



Véronique Huens
Coordinatrice
Education Permanente



Analyses 2013

LES SCOP FRANÇAISES : UN MODÈLE À SUIVRE EN BELGIQUE ?

Le mouvement coopératif connaît depuis quelques années – la crise aidant – un vent favorable. Le nombre d'interpellations, d'inscriptions aux différentes formations et conférences mais aussi de créations d'entreprises coopératives l'attestent. Si ce vent est modéré en Belgique, il semble prendre des allures de mistral chez nos voisins français. Et particulièrement en ce qui concerne les coopératives détenues par les travailleurs, les SCOP : sociétés coopératives et participatives¹. Elles sont aujourd'hui plus de 2200 et elles pourraient voir leur nombre doubler dans les cinq prochaines années. C'est en tout cas ce qu'espère le ministre français de l'Economie Sociale et Solidaire, Benoît Hamon, qui a pris déjà plusieurs mesures qui devraient favoriser leur essor².

En Belgique, par contre, le mouvement des sociétés coopératives détenues par les travailleurs ne s'est guère développé. Il faut dire que le contexte politique et législatif est nettement moins favorable que chez nos voisins (au vu du statut, des aides et des incitants fiscaux qui y sont appliqués). Il n'empêche que, même très marginale, elle apparaît de plus en plus comme une forme d'entreprise alternative crédible et durable. Comment fonctionne exactement le modèle français des SCOP³ ? Quels sont ses avantages et ses limites ? Quelles sont les mesures qui pourraient être prises en Belgique pour favoriser la création de coopératives de travailleurs ? Voilà quelques questions auxquelles cette analyse tentera de répondre. Complémentaire dans la réflexion, une seconde analyse rentrera au cœur de plusieurs coopératives de travailleurs belges pour en saisir toutes les dimensions, les enjeux et défis au quotidien⁴.

LE MODÈLE SCOP FRANÇAIS

« Les Sociétés coopératives et participatives sont des sociétés de forme SA ou SARL⁵, dont les salariés sont associés majoritaires et vivent un projet commun en mutualisant équitablement les risques et les grandes décisions stratégiques. Elles reposent sur un principe de démocratie d'entreprise et de priorité à la pérennité du projet »⁶.

¹ Depuis 2010, les anciennes « Sociétés coopératives ouvrières de production » ont changé de nom pour devenir des « sociétés coopératives et participatives ». Pour découvrir toute l'histoire des SCOP : www.les-scop.coop/sites/fr/les-scop/culture-scop/histoire

² Le ministre de l'ESS, Benoît Hamon a annoncé sa volonté de doubler le nombre de SCOP en 5 ans. <http://www.latribune.fr/entreprises-finance/banques-finance/industrie-financiere/20121116trib000731518/benoit-hamon-promet-un-doublement-des-scop-d-ici-5-ans.html>

³ A noter que nous nous intéressons ici aux SCOP françaises pour lesquelles nous disposons plus facilement d'informations et de statistiques mais qu'il existe notamment en Espagne (sociedades laborales), Italie (les coopératives sociales) et France (SCIC ou société coopérative d'intérêt collectif) des modèles d'entreprises très similaires qui mériteraient également qu'on s'y intéresse. Une analyse comparative a été esquissée dans l'analyse intitulée « Les nouvelles formes d'entreprises sociales. Une opportunité pour une économie locale ? », publiée sur www.saw-b.be

⁴ A paraître sur www.saw-b.be.

⁵ Société Anonyme ou Société Anonyme à Responsabilité Limitée.

⁶ www.les-scop.coop

Les statuts des SCOP (apparus sous leur première forme en 1915) placent le salarié au cœur de l'entreprise. Celui-ci s'engage financièrement et humainement et devient un « co-entrepreneur », associé au capital, aux décisions et aux résultats de l'entreprise. Un nombre minimum de salariés associés est prévu par la loi : 7 en SCOP SA, 2 en SCOP SARL. Avec au moins 51% du capital et 65% des voix, les salariés associés participent aux grandes décisions stratégiques en assemblée générale selon le principe « 1 personne = 1 voix ».

Les statuts prévoient par ailleurs une répartition équitable du résultat annuel de l'entreprise. Une partie (25 % minimum) est distribuée à tous les salariés, sous forme de participation ou de complément de salaire. Une autre (33 % maximum) va aux salariés associés sous la forme de dividendes. A noter que lors de leur départ de l'entreprise, l'apport en capital des co-entrepreneurs leur est remboursé sans plus-value.

Enfin, troisième caractéristique majeure : la pérennité du projet. Les statuts obligent à affecter minimum 16 % des bénéfices en réserves dites impartageables. « *Elles vont contribuer, tout au long du développement de l'entreprise, à consolider les fonds propres et à assurer sa pérennité, et ce suivant une stratégie de long terme* »⁷.

Mais au-delà du statut et du fonctionnement, le modèle français des SCOP repose aussi sur son organisation en réseau et l'ensemble des outils d'accompagnement et de financement que le mouvement a développé depuis plusieurs décennies. Aujourd'hui, chaque SCOP reverse à la CGSCOP (Confédération générale des Sociétés coopératives et participatives) 0,3% de son chiffre d'affaire soit 11,7 millions d'euros. Une somme impressionnante qui permet de soutenir le secteur dans son développement. La confédération générale occupe près de trente salariés qui animent et coordonnent le réseau et représentent les membres dans diverses instances au niveau national. Treize unions régionales des SCOP accompagnent et conseillent, sur le terrain, les porteurs de projet dans le développement de leur coopérative (aspects financiers, juridiques, etc.). Trois fédérations sectorielles (bâtiment, industrie et communication) permettent de rassembler les coopératives actives dans les mêmes secteurs pour favoriser la coopération entre elles. Un « hub commercial »⁸ (qui identifie les prestataires SCOP les plus adaptés à la demande de ses clients) a par exemple été créé par la Fédération des Scop du secteur des communications, tout comme une centrale d'achat pour le matériel d'impression. Fondé sur les principes coopératifs de solidarité et de mutualisation des moyens comme des compétences, le mouvement a également créé des instruments d'entraide financière (capital-risque, prêts participatifs, etc.). Enfin, c'est tout un programme de formations diverses et poussées que développe la CGSCOP pour ses membres.

Depuis 1946, une caisse sociale a été créée à laquelle toutes les SCOP ont l'obligation de s'affilier depuis 2000. Elle offre une série d'avantages aux travailleurs des sociétés coopératives et à leurs familles : aide lors d'une naissance, camps de vacances, soutien aux activités sportives et culturelles, etc.

Quelques chiffres

Emploi : en 2012, les SCOP françaises représentent 43.860 salariés. A noter que parmi ceux-ci, 30% sont des femmes. Les femmes dirigeantes de SCOP représentent 24% (alors qu'elles ne sont que 17% dans les entreprises françaises tout statut confondu).

Activités : 44% d'entre elles sont actives dans les services, 20% dans la construction, 15% dans l'industrie manufacturière, 8% dans l'éducation, la santé et l'action sociale, 8%

⁷ Le taux de pérennité des SCOP française à 5 ans est de 64,9% alors qu'il n'est que de 50% pour l'ensemble des entreprises françaises. Source : www.les-scop.coop

⁸ www.made-in-scop.coop

dans le commerce et les 5% restant dans les transports, l'agriculture et l'industrie extractive, l'énergie, l'eau et les déchets.

Taille : 59% des SCOP emploient moins de 10 salariés et représentent 9% du chiffre d'affaire total. 32% emploient de 10 à 49 travailleurs et représentent 34% du CA. 8% emploient de 50 à 250 travailleurs pour 34% du CA. Enfin, seul 1% des SCOP dépasse les 250 travailleurs. Elles représentent à elles seules 21% de l'emploi total et 23% du CA.

UNE RÉELLE ALTERNATIVE AU CAPITALISME ?

A la lecture des informations présentées par la CGSCOP, le modèle apparaît comme une réponse possible à certaines impasses du capitalisme, tout en garantissant performance et qualité des entreprises. Les SCOP seraient-elles des entreprises idéales ?

Les points qui sont mis en avant par la confédération semblent en tout cas dépasser la simple autopromotion du modèle et bien être vécus et partagés par les travailleurs sur le terrain. En témoigne par exemple l'ouvrage écrit sur base du vécu de 42 anciens coopérateurs, intitulé « Les SCOP, nous en sommes fiers »⁹. Un livre qui décrit, au travers de récits portant sur plusieurs décennies, la vie en coopérative, les péripéties, les succès, mais aussi les échecs et les dérives.

Ce qu'on retient de ces témoignages et ceux d'autres coopérateurs, c'est la place qui est donnée au travailleur, la possibilité qui lui est offerte de participer au devenir de son entreprise et dès lors d'agir sur son propre avenir professionnel.

La SCOP est un dispositif de reprise en main des travailleurs sur l'activité économique. Les salariés y sont actionnaires majoritaires. Un modèle qui va à contre-courant des idéologies managériales d'aujourd'hui qui considèrent trop souvent les travailleurs comme de simples outils, qui n'ont même pas le droit au minimum d'information sur la vie et la santé de leur entreprise.

La violence des réactions du patronat à la récente proposition de loi de Benoît Hamon, ministre français de l'Economie sociale et solidaire est, à ce titre, édifiante. Celui-ci présentait ce 24 juillet son projet de loi économie sociale et solidaire dont une mesure consiste à imposer un délai de deux mois avant la cession d'une petite entreprise afin que les salariés puissent déposer une offre de reprise. Cette mesure s'inscrit dans un plan plus vaste de soutien au développement des SCOP. A l'annonce de cette proposition, les patrons ont tout de suite réagi en jugeant cette loi incompréhensible. Il ne s'agit pourtant que d'obliger les PME à informer l'ensemble de leurs salariés sur le projet de cession. Savoir que son entreprise va mal ou qu'elle va bientôt être cédée ou fermée ne devrait-il pas être un droit « naturel » pour tout travailleur ?

Mais l'information, ni même la participation au capital de son entreprise ne sont des garanties suffisantes d'une réelle prise en compte des travailleurs dans la gestion de la structure. Loin d'être naïfs, les témoignages de coopérateurs mettent en effet en évidence les dérives possibles du modèle SCOP.

La participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise ne s'impose pas grâce au seul statut. Celui-ci crée une opportunité qu'il faut ensuite mettre en œuvre au quotidien. Les conditions d'accèsion au sociétariat¹⁰ sont propres à chaque SCOP et très variables d'une structure à l'autre. Certaines mettent tout en œuvre pour qu'un

⁹ KERFOURN F. et PORTA M., *Les SCOP, nous en sommes fiers !*, édité par le Club des anciens coopérateurs, 2012. Ce livre est passionnant parce qu'il part du vécu des travailleurs. Seul bémol : la très grande majorité des 42 témoins sont d'anciens dirigeants de SCOP. Peu de place donc aux salariés non dirigeants qui ont sans aucun doute développé une autre vision de la coopérative.

¹⁰ Dans une SCOP, les sociétaires sont les personnes qui possèdent au minimum une part de capital de l'entreprise et qui bénéficient dès lors d'une voix lors des assemblées générales.

maximum de salariés soient associés. D'autres n'ont qu'une minorité de salariés associés au capital¹¹.

Les processus de prises de décisions sont également très variables d'une SCOP à l'autre. Les SCOP ne sont pas des entreprises autogérées (même si certaines le sont). Les travailleurs élisent généralement une direction qui peut, dans de nombreux cas, rester des années au pouvoir sans être remise en cause par l'assemblée générale (AG). Ce qui peut laisser la porte ouverte à certaines dérives lorsque les AG sont mal informées, trop confiantes ou conciliantes, dominées par quelques fortes personnalités liées à la direction, etc.

Or, si dans des entreprises de très petite taille, il est encore possible de faire circuler facilement de nombreuses informations sur la santé financière de la structure, cela devient bien plus compliqué quand l'entreprise grandit. Une réelle participation de tous les associés aux décisions stratégiques de l'entreprise nécessite alors une grande transparence de la direction et une pédagogie maximale pour rendre accessibles les informations sur les comptes et bilans, sur les options stratégiques à prendre, etc. Sans cela, le risque est réel de se retrouver devant des AG passives, orientées, sans y paraître, par la direction. Des outils doivent donc être mis en place pour éviter la dérive d'un fonctionnement coopératif de façade et favoriser la liberté de parole des coopérateurs : formations, réunions et lieux de débats et d'échange, outils de gestion des réunions, etc. Savoir et comprendre comment l'entreprise fonctionne est au cœur de la dynamique coopérative car cela s'avère indispensable à une réelle appropriation des enjeux de l'entreprise.

En outre, « on ne naît pas coopérateur, on le devient ». Pour que les travailleurs deviennent de vrais acteurs de leur entreprise, un accompagnement sur le long terme semble indispensable. C'est tout sauf évident. Et toutes les formations du monde ne pourront pas forcer un salarié qui cherche avant tout du travail et à le garder, à s'impliquer activement dans le fonctionnement de son entreprise s'il ne le souhaite pas. Etre travailleur associé est exigeant et plusieurs témoignent de la réticence de certains à prendre des responsabilités ou à participer à des réunions fastidieuses. « *Le fonctionnement de la coopérative, malgré des efforts d'information, n'a toujours concerné qu'une petite minorité active* »¹².

Un autre point central des témoignages est l'importance de la dynamique collective, de la solidarité et du partage qui ont ponctué leur travail. La force du collectif est souvent mise en avant. Elle est d'autant plus essentielle aujourd'hui que les nouvelles méthodes d'organisation du travail, enseignées dans les universités et hautes écoles, poussent de plus en plus à l'individualisation dans le travail¹³. Les SCOP sont des entreprises qui misent sur la coopération plutôt que la compétition entre leurs salariés. Mais ici aussi, derrière les principes, il y a la réalité qui doit sans cesse être repensée, retravaillée. Le collectif se compose d'humains, d'hommes et de femmes avec toute la richesse et les difficultés qui peuvent en découler. Certains travailleurs témoignent de la formation, à certains moments, de clans au sein de leur coopérative, de distinction entre les associés et les non associés (aux associés, les bons chantiers, aux autres ceux de second niveau,

¹¹ Les statuts SCOP prévoient que les salariés de l'entreprise détiennent au minimum 51% du capital et 65% des droits de vote. Mais cela ne veut évidemment pas dire que 51% des travailleurs de l'entreprise doivent être sociétaires. Deux ou trois travailleurs peuvent très bien détenir à eux seuls plus de 51% du capital. Par ailleurs, il ne s'agit pas de 65% des travailleurs qui ont accès au droit de vote mais bien de 65% des droits de vote qui sont détenus par des travailleurs. Si l'assemblée générale comprend qu'une dizaine de travailleurs, cela signifie que la SCOP est légalement en ordre avec seulement 7 travailleurs salariés associés au capital.

¹² KERFOURN F. et PORTA M., *Les SCOP, nous en sommes fiers !*, édité par le Club des anciens coopérateurs, 2012, p. 47.

¹³ Voir notamment à ce sujet l'excellent documentaire « La mise à mort du travail » réalisé par Jean-Robert Viallet. On y voit, entre autres, des jeunes étudiants de l'Université de Namur qui témoignent des méthodes managériales qu'on leur enseigne et qui visent à « esseuler » les travailleurs. « *Il y a beaucoup de littérature sur comment vous devez faire pour qu'il n'y ait aucune envie de révolte vis-à-vis de l'entreprise et que vous vous retrouviez seul. Et qu'à la fin, ce soit vous-même qui craquiez et que vous ne preniez jamais conscience que c'est à cause de la société* ».

par exemple), etc. Certaines SCOP, comme le Relais, ont décidé de ne pas faire de distinction entre les travailleurs associés et les autres. Aucun dividende n'est donc distribué mais bien une participation aux bénéfices accordée à tous les travailleurs. Mais chaque SCOP décide de la manière dont elle procède et certaines logiques peuvent parfois être en décalage avec les idéaux. Les SCOP n'échappent pas au possible développement de logiques opportunistes et individualistes, même si elles ne sont pas encouragées. Et le défi quotidien de ces entreprises est d'arriver à combiner reconnaissance individuelle et solidarité entre travailleurs. Un défi qui n'est pas sans poser de questions sur le profil du « bon coopérateur » que certains évoquent.

Un troisième point qui semble positionner les SCOP comme une réelle entreprise alternative réside dans la priorité donnée à la pérennité de l'outil et de l'emploi plutôt qu'à la rémunération du capital. La mise en réserve impartageable d'un pourcentage des bénéfices constitue un mécanisme essentiel au fonctionnement des coopératives. Au fil des années, ces réserves s'accumulent et représentent un réel matelas de sécurité. Leur particularité est de n'appartenir à personne en particulier, mais au collectif rassemblé dans la coopérative. Elles sont « *une preuve vivante de la possibilité d'une appropriation collective des moyens de production qui se distingue de la nationalisation* »¹⁴. En France, c'est en moyenne 44% des bénéfices qui ont été injectés en 2011 dans les réserves impartageables des différentes SCOP. Cette particularité des SCOP en fait un modèle d'entreprise plus résistante qui mise d'abord sur l'humain, les travailleurs, la qualité des services et biens produits plutôt que sur le profit à tout prix. Ce n'est évidemment pas une barrière suffisante contre la faillite et les difficultés financières que connaissent certaines SCOP. Et de nombreux travailleurs témoignent de la difficile conquête de la rentabilité financière au démarrage. Mais les chiffres le démontrent : après 5 ans, quasi 65% des SCOP sont encore en activité là où seuls 50% des entreprises françaises le sont.

De tous les témoignages de coopérateurs accessibles dans des ouvrages ou sur la toile, ressort un même constat. Non, la SCOP n'est pas un modèle idéal. Il s'agit d'abord d'un statut qu'il faut mettre en œuvre, faire vivre. Un statut exigeant, parfois difficile ou mal utilisé. Mais s'il est bien pensé, bien outillé, il peut offrir un formidable levier humain et économique, une vraie opportunité de faire de l'entreprise un lieu de décision collective au bénéfice non pas de quelques-uns mais de tous les travailleurs et également des clients par la qualité des produits et biens produits. N'est-il donc pas grand temps de soutenir son développement en Belgique ? Et de lever les différents freins juridiques, légaux, humains et psychologiques qui empêchent aujourd'hui la naissance de plus de coopératives de travailleurs chez nous ?

DES VIEILLES PEURS ET IDÉES REÇUES AU BESOIN DE COLLABORER

Il est vrai qu'en Belgique, comme en France, le modèle reste encore dans les mémoires comme attaché à la reprise d'entreprises en difficulté, à l'autogestion des années 70 ou à des échecs liés notamment au manque d'expérience de travailleurs qui se retrouvent du jour au lendemain catapultés à la gestion de leur entreprise. Pourtant, les SCOP actuelles démontrent que ces idées reçues ne correspondent plus à la réalité ou qu'à une très petite partie de celle-ci.

Les SCOP issues d'entreprises en difficultés ont représenté entre 2008 et 2012 à peine 8% des coopératives de travailleurs françaises. Souvent, ces quelques histoires marquent les médias et sont mises en avant. Mais l'essentiel des SCOP se créent « ex nihilo » (67%). Il peut aussi s'agir d'entreprises capitalistes saines, transmises à leurs travailleurs en préparant ces derniers aux nouvelles responsabilités qui leur incombent tout en

¹⁴ BORRITS B., « Les réserves impartageables des coopératives », publié le 1^{er} avril 2012 sur le site www.autogestion.asso.fr

gardant une direction forte et compétente aux commandes (13%). Ou encore des associations ou coopératives déjà existantes qui changent leur statut pour adopter celui de SCOP (12%).

Autre idée reçue à faire tomber : celle de l'autogestion où tout le monde décide de tout dans des réunions qui durent des heures, celle de l'amateurisme, de petites entreprises qui vivent gentiment mais qui ne pourront jamais s'illustrer dans des secteurs hautement compétitifs. Or, participation des travailleurs au capital n'est pas synonyme d'autogestion. Et comme déjà expliqué, les nombreuses formations et l'encadrement dont bénéficient aujourd'hui les SCOP leur permettent de développer des modes de gestions professionnels qui s'adaptent à la taille de l'entreprise. Et c'est sans doute là que réside la force du modèle démontré par les exemples français mais aussi espagnols, italiens, etc. : toute entreprise, quels que soient sa taille et son secteur d'activité, peut être gérée de manière coopérative et solidaire, humaine, sans rechercher le profit à tout prix ou faire passer la rémunération du capital devant toute autre considération. Pour les entreprises de plus grande taille, cela demande évidemment une direction solide, une certaine hiérarchie et en contrepartie une assemblée générale forte et présente sur les grandes décisions stratégiques et qui veille à éviter les dérives possibles. Un exemple parmi d'autres¹⁵ : avec un chiffre d'affaire de 384 millions d'euros et 1365 travailleurs dont 100% deviennent associés après 3 ans, le groupe Acome est un des leaders européens dans la fabrication de câbles, fils et tubes de synthèse. Et c'est une SCOP depuis 1932¹⁶.

En Belgique, il manque encore d'exemples qui démontrent qu'il est possible de gérer des structures de taille importante, avec des valeurs coopératives et une gestion collective, en donnant aux travailleurs une possibilité d'être acteur du devenir de leur entreprise. Mais des exemples de « SCOP » de petite taille, performantes et compétitives, existent bien et ont, plus que jamais, la volonté d'essaimer et de développer leur modèle. Ce qui ne pourra se faire sans mobiliser et collaborer avec une série d'acteurs-clé de la vie économique et sociale.

Pourtant, face à certains échecs du passé et aux exemples actuels encore trop peu nombreux, les réticences restent énormes chez nous. Les quelques échecs d'hier ont fait d'autant plus de dégâts que les structures reposaient sur un investissement important des travailleurs mais aussi des organisations et personnes qui les ont encadrés. Notamment les syndicats. Et ceux-ci restent aujourd'hui critiques face aux modèles d'entreprises coopératives qui associent les travailleurs aux décisions et au capital. Même si les avis divergent au sein même de leurs structures et si les mentalités évoluent...doucement.

En mars 2013, la FGTB a par exemple consacré un colloque au modèle coopératif avec un accent sur la transmission d'entreprises vers les travailleurs. Une journée entière de réflexion avec de nombreux invités belges et européens. Dans l'article qui en faisait écho dans la revue « Syndicats », un encadré dénonçait les risques d'« auto-aliénation » lié à l'intéressement direct des travailleurs au fonctionnement de l'entreprise et questionnait la place des travailleurs dans ce système qui fait éclater le cadre traditionnel « patrons-employés ». Un exemple qui démontre que les positions sont loin d'être monolithiques mais qu'il existe encore bel et bien, au niveau syndical, des points de débats importants sur la participation, et ce quel que soit le syndicat. Au-delà de questions idéologiques, elles touchent aussi au concept même de démocratie économique sur lequel il semble

¹⁵ La CGSCOP vient de publier un ouvrage qui propose le portrait de 40 entreprises SCOP et qui permet d'avoir une belle vue de la diversité de ces entreprises, notamment en termes de taille. Pour plus d'infos sur cet ouvrage : www.ceux-qui-aiment-les-lundis.coop

¹⁶ Ce qui ne les empêche pas, comme le dénoncent certains, de fonctionner « selon les bonnes vieilles règles du marché capitaliste, en créant des filiales au Brésil en 1998, en Chine en 1999 (qui ne sont pas en SCOP) pour répondre aux exigences d'efficacité et de productivité d'une économie désormais mondialisée par une forte présence internationale. ». Source : site de la CNT Nantes.

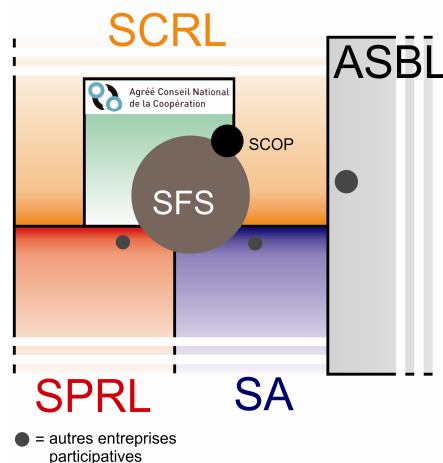
parfois difficile de s'accorder. Aujourd'hui, dans la société belge, une majorité associe ces termes à la concertation sociale, et à la démocratie représentative organisée au sein de l'entreprise via les élections sociales¹⁷. La démocratie au sein de l'entreprise ne peut-elle prendre d'autres formes ? N'y a-t-il pas des expériences de démocratie directe, de participation des travailleurs qui gagneraient à être débattues avec les syndicats ? Discussions qui permettraient d'inventer en commun la coexistence de ces modes d'organisation ? Une question qu'il serait intéressant d'aborder ensemble comme il paraît essentiel d'ouvrir à nouveau avec les syndicats (et d'autres acteurs aussi) le débat sur la pertinence du modèle coopératif comme alternative au capitalisme.

En France où les relations entre le mouvement ouvrier et les coopératives ont aussi été parfois marquées par une méfiance réciproque voire des oppositions très dures, les choses changent peu à peu et la reprise d'entreprises par les salariés devient une option de plus en plus soutenue par les centrales syndicales. Elles y voient une opportunité pour garantir le maintien d'emplois non délocalisables et durables. Des collaborations intéressantes sont nées et ont permis de consolider ou soutenir la reprise en SCOP de certaines entreprises¹⁸.

Dépasser les vieilles « peurs », travailler les alliances avec les syndicats mais aussi toutes les forces vives qui partagent l'envie de redonner aux travailleurs la possibilité d'agir sur leur outil sera l'une des étapes essentielles au développement des SCOP belges de demain. Car il est clair que cela nécessitera la mobilisation de tous les acteurs et partenaires socio-économiques, syndicats et patronat compris.

QUELLES PISTES POUR SOUTENIR LES SCOP EN BELGIQUE ?

Diverses pistes devront être travaillées dans les prochains mois et années pour développer le mouvement des SCOP belge. Si celles-ci s'inspirent du modèle français, il paraît évident qu'il ne s'agit pas de le reproduire à l'identique. Ces pistes devront être balisées dans le temps. Certaines pourraient être réalisées rapidement tandis que d'autres nécessiteront des plus longs débats avec un ensemble de partenaires...



Actuellement, le cadre juridique belge dans lequel les SCOP évoluent reste assez flou. De manière schématique, les entreprises participatives de types SCOP se positionnent chacune avec leurs propres solutions empiriques dans différents statuts ou agréments possibles (SCRL, SCRL CNC, SCRL FS, SA FS, ASBL, ASBL+SCRL, ...)¹⁹. Aucun cadre n'apparaît assez attractif. Un statut ad hoc pourrait être créé, ou encore celui de la coopérative adaptée et y prévoir la possibilité d'y développer des coopératives de travailleurs (une récente proposition du Parti socialiste va dans ce sens)²⁰. Par ailleurs,

au niveau régional, des mesures de soutien pourraient être mises en œuvre : adaptation des outils de financements publics, outils d'accompagnement, avantages fiscaux spécifiques...

¹⁷ Le CRISP lui-même vient d'écrire récemment un article sur la démocratie économique qu'il consacre exclusivement aux élections sociales.

¹⁸ LARPIN E., « Scop et syndicats au service de l'emploi » in *Participer*, avril-mai-juin 2013.

¹⁹ Schéma réalisé par Jean-François Coutelier.

²⁰ <http://www.ps.be/Pagetype1/Actus/News/Economie-sociale-le-PS-veut-renforcer-le-modele-asp>

Parallèlement, il semble indispensable de mettre sur pied un réseau qui, en plus d'un travail de lobbying politique et de communication, développerait et mettrait à disposition des outils et un accompagnement pour les SCOP existantes et en devenir : outils et conseils juridiques, formations diverses, etc. Un travail devra aussi être mené sur la question du financement. A travers la création et l'accès à des sources de financement nouvelles (outils de solidarité financière entre SCOP, etc.) mais aussi un travail plus politique sur la question des réserves impartageables et de leur déductibilité fiscale. Cet outil efficace d'autofinancement devrait être encouragé chez nous, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

D'autres mesures devraient être prises pour que la coopérative soit suffisamment attractive pour les premiers intéressés, à savoir les travailleurs. La possibilité de mettre en œuvre un plan d'intéressement qui permettrait, avec leur accord, de redistribuer une partie du bénéfice aux travailleurs non pas sous forme de prime mais de parts de capital pourrait par exemple être étudiée. D'autres mécanismes, peut-être plus spécifiques à la Belgique, devront être réfléchis et analysés.

C'est enfin autour de la communication et de la diffusion du modèle que les efforts devront se concentrer. Et cela passera nécessairement par des alliances avec des réseaux existants et/ou des positions fortes de la part des décideurs politiques. La proposition lancée par le ministre français Benoit Hamon sur l'obligation d'informer les travailleurs sur la cession d'une entreprise et la possibilité de la reprendre collectivement sous forme de SCOP pourrait devenir un outil de publicité s'il était soutenu par le gouvernement. Une manière de communiquer sur le modèle coopératif dans des milieux où il reste encore fortement méconnu. En Belgique, le travail s'avère considérable à cet égard alors que le statut coopératif n'est quasi plus enseigné dans les hautes écoles et universités. Pour défendre et promouvoir le modèle des SCOP auprès d'une diversité d'acteurs, il faudra construire un argumentaire qui se base sur des faits concrets et non pas uniquement sur les valeurs et les principes du modèle SCOP.

Alliances, réseau, lobbying, développement d'outils, communication ... Autant d'ingrédients qui devraient permettre de faire bouger petit à petit les cadres et les esprits pour que demain, la Belgique puisse aussi être un pays où les SCOP se développent et démontrent de la possibilité d'allier performances économiques et humaines. Seront-ils suffisants ? Le contexte de crise actuel sera-t-il un facteur favorable ou, au contraire, un frein à la dynamique ? Difficile de le dire aujourd'hui mais une dynamique voit doucement le jour auprès des entreprises de type SCOP en Belgique qui, espérons-le, pourra se concrétiser demain en des changements réels.

LES ANALYSES DE SAW-B

Les analyses de SAW-B se veulent des outils de réflexion et de débat. Au travers de ces textes, SAW-B souhaite offrir la possibilité aux citoyens mais aussi, plus spécifiquement, aux organisations d'économie sociale de décoder – avec leurs travailleurs et leurs bénéficiaires – les enjeux auxquels ils sont confrontés dans leurs pratiques quotidiennes. Cette compréhension des réalités qui les entourent est essentielle pour construire, collectivement, les réponses et dispositifs adaptés aux difficultés rencontrées. Ces analyses proposent également aux travailleurs de l'économie sociale de poser un regard critique sur leurs pratiques et leurs objectifs mais aussi sur notre société, ses évolutions, nos modes de consommations, de production, de solidarité, etc.

Ces textes ne sont pas rédigés « en chambre » mais sont le résultat direct des interpellations des acteurs de terrain. Nous vous invitons à les prolonger en nous relayant vos interpellations, commentaires et propositions. Si vous le souhaitez, au départ d'un de ces sujets d'analyse, nous pouvons aussi co-organiser avec vous une animation sur mesure au sein de votre entreprise sociale ou de votre groupe citoyen.

Nos analyses sont disponibles sur notre site www.saw-b.be, à côté de nos études, où elles sont classées selon les thématiques suivantes :

- Economie sociale et enjeux politiques
 - o Enjeux européens et internationaux
 - o Enjeux belges et régionaux
 - o Economie sociale et enjeux de société
- Economie sociale et travail
 - o Insertion socioprofessionnelle
 - o Sens du travail
- Produire et consommer autrement
 - o Culture
 - o Distribution et alimentation
 - o Logement
 - o Environnement
 - o Services
- Contours, objectifs et fonctionnement de l'Economie sociale
 - o Frontières de l'Economie sociale
 - o Démocratie économique et participation
 - o Définitions et objectifs de l'Economie sociale
 - o Fonctionnement de l'Economie sociale
 - o Financement de l'Economie sociale



SAW-B (Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises) est un mouvement pluraliste pour l'alternative économique et sociale. Créée en 1981, l'ASBL rassemble les femmes et les hommes qui construisent une économie centrée sur le respect de l'humain et de l'environnement et non sur le profit. Ses membres représentent plus de 300 entreprises sociales - soit 15 000 travailleurs - en Wallonie et à Bruxelles : des ASBL, des coopératives, des fondations et des sociétés à finalité sociale actives dans de nombreux secteurs tels la culture, la formation, la santé, les énergies, les services à la personne, ...

SAW-B vise à défendre, représenter et développer l'économie sociale et les entreprises qui la composent. Elle est reconnue comme agence-conseil par la Wallonie et comme acteur d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Toutes nos analyses sont sur www.saw-b.be