

Transmettez à ceux qui ne vous ont jamais lâché.

**ASSUREZ LA PÉRENNITÉ
DE VOTRE ENTREPRISE,
TRANSMETTEZ-LA À VOS SALARIÉS.**

Pougnand

The Good Company - RCS : 784 853 632 - CG Scop / Stéphanie Tétu - La Company

lescop UN AUTRE MODÈLE DE SOCIÉTÉ
SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES

jetransmettsamesalaries.fr

INTERVIEW

3 questions à :

Jean-Marie KERHERNO,
Président de la Fédération SCOP BTP IDF et Centre



Dans les régions Ile-de-France et Centre, on comptabilise près de 50 entreprises du BTP répondant au format de Société Coopérative et Participative, soit près de 2500 salariés. Une formule souvent oubliée lors des transmissions.

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES D'UNE SCOP ?

Pour faire simple, je dirais le partage de la richesse créée et du pouvoir de décision.

Une SCOP est une entreprise commerciale constituée sous forme SA, SARL, SAS. Comme une entreprise classique, elle évolue dans son environnement concurrentiel. Dans le BTP, elle se trouve en compétition avec les entreprises de toutes tailles, y compris les majors. Elle se doit de faire des résultats pour pouvoir investir, former ses collaborateurs et les rémunérer suivant les standards du marché.

Ce qui la différencie, c'est le partage équitable de la richesse créée entre les salariés (participation ou intéressement), les associés (distribution de dividendes) et enfin l'entreprise (constitution de réserves impartageables qui vont conforter les fonds propres). Ce dernier élément, d'environ 40 % à part égale avec la participation, permet d'assurer la pérennité de la SCOP.

D'autre part, la gouvernance est assurée par les salariés associés et les décisions prises en assemblée générale le sont suivant le principe : « une personne = une voix ». Les administrateurs sont élus suivant ce principe et le dirigeant de l'entreprise est donc élu par ses salariés.

**La SCOP, pour ne pas
vendre l'entreprise à ses
concurrents et continuer
à la voir prospérer avec
ses salariés et ses clients.**

EN QUOI CE MODÈLE EST INTÉRESSANT LORS D'UNE TRANSMISSION ?

Le dirigeant qui souhaite céder son entreprise peut ne pas avoir envie de la vendre à ses concurrents et souhaiter continuer à la voir exercer sur son territoire avec ses clients auxquels il est très souvent attaché. La transmettre à ses salariés permet de faire perdurer les valeurs de l'entreprise avec des salariés qui les ont déjà mises en œuvre. La continuité de l'activité en est donc simplifiée.

Les salariés peuvent y voir aussi une forme de reconnaissance de leur employeur du travail accompli ensemble.

Par ailleurs, la Confédération Générale des SCOP avec ses outils financiers est tout à fait capable de satisfaire les plans de financement nécessaires.

La Fédération régionale SCOP BTP est à leur service pour les accompagner sur les domaines touchant la formation, la prévention-santé-sécurité, la stratégie, la promotion-communication, ainsi que pour les représenter auprès de l'ensemble des acteurs de la branche. Ils peuvent aussi bénéficier de l'animation de ce qui devient leur réseau.

UNE ÉTUDE OPINIONWAY EST PARUE AU MOIS D'OCTOBRE 2020 DANS LAQUELLE ON POUVAIT LIRE « LES SCOP, UN MODÈLE D'AVENIR ? » QU'EN PENSEZ-VOUS ?

La SCOP répond parfaitement à l'aspiration actuelle des salariés à être plus impliqués dans le fonctionnement de leur entreprise et à une meilleure prise en compte des critères sociaux.

La transmission-reprise est une vraie solution pour les salariés de créer leur propre avenir.

« Notre société TPU (Travaux Publics Urbains) spécialisée dans les travaux publics et créée en 1972 s'est transformée en SCOP en avril 1998. Le cédant avait deux offres de reprise, celle d'un major et celle de quatre cadres dirigeants issus de l'entreprise. A prix équivalent, la reprise en SCOP proposait de garder tous les salariés, une perspective de maintien de l'entreprise en tant que telle et de son identité et représentait enfin plus de garantie pour le cédant. Avec une volonté commune du cédant et des repreneurs, de mieux responsabiliser son personnel et de lui permettre de bénéficier directement des fruits de la croissance, le modèle SCOP s'est logiquement imposé.

Depuis 1998, le chiffre d'affaire de TPU est passé de 2M€ à 12M€, les capitaux propres atteignent 1,5M€ et les effectifs ont triplé. Avec une moyenne d'âge de 37 ans, l'attrait du modèle SCOP pour les plus jeunes n'est plus à prouver. C'est aussi ce modèle d'entreprise qui m'a poussé à reprendre TPU en 2013 alors que je travaillais au développement dans un grand groupe national.

Depuis TPU est devenu le fer de lance d'un groupe créé il y a 3 ans (LGM co) associant plusieurs entreprises afin de poursuivre une croissance soutenue. (AURA TP génie civil et ouvrage d'art, NEVE création et entretien d'espaces verts et ELTP matériel de TP mutualisé.)

Selon ma propre expérience, la plus-value sociale du modèle SCOP est unique. Les salariés qui le souhaitent et qui ont fait leur preuve ont la possibilité de s'investir davantage au sein de l'entreprise en devenant sociétaire. Cela instaure un dialogue social constructif, procure une ambiance de travail collaborative sans équivalent et donne de l'ambition à chaque salarié et donc à la SCOP TPU. »

Yann LE GOFF, dirigeant de la SCOP TPU basée à Ballainvilliers (91160)

Nous vous apportons des réponses personnalisées. ● **Contactez-nous !**

Fédération des SCOP du BTP
64 bis rue de Monceau - 75008 PARIS
www.scopbtp.org

Suivez-nous !   

