


ÉDITORIALPar
**ALEXANDRA
SCHWARTZBROD****Inventivité**

En ces temps troublés, proposer des solutions peut paraître illusoire. Comment rester constructif, voire positif, quand nul ne sait à quoi s'attendre dans les semaines voire les mois à venir? Aucun dirigeant, aucun scientifique, n'est capable de se projeter au-delà d'une poignée de jours tant la situation sanitaire est incertaine et, avec elle, la marche de la planète et la vie des sociétés. Eh bien justement, il n'y a rien de pire que les certitudes qui bloquent l'imagination et l'inventivité, profitons de ce flou très peu artistique pour rêver à un monde plus juste, plus durable et plus gai, et esquisser quelques pistes pour tenter de l'approcher.

Après tout, c'est sur les ruines que l'on reconstruit et les ruines abondent ces temps-ci, pour le pire mais aussi le meilleur. Commençons par imaginer une société plus horizontale qui ne verrait pas un homme (ou une femme mais il y en a trop peu) décider seul du sort d'un pays ou d'une entreprise. Certes, ne soyons pas naïfs, il faut bien que quelqu'un tranche in fine mais si il ou elle peut tenir compte du collectif, c'est mieux.

Comme le montre notre enquête, le monde du travail est à cet égard un formidable laboratoire. Le monde de la politique, n'en parlons pas : la gauche, qui porte ces valeurs de partage et de collectif, est pour l'heure dans les choux mais l'on sent ici ou là des frémissements, des énergies, des envies d'en finir avec les querelles d'ego pour revenir aux valeurs partagées (*lire notre dernier sondage Viavoice*) qui rassurent un peu, au moins sur le moyen terme. Vivre ensemble, cette expression si galvaudée, devrait être notre mantra quotidien car nous n'avons pas d'autre choix. Si la musique le permet à Mostar, en Bosnie (*lire notre reportage page 8-9*), là où les divisions communautaires restent exacerbées, alors tous les espoirs sont permis. Coco nous le raconte à sa façon en dessin (*page 24-25*), ce sont les joies de la caricature. Tout cela peut sembler pétri de bons sentiments mais à tout prendre, après ces mois d'angoisse sanitaire et de déchirements politico-civiques, nous préférons parler d'espoir quand d'autres prêchent la haine. 

**Modèle des entreprises coopératives****Les Scop
au microscope**

Salaires, temps de travail, gouvernance, égalité, ambiance... Les solutions imaginées par les sociétés coopératives peuvent-elles essaimer dans le monde du travail classique? Et l'adoucir?



Par
FRANTZ DURUPT
Dessins **BENJAMIN ADAM**

Dans la famille des acronymes qui claquent, on fait difficilement mieux que «Scop», la «Société coopérative participative» ou, historiquement, «Société coopérative de production». Trois mots qui tutoient un rêve: la fin de la subordination, ce lien d'un travailleur envers son patron qui est au capitalisme ce que le sang est à nos veines. Le modèle a connu quelques heures de gloire médiatique à travers le sauvetage par leurs propres salariés d'entreprises promises à la fermeture, tels les emblématiques Fralib qui ont continué de produire du thé sous la marque 1336 (1). Mais la promesse est d'autant plus douce ces temps-ci que la crise sanitaire a conduit quelques travailleurs à cogiter sur le sens de leur existence. «Le Covid-19 a changé les choses. Les gens se demandent: "Je travaille pour quoi, je travaille comment?"» avance Jacques Landriot, président de la Confédération générale des Scop. Fofondement, pour ce VRP du mouvement coopératif en France (3600 entreprises en 2020), le modèle qui intègre aussi les Sociétés coopératives d'intérêt collectif (Scic, lire page 5 et 6) n'a jamais été aussi pertinent. De 80000 emplois aujourd'hui, il espère arriver à 100000 d'ici 2025, ce qui représenterait un doublement des effectifs en huit ans. Aux yeux de la loi, une Scop tient en quelques principes simples: un nombre minimal de salariés associés, un associé égale une voix (posséder plus de parts n'octroie aucun pouvoir

supplémentaire), près de la moitié des bénéfices reversés au personnel, l'autre moitié abondant d'une réserve qui protégera l'entreprise en cas d'avanie, l'impossibilité de réaliser une plus-value en revendant ses parts... Voilà déjà de quoi garantir, théoriquement du moins, qu'une Scop ne fonctionnera pas comme une entreprise de base. Mais de là à en faire un modèle anticapitaliste? Jacques Landriot assume pleinement porter un «mouvement d'entreprises»: «Le but, c'est quand même de gagner de l'argent.»

Certains des sociétaires qui s'expriment dans les lignes qui suivent se gardent bien, d'ailleurs, de s'accoler une étiquette politique. «Si vous faites une Scop, c'est que vous souhaitez résister aux désordres du monde capitaliste, car vous fonctionnez selon les lois du marché», tranche Renaud Gruss, le gérant de l'Orchestre de chambre de Toulouse, une association morte puis ressuscitée sous forme de Scop en 2004. A la boulangerie le Pain des cairns, à Grenoble, la baisse du temps de travail ou le test récent du salaire «au besoin» ne répondent pas tant à une aspiration idéologique qu'à une envie d'assurer la bonne marche de l'entreprise, souligne Pierre Bedouelle, un des associés. «Notre démarche correspond à un projet politique», assume au contraire Emilie Viard, cofondatrice de l'Engrenage, une «coopérative d'éducation populaire» basée à Tours qui propose des formations sur «les pratiques collectives, les rapports de pouvoirs» ou encore la lutte contre les discriminations, et porte aussi fièrement sa filiation «ou- Suite page 4

En Isère, les 101 réussites des «Almatiens»

Créée en 1979, la Scop Alma, spécialisée dans les services informatiques, s'est développée jusqu'à atteindre un chiffre d'affaires de 11 millions d'euros. Sans perdre de vue son organisation respectueuse des salariés et de leur épanouissement.

Entre eux, ils se nomment les «Almatiens», du nom de la Scop Alma qui emploie à Saint-Martin-d'Hères, près de Grenoble (Isère), une centaine de personnes. Avec la volonté d'étayer une «appartenance réciproque», une «citoyenneté économique», explique sa PDG, Laurence Ruffin: «Cela me semble très réducteur de dire seulement salariés ou associés, il ne s'agit pas juste d'un lien de subordination réglé par un contrat de travail car au fond, l'étalement entre la vie professionnelle et la vie personnelle n'est pas tenable, il y a un lien fort entre performance et épanouissement.»

C'est justement pour «valoriser leurs recherches dans un cadre respectueux des personnes et avec une attention portée à la répartition de la valeur», retrace la quadragénaire, que des ingénieurs de l'université de la métropole alpine ont créé en 1979 cette entreprise de services informatiques. Gestion des infrastructures, sécurisation des réseaux, création de systèmes collaboratifs puis édition de logiciels: trente ans plus tard, les premiers labos ont fait de nombreux petits. Alma a ouvert des agences à Lyon, Paris, Tarbes et Nantes, et des filiales en Europe, aux Etats-Unis, au Brésil, en Chine et à Singapour. Mais la Scop ne sous-traite pas dans des pays où la main-d'œuvre est bradée. En 2020, son chiffre d'affaires s'est élevé à 11 millions d'euros, pour un résultat net de 1,9 million d'euros. Et Alma a récolté la cotation «3++» de la Banque de France, gage d'une «excellente» santé financière.

Tous en CDI

A Saint-Martin-d'Hères, son siège occupe deux bâtiments d'un étage avec vue sur les montagnes. Un espace vert accueille le foodtruck d'un traiteur bio et locavore – la cantine des Almatiens. A l'intérieur, on retrouve le côté cool cher aux boîtes de la tech: des espaces collectifs ouverts et colorés, une salle de réunion sans table mais avec de profonds fauteuils, un transat ou un baby-foot au détour d'un couloir, des plantes vertes à la pelle. La déco ne fait pas tout: 23% des employés sont en temps partiel choisi, leur mutuelle est prise en charge à 100%, tous sont en CDI et peuvent devenir associés de la Scop au bout d'un an, après avoir postulé auprès du conseil d'administra-

tion. A ce jour, aucun refus – de l'une ou l'autre partie – n'a eu lieu.

Dès l'embauche, le processus de décision encourage l'autonomie: les postulants passent un premier entretien sur leurs compétences avec un manager. Puis ils échangent avec leurs potentiels futurs collègues, qui émettent un avis. «Ça permet de savoir avec qui on va travailler, ce que sont les pratiques coopératives, notre valeur tient aux personnes qu'on recrute, l'environnement doit être partagé», explique Laurence Ruffin. Il y a douze ans, elle a rencontré l'intégralité des Almatiens avant d'être recrutée pour prendre leur direction. Pour entrer dans le cadre de la Scop, chaque associé verse 50 euros, et puis 1% de son salaire mensuel, une somme que lui retourne l'entreprise en fin d'année en sus d'une prime d'intéressement. Les rémunérations, connues de tous, ne dépassent pas un écart de 1 à 2,4 (avec un plancher de deux fois le smic). «On ne cherche pas à ce que les gens soient riches mais que tout le monde soit payé de manière équitable», souligne Laurence Ruffin.

Quête du consensus

La gouvernance se veut la plus inclusive possible. Alma a lancé des «scopettes», des équipes d'une dizaine à une trentaine de personnes qui planchent sur un marché ou une activité à développer. Leurs responsables, élus pour trois ans, doivent recueillir deux tiers des voix pour valider leur projet.

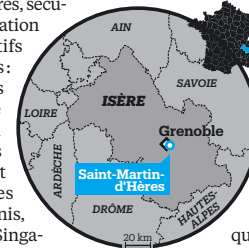
L'objectif: instaurer une «confiance a priori» plutôt qu'un «management de règles». «Mais en cas de dysfonctionnements, on se réunit, on reprend», précise Laurence Ruffin. Ingénieure et responsable produit chez Alma depuis treize ans, Rosalinda Ferrandas admet que la quête du consensus prend du

temps: «C'est vrai dans les phases de démarrage des projets, mais au bout du compte, le résultat est plus efficace, on travaille avec du sens, sur des choses dont on est fier. Il y a parfois des moments de difficulté, ce n'est pas naturel que tout se passe bien, car il faut se préparer en amont, porter une attention aux gens, chercher à avoir des discussions apaisées.»

Y compris avec le marché aval: «On ne se positionne pas comme les moins chers mais on essaie d'avoir des relations coopératives, de justesse avec nos clients, souligne Laurence Ruffin. C'est aussi ça qui garantit la stabilité de nos activités.» Et qui permet à Alma de se démarquer dans un secteur concurrentiel gagné par la «financiarisation», note la PDG: «Tous nos concurrents ont été rachetés par des fonds de pension, or quand il n'y a pas la pression d'actionnaires extérieurs, on peut créer un cercle vertueux et faire en sorte que la finance soit un outil de développement, pas une fin en soi.»

MAÏTÉ DARNULT

Envoyée spéciale
à Saint-Martin-d'Hères (Isère)



Suite de la page 3 *vriériste*» que son féminisme. Arthur Hay, l'un des cofondateurs de la coopérative de livreurs à vélo les Coursiers bordelais, prévient : «*Le statut ne fait pas la vertu.*» Certes, mais il invite tout de même à quelques expérimentations.

Gouvernance

«Si une personne ne pédale pas, elle ne prend pas de décision»

Chez les Coursiers bordelais, la règle est simplement résumée par Arthur Hay : «*Si une personne ne pédale pas, elle ne prend pas de décision.*» La petite Scop, qui compte six livreurs à temps plein et un alternant, est née en 2017 – d'abord sous la forme d'une association – avec une intention simple : «*Aller à fond à l'opposé du système Uber-Deliveroo.*» «*On voulait prouver que l'ubérisation n'est pas le seul moyen de faire une livraison rentable dans les centres-villes. Qu'être salarié peut être un vrai moyen d'accéder à l'indépendance*», explique l'homme de 32 ans qui a roulé pour Deliveroo et en a été déconnecté après avoir monté un syndicat de livreurs lié à la CGT.

Chaque semaine, chez les Coursiers bordelais, une personne différente gère la société : le dispatching, la facturation, le suivi des commandes... Un système tournant qu'ont également adopté l'Engrenage – «*pour lutter contre une spécialisation qui créerait des inégalités*», explique Emilie Viard – et le Pain des Cairns. Pour les décisions plus importantes, celles qui portent sur les salaires ou l'organisation de l'entreprise, les boulangers grenoblois recourent à la «*gestion par consentement : on ne vote pas pour ou contre, on acte la décision quand plus personne n'a d'objection*». Un système qui permet de pousser les échanges le plus loin possible sans bloquer la prise de décision.

Le gérant de l'Orchestre de chambre de Toulouse, Renaud Gruss, nuance le tableau. «*De fait, la démocratie est limitée par la gestion, car la prise de décisions nécessite une certaine expertise*», dit-il. Une grande part du travail de l'orchestre est en effet administrative et politique, puisqu'elle consiste à obtenir des subventions publiques. Si ses collègues sont d'excellents musiciens, «*ils ne savent pas forcément articuler tous les sujets*», explique Renaud Gruss. C'est pourquoi «*ils sont consultés et donnent des avis. Mais au dernier moment, c'est moi qui tranche*».

Rémunération

«On n'a qu'à tester le salaire au besoin»

Selon Jacques Landriot, l'univers des Scop se caractérise par des écarts salariaux bien moindres que dans les autres entreprises. «*Si on est dans un rapport de un à treize ou quinze entre le salaire le plus faible et le plus élevé, c'est vraiment le maximum*», dit l'ancien gérant du groupe Up (ex-Chèque Déjeuner), une des plus grosses Scop de France avec près de 3600 salariés, qui fait exception dans un paysage où le nombre moyen de salariés par structure tourne plutôt autour de la vingtaine. De leur côté, les Coursiers bordelais et l'Engrenage ont fait le choix du salaire unique. Les premiers sont tous autour de 1300 euros net, les secondes tournent plutôt à 1700 euros. Alors que le statut des Scop prévoit que les sociétaires non salariés puissent aussi toucher une part des bénéfices, l'Engrenage a par ailleurs choisi de ne répartir ceux-ci qu'entre les quatre salariées.

En septembre 2020, les boulangers du Pain des Cairns se sont lancés dans une expérience : le salaire au besoin. Auparavant, tous les salariés de la Scop touchaient la même rémunération, qu'ils soient célibataire sans progéniture ou quinquagénaire avec trois enfants à charge. «*Un jour*, explique Pierre Bedouelle, un collè-

gue a dit : «*J'ai besoin de plus que 1400 euros.*» Comment répondre à cette demande ? Les boulangers ont cogité. «*On a essayé de corriger ça à des responsabilités, mais c'était banal. Du coup, quelqu'un a dit : "On n'a qu'à tester le salaire au besoin."*» L'idée a passé les fourches caudines de la gestion par consentement, et fait l'objet d'une expérimentation de six mois. Durant cette période, au cours de laquelle chacun a exprimé la rémunération qui lui semblait légitime, «*deux personnes n'ont pas changé de salaire, tous les autres ont été augmentés de 80 à 100 euros, et une personne est montée à plus de 2000 euros par mois*», raconte Pierre Bedouelle. «*Ça s'est très bien passé, les écarts ont été bien acceptés. Mais la plupart des nouveaux arrivants avaient du mal à se positionner, si bien que ça devenait plus un salaire à l'ancienneté.*» Au terme des six mois, le Pain des Cairns a donc opté pour un modèle d'avantage basé sur les compétences, avec une rémunération progressive comptant quatre paliers jusqu'à 1700 euros. «*C'est une expérience très positive, ça nous a appris à mieux comprendre les besoins des uns et des autres.*»

Temps de travail

«Une fois qu'on a bien travaillé, vite, tout le monde au repos»

Un jour, les Coursiers bordelais sont devenus rentables et se sont posé une question : que faire de cet argent ? «*On s'est d'abord demandé si on allait s'augmenter*», raconte Arthur Hay. Puis les coursiers ont unanimement décidé de s'accorder huit semaines de congés payés, trois de plus que le légal. Une durée que l'on retrouve chez l'Engrenage, ainsi qu'au sein de

l'Orchestre de chambre de Toulouse. «*La philosophie que je défends, c'est : une fois qu'on a bien travaillé, vite, tout le monde au repos*», explique Renaud Gruss. Le contrebassiste nous joue un air connu : meilleures sont les conditions de travail, plus productifs sont les salariés. «*La plupart des Scop se caractérisent par une productivité très élevée. C'est ce qui se passe quand vous rendez une entreprise aux salariés et qu'ils veulent la faire fonctionner. J'ai d'ailleurs le problème inverse de l'absentéisme, des gens malades qui viennent travailler.*»

A Grenoble, les boulangers du Pain des Cairns ont aussi décidé de s'aménager des horaires plus souples que ceux auxquels sont généralement soumises les boulangeries, en adoptant la semaine de 32 heures. La Scop ne tourne ni le dimanche ni la nuit, il est interdit d'y faire des heures supplémentaires et les salariés bénéficient de dix à douze semaines de congés payés. «*On considère que le travail nous sert, et pas l'inverse*», tranche Pierre Bedouelle. Ce qu'il faut régulièrement rappeler aux clients qui se demandent pourquoi la boulangerie ouvre à 11 heures. Cette philosophie serait-elle responsable au monde de l'entreprise traditionnelle ? «*Je pense qu'on ne peut pas atteindre à la fois un tel niveau d'investissement personnel et de saine relation à son travail que par la propriété de son entreprise.*»

Egalité

«C'est compliqué d'être représentées par des hommes de plus de 60 ans qui parlent business»

A son échelle, l'Engrenage tente de traduire en actes son engagement féministe. «*On es-*



saye de réfléchir aux besoins spécifiques des salariées», explique Emilie Viard. Ainsi, pour celles qui ont des enfants, la société finance la garde à domicile lorsque leur activité leur impose d'être en déplacement – ce qui est le cas près de huit jours par mois. Mais tout de même, quelques trucs clochent dans l'univers des Scop. Par exemple, ceci : comme dans le monde des entreprises classiques, les responsabilités sont trustées par des hommes. «*Le mouvement Scop a une réflexion plutôt issue de la tradition ouvrière, qui porte donc sur les rapports de classes, mais pas sur les autres dominations*», analyse Emilie Viard.

En 2015, la Confédération générale des Scop se réjouissait d'une proportion de Scop dirigées par des femmes supérieure de sept points à ce qui se voit ailleurs. Il n'y avait pourtant pas de quoi pavoiser. En effet, malgré cette avance, seule une Scop sur quatre était alors dirigée par une femme. Selon Jacques Landriot, elles seraient aujourd'hui 30%. «*Ce n'est pas gigantesque*, relève Emilie Viard. Et les personnes qui organisent les réseaux sont toujours les mêmes. C'est compliqué d'être représentées par des hommes de plus de 60 ans qui parlent business.» Bref, le modèle mérite d'être amélioré, même si certaines sociétés coopératives bien en vue aujourd'hui sont dirigées par des femmes. C'est le cas de la Scic Railcoop, codirigée par Alexandra Debaisieux, ou encore d'Alma (lire page 3), dont la présidence est assurée par Laurence Ruffin. ◀

(1) En 2020, sur l'ensemble des sociétés coopératives (Scic et Scop), 5% des créations de Scop étaient des reprises d'entreprises en difficultés, selon la Confédération générale des Scop.



«Il est très difficile d'avoir un système de démocratie directe dans l'entreprise»

Maxime Quijoux, sociologue au CNRS, analyse les spécificités du fonctionnement des Scop et des Scic, leurs limites mais aussi leurs nombreux avantages.

En plein développement, les Sociétés coopératives de production (Scop) et les Sociétés coopératives d'intérêt collectif (Scic) ont une place particulière dans le monde du travail français. Sociologue et chargé de recherche au CNRS, spécialiste du mouvement coopératif, Maxime Quijoux, revient sur ce modèle «plus vertueux socialement» garantissant l'ancrage des richesses sur le territoire, qui pourrait encore gagner du terrain.

Comment le mouvement Scop a-t-il émergé ?

Les Sociétés coopératives de production prennent naissance au

XIX^e siècle. Elles sont issues de penseurs socialistes – Fourier, Buchez, Proudhon – qui voyaient dans les collectifs de «producteurs» le moteur de l'émancipation sociale. Dès les années 1830 apparaissent des projets d'associations ouvrières, principalement à Paris et dans les zones urbaines, chez des petits artisans. Elles sont aussi portées par la II^e République en 1848, avec la création des Ateliers sociaux. Membre du gouvernement provisoire, Louis Blanc les met en place avec l'idée que l'Etat doit mieux réguler le marché. Mais la répression du mouvement ouvrier tout au long du siècle entrave leur développement.

Les coopératives sont ensuite soutenues sous la III^e République... Pourquoi ?

Pour les républicains modérés à la fin du XIX^e siècle, l'association ouvrière apparaît alors comme un moyen efficace de contrer l'avancée du marxisme, l'idée étant d'«em-

bourgeoiser» la classe ouvrière. C'est à cette époque que naît l'ancêtre de la Confédération générale des Scop (CG Scop), la Chambre consultative des associations ouvrières de production, une institution modeste mais qui va encadrer les quelques centaines de Scop pendant plusieurs décennies. Au début

«Le mouvement coopératif est profondément imprégné de valeurs sociales et humanistes qui le positionnent aujourd'hui plutôt à gauche.»

Maxime Quijoux sociologue

du XX^e siècle, le mouvement est proche de la CGT, où les réformistes sont nombreux. C'est d'ailleurs en 1937, après le succès des grèves de 1936, qu'ils décident de transformer leur nom en «CG Scop» sur le modèle de la CGT.

Quelle est alors la couleur politique de ce mouvement ?

C'est un mouvement opposé à la collectivisation et très critique de ce que devient alors la CGT. Cet anti-communisme va d'ailleurs jeter certains membres du mouvement dans la collaboration, mais Pétain ne va jamais vraiment les soutenir. Après une traversée du désert pendant les Trente Glorieuses, un secrétaire du mouvement, François Espagne, sort les coopératives de certains mauvaises pratiques. L'entreprise appartenait bien souvent à un groupe restreint d'ouvriers dirigeant des dizaines voire des milliers de salariés privés du statut de sociétaire. La règle «une personne égale une voix» a longtemps été contestée. Une loi votée en 1978, portée par François Espagne, va consacrer les principes actuels.

Aujourd'hui, les sociétés coopératives, c'est l'autogestion ?

Il existe des exemples de Scop en autogestion, mais elles sont souvent de taille réduite. Il est très difficile d'avoir un système de démocratie directe dans l'entreprise. Le poste de chef d'entreprise nécessite des savoirs et des rôles très particuliers, difficiles à assumer collectivement ou à transmettre régulièrement. La succession est d'ailleurs un sujet crucial des Scop : peu de gens sont prêts à autant s'investir, au regard des responsabilités mais aussi car les salaires sont souvent limités. Il y a donc davantage une crise des vocations qu'un risque de confiscation du pouvoir. La direction reste souvent assurée par la même personne, la plupart du temps le fondateur. Pas forcément parce que les Scop le souhaitent, mais parce qu'il y a des effets d'inertie très forts.

Tout de même, ce type d'organisation n'est-il pas marqué politiquement ?

Beaucoup de Scop se présentent comme des entreprises comme «les autres», et affichent des réticences à vouloir «gauchiser» le mouvement. Mais le mouvement reste profondément imprégné de valeurs sociales et humanistes qui le positionnent aujourd'hui plutôt à gauche. Dans certaines petites unités, des sociétaires presque libertaires défendent un fonctionnement égalitaire dans la participation aux assemblées comme dans les salaires. Plus globalement, dans la plupart des Scop, les préoccupations sociales et écologiques sont rapidement intégrées dans les objectifs de l'entreprise. Les Scic qui se fondent sont d'ailleurs souvent tournées vers ces buts. Entre efficacité économique et visée sociale, le mouvement rassemble des sensibilités très différentes.

Quelle est la place des syndicats dans ce mouvement ?

Les Scop sont soumises au droit du

travail. Dès qu'elles dépassent une certaine taille, elles sont donc obligées d'avoir des représentants du personnel. Chèque Déjeuner, devenu Up, créée par un syndicaliste, est par exemple une Scop où les syndicats sont complètement intégrés à la vie de l'entreprise (les confédérations ont leur place au conseil d'administration par exemple). On s'est souvent demandé à quoi servaient les syndicats dans une entreprise comme une Scop ou une Scic. Ils gardent pourtant un rôle important en matière de conditions de travail et d'emploi, notamment en cas de difficultés économiques.

Pourquoi fonder une Scic plutôt qu'une Scop ?

La grande différence, c'est la finalité sociale. Les Scop sont des entreprises tournées vers la quête d'un marché mais fonctionnant selon des principes différents d'une entreprise classique – partage du pouvoir et des bénéfices, mises en réserves impartageables –, plus équitables pour les salariés et plus pérennes pour l'emploi. Les Scic, elles, cher-

chent à proposer un service qui va avoir une incidence sociale ou écologique sur un territoire, réunissant des salariés mais aussi des usagers ou des collectivités dans la coopérative.

Quels secteurs utilisent le plus la forme coopérative ?



INTERVIEW

Historiquement, on retrouve des Scop dans l'industrie et le bâtiment qui réunissent, aujourd'hui encore, de grosses structures en nombre de salariés et de chiffres d'affaires. Mais les services sont désormais majoritaires. On retrouve ainsi des cabinets d'architectes, des instituts de formation, le secteur des services à la personne, etc. Ce sont généralement des petites entreprises de cinq à vingt salariés. Côté Scic, cela peut aller d'un Ehdap à une boîte sur la transition énergétique en passant par des secteurs ouverts à la concurrence par l'Etat, comme avec Railcoop et Enercoop pour le train et l'énergie.

Un pays pourrait-il ne vivre qu'avec des Scop et des Scic ?

Une République coopérative ? Non, certains secteurs n'ont pas vocation, me semble-t-il, à fonctionner en Scop et doivent être gérés par l'Etat car ils sont trop stratégiques ou nécessitent des capitaux trop importants, comme l'éducation ou la santé. Dans le secteur marchand, on peut imaginer un secteur coopératif plus important, qui serait plus vertueux socialement et économiquement. Les salariés étant actionnaires de leur entreprise, cela n'a pas de sens de délocaliser une Scop. Une généralisation du modèle permettrait de mieux ancrer la richesse et les emplois sur le territoire. Mais cela peut aussi avoir des limites : le développement de Scop de taille plus importante, en raison d'effets d'échelle, peut aussi remettre en cause les vertus du modèle, comme cela a pu être le cas de certaines coopératives agricoles.

Recueilli par DAMIEN DOLE