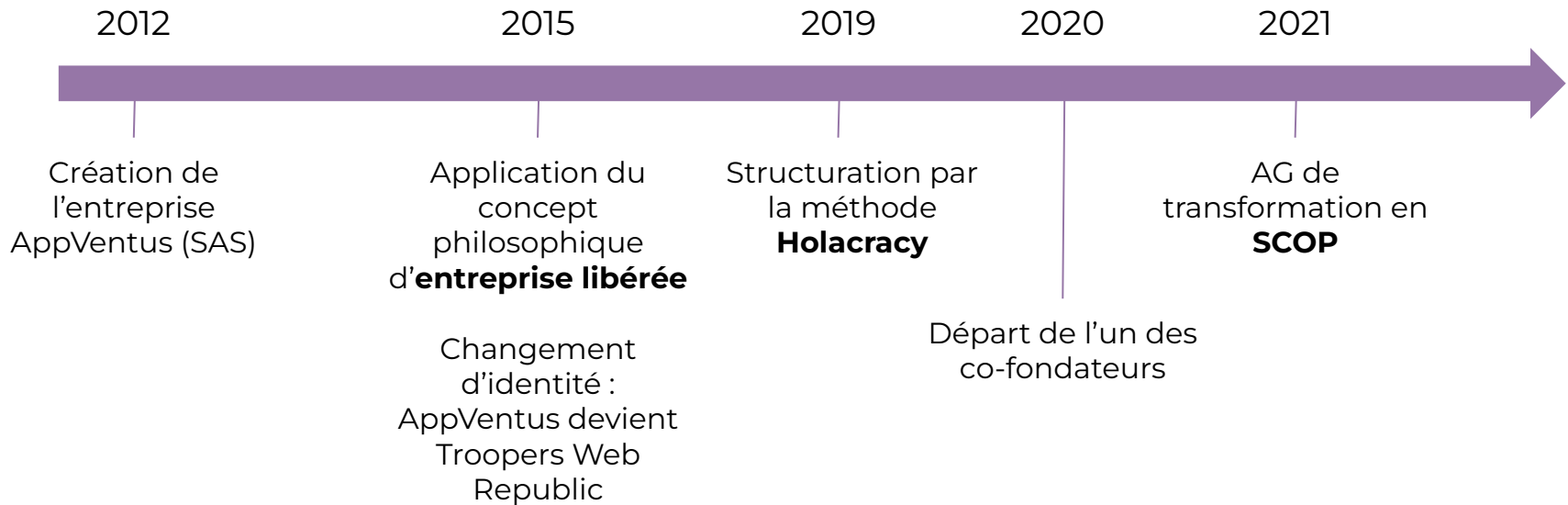
TROOPERS

WEB REPUBLIC

- ❖ Agence web spécialisée dans la création et refonte d'applications métiers complexes
- ❖ Création de la SAS en 2012 puis transformation en SCOP en décembre 2021
- ❖ 2 co-fondateurs (dont 1 ne fait plus partie de l'équipe)
- ❖ 13 salarié·es dont 11 coopérateurs et coopératrices
- ❖ Candidature obligatoire au bout d'un an
- ❖ Autogestion et gouvernance partagée structurées par la méthode Holacracy
- ❖ Mandat de gérance de 3 ans, élu par élection sans candidat



Pourquoi le choix d'une transformation en SCOP ?





**Détricotons les
idées reçues...**



→ Une coopérative c'est dans le domaine agricole

Il existe des SCOP dans tous les domaines professionnels :



Services

47,8%



BTP

16,4%



Industrie

12,6%



**Éducation,
santé, social**

9,2%



Commerce

8,7%



Transport

2,4%

Source : URSCOP Île de France, Centre Val de Loire - 2019



→ Une coopérative c'est un regroupement de freelances

- Une SCOP est une **SA**, une **SARL** ou une **SAS**, reconnue par l'Économie **S**ociale et **S**olidaire, dont les statuts intègrent le **droit coopératif**
- Les personnes qui y travaillent ont avant tout un contrat de **salariat**
- En plus d'un salaire fixe, les salarié·es perçoivent annuellement une partie des **bénéfices**



→ Une SCOP, ça fonctionne à petite échelle. Quand l'effectif grossit, ce n'est plus possible...

- C'est tout d'abord une question d'**organisation**, puis une question d'**accompagnement** et de formation
- Évoluer avec l'effectif
- Prendre exemple sur les **autres types d'organisations** de gouvernance partagée à grande échelle (syndicats, associations)
- Les difficultés de communication et de transversalité ne sont pas propres au format de SCOP mais à n'importe quelle entreprise, ces sujets doivent être réfléchis, **documentés** et **partagés**



→ Dans une SCOP, les prises de décision sont beaucoup **plus lentes** car il faut mettre tout le monde d'accord...

- L'AG annuelle est **cadmée** et permet un espace de prises de décision
- Des outils inspirés de **gouvernances participatives** peuvent être mis en place
- Au quotidien, certaines SCOP optent pour un codir d'associé·e·s, ou une prise de décision asynchrone, ou un fonctionnement en cercles, etc. (encore une histoire d'organisation...)



→ Pour être associé·e en SCOP, il faut connaître la **gestion d'entreprise**...

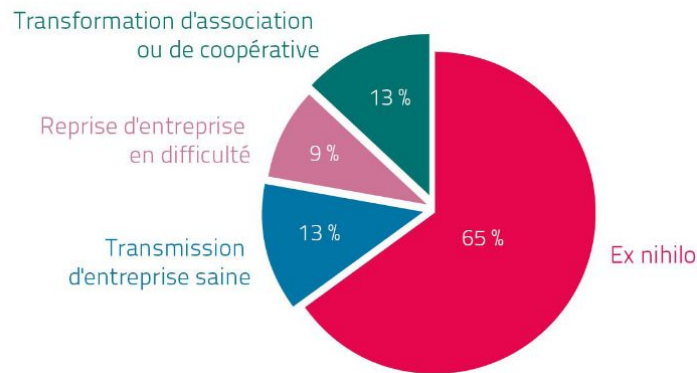
- Des structures telles que l'**URSCOP** sont là en soutien, notamment pour les démarches administratives (rédaction des statuts, préparation des PV d'AG, etc.)
- Beaucoup d'entrepreneurs et entrepreneuses n'ont jamais été formé·es à la gestion et parviennent pourtant à pérenniser leur entreprise
- La **formation** et l'accompagnement des personnes rejoignant la SCOP sont primordiaux, l'**historique des décisions** ne doit pas être négligé



→ Le statut de SCOP permet surtout de “sauver” des entreprises **en difficultés...**

- La reprise d'entreprises en difficultés représentent **moins de 10%** de l'ensemble des SCOP du territoire
- Une très grande majorité des SCOP sont des **créations ex-nihilo** ou **transformations** d'entreprises “saines”

Sociétés Coopératives par origine de création
sur l'ensemble à fin 2019



Source : les-scop.coop



→ Les bénéfices sont partagés, c'est **plus compliqué** pour les décisions...

- Cela dépend des **statuts** et de la politique de l'entreprise : certaines décisions ne reviennent qu'aux associé·es (pour rappel, les salarié·es sont toutes et tous invité·es à devenir coopérateur·rice)
- Il existe des SCOP très proches d'un fonctionnement d'entreprise classique, avec des strats hiérarchiques et une gérance presque unilatérale, et d'autres formes beaucoup plus **participatives**
- Dans tous les cas, le mandat de gérance est voté en AG et révocable



→ On préfère une forme plus classique car on poursuit un **but lucratif...**

- ... nous aussi ! 😞
- Même contrainte de **rentabilité** et marché de la concurrence comme toute autre forme d'entreprise
- La différence se situe au niveau des profits : en SCOP, l'utilisation des profits est tournée vers les **salarié·es** et la **pérennité** de l'entreprise
- Les coopératives sont généralement plus rentables et pérennes que les sociétés classiques



Organisation de la gouvernance



Les obligations de la SCOP



1 **Assemblée Générale Ordinaire** par an

- ❖ **Admission** des nouvelles·aux associé·es / perte de la qualité d'associé·es
- ❖ Révision coopérative / commissaire aux comptes *
- ❖ Rapport du **conseil de surveillance** (+ 20 salarié·es)
- ❖ **Bilan** d'activité, validation des comptes
- ❖ Affectation du **résultat**, partage de la **participation**
- ❖ Élection des (co-) **gérant·es** & rapport d'activité salariée des (co-)gérant·es

La réunion de synchro de l'équipe







1 fois par mois



1h de réunion



lors de la réunion tactique (Holacracy)



pour tout le monde

a minima : représentant·es de cercles, facilitateur·rice et secrétaire



- Remontée des indicateurs de chaque cercle
- Suivi des principaux projets
- Priorisation et traitement des tensions concernant l'organisation

→ CR transmis à toute l'équipe à l'issue de la réunion

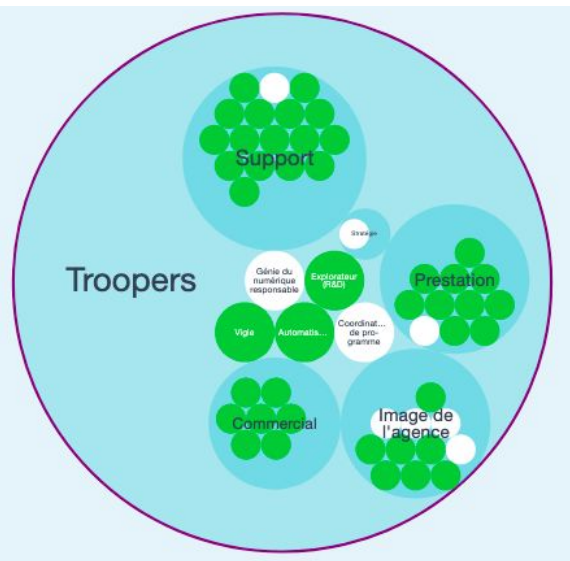
→ Les décisions qui n'ont pu être abordées lors de la réunion sont traitées en asynchrone ou reportées à la réunion suivante

L'organisation au quotidien



- ❖ Quelques **mandats** pour des fonctions spécifiques : administratif & financier, RH...
- ❖ La gouvernance partagée est poussée au maximum, **toutes les décisions sont prises de manière collégiale ***
- ❖ Les **ateliers** / groupes se forment pour réfléchir sur un sujet spécifique, qui sera présenté et voté à une AG commune
- ❖ 1 réunion “codir” d’organisation interne par semaine, avec CR immédiat, ouverte à tous.tes
- ❖ Discussions quotidiennes par **salons de discussion** thématiques
- ❖ **Loomio** pour les (nombreux) votes





Organisation en holacracy

- chaque cercle possède une **raison d'être** qui participe à la raison d'être générale
- chaque cercle se synchronise lors d'une **réunion tactique** d'1h maximum (hebdomadaire ou bi-mensuelle)
- un **process de réunion** est défini par la constitution Holacracy
- dans chaque cercle sont regroupés des **rôles** ayant une raison d'être similaires, ces rôles ont des **redevabilités** et un périmètre de décision

Gestion participative

- des **commissions** sont définies lors de la **journée stratégie** annuelle, pour travailler sur des projets internes ou notre offre de service (politique salariale, éco-conception, charte mécénat de compétences, etc.)

Les modalités de prise de décisions



- ❖ **Tout le monde** est invité à prendre part aux votes dès l'entrée dans la société
- ❖ **1 personne = 1 voix**, quelque soit l'ancienneté, le mandat, le statut
- ❖ Débat **inspiré des syndicats** auto-gestionnaires : tour de table, temps de parole, animateur de débat, double liste ...
- ❖ **Vote à main levée** en présentiel
- ❖ **Vote numérique** par Loomio à distance pour le quotidien





Différents lieux de prise de décisions :

- Pour le fonctionnement de la SCOP :
1 coopérateur·rice = 1 voix
- Pour le fonctionnement de l'activité :
 - **cercle d'ancrage** (toutes les personnes présentes, un·e absent·e peut se faire représenter ou accepte les décisions prises)
 - **sous-cercles**
 - **rôles**

→ La **décision par consentement** est utilisée pour les décisions importantes et collectives (sociocratie)

→ Les rôles organisationnels avec mandat sont élus par **élection sans candidat** (sociocratie)

→ Dans certains cas, une décision peut-être prise en **asynchrone**

Les outils au service de la gouvernance





Merci à toutes et tous 🙌



@marion_age



@kaamos@mastodon.social



@Cécile Staehle

