



Communiqué de presse

## ÉTUDE

### **LES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES : DES MODÈLES PROPICES À L'INNOVATION MANAGÉRIALE ET AU BIEN-ÊTRE ?**

La Confédération générale des Scop révèle les résultats d'une étude réalisée auprès de dirigeants et salariés de Scop et de Scic sur le bien-être au travail au sein des coopératives.

Paris, le 15 juillet 2021 – Alors que la confiance semble s'éroder dans un contexte économique tendu, le bien-être au travail dans les sociétés enquêtées est assez élevé. L'empowerment des coopérateurs - favorisé par les valeurs, l'organisation du travail et de la prise de décision, ainsi que par le style de leadership du gérant - y est pour beaucoup. C'est ce que révèle l'étude réalisée par le laboratoire Montpellier Research in Management dans le cadre du projet Fact (Fonds pour l'amélioration des conditions de travail) de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), auprès de 205 dirigeants et 554 collaborateurs de Scop et de Scic du réseau.

#### **L'empowerment et le sentiment d'implication élevés au sein des Scop**

Le sentiment d'empowerment est très fort parmi les collaborateurs interrogés. Ils lui allouent la note de **8,32/10**, signifiant qu'ils estiment avoir un pouvoir effectif sur leur environnement professionnel, un sentiment élevé de compétence et d'autodétermination, et qu'ils accordent beaucoup de sens à leur travail. L'étude explique ce résultat par l'organisation du travail (favorisant l'autonomie et la coopération parmi les membres) et de la prise de décision (démocratique), l'équité de la rétribution, et le style du gérant. **Au final, la coopération est synonyme de partage (valeurs, risques, décisions, tâches, richesses).**

Les coopérateurs expriment aussi des niveaux élevés d'implication. Celle-ci prend plusieurs formes : un **attachement affectif** à l'entreprise, un **sentiment de devoir rester dans la société par loyauté**, et un **attachement fondé sur la convergence des buts et valeurs personnels** avec ceux de l'organisation. Le **degré d'engagement** des coopérateurs dans leur travail caractérisé par la **vigueur**, le **dévouement** et l'**absorption dans les tâches à accomplir** est relativement haut aussi : **7,38/10**.

## Un style de management qui doit être en phase avec l'esprit coopératif

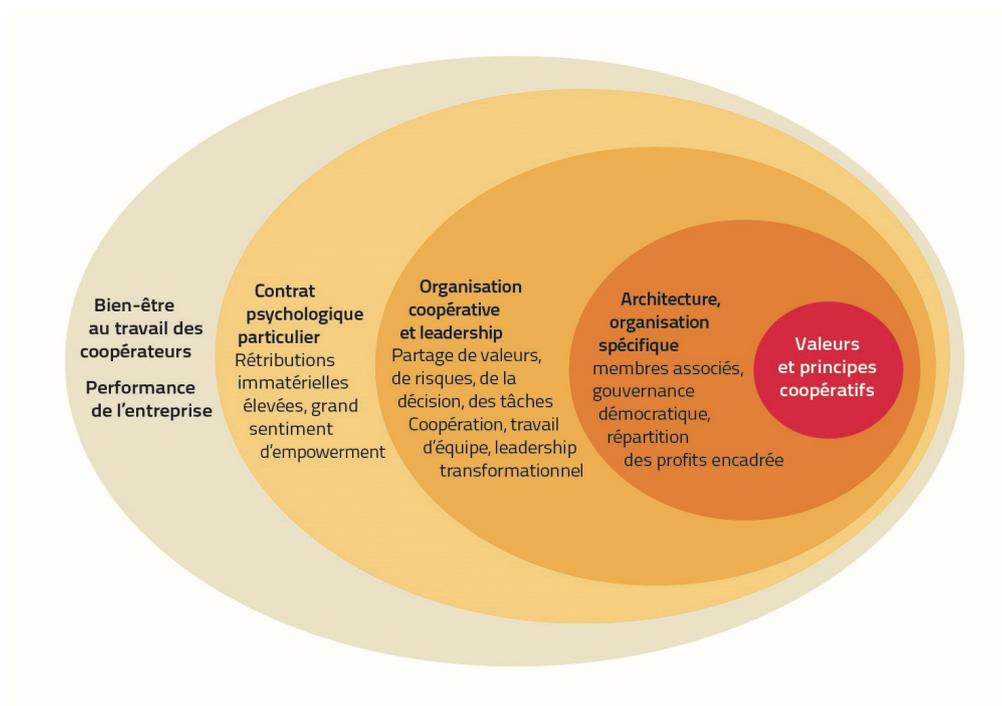
Même si les collaborateurs sont majoritairement associés, le dirigeant joue un rôle central au sein des coopératives. **Le style de leadership a une influence sur le bien-être au travail et l'implication de tous les salariés, ainsi que sur la performance économique et sociale de la société.**

C'est surtout **le style de leadership transformationnel**, prédominant au sein de ces organisations et particulièrement en phase avec les valeurs coopératives, qui produit des effets vertueux. A l'inverse du dirigeant transactionnel, **il favorise la coopération, l'autonomie, la reconnaissance et la valorisation des salariés.** En outre, il est directement **lié à la mise en place d'innovations managériales.**

## Un bien-être au travail élevé, fruit d'une spirale vertueuse

L'une des spécificités importantes des sociétés coopératives est d'être mues par un double projet, humain et économique. Les dirigeants, comme les coopérateurs, expriment en moyenne des niveaux de bien-être élevés. Les émotions positives au travail (**bien-être hédonique**) sont de **7,5/10 pour les dirigeants, et de 7,64/10 pour les coopérateurs.** Le sentiment d'accomplissement au travail (**bien-être eudémonique**) est très fort également : **7,78/10 pour les dirigeants et 7,88/10 pour les coopérateurs.**

Les émotions négatives au travail ne sont pas pour autant inexistantes, même si elles sont significativement plus faibles que les émotions positives : **5,41/10 pour les coopérateurs et 5,38/10 pour les dirigeants.** Ce qui conduit à ne pas « idéaliser » le modèle coopératif de co-entrepreneuriat.



## QVT : une différence entre le salarié dit classique et le salarié associé ?

Il n'y a pas de différence en termes de bien-être au travail entre le salarié classique et le salarié associé.

Toutefois, les **salariés associés ont des niveaux d'implication affective, d'implication normative** (loyauté pour sa structure), **d'empowerment** et un **sentiment de sécurité de l'emploi plus élevés que les salariés non associés.**

Ils estiment également que **le contrat psychologique avec leur société est plus fort** (ils pensent davantage qu'elle leur apporte des bénéfices qu'ils ne pourraient pas trouver ailleurs), et que **le mode de rétribution est plus juste**, que les non associés.

### A propos de la Confédération générale des Scop

Porte-parole des 67 000 salariés des Scop et Scic auprès des pouvoirs publics et des acteurs politiques, économiques et sociaux, la Confédération générale des Sociétés coopératives a pour mission de coordonner et d'animer le réseau de sociétés coopératives, présent sur tout le territoire avec 9 unions régionales et 4 fédérations de métiers (BTP, industrie, communication, CAE).

Le réseau propose un service complet aux Scop et Scic adhérentes et aux porteurs de projet : accueil et suivi personnalisé, accompagnement juridique, solutions de financements adaptées à la création d'entreprises comme à leur développement, formations, échanges professionnels...

***Scop** : sociétés coopératives dont le capital est détenu majoritairement par les salariés, au minimum 51 % du capital et 65 % des droits de vote avec comme particularité la répartition équitable de la richesse produite : en moyenne, les Scop redistribuent plus de 40 % des résultats à leurs salariés*

***Scic** : sociétés coopératives d'intérêt collectif dont le capital est détenu par différentes parties prenantes physiques ou morales (dont obligatoirement les salariés et les bénéficiaires)*

*Scop et Scic fonctionnent sur un principe démocratique : chaque associé détient une voix lors des assemblées générales, quel que soit le montant de son capital*

[Site Internet](#) | [Twitter](#) | [LinkedIn](#)

### Contacts presse :

**Look Sharp pour la CG Scop**

Nolwenn Besnier et Alexandre Le Moal – [scop@looksharp.fr](mailto:scop@looksharp.fr) - 06 72 28 86 81 / 01 81 80 95 13