

Les SCOP
et
les coopératives
d'activités
en Ile de France :
un entrepreneuriat social et solidaire

février 2013

Sommaire

1. Présentation des coopératives	- 5 -
1.1. Définition d'une coopérative.....	- 5 -
1.2. Les Sociétés Coopératives de Production – SCOP	- 6 -
1.3. Les coopératives d'activités	- 7 -
2. L'Economie Sociale et Solidaire en Ile-de-France et les coopératives.....	- 8 -
2.1. Les établissements et les emplois de l'ESS.....	- 8 -
2.2. Les secteurs d'activités et les salariés de l'ESS.....	- 11 -
2.3. Les Coopératives d'Activités.....	- 12 -
2.4. Les acteurs institutionnels	- 12 -
3. Les Coopératives face à des enjeux spécifiques	- 13 -
3.1. Les enjeux à la création.....	- 13 -
3.1.1. Le choix du statut SCOP	- 13 -
3.1.2. L'accompagnement des créateurs-repreneurs.....	- 16 -
3.1.3. Les besoins financiers pour le démarrage de l'activité.....	- 16 -
3.2. Les enjeux au développement.....	- 18 -
3.2.1. Une gouvernance démocratique	- 18 -
3.2.2. La répartition des résultats et la participation	- 19 -
3.2.3. Les ressources Humaines.....	- 20 -
3.2.4. Les enjeux territoriaux.....	- 21 -
3.2.5. La révision coopérative.....	- 21 -
3.3. Les enjeux d'avenir	- 22 -
3.3.1. L'innovation.....	- 22 -
3.3.2. Le changement d'échelle	- 23 -
3.3.3. Les menaces actuelles	- 24 -
3.4. Les enjeux spécifiques des coopératives d'activités	- 26 -
3.4.1. Des partenaires publics obligatoires.....	- 26 -
3.4.2. Une concurrence avec d'autres structures.....	- 27 -
3.4.3. Des structures de plus en plus spécialisées	- 27 -
3.4.4. Des évolutions juridiques à envisager.....	- 28 -
4. Proposition d'actions de la Direccte Ile-de-France.....	- 29 -
Bibliographie.....	- 31 -
➤ <u>ESS</u> :.....	- 31 -
➤ <u>SCOP</u> :	- 32 -
➤ <u>Coopératives d'activités</u> :	- 32 -
Entreprises et Structures rencontrées dans le cadre de l'étude	- 33 -
Autres sites Internet	- 34 -

MATRICE SWOT

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - garanties apportées par le statut : indépendance, gouvernance partagée, révision coopérative, réserve impartageable... - réseau coopératif très structuré : offre de services adaptée aux besoins des SCOP et des coopératives d'activités (soutien, conseil, formation...) - innovation sociale : forte implication des salariés / associés mais aussi des salariés / non-associés via la participation - sauvegarde de l'emploi : soutien du réseau qui pérennise la tenue des SCOP et la sécurisation des parcours professionnels dans les coopératives d'activités - fort ancrage territorial des emplois et capacité de résistance face aux situations de crise 	<ul style="list-style-type: none"> - méconnaissance du statut de la part du grand public et des acteurs classiques du monde économique - difficulté d'accès au financement - faible présence des SCOP dans des secteurs à forte valeur ajoutée comme la Recherche et Développement - nécessité d'adapter le statut à la croissance de l'entreprise (croissance externe, investissement, international)
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - passage en SCOP : une solution de reprise intéressante en cas de départ à la retraite d'un dirigeant ou de restructuration - intérêt croissant des acteurs publics pour le secteur de l'ESS, notamment de la part du Conseil Régional d'Ile de France et des conseils généraux - développement des clauses sociales dans les appels d'offres publics (appel à projets lancé par la Direccte Ile-de-France dans le cadre du Grand Paris) - évolution de la société qui cherche davantage de sens dans le travail, en adéquation avec les valeurs du statut 	<ul style="list-style-type: none"> - remise en cause possible des avantages fiscaux par le droit de la concurrence européen - manque d'ouverture au statut de certaines professions réglementées

INTRODUCTION

L'Economie Sociale et Solidaire se définit par le statut de ses acteurs (coopératives, mutuelles, associations et fondations) qui présentent trois caractéristiques principales : un projet économique inscrit dans le marché, une finalité sociale et une gouvernance participative.

En France, le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) compte près de 223 000 établissements employeurs et plus de 2,3 millions de salariés¹. Bien que ce chiffre paraisse important, il reste inférieur à celui de nos voisins européens dans un certain nombre de domaines d'activités. L'économie française est, de ce fait, privée de l'apport d'entreprises souvent à l'origine de l'émergence de nouvelles activités et proposant des projets économiques structurant le développement national ou local.

En 2010, selon l'INSEE, l'Ile-de-France hébergeait 15% des établissements employeurs de l'ESS et 16% des emplois, ce qui la plaçait en tête des régions de France pour l'Economie Sociale et Solidaire². Malgré cela, l'ESS reste moins bien représentée dans l'économie francilienne que dans l'ensemble du territoire (7% des établissements employeurs et des emplois, contre 9% et 10% nationalement). Il existe donc une marge de manœuvre pour développer l'ESS en Ile-de-France et renforcer sa contribution à l'économie.

Comment aider cette filière aux domaines d'activités si hétéroclites ?

Dans cette première étude sur l'Economie Sociale et Solidaire, la Direccte a fait le choix de s'intéresser aux coopératives.

Quatre grandes familles de coopératives sont généralement distinguées :

- les coopératives d'usagers (de consommateurs, de copropriété, etc.)
- les coopératives d'entrepreneurs et d'entreprises (coopératives agricoles, artisanales, de commerçants, etc.)
- Les banques coopératives
- Les coopératives de production

Les SCOP (sociétés coopératives de production) et les coopératives d'activités, dont le modèle reste proche du monde des entreprises classiques et qui appartiennent à la famille des coopératives de production, font l'objet de cette étude.

La Direccte se fixe ici comme objectifs de mieux connaître ces structures, ce qui les différencie des autres entreprises et en quoi elles leur ressemblent. Est-ce une force ou un frein d'être une coopérative de production aujourd'hui ?

¹ Insee - Clap 2010 - Champ : établissements ayant eu au moins un salarié dans l'année (hors intérimaires)

² En 2010, la région comptabilisait 32 422 établissements employeurs pour un total de 386 304 salariés.

1. Présentation des coopératives

Les coopératives sont des sociétés régies par la loi générale du 10 septembre 1947 et les lois particulières en fonction du statut choisi (société civile ou commerciale, capital fixe ou variable).

1.1. Définition d'une coopérative

La loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération définit dans son article premier la notion de coopérative : « Les coopératives sont des sociétés dont les objets essentiels sont :

1) de réduire, au bénéfice de leurs membres [...], le prix de revient et, le cas échéant, le prix de vente de certains produits ou de certains services, [...];

2) d'améliorer la qualité marchande des produits fournis à leurs membres ou de ceux produits par ces derniers et livrés aux consommateurs ;

3) et plus généralement de contribuer à la satisfaction des besoins et à la promotion des activités économiques et sociales de leurs membres ainsi qu'à leur formation »

Les caractéristiques d'une coopérative

Des règles strictes applicables aux associés : seules les personnes qui recourent aux services de la coopérative ou dont la coopérative utilise le travail peuvent devenir « associées ». C'est le principe de « double qualité » : l'associé participe à la constitution du capital tout en étant son bénéficiaire / client ou salarié. Des dérogations à cette règle peuvent cependant exister, à condition que les statuts de la coopérative le prévoient, que les quotas soient respectés, et si l'associé apporte des capitaux permettant la réalisation des objectifs de la coopérative. Ces associés particuliers sont appelés « associés non coopérateurs ou associés-investisseurs ».

Les mêmes droits pour tous dans les choix de gestion : aux assemblées générales, une fois par an, chaque associé dispose d'une voix (principe « 1 homme = 1 voix » par opposition au « 1 part sociale = 1 voix » dans les entreprises non coopératives). Tout le monde participe à la nomination des administrateurs ou gérants et indirectement aux choix stratégiques de l'entreprise. Les statuts de la coopérative définissent ce qui n'est pas prévu par la loi : le mode d'administration, les conditions d'adhésions, etc.

Une répartition des résultats en trois parts : la part travail qui correspond à la participation pour les salariés, une part « capital » avec le versement de dividendes et une part « réserves ». En réalité, les réserves des années bénéficiaires ne peuvent pas être redistribuées, elles sont « impartageables » et servent à investir dans l'entreprise et en aucun cas à revaloriser les parts sociales, ce qui est une vraie force pour les Scop. La part « capital » est quant à elle limitée. Enfin si un associé se retire et demande à être remboursé de ses parts, il est remboursé de la valeur nominale de la part : il n'y a pas de revalorisation de la part. Aucune spéculation n'est possible.

Une protection contre le rachat : article 25 « aucune modification entraînant la perte de la qualité de coopérative ne peut être apportée aux statuts, sauf si la survie de l'entreprise ou les nécessités de son développement l'exigent ».

Dans le respect du code de commerce : au-delà de la loi cadre du 10 septembre 1947 et des lois particulières relatives aux différents types de coopératives, une coopérative doit bien évidemment respecter les règles du code de commerce fixant le cadre juridique général des sociétés quelle que soit leur forme. Si elle a opté pour un statut de société commerciale (SA ou SARL), elle devra également se conformer aux dispositions applicables aux sociétés commerciales.

La loi de 1947 donne les principes généraux des coopératives et sert de cadre de référence. Elle a été complétée par des lois particulières pour chaque type de coopérative qui permettent de prendre en compte les spécificités de chacun des quatre modèles coopératifs.

Afin d'étudier des acteurs économiques dont l'activité, malgré ses spécificités, reste proche de PME « classiques », il a été décidé de centrer cette étude sur les Sociétés Coopératives de Production (SCOP) parmi lesquelles figurent des coopératives innovantes et relativement récentes : les coopératives d'activités.

1.2. Les Sociétés Coopératives de Production – SCOP

La loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives ouvrières de production indique dans son article 1 : « les sociétés coopératives ouvrières de production sont formées par des travailleurs [...], associés pour exercer en commun leurs professions dans une entreprise qu'ils gèrent directement ou par l'intermédiaire de mandataires désignés par eux et en leur sein ».

Les SCOP sont donc des sociétés coopératives (au sens de la loi de 1947) à vocation commerciale dont les associés sont en majorité des salariés. Ce n'est pas le cas des autres coopératives dans lesquelles des bénéficiaires de la coopérative (exemple des épargnants dans les banques), des consommateurs (dans une coopérative de consommateurs) ou des indépendants (agriculteurs dans une coopérative agricole) peuvent être associés.

Contrairement aux entreprises classiques, il ne peut y avoir de conflits entre les intérêts des salariés et ceux des détenteurs de capitaux dans une SCOP : ce sont les mêmes personnes. La loi précise également que les SCOP doivent obligatoirement être des sociétés commerciales à capital variable constituées sous forme, soit de sociétés à responsabilité limitée, soit de sociétés anonymes.

Pour être officiellement déclarée SCOP, il est toutefois nécessaire pour l'entreprise d'être inscrite sur la liste ministérielle des sociétés coopératives de production. Elle peut alors utiliser l'appellation SCOP (et doit d'ailleurs l'utiliser dans toute sa communication) et bénéficier des dispositifs réservés à ce statut. En application du décret n° 93-1231 du 10 novembre 1993, la demande doit être adressée au ministre du Travail (services de la Direccte), l'avis de la Confédération Générale des SCOP est demandé et l'agrément se fait par arrêté préfectoral. Pour conserver ce statut, les entreprises ont quelques obligations à respecter, notamment l'examen analytique de leurs finances et de leur gestion à faire régulièrement, appelé « révision coopérative ».

Cependant, malgré leurs spécificités, les SCOP sont des entreprises qui restent soumises au même milieu concurrentiel que les autres et qui doivent être rentables et innovantes pour survivre.

NB : A noter qu'en 2010, afin de prendre en compte la diversité des modèles coopératifs, la notion de société coopérative et participative est apparue. Appelée également SCOP, elle regroupe les sociétés coopératives de production et les sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC qui regroupent toutes les parties prenantes dans un projet de développement local). Ces dernières ne font pas l'objet de cette étude.

1.3. Les coopératives d'activités

Une coopérative d'activités est une société commerciale de droit français organisée en SCOP spécialisée dans l'entrepreneuriat collectif. Elle permet de créer sa propre activité au sein d'une entreprise partagée avec d'autres entrepreneurs et dont ceux-ci peuvent devenir associés.

A l'origine du concept, un constat fait dans les années 80 : les chômeurs qui voulaient se lancer dans la création d'entreprise rencontraient beaucoup de difficultés. En effet, même si ces nouveaux entrepreneurs avaient un savoir-faire réel, il était difficile pour eux de gérer à la fois les aspects techniques, commerciaux et administratifs et de pérenniser leur activité. D'où l'idée de créer une structure juridique qui leur serve de support et limite les risques inhérents à une création d'entreprise : pas de création d'une entité juridique autonome et pas de perte des droits sociaux pour les entrepreneurs. L'organisation en SCOP semblait la plus cohérente avec les valeurs d'une telle structure.

Les coopératives d'activités s'adressent à tous les porteurs de projets, demandeurs d'emploi, bénéficiaires de minima sociaux comme salariés en CDD ou CDI, et quel que soit leur secteur d'activité. Certaines structures sont toutefois spécialisées dans les domaines tels que le bâtiment, la culture ou encore le multimédia et font une sélection des projets.

Les porteurs de projets se présentent à la coopérative d'activité, passent un entretien afin d'exposer leur projet et leurs motivations puis signent avec la structure une convention d'accompagnement. Pendant toute cette phase de test, l'entrepreneur conserve son statut initial de demandeur d'emploi (ou autre) et les avantages qui y sont associés (versement des allocations notamment). Lorsque le chiffre d'affaires devient suffisant et que l'activité s'est bien développée, la coopérative propose à l'entrepreneur de signer un CDI. Il acquiert ainsi le statut d' « entrepreneur-salarié » qui n'existe nulle part ailleurs.

Le statut d'entrepreneur-salarié permet à l'entrepreneur d'être considéré par ses clients comme un véritable chef d'entreprise, seul responsable de son affaire et de la démarche commerciale. Les factures sont faites au nom de la coopérative qui encaisse les paiements et un pourcentage du chiffre d'affaire réalisé est prélevé mensuellement (généralement entre 7 et 10%).

En contrepartie, en intégrant une coopérative, l'entrepreneur bénéficie d'un statut et d'un accompagnement personnalisé qui offrent de nombreux avantages et contribuent à la sécurisation des parcours :

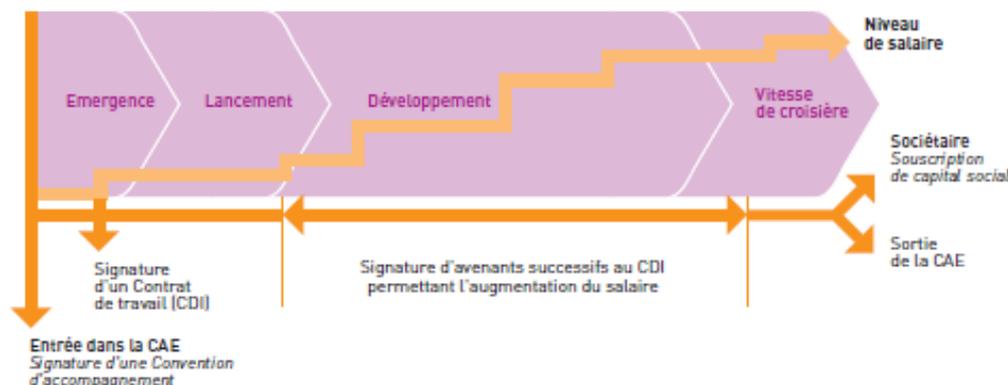
- Appui-conseil personnalisé durant toutes les phases de développement de l'activité,
- Mutualisation des fonctions administratives, comptables et juridiques, permettant à l'entrepreneur de consacrer le maximum de temps à son métier et son activité,
- Statut de salarié, garantissant le maintien des droits sociaux et le bénéfice d'une couverture sociale à hauteur des cotisations effectuées,
- Appartenance à un réseau permettant de rompre l'isolement du créateur, de tisser des liens et des partenariats avec les autres membres de la coopérative, de bénéficier d'échanges d'informations et de bonnes pratiques....
- Inscription de sa démarche dans un projet collectif, à vocation solidaire et durable.

Les parcours au sein d'une coopérative d'activités sont souples et une fois l'activité pérennisée, différentes possibilités s'offrent à l'entrepreneur-salarié.

Devenir associé paraît l'aboutissement naturel d'une démarche de coopérative entre entrepreneurs-salariés : ils souhaitent participer au fonctionnement de la coopérative et la consolider grâce aux réussites individuelles (un succès d'entreprise collectif qui permettra de multiplier les succès individuels). Chacun peut aussi à tout moment faire librement le choix de sortir de la coopérative et créer sa propre structure.

Le parcours d'un entrepreneur au sein d'une CAE

Source : Coopérer pour Entreprendre



La plupart des coopératives d'activités est organisée au sein des réseaux «Coopérer pour entreprendre» et « Copea ». Ces deux réseaux, qui œuvrent pour le développement des coopératives d'activités, peuvent avoir des stratégies différentes, notamment sur le recrutement des créateurs ou le recours au contrat d'appui aux projets d'entreprises (CAPE).

A noter que l'appellation «CAE» pour coopératives d'activités et d'emploi, est un nom déposé par le réseau «Coopérer pour Entreprendre».

2. L'Economie Sociale et Solidaire en Ile-de-France et les coopératives

2.1. Les établissements et les emplois de l'ESS

Les établissements employeurs

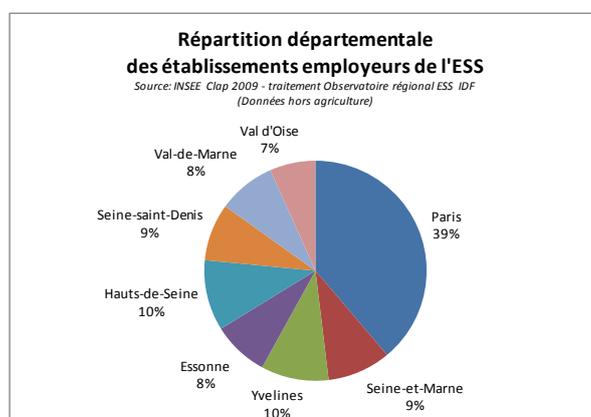
En France, le poids de l'Economie Sociale et Solidaire dans l'économie est considérable. Elle représentait en 2010 près de 9% des établissements employeurs et 10% des emplois salariés avec respectivement plus de 222 912 établissements et 2,34 millions de salariés³.

L'Ile-de-France est la région qui concentre le plus grand nombre d'établissements et d'emplois relevant de l'ESS : 32 422 établissements employeurs et 386 304 salariés en 2010.

Cependant, vu la forte concentration des emplois et des entreprises dans les autres secteurs, le poids de l'ESS dans l'économie y est plus faible qu'ailleurs (7,2% des établissements employeurs et 7,1% des emplois, contre 9% et 10% au niveau national). Seul le département de Paris fait exception à cette sous-représentation, grâce à la présence de nombreux sièges.

³ Insee - Clap 2010

La dernière répartition départementale disponible sur les employeurs franciliens de l'ESS⁴ confirme l'importance de Paris qui héberge près de 40% des établissements. Les autres départements regroupent généralement entre 8% et 10% des employeurs.



Parmi les employeurs franciliens de l'ESS recensés en 2010, l'Ile-de-France compte plus de 29 497 associations. La part de ces dernières est plus élevée que dans les autres régions puisqu'elles représentent, à elles seules, 91% des établissements contre une moyenne nationale de 85%.

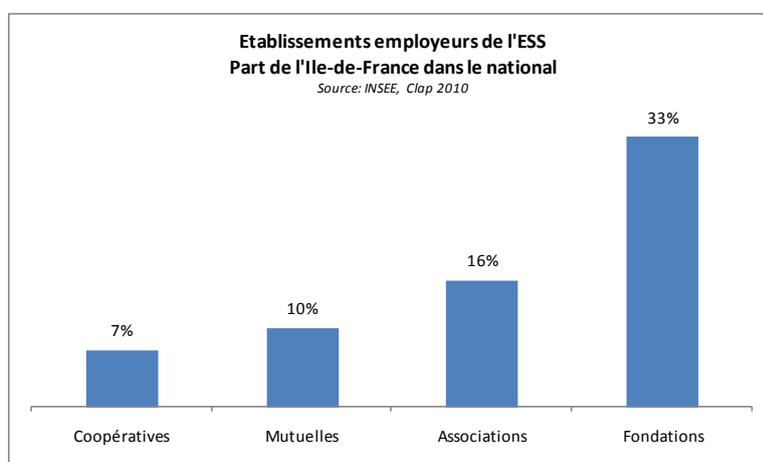
Répartition des établissements employeurs par famille de l'ESS

	Coopératives	Mutuelles	Associations	Fondations	TOTAL
Ile-de-France	5,6%	2,1%	91,0%	1,3%	100%
National	11,6%	3,1%	84,7%	0,6%	100%

Source: INSEE Clap 2010

Inversement, les **coopératives** sont moins présentes en Ile-de-France : en 2010, seuls 5,6% des employeurs relèvent de ce statut, contre 11,6% nationalement. Dans plus de sept cas sur dix, ces établissements sont des coopératives de crédit. Structurellement sous-représentées en Ile-de-France, les SCOP franciliennes ne représentent que 10% des coopératives (au national leur part était de 13.5% en 2007).

Resituée dans le contexte national, l'Ile-de-France héberge 15% des établissements employeurs de l'ESS. La région est particulièrement attractive pour les fondations : près d'un tiers des fondations repérées nationalement y sont implantées, avec une nette préférence pour la capitale (Paris concentrait 63% des fondations franciliennes en 2009).

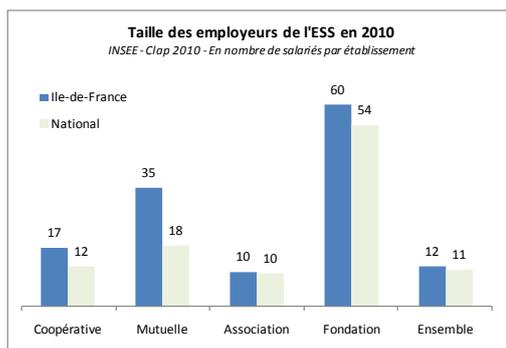


⁴ Source: INSEE Clap 2009 - Traitement Observatoire régional ESS IDF

Emplois dans l'ESS et taille des établissements

A la fin de l'année 2010, l'ensemble des établissements franciliens de l'ESS employait 386 304 salariés (soit 16,5% des effectifs nationaux et 7,1% des salariés de la région). Ces emplois représentaient 320 323 équivalents temps plein.

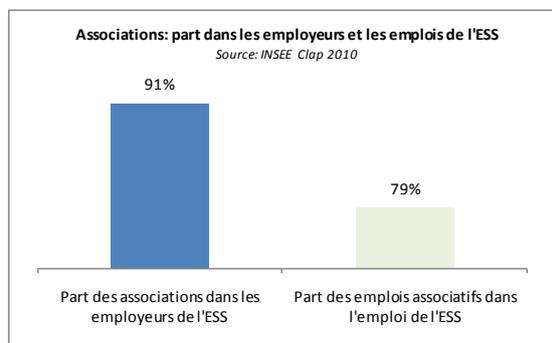
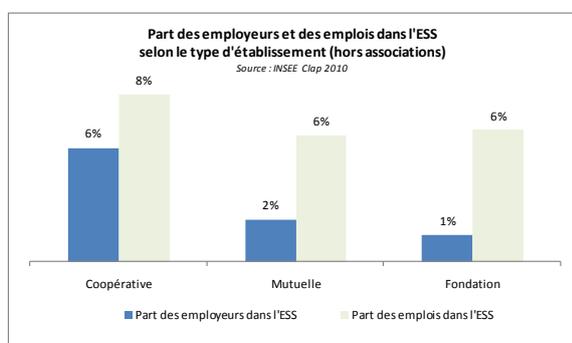
Pris dans leur ensemble, les employeurs franciliens de l'ESS ont une taille plus importante que leurs homologues provinciaux (12 salariés contre 11). Cependant, la taille des établissements doit s'apprécier en tenant compte de la catégorie juridique des employeurs, car elle varie fortement selon les grandes familles de l'ESS.



Les fondations et les mutuelles sont les plus gros employeurs, avec une moyenne respective de 60 et 35 salariés par établissement. Avec 10 salariés en moyenne, les associations franciliennes sont les plus petits employeurs de l'ESS et leur taille reste identique à celle observée nationalement.

Quant aux **coopératives** franciliennes, elles emploient en moyenne 17 salariés et ce nombre peut s'élever à plus de trente à Paris. Avec 23 salariés en moyenne, les SCOP ont une taille moyenne plus importante que celle de l'ensemble des coopératives mais, comme le note l'Union Régionale des SCOP, « l'état des lieux de ces employeurs est très disparate car la plus petite structure a 2 salariés, tandis que la plus importante en compte plus de 2 000 ».

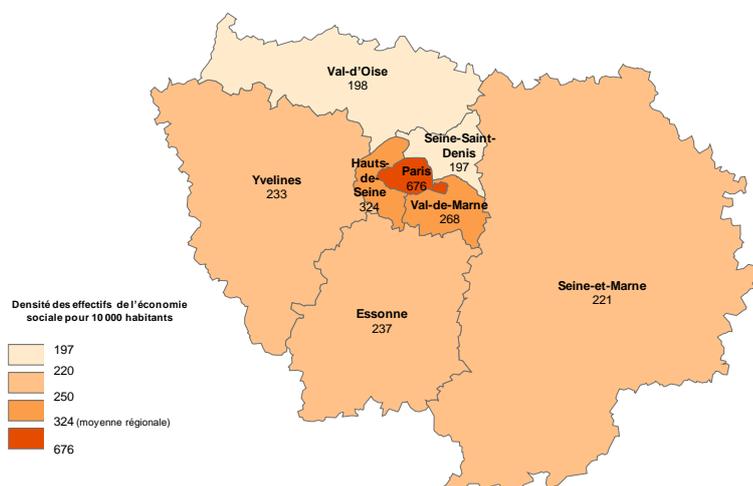
Ces écarts entre employeurs ont une incidence sur la répartition des emplois selon le type d'établissement. Ainsi, compte tenu de leur faible nombre de salariés, les associations concentrent 79% des emplois, alors que leur poids dans l'ESS francilienne est écrasant (91%). A l'inverse, les mutuelles et les fondations, qui sont les plus gros employeurs, voient leur part grimper dans l'emploi.



Rapportée au nombre d'habitants, la densité des emplois de l'ESS s'avère plus faible en Ile-de-France que dans les autres régions. En effet, pour 10.000 habitants, on recense 324 salariés de l'ESS, contre 357 nationalement.⁵ Cette densité est très variable selon les départements, comme le montre l'illustration suivante.

Densité des salariés de l'ESS pour 10 000 habitants

Source : INSEE CLAP 2009 et Recensement de la Population 2009 (population municipale)



2.2. Les secteurs d'activités et les salariés de l'ESS

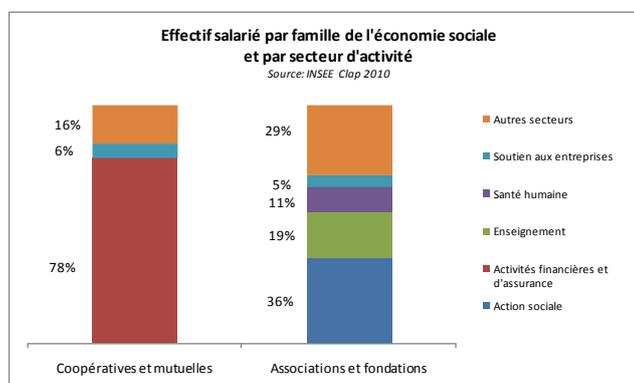
Chaque famille de l'ESS est positionnée dans des secteurs d'intervention privilégiés qui influent sur la répartition sectorielle des emplois.

En région francilienne, comme dans le reste de la France, plus de la moitié des salariés de l'ESS travaillent dans l'éducation, la santé et l'action sociale, ce qui s'explique par la prédominance des associations qui œuvrent traditionnellement dans ces secteurs. Le poids de ces activités reste toutefois inférieur à celui du niveau national (57 % des emplois contre 62 % au niveau national). Il convient de rappeler que la majorité des emplois des coopératives et des mutuelles se rapporte aux activités financières et d'assurance.

Répartition des salariés de l'ESS par secteurs d'activités

Source: INSEE Clap 2010

	Ile-de-France	National
Action sociale	31%	39%
Activités financières et d'assurance	10%	11%
Enseignement	16%	15%
Santé humaine	10%	8%
Service aux entreprises	5%	6%
Autres secteurs	27%	22%



⁵ Source : INSEE CLAP 2009 et Recensement de la Population 2009 (population municipale)

S'agissant des SCOP, leurs emplois sont plus diversifiés, car ces établissements exercent des activités variées telles que le conseil et le service aux entreprises, le bâtiment, le commerce, la culture, les services à la personne ou encore, le commerce équitable.

Concernant le profil des salariés de l'ESS, trois principales caractéristiques générales peuvent être rappelées⁶ :

- Une présence des femmes beaucoup plus marquée : les femmes occupaient 63% des emplois contre 45 % dans le reste de l'économie.
- Des salariés plus âgés : les personnes âgées de plus de 45 ans représentent 36% des effectifs salariés contre 28% dans le champ hors ESS.
- Des salariés plus fréquemment à temps partiel : 36% dans l'ESS contre 20% en dehors de l'ESS.

2.3. Les Coopératives d'Activités

Les coopératives d'activités font partie des sociétés coopératives de production. En France, le réseau compte environ 5 000 entrepreneur(e)s, 92 coopératives d'activités et 190 sites d'implantation.

L'Ile-de-France a été l'une des dernières régions à créer des coopératives d'activités. Aujourd'hui on comptabilise 7 coopératives d'activités pour environ 800 entrepreneurs :

- 5 d'entre elles appartiennent au réseau Coopérer pour Entreprendre : COOPANAME et COOPACTIVE, deux coopératives d'activités généralistes, CLARA spécialisée dans les métiers du spectacle, Port Parallèle spécialisée dans les TIC et le développement durable et Alter-Bâtir dans les métiers du BTP.
- Appartenant au réseau COPEA, la coopérative COOPETIC est spécialisée dans les TIC, la communication, l'audiovisuel et la production audiovisuelle.
- Enfin, la coopérative d'activités ASTROLABE Conseil n'appartient à aucun réseau et se définit davantage comme une couveuse.

2.4. Les acteurs institutionnels

Dans le cadre de cette étude, la DIRECCTE Ile-de-France a rencontré plusieurs acteurs de l'ESS implantés en Ile-de-France, certains soutenant toute la filière ESS, d'autres se concentrant sur les SCOP ou les coopératives d'activités.

S'agissant de la filière ESS, deux acteurs prédominent :

- l'Observatoire régional de l'ESS Ile-de-France, porté conjointement par la Chambre Régionale de l'ESS (la CRESS) et l'Atelier. Créé en 2007 à l'initiative de la Région Ile-de-France, de la CRESS et des collectivités territoriales, il mène des actions de recherche sur l'ESS régionale, des actions de communication auprès du public ou encore d'accompagnement des entrepreneurs.
- FRANCE ACTIVE, structure nationale soutenue par la Caisse des Dépôts et Consignations, l'Etat, les collectivités territoriales, les banques et le Fonds Social Européen, qui fait également appel à l'épargne salariale solidaire et à des centaines d'actionnaires, de souscripteurs et de donateurs. Via un réseau d'associations locales (et notamment Ile-de-France ACTIVE s'appuyant sur ses huit fonds territoriaux), la structure accompagne, finance et garantit les associations et entreprises solidaires à travers le programme FINISS.

Les coopératives, SCOP et coopératives d'activités, sont représentées par le Groupement National de la Coopération (GNC) qui défend l'intérêt des coopératives en France comme à

⁶ INSEE – Clap 2007 « Regard sur l'Economie Sociale et Solidaire en Ile-de-France » - Octobre 2010

l'international et travaille avec les pouvoirs publics. Animé par la Confédération générale des SCOP (CG SCOP) au plan national, le réseau des SCOP ou URSCOP est présent sur tout le territoire avec treize unions régionales et trois fédérations de métiers : BTP, communication, industrie. L'URSCOP d'Ile-de-France accompagne et appuie les SCOP de la région aussi bien au travers d'opérations collectives (conférences, formations, etc.) que d'aides stratégiques ou économiques.

Dans le domaine des coopératives d'activités, deux réseaux coexistent : le réseau COOPERER POUR ENTREPRENDRE et le réseau COPEA.

3. Les Coopératives face à des enjeux spécifiques

3.1. Les enjeux à la création

3.1.1. Le choix du statut SCOP

Bien que toute création d'entreprise, quel que soit son statut, reste une aventure singulière, liée aux parcours et aux motivations des porteurs de projets, le choix de se regrouper en SCOP répond souvent à trois grandes logiques :

- Un choix militant qui s'inscrit dans le prolongement d'engagements personnels ou collectifs,
- Une solution pragmatique permettant de préserver des emplois menacés,
- Une opportunité qui s'avère adaptée aux besoins des créateurs.

Pour être mieux illustrées, ces logiques seront distinguées ci-dessous mais il n'est pas rare que les motivations qui précèdent au choix de la SCOP soient multiples et s'entrecroisent dans la réalité.

- Un choix militant

Certains créateurs choisissent volontairement le statut SCOP par adhésion aux valeurs qui le sous-tendent (l'humain au centre du projet d'entreprise), perçues comme un prolongement naturel à des engagements préexistants. C'est par exemple le cas de nombreux entrepreneurs qui souhaitent créer une activité dans des domaines tels que le développement durable, le commerce équitable, l'éco-construction, les valeurs liées à l'activité choisie entrant en résonance avec les principes coopératifs.

De la même manière, de nombreux porteurs de projets ont une histoire personnelle, des engagements politiques ou syndicaux, qui peuvent naturellement les inciter à opter pour le statut SCOP lors de la création de leur entreprise. Ces créateurs sont généralement bien informés sur le statut SCOP et font eux-mêmes les démarches vers les réseaux coopératifs pour monter leur entreprise.

- Une solution pragmatique face à une « situation de crise »

Le choix du statut SCOP peut également être motivé par une situation de crise lorsqu'une entreprise est confrontée, par exemple, à un problème de succession ou à des difficultés financières pouvant parfois mener à la liquidation judiciaire.

Les départs à la retraite de dirigeants d'entreprises peuvent remettre en question la pérennité de certaines sociétés. Il est souvent difficile pour un chef d'entreprise, surtout

quand il en est le fondateur, de céder ce qu'il a mis parfois des décennies à créer. Certes, il a un intérêt financier à bien vendre son entreprise mais il a également un lien affectif avec celle-ci qui peut l'inciter à la confier à ses salariés plutôt qu'à un groupe ou un investisseur lambda. Choisir la transmission en SCOP permet d'assurer l'indépendance de l'entreprise et préserver son ancrage territorial.

NB : La transition peut être d'autant plus facile à vivre pour le cédant que la reprise d'une entreprise en SCOP peut prévoir le maintien du contrôle de l'entreprise par le cédant pendant cinq ans suivant la transformation. Le passage en SCOP sera d'autant mieux réussi que l'ancien propriétaire aura été impliqué dans la transition.

Le cédant peut également voir dans le passage en SCOP un autre intérêt : celui de transmettre l'entreprise familiale à ses descendants sans faire prendre à ceux-ci des risques inconsidérés. Les héritiers, même s'ils sont novices dans le monde de l'entreprise pourront, grâce au statut SCOP, être épaulés par des salariés ayant plusieurs années d'expérience. De même, pour les salariés, cette transformation peut être une vraie chance car elle permet de garantir la pérennité de leur entreprise et de leurs emplois. La venue d'un nouveau chef d'entreprise dont on ne connaît pas les motivations à long terme est évitée.

Ce type de transformation n'est cependant pas simple et un grand travail d'accompagnement est nécessaire : le réseau des SCOP propose l'intervention de conseillers transmission / reprise qui assurent le suivi de ces entreprises et les orientent.

L'option « reprise de l'entreprise par les salariés » pourrait être proposée à tout chef d'entreprise souhaitant se retirer car elle apporte de nombreux avantages dont celui de l'ancrage territorial des savoir-faire. Une réflexion pourrait être menée pour la promotion du statut de la SCOP auprès des nombreux intervenants du monde entrepreneurial, comme notamment les experts-comptables.

La situation est toutefois plus complexe lorsqu'il s'agit de la reprise d'une entreprise en difficulté financière. Dans ce cas, le diagnostic financier doit être extrêmement poussé et objectif, afin de pas laisser l'émotion des salariés devant la crainte de la perte d'emplois occulter les problèmes structurels de l'entreprise qui feraient qu'une reprise en SCOP serait à déconseiller. Il faut savoir laisser disparaître une entreprise dont le modèle n'est plus viable et éventuellement orienter les salariés vers la reprise d'une partie seulement de l'activité. Dans tous les cas, la reprise d'une entreprise en difficulté se fait rarement sans réorganisation. Un conseil extérieur est indispensable pour aider les salariés à prendre les décisions nécessaires et à monter un business plan solide susceptible d'être présenté aux financeurs et éventuellement au tribunal de commerce en cas de procédure. Si le projet économique des salariés est viable, soutenu par la majorité d'entre eux créant une vraie cohésion de groupe, une reprise en SCOP peut être une solution.

Globalement, quels que soient les cas de figure, la Confédération Générale des SCOP estime que 20% des sociétés coopératives et participatives qui sont créées chaque année sont issues d'une transmission aux salariés d'entreprises saines ou en difficulté⁷.

Une deuxième vie pour RAMSES 2 :

Si Ramses 2 est aujourd'hui un des leaders dans le domaine de l'animation, l'entreprise a connu la faillite en 2002. A cette époque, et suite au rachat malheureux d'une société de jeux vidéo, la société est mise en liquidation judiciaire...et aucun repreneur ne se manifeste. Huit anciens cadres décident alors de se mobiliser et montent un dossier de reprise sous forme de Scop. Avec l'aide de l'URSCOP et du crédit coopératif, en s'appuyant sur les dispositifs de l'ACCRE ou de l'EDEN, ils réussissent à convaincre les juges et une vingtaine d'anciens salariés de poursuivre l'aventure.

⁷ Confédération Générale des SCOP : « Transmission d'entreprise en Scop : Le guide »

Le cas de la transformation d'une association en SCOP est un peu différent. En effet, si l'association veut changer de statut sans changer de raison sociale, le droit français ne l'autorise qu'à se transformer en GIE ou en SCOP / SCIC. La transformation en GIE concerne généralement les associations de personnes morales, celle en SCOP, les associations de personnes physiques qui peuvent être motivées par plusieurs raisons : développement d'une activité économique, déjà existante ou nouvelle, volonté de pérenniser les emplois, nécessité de se tourner vers un mode de gestion type « entreprise » du fait de l'activité de l'association. Un accompagnement peut s'avérer nécessaire pour ne pas manquer la transition vers une forme commerciale, souvent créatrice d'emplois. Il serait également intéressant de s'interroger sur les besoins communs à ces nouvelles entreprises, pour qu'elles s'adaptent le plus rapidement possible à un environnement commercial et concurrentiel, différent de l'environnement associatif (financements, formations..).

- Une opportunité adaptée aux besoins des créateurs

Lors des étapes qui précèdent la création de l'entreprise, de nombreux porteurs de projets réalisent des démarches qui les amènent à s'intéresser et à découvrir les différents statuts susceptibles de porter leur activité. Pour ces entrepreneurs, qui n'ont pas a priori d'affinités particulières avec le monde coopératif, la découverte du statut SCOP peut constituer une véritable opportunité qu'ils n'hésitent pas à saisir lorsqu'elle est adaptée à leurs besoins.

Les profils et les motivations de ces créateurs sont extrêmement variés, mais l'on retrouve souvent des aspirations telles que : le désir de préserver une égalité de traitement avec les autres co-fondateurs (pas de prise de pouvoir possible d'un fondateur sur l'autre car ils ont tous le même poids dans les décisions), le souhait de placer l'humain au centre du projet de l'entreprise et la volonté d'inscrire son emploi dans la durée (si les bénéfices sont redistribués, ce sera à parts égales entre tous les salariés, sinon l'argent sera réinvesti dans l'entreprise pour l'intérêt de tous), l'envie de bénéficier du statut de salarié (qui peut avoir bien des avantages au regard du statut de chef d'entreprise).

Autre argument : certains créateurs peuvent avoir peur de se faire déposséder de leur entreprise en la développant. Le fait qu'une coopérative ne puisse pas se faire acheter par une autre entreprise est une protection juridique très appréciée par certains.

Enfin, pour d'autres (architectes ou urbanistes par exemple), l'adhésion au statut SCOP peut être renforcée par le fait que le fonctionnement coopératif se révèle proche des conditions d'exercice de leur métier qui impose de travailler dans un esprit indépendant, mais avec de fortes synergies et relations d'équipes. Ces professionnels se sont parfois déjà regroupés sous d'autres formes juridiques (SCP, sociétés d'exercice libéral, etc.) sans que la création d'une SCOP n'ait été envisagée. Les avantages de la coopérative mériteraient pourtant qu'ils s'y intéressent car le travail en SCOP permet d'éviter certaines situations difficiles (départ d'un collaborateur, conflit entre deux personnes, etc.). Il pourrait être imaginé des actions de communication sur le statut SCOP à l'attention de ces professions.

De manière générale, il apparaît que les entrepreneurs non familiers du statut SCOP sont porteurs de la majorité des créations sous ce statut. La promotion du statut coopératif constitue donc un véritable enjeu pour son développement. Depuis quelques années, l'image des coopératives et des SCOP s'est beaucoup améliorée et les efforts de promotion réalisés par les réseaux ont contribué à lui redonner un nouvel élan auprès des créateurs. Ces efforts ont été amplifiés au cours de l'année 2012, année internationale des coopératives⁸.

⁸ Décidé par l'ONU.

Ils ont dit : «Le statut SCOP n'était pas porteur dans les années 80 en raison de l'image ringarde associée à la faillite des coopératives de consommateurs et de la presse négative autour de l'échec des reprises par des salariés de Lipp et Manufrance. A cette époque, le statut SCOP apparaissait comme un désavantage concurrentiel. Depuis quelques années, on assiste à une inversion, le statut coopératif a le vent en poupe. La question du développement durable, de la quête de sens puis la crise ont changé la donne, ce qui n'est pas sans effet sur les motivations des créateurs. Le statut SCOP devient maintenant un avantage commercial auprès des consommateurs, des collectivités publiques et des financeurs. »

Groupement National de la Coopération – Coop.fr (2011)

3.1.2. L'accompagnement des créateurs-repreneurs

Les salariés-associés ont par définition vocation à participer aux décisions de l'entreprise. Ils élisent, parmi eux, ceux qu'ils jugent les plus à même de définir une stratégie et de guider l'entreprise mais il est important de préparer le plus de salariés possibles aux questions de gestion d'une entreprise.

Les acteurs de l'ESS ont mis en place un système d'accompagnement particulièrement complet et pertinent. Par exemple, l'URSCOP propose des formations en 3 étapes : la découverte active du rôle de co-entrepreneur, la maîtrise de la co-responsabilité et l'implication dans le co-pilotage. Par ailleurs, un véritable soutien au montage de projets, mettant à disposition des experts pour évaluer les projets et conseiller les dirigeants peut être mis en place. Dans le cadre des reprises / transmissions, le rôle de ces acteurs peut aller encore plus loin en se faisant les intermédiaires entre le cédant et les repreneurs et en s'assurant du bon déroulement de chaque étape.

L'existence d'un tel réseau est un véritable levier pour les jeunes entrepreneurs, soutenus à chaque étape de la création.

3.1.3. Les besoins financiers pour le démarrage de l'activité

Le choix du statut SCOP conditionne en partie l'accès au financement des créateurs.

- Au démarrage du projet, la constitution de fonds propres est indispensable pour pouvoir investir en biens matériels et immatériels et pour couvrir le besoin en fonds de roulement de l'entreprise. Or les créateurs d'une SCOP ne peuvent souvent pas compter sur les investisseurs classiques pour les aider. En effet, les parts prises dans l'entreprise n'étant pas valorisables, ces derniers, pour qui la rentabilité du placement est un élément important, ne sont pas facilement séduits. De plus, considérant la règle « 1 associé = 1 voix », leur poids dans les prises de décision de la SCOP n'est pas proportionnel au capital investi, ce qui peut leur faire craindre un manque d'influence auprès des dirigeants. Les investisseurs peinent donc à trouver un intérêt dans de tels investissements.

Ceci explique en grande partie pourquoi de nombreuses SCOP ont des activités peu capitalistiques. Il est très difficile de lancer une SCOP si des investissements matériels (machines, bâtiments, etc) sont nécessaires.

- Pour palier à ces difficultés, le réseau des SCOP s'est mobilisé et de multiples moyens financiers réservés aux entreprises de l'ESS existent maintenant.

Des banques spécifiques ont été créées dès la fin du 19^{ème} siècle et certaines se sont vues confier des missions de service public : ainsi le crédit agricole en charge de financer le monde agricole. Dès 1983, les institutionnels de l'ESS se sont associés pour créer l'Institut de Développement de l'Economie Sociale -IDES- avec pour objectif premier l'apport de capitaux propres aux entreprises du secteur. Aujourd'hui l'IDES appartient au groupe ESFIN qui, à travers différentes filiales de type capital-risque, intervient financièrement dans les entreprises de l'ESS. En 1992, la loi de modernisation des entreprises coopératives n° 92-643 du 13 juillet 1992 a apporté certains assouplissements importants pour le monde coopératif qui ont facilité ses relations avec les investisseurs.

La loi de modernisation des entreprises coopératives prévoit que les investisseurs peuvent se rémunérer via le versement de dividendes ou d'intérêts sur titres participatifs.

La loi a également instauré la création possible de parts sociales à intérêt prioritaire, sans droit de vote, accessibles à des non-associés et dont la coopérative détermine elle-même les avantages pécuniaires y étant attachés.

Enfin, elle a autorisé la mise en place d'un droit de vote proportionnel au capital investi dans la limite de 35% des droits de vote.

Des pas récents mais essentiels vers les investisseurs extérieurs.

Outre la consolidation en fonds propres, l'aide aux SCOP en création peut aussi se faire via des prêts personnels ou participatifs, avec ou sans intérêt, ou via la garantie des engagements financiers. On citera notamment les interventions de la société financière SOCODEN⁹, des réseaux France Active ou France Initiative qui se déclinent au niveau régional, ou encore SOFISCOPE¹⁰.

Tous ces outils financiers, créés par les intervenants de l'ESS, pour les entreprises de l'ESS, sont d'autant plus indispensables pour les jeunes SCOP qu'ils sont un effet de levier important permettant souvent aux créateurs d'accéder, enfin, à des financements par les banques classiques. Malheureusement, ces dispositifs parallèles n'incitent pas les changements de mentalité des investisseurs classiques. Il s'agit de dispositifs de substitution faute d'une acceptation du statut par les non-initiés. La loi de modernisation de 1992 aurait pu avoir un écho positif auprès d'investisseurs du type Business-Angels, car outre les avantages humains du statut SCOP, ces entreprises ont quelques avantages financiers. Les bénéficiaires par exemple ne disparaissent pas dans le versement de dividendes mais garantissent des réserves solides. L'entreprise a donc la capacité d'investir et de se développer. Or, rien ne garantit ce partage équilibré des bénéficiaires dans les autres statuts. Des actions de sensibilisation des investisseurs sur ce sujet pourraient être menées.

- Différentes aides publiques existent (Etat, Collectivités territoriales) même si elles ne suffisent pas à couvrir l'intégralité des besoins liés à la création.

⁹ La SOCODEN est une société financière qui finance en quasi-fonds propres les SCOP en création, en développement ou en difficulté. Durant les dix dernières années, la SOCODEN a été présente dans une SCOP sur deux, en création ou au cours de la vie de l'entreprise

¹⁰ Deux sociétés de caution mutuelle, associées au Crédit Coopératif, interviennent en garantie pour les crédits d'investissement : Sofiscop à vocation nationale, et Sofiscop Sud-Est pour les Régions Paca et Rhône-Alpes.

Les aides publiques :

L'Etat accompagne les chômeurs, bénéficiaires du RMI ou RSA, jeunes de moins de 26 ans lorsqu'ils veulent créer ou reprendre une entreprise grâce au dispositif ACCRE –aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprises- par une exonération de cotisations sociales pendant un an tout en maintenant les protections relatives à ces cotisations.

Par ailleurs, le dispositif NACRE –nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise-, créé en janvier 2009, propose un accompagnement sur trois ans, des expertises spécialisées, un appui au montage financier. Un prêt à taux zéro peut être accordé.

Enfin, à travers OSEO, l'Etat peut également accorder des prêts à la création qui viennent compléter les prêts à moyen et long termes déjà contractés par l'entreprise dans le secteur bancaire.

Les collectivités territoriales, régionales comme départementales, financent des aides à la création réservées à l'ESS (SCOP et coopératives d'activités).

Les acteurs de l'ESS tentent d'innover en cherchant des modes de financement alternatifs : la société en commandite par actions « Energie Partagée Investissement¹¹ » propose aux particuliers d'épargner en finançant les énergies renouvelables, et plus particulièrement l'éolien, consommateur de liquidités avant même le début de la construction. L'association territoriale des Cigales Ile de France¹² réunissent de petits investisseurs soucieux d'aider les entreprises d'utilité sociale, celles du commerce équitable ou de la protection de l'environnement et financent chaque année des dizaines de projets.

Enfin, en se lançant dans la création d'une SCOP, les entrepreneurs bénéficient du soutien du réseau.

3.2. Les enjeux au développement

Les sociétés coopératives de production sont un modèle particulier dans le paysage entrepreneurial. Fortes de leur gouvernance et d'une gestion spécifique des ressources humaines, elles doivent cependant, comme une entreprise classique, faire face à un univers concurrentiel, synonyme de difficultés multiples.

3.2.1. Une gouvernance démocratique

Une SCOP est une coopérative dont les salariés sont les actionnaires. Ceux-ci, lors de l'assemblée générale, choisissent leur dirigeant et élisent le conseil d'administration en charge de la stratégie et de la direction de l'entreprise. Ce mode de gouvernance est un atout car les salariés sont d'autant plus motivés qu'ils travaillent pour eux et se sentent impliqués dans l'avenir de l'entreprise. Cela induit une culture d'entreprise différente de celle

¹¹ Par le levier de l'investissement solidaire, le mouvement Énergie Partagée veut permettre une réappropriation citoyenne des enjeux énergétiques sur les différents territoires et sortir le développement des énergies renouvelables de la seule logique financière, source de conflits. EPI est née en septembre 2009, et a obtenu, en septembre 2011, un visa de l'Autorité des Marchés financiers lui permettant de lancer son Offre au Public de Titres Financiers.

¹² Club d'Investisseurs pour une Gestion Alternative et Locale de l'Épargne Solidaire

pouvant exister dans une entreprise classique et une légitimité plus forte des dirigeants désignés par les salariés qui leur ont fait confiance.

Ce mode de gouvernance demande beaucoup d'énergie en termes de pédagogie et de communication pour expliquer les décisions prises : il faut obtenir l'adhésion des salariés pour pouvoir mener à bien les projets. Les dirigeants doivent donc cumuler démocratie participative et prise de décision plus directive. Toutefois, la nécessité de transparence et de communication qui s'impose à la direction crée un climat de confiance avec les salariés qui peut expliquer la longévité des dirigeants à leur poste, assurant ainsi une certaine stabilité de la société et une continuité dans les stratégies à long terme.

Néanmoins, comme dans toute entreprise, les dirigeants doivent savoir prendre des décisions difficiles comme une éventuelle restructuration ou des licenciements, ou bien dans des délais rapides en s'affranchissant de la démocratie d'entreprise. L'importance de l'assemblée générale est à relativiser (elle prend très peu de décisions) et le taux des salariés qui s'associent peut être très variable d'une SCOP à l'autre. Son rôle consiste davantage à valider les comptes et bien sûr à élire les administrateurs. Les décisions courantes sont prises directement par le président et les décisions plus importantes en concertation avec le conseil d'administration.

Les conditions d'accès à l'actionnariat sont définies dans les statuts de chaque SCOP. Pour certaines, l'entrée au capital est quasiment une obligation et prend la forme d'un prélèvement automatique d'un faible pourcentage sur le salaire. Pour d'autres, les critères sont plus contraignants et il peut être demandé d'investir une somme importante dans la SCOP pour devenir associé. Dans ce dernier cas, il existe deux types de salariés : les associés qui participent à la vie démocratique de l'entreprise et les non-associés qu'il faut réussir à impliquer via l'élection de représentants du personnel par exemple. Ce verrouillage de l'actionnariat peut parfois sembler contradictoire avec les principes de la coopérative de production.

La gouvernance démocratique semble de nature à garantir aux SCOP un développement en lien avec la santé de l'entreprise et le respect des salariés, dans le cadre d'une vision à long terme, ce qui constitue un avantage par rapport au court terme lié à l'actionnariat.

3.2.2. La répartition des résultats et la participation

La loi de 1947 sur la coopération prévoit les règles en termes de répartition des résultats :

- une part « capital » versée sous forme de dividendes mais limitée ;
- une part « réserves » qui vient augmenter les fonds propres de l'entreprise ;
- une part « travail » qui correspond à la participation versée aux salariés.

Cette répartition offre plusieurs avantages au bon développement de la société. Lorsqu'elle est possible, la constitution de réserves, dites impartageables car non redistribuables, assure une solidité financière à la structure. Légalement, la part des bénéfices attribués à cette « réserve » doit au moins être de 16%. Dans la réalité, elle est souvent de plus de 40%. Les fonds propres sont ainsi consolidés et vont permettre le développement de l'activité et les investissements liés. Une grande partie des bénéfices est de fait consacrée au renforcement de la société et profite à la coopérative sur le long terme : le développement durable est inscrit par définition dans les statuts d'une coopérative.

De la même manière, la participation est un élément clef du dispositif coopératif. Apparue en France en 1967, elle offre aux salariés la possibilité de percevoir une partie des bénéfices réalisés. Obligatoire dans les PME de plus de 50 salariés et facultative en deçà, elle constitue une réalité dans les SCOP : 98% des SCOP de moins de 50 salariés versent une

participation à leurs salariés, contre 3% dans les PME et TPE classiques. La participation correspond aux principes de la SCOP : chaque salarié est impliqué dans le succès de l'entreprise et bénéficie des fruits du travail collectif. Bien souvent d'ailleurs, les salariés transforment cette participation en parts sociales et contribuent ainsi au renforcement des fonds propres de l'entreprise, créant ainsi un cercle vertueux. Cette remarque est toutefois à relativiser car certaines SCOP peuvent être déficitaires. Les pertes entraînent alors la baisse ou l'annulation de la valeur des parts sociales mais maintiennent intactes les réserves.

3.2.3. Les ressources Humaines

- Parce que les salariés restent plus longtemps dans une SCOP que dans une entreprise classique, la coopérative a tout intérêt à miser sur leur formation et les faire monter en compétence. Le budget formation des SCOP est ainsi souvent supérieur à l'obligation légale. Investir dans le capital humain est une stratégie partagée par de nombreuses coopératives. Cette vision à long terme permet d'avoir du personnel compétent et capable de s'adapter aux évolutions du marché. La place faite aux jeunes et la transmission entre générations sont également deux enjeux majeurs : la SCOP ne doit pas laisser vieillir son personnel sans en assurer la succession. Le catalogue des formations proposées et la possibilité d'accéder rapidement à des responsabilités deviennent sources de motivation pour des jeunes sortis d'école.

Une Ecole chez UTB :

Créée en 1933, la société UTB (Union Technique du Bâtiment) est incontournable dans le paysage francilien du BTP. Avec environ 1000 salariés, la SCOP mise sur les compétences de ses salariés pour décrocher des marchés et elle a décidé de créer en son sein une école de formation. Y sont enseignées, entre autres, les bonnes pratiques de l'entreprise. Une belle manière de transmettre les savoir-faire de leurs différents métiers et de faire monter en compétence les salariés.

Par ailleurs, le statut coopératif exige aussi un effort de formation très important pour faire des salariés de bons associés. Pour participer à la vie stratégique de l'entreprise, les salariés doivent en connaître les rouages et être formés au statut SCOP dès leur entrée au capital, formations souvent organisées par l'URSCOP.

Les formations organisées par l'URSCOP : comptabilité, gestion, tous les aspects de l'entreprise sont abordés pour que les salariés-associés puissent comprendre le fonctionnement de leur SCOP. Pour ceux qui sont élus administrateurs, une formation plus poussée (12 jours) est mise en place pour donner les outils de gestion d'une entreprise.

C'est donc l'ensemble du personnel de la SCOP qui est sensibilisé aux réalités économiques, ce qui ajoute à la cohésion de l'entreprise et facilite le dialogue social entre les salariés.

Le mode de gouvernance poussé à l'extrême peut faire accéder au poste d'administrateur, voire même de dirigeant, n'importe quel associé. Or la gestion d'une entreprise ne s'improvise pas et l'esprit entrepreneurial non plus. C'est donc pour ces associés-dirigeants que les efforts de formation doivent être les plus intenses. Développer l'activité, définir une stratégie, faire évoluer l'entreprise et ne pas se contenter de gérer les affaires quotidiennes, voilà les enjeux qui se présentent à eux et sur lesquels il faudrait concentrer les efforts de formation.

- Un autre aspect singulier dans les SCOP est l'échelle des salaires très resserrée : de 1 à 7 en moyenne. Si le salaire de base est relativement bas, cela ne semble pas poser trop de problèmes aux salariés, dont le fixe est souvent complété par la forte

participation ou l'intéressement. Les dirigeants eux-mêmes acceptent de gagner moins selon le principe de juste partage des résultats entre associés et le turn-over dans les SCOP est très faible. Ce respect mutuel entre salariés, quels que soient leur statut social et leur traitement, permet à l'entreprise d'avancer collectivement et sereinement.

- Dans les SCOP, il faut souligner qu'un dirigeant sur cinq est une femme à la différence de la situation décrite par le rapport GRESY (2009)¹³ qui mettait en avant qu'en 2008 les femmes ne représentaient que 7.6% des membres des instances de décision dans les 300 plus grandes entreprises françaises. L'écart de parité est encore plus prononcé dans le cadre des coopératives d'activités puisque, depuis 2006, en Ile-de-France, la proportion de femmes est en moyenne toujours supérieure à 60%.

3.2.4. Les enjeux territoriaux

Une société coopérative de production est par définition ancrée sur le territoire. Les décideurs sont les salariés et ceux-ci ont pour principal objectif le maintien de leur emploi. Aucune délocalisation n'est possible. Contrairement à une entreprise classique, le capital ne peut pas être détenu par quelques actionnaires dont l'unique objectif serait la valorisation du capital à court terme. Les salariés savent donc qu'une fermeture brutale de l'entreprise pour cause de délocalisation n'est pas possible.

Il n'en reste pas moins que la SCOP est soumise à la même loi des marchés qu'une entreprise classique. Elle doit donc être compétitive et baisser au maximum les prix de revient. Les SCOP n'hésitent d'ailleurs pas à nouer des partenariats avec des sous-traitants étrangers pour y parvenir.

En cas de réelles difficultés financières, les salariés-associés peuvent choisir de baisser leurs salaires, de faire des concessions sur tel ou tel avantage social plutôt que de licencier. Cette réalité est une véritable force pour la SCOP qui pourra aborder les difficultés économiques avec moins de tensions que dans une entreprise classique et avec plus de souplesse.

A cet égard, les SCOP sont des outils de développement économique local et peuvent être une solution à explorer et à favoriser dans le cadre de conventions de revitalisation quand des fermetures d'entreprises ont un impact important sur le tissu économique local.

3.2.5. La révision coopérative

La révision coopérative constitue une des obligations légales spécifiques aux SCOP et consiste en un audit réalisé par un organisme agréé (le plus souvent par le réseau des URSCOP), chaque année pour les coopératives sans commissaire au compte, et tous les cinq ans pour les coopératives dotées d'un commissaire aux comptes. Le contrat de révision comporte la fourniture d'un dossier individuel, d'un dossier d'analyses comparatives et d'une prestation de journées de visite sur place (une ½ à 3 jours par an).

Elle est différente d'un audit du commissaire aux comptes, car elle porte sur le double caractère économique et coopératif de la SCOP et doit permettre de porter une appréciation critique sur la gestion technique, administrative, financière et sociale de la coopérative. Ses

¹³ Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes remis par Mme Brigitte Gresy, Inspectrice générale des affaires sociales et ancienne responsable du service des droits des femmes et de l'égalité, le 8 juillet 2009 au ministre du Travail.

conclusions permettent de faire le point sur la vie coopérative et le respect des règles statutaires et du droit coopératif. Le non-respect par une SCOP de cette obligation, passée la période de 5 ans, entraîne l'impossibilité pour celle-ci d'être inscrite sur la liste du ministère et de bénéficier des particularités du statut SCOP.

Les URSCOP essaient d'en faire un outil d'aide à la décision (changement des statuts, prévention des difficultés, validation des choix stratégiques, etc.) et d'accompagnement de la SCOP plutôt qu'une procédure de contrôle. Toutefois, elle est souvent perçue comme une démarche juridique relativement lourde, avec un coût annuel en temps et en argent non négligeable pour une SCOP TPE. Certaines d'entre elles souhaiteraient un allègement des démarches pour les plus petites structures, notamment à la création.

3.3. Les enjeux d'avenir

Les coopératives de production ont plus d'un atout pour se maintenir sur les marchés. Mais quelles stratégies à moyen et long termes doivent-elles privilégier pour rester compétitives ?

3.3.1. L'innovation

L'innovation reste la meilleure arme d'une entreprise pour conquérir de nouveaux marchés et résister à la concurrence. Les entreprises innovantes sont majoritairement de deux types : soit il s'agit d'une grande structure qui a les moyens financiers propres pour innover (or la taille des coopératives est à 70% de moins de 10 salariés et seulement 9 SCOP franciliennes ont plus de 250 salariés), soit il s'agit d'une petite structure qui, à travers des levées de fonds successives, va pouvoir développer une stratégie d'innovation (or l'accès aux investisseurs est, comme dit précédemment, difficile).

L'innovation technologique est par définition risquée et le retour sur investissements n'est pas immédiat. Il faut donc, pour pouvoir la financer, avoir des fonds propres importants. Une SCOP bénéficiaire sur plusieurs années peut avoir constitué un matelas financier suffisant pour se lancer dans l'aventure mais le plus souvent, elle doit faire appel à des fonds d'investissements de type capital-risque pour lever des liquidités, se confrontant ainsi la problématique de l'accès aux financeurs classiques.

Pour lever ce frein aux levées de fonds, une communication sur les assouplissements apportés par la loi de 1992 pourrait permettre un nouvel intérêt des investisseurs pour les projets innovants des SCOP et opérer par là même un rapprochement entre le monde coopératif et le monde de l'innovation.

Certaines SCOP franciliennes ont franchi le pas, soit parce qu'elles y ont été amenées du fait de leur domaine d'activité, de leur ancienneté et de leur solidité financière, soit parce qu'elles ont été créées dans ce but. Le statut SCOP est un atout pour attirer de jeunes chercheurs. L'organisation en coopérative peut être avantageuse pour la réalisation de travaux de Recherche et Développement : les ingénieurs ne sont pas sous la pression de la rentabilité à tout prix mais exercent dans un cadre où l'humain est la priorité. Par ailleurs, comme les salariés sont propriétaires de leur entreprise, ils sont davantage motivés pour se consacrer à des projets innovants. Le statut SCOP favorise ainsi la concrétisation d'idées et projets parfois plus ambitieux qu'en entreprise classique. Certains créateurs de SCOP ont jugé le statut coopératif plus favorable au développement de leurs idées, comme par exemple dans la filière des TIC.

La R et D par Bearstech :

La SCOP Bearstech est une société de services en logiciel libre spécialisée dans les services à haute valeur ajoutée autour de l'hébergement et l'infogérance. Une activité à revenus récurrents qui lui permet d'investir fortement dans la R et D. L'entreprise bénéficiait du statut Jeune Entreprise Innovante et a donc reçu des aides publiques à l'innovation. Elle s'implique dans de nombreux projets collaboratifs et est d'ailleurs adhérente à plusieurs pôles de compétitivité.

Pour encourager ces initiatives et multiplier les projets innovants dans les SCOP, il est intéressant de rapprocher le monde des SCOP du monde de l'innovation et de la création des entreprises innovantes auxquels appartiennent les incubateurs et pépinières ou les pôles de compétitivité. Il est aussi nécessaire de mieux communiquer auprès des financeurs publics qui interviennent dans le financement de l'innovation, comme OSEO.

Enfin, les acteurs de l'ESS se sont souvent montrés très performants en matière d'innovation non technologique ou d'innovation sociale. Toutefois, ce type d'innovation étant difficile à définir, très peu d'outils existent pour soutenir les projets. Les aides à l'innovation classiques d'OSEO, réservées aux projets éligibles au Crédit Impôt Recherche, devraient pouvoir être mobilisées. En effet, même si les décrets et la doctrine fiscale sont restrictifs et focalisés sur l'innovation technologique, la loi permet en théorie le recours au CIR pour la R&D sociale.

Pour corriger ces inégalités de traitement, la Région Ile-de-France, en partenariat avec Oséo, devrait proposer prochainement aux entreprises un prêt participatif de développement pour l'innovation non technologique. Certaines collectivités (Conseils généraux, Communautés d'agglomération, etc.), via des appels à projets, tendent également de plus en plus à soutenir des projets d'innovation sociale.

3.3.2. Le changement d'échelle

Même si les coopératives bénéficient, en raison de leur statut, d'atouts pour résister aux enjeux de la mondialisation, il n'est pas moins essentiel de se développer pour garantir leur stabilité. Rester compétitive, attaquer de nouveaux marchés et avoir les fonds propres correspondants à ses ambitions, tel est l'enjeu du changement d'échelle. En 2009, les SCOP comptaient en moyenne 23 salariés et seulement 9 SCOP franciliennes dépassaient les 250 collaborateurs. Comment aider ces structures coopératives à atteindre la stature d'une ETI, entreprise de taille Intermédiaire ?

Deux stratégies différentes pour atteindre une taille critique apparaissent : soit les SCOP deviennent des « groupes coopératifs » en créant des filiales, soit elles s'appuient sur le statut de coopérative européenne apparu en 2003 dans le règlement européen.

- La filialisation

Grâce à la loi de modernisation des entreprises coopératives de 1992, le capital des SCOP s'est ouvert aux investisseurs extérieurs : ouverture à des associés-non coopérateurs et droit de vote proportionnel à leur apport à hauteur de 35% des droits de vote, seuil porté à 49% si les associés extérieurs sont des coopératives. Mais par là même, en limitant la part à 49%, la loi de 1992 a définitivement exclu la possibilité pour une SCOP de créer une filiale dont elle garderait le contrôle et a rendu impossible la création de groupes purement coopératifs.

Pour contourner cette difficulté, les SCOP ont donc mis en place de nouveaux montages juridiques pour assurer leur croissance et bien souvent sont devenues des sociétés mères d'entreprises de droit commun non coopératives. Cela permet d'explorer de nouveaux marchés et de se développer. Dans leurs filiales, les SCOP usent de leur poids dans le capital pour garder le pouvoir de décision. Les salariés de la filiale ne bénéficiant pas des avantages du statut coopératif, cette filialisation remet toutefois en cause les principes de la coopération. D'autres coopératives ont voulu rester cohérentes avec la règle « un homme = une voix ». La SCOP mère n'a pris que 49% des droits de vote qui lui étaient alloués, mais a imposé certains de ses cadres à la tête de la filiale pour se garantir une majorité des droits de vote.

La situation actuelle ne paraît donc pas satisfaisante. Une évolution législative serait envisageable pour permettre la création de véritables groupes coopératifs. Certains préconisent par exemple la création de « filiale coopérative contrôlée » dont 51% du capital et des droits de vote seraient garantis à la société mère, d'autres la mise en place d'unions de coopératives. D'autres pistes de réflexion pourraient être lancées.

Si cette tendance à la filialisation s'intensifie, il faut préciser qu'outre le désir de se développer, c'est aussi la recherche de fonds propres qui incite certains coopérateurs à créer des filiales de droit commun : échappant alors aux contraintes du statut SCOP, ils peuvent mobiliser des capitaux extérieurs.

- La société coopérative européenne

Pour permettre à une coopérative de se développer au sein de l'Union Européenne sans avoir à créer de structure nouvelle dans le pays d'implantation, la commission européenne a défini en 2003 un statut de la société coopérative européenne (SCE)¹⁴ pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Ce texte a été transposé en droit français en 2008¹⁵.

Ce nouveau statut, apparu comme une avancée, permet la création des premiers groupes coopératifs européens, sans avoir recours à des filiales non coopératives. Une porte s'est ouverte au monde coopératif autorisant à la fois les filiales mais aussi le regroupement de coopératives. Mais, pour créer ces nouvelles structures, les SCE doivent se conformer aux législations nationales qui ne sont pas forcément harmonisées en la matière. La définition de société coopérative européenne étant très généraliste, les démarches au sein de l'UE n'ont donc pas forcément été simplifiées.

Ces évolutions ont toutefois le mérite d'ouvrir de nouvelles voies au développement des SCOP. Les enjeux de la croissance externe et l'émergence de groupes coopératifs, par création de filiale ou par regroupement, sont ceux qui permettront aux SCOP d'atteindre une taille critique nécessaire et de peser sur la scène nationale comme internationale face à des concurrents capitalistiques.

3.3.3. Les menaces actuelles

La méconnaissance des coopératives est souvent à l'origine des menaces contre le statut. Leurs spécificités ne sont pas prises en compte et, quand elles le sont, les SCOP doivent répondre à certaines attaques.

- Une contestation des avantages spécifiques liés à leur mode de fonctionnement

En matière de fiscalité, les SCOP sont assujetties à la TVA et à l'impôt sur les sociétés au taux normal, mais en contrepartie de leurs particularités de fonctionnement, et notamment de la non-appropriation de leurs réserves, les SCOP bénéficient de certaines exonérations fiscales :

- exonération de la taxe de contribution économique territoriale ;
- exonération d'impôt sur les sociétés sur la fraction des bénéfices redistribuée aux salariés ;
- exonération d'impôt sur les sociétés sur la fraction des bénéfices attribuée aux réserves si elles sont investies dans les 4 ans (réserves affectées en provision pour investissement) et pour un montant pouvant aller jusqu'à celui porté à la réserve spéciale de participation.

¹⁴ Règlement (CE) n° 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la SCE ; Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la SCE pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

¹⁵ Loi n° 2008-89 du 30 janvier 2008 relative à la mise en œuvre des dispositions communautaires concernant le statut de la société coopérative européenne et la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur

Cela permet donc aux SCOP de diminuer très sensiblement l'assiette de l'impôt sur les bénéficiaires, voire d'en être exonérées à 100 % en cas de non distribution de dividendes.

Ces avantages fiscaux paraissent menacés par l'application du droit de la concurrence européen. En effet, ces exonérations fiscales pourraient être considérées comme des aides d'Etat, avec un risque juridique de distorsion de concurrence avec les entreprises classiques. Or, les exonérations fiscales sont accordées en contrepartie de contraintes spécifiques imposées aux SCOP. Les SCOP souffrent d'une méconnaissance des instances européennes qui ne reconnaissent pas leurs spécificités par rapport aux entreprises classiques. Les SCOP doivent se faire connaître au niveau européen pour défendre leurs spécificités, en accord avec la stratégie de Lisbonne en faveur de la cohésion sociale et du développement économique.

- Des difficultés d'accès aux marchés publics

D'anciens avantages accordés aux SCOP, notamment en matière d'accès aux marchés publics, ont été supprimés : ainsi, le quart réservataire, qui figurait dans l'avant-dernier code des marchés publics, obligeant les acheteurs publics, pour les marchés divisés en quatre lots, d'en réserver un à une coopérative afin d'atténuer les inégalités de chances sur les marchés publics, a été supprimé en 2001.

Néanmoins, le nouveau code des marchés publics prévoit, à l'article 53, un droit de préférence attribué, à égalité de prix ou à équivalence d'offres, à l'offre présentée par une SCOP. Ce droit de préférence pourrait être considéré à première vue comme un avantage accordé aux SCOP, mais dans les faits, le cas d'égalité d'offres ne se présente jamais, et le fait d'être une SCOP ne change rien dans la réponse à un appel d'offres.

Cette préférence provoque, selon certains dirigeants de SCOP rencontrés, une confusion auprès de concurrents des SCOP sous statut classique, qui la considèrent comme une distorsion de concurrence alors qu'elle s'applique rarement dans la réalité. De même, les spécificités et les particularités réservées aux PME et TPE dans le code des marchés publics semblent inopérantes et les petites SCOP ont beaucoup de difficultés à accéder aux marchés publics, comme d'ailleurs les PME et TPE « classiques » qui ne concourent pas à armes égales avec les grands groupes.

Pourtant, l'accès à ces marchés représente un véritable enjeu pour les SCOP : leur capacité à se regrouper et à nouer des partenariats économiques susceptibles de mieux les positionner auprès de la commande publique devrait pouvoir être encouragée.

- Un manque d'ouverture des professions réglementées

Etant donné le nombre encore faible de SCOP, leur mode de fonctionnement n'est pas pris en compte par la réglementation de certaines professions réglementées (architectes, avocats, experts-comptables, géomètres, etc) soumises à l'autorité d'un ordre professionnel et à une obligation de diplôme. En effet, l'exercice d'une profession réglementée au sein d'une société commerciale n'est permis que dans le cadre d'une société d'exercice libéral (SEL), statut particulier de SA ou de SARL, qui impose que la majorité du capital soit détenue par les professionnels membres de l'Ordre. De plus, certaines professions réglementées souhaitent que les professionnels membres de l'Ordre détiennent également la majorité des droits de vote et pas seulement la majorité du capital. Ces règles remettent en cause l'accès à l'actionariat pour tous les salariés, y compris ceux qui n'appartiennent pas à l'Ordre.

Or, l'organisation en SCOP répond aux nouveaux enjeux des professions libérables : entreprises plus grosses et plus solides, à même de faire face à la concurrence, accès facilité pour les jeunes diplômés qui peuvent exercer leur activité avec un apport financier minime, organisation de la société etc. Ce statut est choisi par de nombreux cabinets d'architectes par exemple.

Il conviendrait donc de s'assurer que les SCOP puissent continuer à exercer ces activités réglementées dans le respect du statut coopératif. Une nouvelle catégorie pourrait ainsi être créée pour les SCOP libérales.

A noter : l'ordonnance n°45-2138 du 19 septembre 1945 qui régissait la profession d'expert-comptable ne prévoyait qu'un statut de société anonyme classique pour les sociétés d'expertise comptable. La loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services réforme ce statut et permet aux cabinets d'experts-comptables de se constituer en SCOP, même s'il reste des contradictions.

- Une difficile prise en compte par les normes comptables internationales

Du point de vue comptable, la notion de capital variable s'insère difficilement dans les normes comptables internationales dites IFRS¹⁶ ou IAS pour les plus anciennes¹⁷ adoptées par l'organisme international de normalisation comptable destinées à faciliter les comparaisons entre entreprises de différents pays. Ainsi, les parts sociales des coopératives, remboursables sous certaines conditions en vertu du principe de libre adhésion et de retrait, pourraient être considérées comme de la dette et non pas comme les fonds propres de la société, ce que contestent les coopératives. L'application de ces normes pourrait avoir des conséquences graves pour une SCOP, par exemple en limitant considérablement son accès aux financements bancaires.

Ces spécificités doivent pouvoir être prises en compte dans toute nouvelle réglementation.

3.4. Les enjeux spécifiques des coopératives d'activités

3.4.1. Des partenaires publics obligatoires

Le premier enjeu auquel sont confrontées les coopératives d'activités est leur survie. En effet, pour être viables, elles ont besoin d'être financées au moins pour moitié par des financements publics (par exemple, pour l'Île-de-France, par le Conseil régional d'Île de France, les Conseils généraux, la Ville de Paris, le FSE, etc), auxquels il faut ajouter les financements par l'ADIE –association pour le droit à l'initiative économique¹⁸- ou les fonds territoriaux France Active¹⁹ dont bénéficient les entrepreneurs-salariés. Cette situation n'est pas confortable, car certains de ces financements peuvent être aléatoires et mettre la coopérative en grande difficulté.

La coopérative d'activités doit donc trouver le moyen d'attirer des financeurs. Elle peut faire appel aux banques coopératives ou aux fondations de l'Économie Sociale et Solidaire pour consolider ses fonds propres. Une autre solution pourrait être la montée en puissance de

¹⁶ « International Financial Reporting Standards »

¹⁷ « International Accounting Standards »

¹⁸ Association reconnue d'utilité publique présidée par Catherine Barbaroux qui aide des personnes exclues du marché du travail et du système bancaire à créer leur entreprise et donc leur propre emploi grâce au microcrédit

¹⁹ France Active est un réseau de proximité qui aide depuis près de 25 ans les personnes en difficulté à créer leur entreprise individuelle et finance parallèlement les entreprises solidaires (insertion par l'activité économique...)

leur activité : dans la mesure où un pourcentage fixe est prélevé sur le CA des entrepreneurs, plus ce chiffre d'affaires est important, plus la structure est indépendante financièrement. L'enjeu devient donc de convaincre les entrepreneurs de l'intérêt de se maintenir dans la coopérative et d'en devenir associés.

Certaines coopératives souhaiteraient, au moins dans un premier temps, être capables de financer elles-mêmes les activités mutualisées via le CA des entrepreneurs. Elles espèrent que les financements publics seront maintenus dans la durée pour l'accompagnement des porteurs de projets car elles considèrent cette partie de leur activité comme une mission d'intérêt général.

3.4.2. Une concurrence avec d'autres structures

Sur le créneau de l'accompagnement des projets, la concurrence existe entre les différentes structures. Il est légitime de s'interroger sur les différences fondamentales entre une coopérative d'activités et une société de portage salarial ou une couveuse. L'enjeu pour la coopérative est d'affirmer sa spécificité et son maintien dans le paysage économique.

La société de portage salarial est une société commerciale qui offre à des entrepreneurs une structure juridique pour exercer leur activité et qui se rémunère sur les chiffres d'affaires réalisés. Si l'idée de structure juridique commune et de rémunération de la structure par le CA se retrouve dans les sociétés de portage comme dans les coopératives d'activités, les comparaisons s'arrêtent là car les motivations des deux structures sont différentes. La société de portage n'a pas vocation à accompagner les demandeurs d'emploi dans la création d'entreprise, mais plutôt des experts qui veulent rester indépendants tout en se libérant des contraintes administratives et juridiques. L'activité des sociétés de portage est bel et bien à but lucratif.

Les couveuses sont généralement des associations dans lesquelles les entrepreneurs sont accompagnés sur une durée limitée pour tester et préparer la création de l'entreprise. Une fois l'activité lancée, ils ont vocation à quitter la couveuse.

Les coopératives d'activités, en très large majorité, considèrent que la suite naturelle à cette phase de lancement est l'adhésion à l'entreprise commune et le passage au statut d'associé de la coopérative. Le passage au sociétariat est cependant loin d'être systématique : certains entrepreneurs-salariés ne sont pas convaincus par les principes coopératifs et décident de créer leur propre entreprise à la suite du test. Dans ces cas précis, la différence entre couveuse et coopérative d'activités devient ténue. Les coopératives avancent alors l'argument de la structure juridique : les coopératives d'activités sont des SCOP, donc des entreprises. Le fait pour les gestionnaires de la coopérative d'activités d'être eux-mêmes entrepreneurs peut être un véritable atout pour accompagner au mieux les créateurs d'entreprises. Ils connaissent les problèmes liés au fonctionnement d'une société et y sont confrontés tous les jours. Leurs conseils en seront d'autant plus pertinents.

Reste donc aux coopératives d'activités à bien communiquer sur leurs spécificités pour se détacher des autres structures existantes. L'enjeu de communication vers les futurs entrepreneurs potentiels mais donc aussi vers les finances et les institutions publiques comme Pôle emploi est primordial.

3.4.3. Des structures de plus en plus spécialisées

A l'origine, les coopératives d'activités étaient généralistes. Tout type de projet pouvait être accompagné et aucune sélection n'était pratiquée. Au fil du temps, et parce que certains

métiers ont des contraintes particulières, des coopératives d'activités spécialisées ont vu le jour, par exemple dans le domaine artistique, le bâtiment, les TIC.

Cette spécialisation a un double avantage. Elle permet de créer un lien plus fort entre les associés qui évoluent dans des domaines d'activités proches et l'accès au sociétariat semble alors suivre une logique naturelle, tout en représentant une force. L'autre avantage est la naissance d'une dynamique de mutualisation et de collaboration. Au contraire de certaines coopératives d'activités dans lesquelles les associés peuvent avoir du mal à trouver des points communs, dans une coopérative spécialisée, des projets collaboratifs peuvent être à l'origine de nombreuses innovations. Les coopératives d'activités spécialisées pourraient même un jour devenir une référence dans leur domaine d'activité, l'augmentation du nombre d'associés leur permettant d'être de plus en plus autonomes financièrement.

Toutefois, une question se pose : les coopératives d'activités ont-elles vocation à croître indéfiniment ? L'idée serait peut-être de recréer une nouvelle structure ou un établissement secondaire indépendant une fois l'autofinancement atteint. La coopérative d'activités initiale deviendrait alors une SCOP comme les autres.

3.4.4. Des évolutions juridiques à envisager

Les coopératives d'activités ont un rapport particulier avec leurs entrepreneurs-salariés. A leur arrivée et en attendant leur passage en CDI, les porteurs de projets signent avec l'établissement une convention d'accompagnement qui n'a bénéficié pendant longtemps d'aucun cadre juridique.

Instauré par la loi n° 2003-721 pour l'initiative économique du 1er août 2003, le Contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) est entré en vigueur suite à la parution du décret n° 2005-505 du 19 mai 2005²⁰. Il a permis de régulariser juridiquement cette situation et de protéger à la fois l'entrepreneur mais aussi la structure. Même s'il ne garantit pas les risques, et notamment les risques d'échec de l'activité et de la non-rémunération par la structure, le CAPE a l'avantage de fixer certaines règles essentielles. Une réflexion sur les évolutions possibles à apporter à ce contrat pourrait être menée dix ans après sa création, car certaines adaptations semblent nécessaires aux yeux des responsables des coopératives d'activités.

Un autre enjeu juridique concerne le code du travail. Les coopératives d'activités doivent se comporter comme toute entreprise et assurer la sécurité au travail de ses salariés. Or, elles ne maîtrisent pas les méthodes de travail de ces entrepreneurs. Comment garantir le respect du code du travail pour des salariés qui jouissent d'une très large autonomie et qui peuvent saisir le Conseil des Prud'hommes alors qu'il n'existe pas de véritable lien employé-employeur pendant la période de conventionnement ? La responsabilité de l'employeur est donc un enjeu fort pour tous les acteurs qui se lancent dans l'accompagnement de projets. L'écoute des entreprises rencontrées montre qu'un renforcement de l'appui et du conseil juridique sur tous ces points serait souhaitable.

Enfin, un dernier enjeu concerne les conditions d'intervention des fonds publics. Le statut « entrepreneur de coopérative d'activités » n'est pas toujours bien compris. Les concurrents traditionnels pensent parfois que les interventions / chantiers / prestations de ces entrepreneurs sont subventionnés, constituant ainsi une concurrence déloyale, alors que seule la structure coopérative d'activités fait l'objet de subventions. A elle de le faire savoir.

²⁰ Le CAPE est un contrat écrit par lequel une société ou une association s'engage à fournir aide et assistance pendant la phase préparatoire et éventuellement le début de l'activité, à un porteur de projet, non salarié à temps complet, désireux de créer ou reprendre une entreprise.

4. Proposition d'actions de la Direccte Ile-de-France

Au vu des enjeux et des problématiques identifiés pour les SCOP et les coopératives d'activités franciliennes, six axes prioritaires d'intervention, en articulation avec les politiques définies par les collectivités territoriales et l'intervention des réseaux spécialisés, ont été identifiés.

- Soutenir la formation des dirigeants et leur mise en réseau

Devenir dirigeant d'une SCOP n'est pas le débouché logique d'une carrière. De par son mode de gouvernance démocratique, la SCOP et ses associés peuvent désigner à la tête de la structure une personne peu initiée aux enjeux de gestion d'une entreprise. La formation de ces dirigeants pourrait être encouragée par la Direccte. De plus, l'intégration dans les SCOP d'étudiants apprentis issus d'écoles de commerce pourrait être envisagée comme cela se fait déjà avec les TPE et permettrait d'ouvrir le monde coopératif aux profils commerciaux.

Par ailleurs, la mise en réseau d'entreprises pourrait être encouragée, à l'instar des réseaux PLATO fondés sur l'accompagnement de chefs d'entreprises par des cadres de grandes entreprises qui contribuent à l'amélioration de leur performance commerciale.

- Renforcer la visibilité et la mise en relation des SCOP avec les acteurs économiques

Il est essentiel d'ouvrir l'horizon des SCOP aux autres acteurs de l'économie. Des actions de sensibilisation aux spécificités SCOP et à leurs forces sont à organiser vis-à-vis de structures comme les Business Angels ou les incubateurs par exemple. Toute action de communication menée dans le but de faire connaître le secteur et le promouvoir pourrait être relayée par la Direccte, en identifiant les acteurs qui pourraient porter de telles actions. De même un rapprochement avec les acteurs spécialisés dans l'accompagnement des créateurs et des repreneurs d'entreprises serait souhaitable. Une information sur le statut SCOP et sur les offres de services proposées par les coopératives d'activités pourrait leur être transmise.

De manière plus générale, le rôle des SCOP et des coopératives d'activités doit être valorisé, en améliorant notamment la connaissance des emplois générés par ces acteurs.

- Mobiliser les dispositifs existants

Des programmes d'aides existants pourraient être davantage mobilisés : il s'agit notamment des Dispositifs Locaux d'Accompagnement (apport d'expertises) qui fêtent leurs dix années d'existence et qu'il faut consolider, ou encore l'appel d'offres FSE qui préfigure la place que prendra le financement de l'entrepreneuriat social dans la prochaine programmation 2014-2020. Ces aides ont l'avantage d'être mobilisables tout au long de la vie de l'entreprise et pas seulement au moment de la création.

Concernant le développement de l'emploi, les SCOP et les coopératives d'activités pourraient être soutenues dans leurs démarches collectives de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Enfin, certains dispositifs d'aides financières pourraient être orientés prioritairement vers les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire. Le dispositif de revitalisation pourrait par exemple mieux cibler les coopératives d'activités et les SCOP en valorisant le fort ancrage territorial de leurs activités et emplois. Pour ce qui est du renforcement en fonds propres, la

participation du secteur à l'appel à projet « Investissements d'Avenir », doté de 100 M€ pour l'économie sociale et solidaire, en cours jusqu'à 2014, pourrait être favorisée.

- Faire monter en compétence sur certaines thématiques

Pour répondre aux besoins communs des différentes SCOP, des actions collectives susceptibles d'être financées par des fonds FEDER ou nationaux (BOP 134) sont à susciter auprès des organismes institutionnels ou des fédérations du secteur déjà existantes, en concertation avec la Direccte. Ces actions collectives permettraient à la filière de monter en compétence sur une thématique de son choix via des formations collectives et un accompagnement individuel de chaque entreprise participante.

- Promouvoir l'innovation sociale

Contrairement à l'innovation technologique, l'innovation sociale, méconnue, souffre d'un manque de soutien par les acteurs économiques, en raison notamment de la difficulté à définir précisément ce qu'elle recouvre. Une meilleure reconnaissance de l'innovation sociale serait nécessaire à l'émergence de nouveaux projets et à leur accompagnement. Une communication adéquate sur les innovations sociales existantes pourrait être organisée.

Dans le cadre d'un partenariat Oséo / Région Ile-de-France, un nouveau prêt participatif de développement pour l'innovation non technologique devrait être proposé prochainement (aide remboursable). La montée en puissance des dispositifs d'aides publiques pour l'innovation sociale doit être encouragée.

- Assurer un meilleur maillage territorial

La répartition des SCOP et des coopératives d'activités sur le territoire francilien est inégale, alors que ces entreprises ont une plus-value territoriale forte en raison de leur ancrage sur le territoire. Les projets du Grand Paris peuvent constituer une opportunité pour améliorer le maillage territorial des coopératives.

Bibliographie

➤ ESS :

Référence	Auteur	Date du document
Loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération	J.O	1975
Rapport sur l'Economie Sociale et Solidaire " l'Economie sociale et solidaire, entreprendre autrement pour la croissance de l'emploi"	Francis Vercaemer, député du Nord - Parlementaire en mission	2010
Regards sur...l'économie sociale et solidaire en Ile-de-France	CRESS, Atelier et INSEE	2010
L'économie sociale "aux services" de la population francilienne	CRESS, Atelier et INSEE	2010
Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire	CNCRES (Conseil national de Chambres Régionales de l'Economie Sociale) - hors série JurisAssociation	2012
Panorama de l'économie sociale et solidaire en Ile-de-France	CRESS, Atelier	2011
Atlas de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions"	CNCRES (Conseil national de Chambres Régionales de l'Economie Sociale)	2009
L'économie sociale et solidaire au service du développement durable, premières clefs pour les collectivités territoriales	Arene Ile-de-France (expertise et ressources pour un développement durable), l'Atelier, Conseil Régional d'Ile-de-France	2011
Le financement du développement de l'économie sociale en France - la problématique fonds propres	Séminaire sur la finance pour l'économie sociale en Europe - à Bruxelles - Groupe Esfin-Ides - Marcel Hipszman	2004
Le recours à la filialisation dans les groupes coopératifs et les atteintes portées aux principes coopératifs	Laurent GROS Chaire de coopération Guy-Bernier ESG – UQUAM	2009
La société coopérative européenne: un nouveau modèle pour les groupes coopératifs?	Laurent GROS Colloque européen de recherche coopérative de l'Alliance coopérative internationale	2010
Economie sociale: bilan de l'emploi en 2010	Recherches et solidarités, ACOSS-URSSAF et la CCMSA	2011
Ile-de-France à la page: l'économie sociale "aux services de la population francilienne	CRESS, Atelier - n° 338	2010

➤ SCOP :

Référence	Auteur	Date du document
Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives ouvrières de production	J.O	1978
Le statut légal des coopératives ouvrières de production (S.C.O.P) en France	François Espagne	2001
"Les sociétés coopératives ouvrières de production", cours M2 économie et management des PME	Jean-François Paulin	2009
Ristourne coopérative et participation: l'originalité des SCOP	article du magazine Participer n°629	2008
Face à la crise, les Scop affaiblissent leur volonté	article du magazine Participer n°629	2008
Maintenir l'emploi local: les solutions Scop	article du magazine Participer n°636	2010
La transmission d'entreprises PME saines en coopératives Scop: une étude exploratoire de faisabilité en France	France HUNTZINGER et Thierry Jolivet, article de la Recma n° 316, pp 58-71	2010
Entreprises coopératives: de l'or aux Scop	Christophe Alix, article Libération	2009
La reprise d'entreprise par les salariés en Scop - guide pratique	Centre de ressources et d'innovations européennes sur la Reprise d'Entreprise par les Salariés en Coopérative - CGSCOP	2010

➤ Coopératives d'activités :

Référence	Auteur	Date du document
Choisir d'entreprendre autrement: les Coopératives d'Activités et d'Emploi, l'entreprise partagée	Avise (Agence de Valorisation des Initiatives Socio-Economiques), Coopérer pour Entreprendre	2006
Entreprendre autrement: coopératives d'Activités et d'emploi: couveuses, sociétés de portage salarial: des opportunités pour tester, développer ou exercer son activité	Avise	2008
L'entrepreneuriat collectif comme produit et projet d'entreprises épistémiques: le cas des Coopératives d'Activités et d'Emploi	Stéphane Veyer et Joseph Sangiorgio, revue de l'entrepreneuriat, vol5, n°2	2006
Pourquoi il faut encourager l'entrepreneuriat collectif	article Les Echos, Jean-Marc Brûlé et Olivier Jouan	2011

Entreprises et Structures rencontrées dans le cadre de l'étude

Raison sociale	CP	Ville	Site internet
BABELSCOPE	75017	Paris	http://www.babelscope.com
BEARSTECH	75002	Paris	http://www.bearstech.com
GROUPE CHEQUE DEJEUNER	92230	Gennevilliers	http://www.cheque-dejeuner.com
INITIS	75013	Paris	http://www.initis.org
LE TEMPS DES CERISES	75013	Paris	http://www.cooperativetempsdescerises.eu
MAGNETIC	75020	Paris	http://www.magnetic.coop
RAMSES 2	75005	Paris	http://www.ramses2.fr/
SMP SCOP SA	77250	Veneux les sablons	http://www.smp-baltzer.fr
TECHNIQUES TOPO	75011	Paris	http://www.techniques-topo.com
UTB	93500	Pantin	http://www.utb.fr
ALTER BATIR	75019	Paris	http://www.alterbatir.fr
ASTROLABE	75011	Paris	http://www.astrolabe-conseil.fr
CLARA	75018	Paris	http://www.cae-clara.fr/
COOACTIVE	95260	Beaumont sur Oise	http://www.cooactive.net
COOPANAME	75020	Paris	http://www.coopaname.coop
COOPETIC	75010	Paris	http://www.coopetic.com
PORT PARALLELE	75011	Paris	http://www.portparallele.com
COOPERER POUR ENTREPRENDRE	75010	Paris	http://www.cooperer.coop/
FEDERATION SCOP INDUSTRIE	75017	Paris	http://www.industrie.coop
COOP FR	75008	Paris	http://www.entreprises.coop
URSCOP	92110	Clichy-la-Garenne	http://www.les-scop-idf.coop/
CGSCOP	75017	Paris	http://www.scop.coop/

Autres sites Internet

site de la CRESS-IdF - Chambre régionale d'économie sociale et solidaire	http://www.economie-sociale.coop
site de l'atelier - centre de ressources régional de l'économie sociale et solidaire	http://www.atelier-idf.org http://www.observatoire-ess-iledefrance.fr
France Active	http://www.franceactive.org/
France initiative	http://www.france-initiative.fr/
Avise	http://www.avise.org/
ESFIN-IDES	http://www.esfin-ides.com
Fédération nationale des cigales	http://www.cigales.asso.fr/
mouvement des entrepreneurs sociaux	http://www.mouves.org/

ANNE-LAURE FAUQUET FRANÇOISE LANDAIS NATHALIE LOPES FRANCK LOPEZ EMMANUEL MOREAU
VÉRONIQUE PICARD MARC WALCH ANNE-LAURE FAUQUET FRANÇOISE LANDAIS NATHALIE LOPES
FRANCK LOPEZ EMMANUEL MOREAU VÉRONIQUE PICARD MARC WALCH ANNE-LAURE FAUQUET
FRANÇOISE LANDAIS NATHALIE LOPES FRANCK LOPEZ EMMANUEL MOREAU VÉRONIQUE PICARD
MARC WALCH ANNE-LAURE FAUQUET FRANÇOISE LANDAIS NATHALIE LOPES FRANCK LOPEZ EMMA-
NUEL MOREAU VÉRONIQUE PICARD MARC WALCH ANNE-LAURE FAUQUET FRANÇOISE LANDAIS
NATHALIE LOPES FRANCK LOPEZ EMMANUEL MOREAU VÉRONIQUE PICARD MARC WALCH

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Pôle 3E "Entreprises, Emploi et Economie"
Développement économique, compétitivité, international
19, rue Madeleine Vionnet - 93300 Aubervilliers

Tél. standard 01 70 96 13 00
DECI 01 70 96 13 32 / 14 25

www.idf.directe.gouv.fr