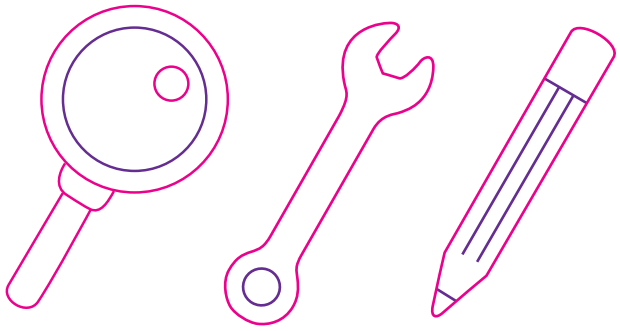
2015

SEPTEMBRE

COOPÉRATION
TRANSMISSION
REPRISE

avise



Les Repères de l'Avise

Reprise d'entreprise par les salariés en SCOP

DÉFINITION & ENJEUX, LEVIERS D'ACTION POUR LES CONSEILS RÉGIONAUX

En partenariat avec :

lesSCOP
SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES ET PARTICIPATIVES

Sommaire

Introduction 3

ÉTAT DES LIEUX DE LA REPRISE D'ENTREPRISE EN SCOP 4

Définition et caractérisation 4
Principaux enjeux 5
Un contexte favorable confirmé par la loi ESS 7
Zoom sur quatre exemples 8

COMMENT ACCOMPAGNER LA REPRISE EN SCOP ? 12

Quelle offre d'accompagnement et de financement ? 12
Quels leviers d'action pour les Conseils régionaux ? 14
Zoom sur des outils régionaux 15

Pour aller plus loin 19

Reprise d'entreprise par les salariés en Société coopérative et participative (Scop)
Les Repères de l'Avise, septembre 2015

Directrice de publication : Cécile Leclair
Comité éditorial : Armelle Barré, Pauline Bian-Gazeau, Prunelle Gorget, Laura Malbert
Rédaction : Armelle Barré, Pauline-Bian-Gazeau
Maquettage : Laura Malbert
Merci à Corinne Lefaucheux (CG Scop) et à l'équipe de la CG Scop pour leur contribution active dans la réalisation de cette publication.

© Avise tous droits réservés – Septembre 2015

INTRODUCTION

La loi relative à l'économie sociale et solidaire (ESS) a mis à l'honneur la démarche de reprise d'entreprise par les salariés en créant un nouveau statut : la Scop d'amorçage. Alors que les salariés d'une Société coopérative et participative (Scop) doivent posséder 51 % du capital de l'entreprise au minimum, les salariés-repreneurs peuvent, grâce à ce statut transitoire, détenir la majorité des voix à la constitution de la société tout en étant minoritaires au capital pendant sept ans. Facilitant ainsi la transmission des petites et moyennes entreprises saines à leurs salariés, la création de la Scop d'amorçage marque une tendance de fond : la reconnaissance de la démarche par les acteurs publics.

La Scop offre une alternative et un levier pour pérenniser les emplois et les savoir-faire sur le territoire mais est encore mal connue des dirigeants et professionnels de la transmission d'entreprise.

En raison d'une médiatisation systématique des combats de salariés contre la liquidation de leur entreprise, à l'instar de la librairie des Volcans ou de l'usine Fralib, l'image de la Scop est le plus souvent associée aux redémarrages d'entreprises en difficulté. Pourtant, ces situations sont loin de représenter la majorité des créations en Scop, ne concernant que 12% des dossiers en 2014.

A contrario, toujours en 2014, les créations ex nihilo représentent 57 % des nouvelles Scop, les transmissions d'entreprises saines 20 % et les transformations d'associations ou de coopératives 11%.

Quel que soit l'élément déclencheur, la démarche de reprise en Scop par les salariés exige un certain nombre de prérequis. Les salariés doivent mobiliser en interne autour du projet, constituer une équipe dirigeante, préparer un business plan adapté, lever des fonds pour financer la phase d'amorçage ou encore convaincre leurs partenaires.

Pour faciliter la transition, des acteurs du financement et de l'accompagnement proposent des dispositifs dédiés.

Au premier chef le réseau des Scop, constitué d'experts en matière de transmission et de reprise d'entreprise, mobilise ses outils financiers et l'expertise de ses Unions régionales. Les collectivités territoriales, et en premier lieu la Région, chef de file du développement économique, s'engagent également, le plus souvent en lien étroit avec les Unions régionales des Scop. D'autres partenaires, en particulier les financeurs des entreprises de l'économie sociale et solidaire, contribuent à la phase d'amorçage et au développement de cette forme coopérative.

Réalisée par l'Avise en collaboration avec la CG Scop, avec le soutien de l'Association des Régions de France et de la Caisse des Dépôts, cette publication a pour vocation de donner des clés de compréhension sur la reprise d'entreprise en Scop aux acteurs du financement et de l'accompagnement. Elle précise les leviers d'action à la disposition des Conseils régionaux pour accompagner ces démarches.

1 ÉTAT DES LIEUX DE LA REPRISE D'ENTREPRISE EN SCOP

Avec plus d'une centaine d'entreprises concernées en 2014, le nombre de reprises en Scop ne cesse de croître chaque année. Si les motivations initiales peuvent différer, ces expériences ont pour point commun de contribuer à la préservation des emplois et des savoir-faire locaux. Pour encourager la dynamique, les législateurs font évoluer le cadre juridique, comme en atteste la loi ESS.

Définition et caractérisation

Quelles sont les spécificités de la Scop ? Quels scénarios recouvre la démarche de reprise d'entreprise par les salariés ? Voici quelques brefs rappels sur la forme juridique Scop et sur les mécanismes de reprise par les salariés sous forme coopérative.

Le statut Scop

Une Société coopérative et participative est créée par des individus qui veulent mettre en commun leur capacité professionnelle pour développer leur propre outil de travail. Il s'agit d'une société commerciale dont les salariés sont associés majoritaires et détiennent au moins 65 % des droits de vote, avec une prise de décision fondée sur le principe « une personne = une voix ». Même si le sociétariat n'est pas obligatoire dans certaines Scop, plus de 80 % des salariés présents depuis deux ans dans leur Scop en sont associés.

Les salariés associés élisent parmi eux leurs mandataires (gérants, administrateurs ou PDG). Les organes de gouvernance de la Scop dépendent de sa forme commerciale : Société anonyme (SA), Société par actions simplifiée (SAS) ou Société à responsabilité limitée (SARL).

De par les dispositions propres aux Scop, la priorité est donnée à la pérennité de l'entreprise plutôt qu'à la rémunération du capital. Les résultats bénéficient d'abord aux salariés et aux réserves, qui, impartageables, constituent le patrimoine commun de l'entreprise.
Les bénéfices sont répartis en trois parts :
- Une part entreprise : les réserves (minimum 16 %)
- Une part salariés : la participation (minimum 25 % jusqu'à 84 %)
- Une part capital : les dividendes (maximum 33 %)

Soumise aux mêmes impôts que toute entreprise, la Scop bénéficie cependant de dispositions spécifiques, en contrepartie des particularités liées à son mode de fonctionnement (réserves impartageables, détention majoritaire du capital par les salariés). Elle est exonérée de la contribution économique territoriale et de l'impôt sur les sociétés pour la part des bénéfices distribuée aux salariés au titre de la participation.

Pour bénéficier de ses particularités fiscales, la Scop doit se soumettre à un audit de la gestion administrative, financière et sociale : la révision coopérative. Obligatoire tous les ans pour les entreprises sans commissaire aux comptes et tous les cinq ans pour les autres, cette procédure est assurée par des réviseurs (consultants ou comptables) agréés par le ministère du Travail. La révision coopérative doit permettre de vérifier le respect des principes coopératifs, d'apprécier la participation des associés aux opérations et à la gestion de la coopérative et de porter une appréciation critique sur la gestion de l'entreprise.

IDÉES REÇUES

Le statut Scop ne concerne que certains secteurs d'activité… FAUX !

Il s'agit d'une forme juridique adaptée à tout type de secteurs et d'activités. Seules 9 % des Scop sont engagées dans l'action sociale. 46 % des Scop évoluent dans le secteur des services, 18 % dans la construction et 14 % dans l'industrie. La plus grande Scop de France, Acome, est ainsi un des leaders européens dans la production de câbles et de fibres optiques.

Les Scop sont des entreprises à but non lucratif… FAUX !

Les Scop sont des sociétés commerciales à part entière, confrontées à l'impératif de rentabilité. Ce qui les distingue des entreprises classiques, c'est la répartition des profits, affectée en priorité aux réserves impartageables et aux salariés puis à la rémunération du capital.

Une Scop n'a pas de dirigeant… FAUX !

Il ne faut pas confondre le principe coopératif « une personne = une voix », régissant la prise de décisions lors des assemblées générales, et l'organisation opérationnelle du travail.

La reprise d'entreprise en Scop

La reprise d'entreprise par les salariés en Scop recouvre trois réalités :

- La transmission d'une entreprise saine en Scop ou en Scop d'amorçage
- La reprise d'une entreprise en difficulté
- La transformation d'une association ou d'une entreprise en Scop

La transformation d'une structure existante en Scop se fait sans création de nouvelle personne morale : c'est une procédure qui s'applique à toutes les formes usuelles de sociétés et constitue un des seuls moyens de transformer une association en société.

Les associations peuvent également faire l'objet d'une transformation en Groupement d'intérêt économique, dans des cas très spécifiques, et en Société coopérative d'intérêt collectif (Scic).

Les Scop se distinguent par leur capacité de résistance aux aléas économiques. Selon les études de la Confédération européenne des coopératives de travail associé (Cecop), les Scop résistent mieux à la crise que les entreprises traditionnelles, particulièrement en cas de reprise[1]. Le taux de survie des Sociétés coopératives et participatives à 5 ans est de 64 % contre 50 % en moyenne pour les entreprises classiques. Fin 2010, 27 % des Scop avaient plus de 20 ans d'existence, contre 18 % des entreprises classiques[2].

FOCUS

Brève présentation des Scic

Créée en 2001, la Scic, ou Société coopérative d'intérêt collectif, est une forme d'entreprise coopérative qui permet d'associer autour du même projet des acteurs multiples : des salariés et des bénéficiaires (ex : usagers, clients), ainsi que toute personne physique ou morale, de droit public ou privé, (bénévoles, collectivités publiques, entreprises, associations, particuliers). La Scic s'inscrit dans une logique de développement local et durable.

Pour en savoir plus :

→ *www.les-scic.coop*

→ *Article Juris associations sur la transformation d'associations en Scic publié le 1er mai 2015*

Principaux enjeux

Si la reprise d'entreprise en Scop poursuit l'objectif de préserver durablement les emplois sur le territoire, les motivations initiales pour se lancer dans un tel processus peuvent différer.

[1] *Business Transfers to Employees under the Form of a Cooperative in Europe*, CECOP, juin 2013

[2] *Entreprendre autrement, l'économie sociale et solidaire*, CESE, janvier 2013.

La transmission d'entreprise rentable saine pour assurer sa pérennité

Selon le Conseil économique, social et environnemental, 48 000 petites et moyennes entreprises de 10 à 100 salariés, dont plus de 10 000 entreprises industrielles, sont dirigées par des entrepreneurs de plus de 55 ans[3]. Le quart des entreprises concernées emploie plus d'un salarié. Concernant plus précisément les structures de l'ESS, 38 % des chefs d'entreprises et cadres ont 50 ans et plus[4]. Cette proportion significative de dirigeants d'entreprise ayant atteint un âge proche de celui de la retraite implique que de nombreuses entreprises seront à céder dans les années à venir.

Or, dès 2005, un rapport d'Oséo (désormais Bpifrance) précisait que la connaissance de l'entreprise par le repreneur était un facteur de succès, l'idéal étant la transmission familiale. Une entreprise transmise à ses salariés réduit de 20 à 50 % le risque de disparition dans les cinq ans[5].

De manière opérationnelle, ce processus permet au cédant de gagner du temps dans sa recherche de repreneurs et de préserver les informations confidentielles sur sa structure. Il a également comme avantage de rassurer les cadres et les salariés alors que la cession d'une entreprise à un tiers suscite des craintes.

La reprise d'entreprises défaillantes pour préserver le tissu économique

La reprise d'une entreprise en difficulté économique par ses salariés peut permettre de :

- Sauvegarder les emplois dans leur totalité ou en partie
- Maintenir l'activité, nécessaire à l'environnement local, en particulier lorsque la liquidation impliquerait la disparition de services spécifiques sur le territoire concerné
- Éviter les défaillances d'autres entreprises (fournisseurs, sous-traitants, clients), en particulier lorsque l'activité a un fort impact sur le tissu économique local

Si plusieurs expériences réussies ont été particulièrement médiatisées, elles ne doivent pas faire oublier que la reprise en Scop d'une entreprise défaillante n'est pas toujours possible ni souhaitable. Si la cause des difficultés économiques est structurelle, la reprise de l'entreprise peut ne pas assurer les conditions de sa survie, notamment si celle-ci n'a pas su évoluer ou adapter sa production. Pour démarrer une activité viable, il est toutefois possible de ne reprendre que certains éléments de l'entreprise : moyen de production, activité commerciale, etc.

La reprise devient très difficile lorsqu'il s'agit de sites appartenant à de grands groupes, les établissements ne possédant en propre ni la marque ni les brevets ni les outils de production.

La transformation en Scop pour faciliter l'évolution du modèle

Pour adapter la structure au développement du projet, les entreprises mais aussi les associations peuvent faire l'objet d'une transformation en Scop.

Le réseau des Scop identifie quatre évolutions-type conduisant à envisager une transformation de l'association en société :

- Le développement d'une activité économique existante
- Le développement d'une nouvelle activité économique nécessitant une gestion en société
- Une pérennisation des emplois avec une volonté de salarier les bénévoles
- Des méthodes de gestion d'entreprise devenues nécessaires compte tenu des activités de la structure

[3] CESE, *Entreprendre autrement, l'économie sociale et solidaire*, janvier 2013.
[4] Observatoire National de l'ESS / CNCRES, *Départs à la retraite des effectifs salariés de l'ESS et stratégies des entreprises pour y faire face,* 2011
[5] *La transmission des petites et moyennes entreprises, l'expérience d'OSEO-BDPME*, mai 2005, cité par APEAS, http://www.apeas.fr/La-cooperative-une-solution.html

Une transformation en Scop permet d'ancrer le projet dans le champ économique sans renoncer à leur appartenance à l'économie sociale et solidaire. La mise en place d'une Scop permet également d'encourager la participation des salariés au projet associatif d'origine. Une transformation est l'aboutissement d'un travail interne à l'association qui s'étale sur un an ou plus. Comme le précise la CG Scop, *« pour une association qui regroupe de nombreux membres et des bénévoles fortement impliqués, la décision de changer la forme juridique est souvent difficile à envisager et à formaliser, lourde de conséquences personnelles et psychologiques pour les bénévoles (…)* »[6].

La transformation d'une association en Scop n'entraîne pas la création d'une nouvelle personne morale. Elle se réalise à l'occasion d'une assemblée générale extraordinaire. Les agréments, habilitations et conventions se poursuivent (sous réserve de continuer à remplir les conditions).

Un contexte favorable confirmé par la loi ESS

Adoptée en juillet 2014, la loi relative à l'ESS a entériné des dispositions favorables à la transmission et à la reprise d'entreprise en Scop.

Création du statut de Scop d'amorçage

Les articles 15 et 16 de la loi ESS créent le statut de Scop d'amorçage. L'obligation pour les salariés de détenir, d'emblée, la majorité du capital social pouvait auparavant constituer un obstacle à la reprise d'entreprise sous forme de Scop, la capacité financière limitée des salariés les empêchant de franchir immédiatement la barre des 51 %.

Depuis son entrée en vigueur le 1er janvier 2015, la Scop d'amorçage permet :

- La détention majoritaire du capital par des associés extérieurs pendant 7 ans au maximum.
- La possibilité d'attribuer des droits de vote proportionnels à la détention du capital tout en garantissant la majorité des droits de vote aux salariés.
- Le maintien du régime fiscal spécifique aux Scop pour les bénéfices, régime nécessaire pour que les salariés puissent racheter progressivement les parts nécessaires à leur montée au capital.

FOCUS

Delta Meca, première Scop d'amorçage

Pensée par ses deux dirigeants dès la création de l'entreprise de mécanique industrielle en 2008, la transmission progressive de Delta Meca (Loire-Atlantique) à ses salariés, rendue possible par le nouveau dispositif de la Scop d'amorçage, s'est concrétisée le 22 mai 2015, lors de son assemblée générale. Après avoir favorisé le développement de l'entreprise dont le chiffre d'affaires est de 3,45 millions d'euros en 2014, les dirigeants ont souhaité permettre aux 32 salariés de devenir à leur tour associés de Delta Meca, de contribuer au développement de l'entreprise et de mutualiser les savoir-faire, à travers un « projet sociétal ».

Délai d'information préalable des salariés

Entré en vigueur le 29 octobre 2014, ce délai d'information d'une durée de deux mois, avant toute cession de la totalité (art.11) ou d'une partie donnant accès à la majorité du capital (art.12) d'une entreprise (art.12) doit permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre d'acquisition du fonds.

Adoptée en juillet 2015, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques complète cette mesure en mettant en place une sanction financière si le délai n'est pas respecté. Remplaçant la sanction d'annulation de la vente prévue dans la loi ESS, le montant de l'amende ainsi prévu ne peut excéder 2 % du montant de la vente.

[6] CG Scop, *Guide pratique la reprise d'entreprise par les salariés en Scop*, 2010

Zoom sur quatre exemples

D'ancienneté et de taille différente, évoluant dans des secteurs d'activité variés, nous vous proposons quatre exemples de reprise d'entreprise en Scop. Sous forme d'entretiens, les dirigeants actuels de Loy & Cie, CAP Savoir, Aquabio et des Aciéries de Ploërmel reviennent sur les motivations initiales, les grandes étapes de transformation et leur situation actuelle.

EXEMPLE N°1

Transmission d'une entreprise saine

Implantée depuis 1951en Bretagne, l'entreprise familiale Loy & Cie, spécialisée dans la pose de charpentes et de maisons à ossature bois, compte aujourd'hui 27 salariés dont 16 associés. Après le départ à la retraite de Denis Loy, les salariés décident de s'associer pour reprendre l'affaire. Fabien Hosteins, actuel PDG, revient sur la transformation en Scop SA actée lors de l'assemblée générale du 20 décembre 2012.

Entretien avec Fabien Hostein, PDG de Loy &Cie

Pourquoi une reprise en Scop ?

Le départ à la retraite de notre dirigeant approchait. Il était partant pour nous transmettre l'entreprise même s'il avait surtout en tête la reprise en Scop comme réponse adaptée aux entreprises en difficulté. Cette reprise permet de respecter la volonté partagée du cédant et des repreneurs de faire perdurer l'esprit familial de la société, sa capacité d'innovation et de maintenir l'outil de production sur place, à Plouay dans le Morbihan. Pour le dirigeant, c'était aussi garder le caractère familial de l'entreprise, en donnant la suite à « ses enfants, ses salariés ».

Comment s'est déroulée la reprise ?

Près de trois quarts des salariés se sont montrés partants. L'anticipation a permis d'avoir une année de passation entre les deux codirigeants et le cédant, qui n'avait alors plus qu'un rôle commercial et de contrôle. Par ailleurs, salarié de Loy & Cie depuis 15 ans, et numéro deux, je connaissais déjà très bien l'entreprise. Le climat de confiance et de convivialité nous a aussi beaucoup aidés.

Comment avez-vous financé cette reprise ?

Une évaluation très rapide réalisée par un expert-comptable a permis de définir un prix objectif. Les 14 salariés actionnaires (sur un total de 23) ont apporté un minimum de départ de 500 € en capital et se sont engagés à verser 10 000 € via leur intéressement, qui sera transformé en actions. Pour faciliter la constitution du capital, la plateforme locale d'initiatives du pays de Lorient nous a également accordé un prêt d'honneur pour aider 7 salariés correspondant à une enveloppe de 25 000 € à partager en sept, dont les deux futurs cogérants. La Région nous a accordé une avance remboursable de 80 000 € avec un différé de 2 ans. Il s'agissait d'un dispositif sur mesure pour notre entreprise. De longs mois ont été nécessaires pour débloquer l'argent nécessaire mais la confiance du cédant et les concessions qu'il nous a accordées nous ont permis de boucler le budget.

Avez-vous bénéficié d'un accompagnement ?

Nous avons bénéficié d'un accompagnement de l'UR Scop dans le montage du dossier et dans la recherche des financements. L'UR Scop est également intervenue pour sensibiliser et convaincre en interne, en ma présence et celle du co-gérant. Enfin, des rencontres organisées par la Fédération des Scop du BTP nous ont permis, et cela continue aujourd'hui, d'échanger avec d'autres dirigeants.

Et aujourd'hui ?

Notre statut Scop, et notre désormais ancrage dans l'ESS, n'a eu que des impacts positifs d'un point de vue commercial. Nos clients ont accueilli très favorablement cette transformation pour des raisons idéologiques personnelles et du fait d'une conviction que les salariés-associés sont plus productifs.

EXEMPLE N°2

Reprise d'une entreprise en difficulté

Dans le Morbihan, les Aciéries de Ploërmel, spécialisées dans la fabrication de pièces destinées au secteur ferroviaire, ont connu une période économique difficile. Alain Sabourin, actuel PDG, revient sur la reprise sous forme coopérative de cette entreprise centenaire.

Entretien avec
Alain Sabourin,
PDG des Aciéries de Ploërmel

Pourquoi la Scop ?

À la suite du dépôt de bilan et du redressement judiciaire de l'entreprise, l'administrateur judiciaire a pris des mesures pour revenir à l'équilibre financier. En parallèle, des entreprises ont été contactées pour une reprise externe mais sans succès. Ces événements ont conduit l'administrateur judiciaire à nous inciter à monter une opération de reprise. Au départ, peu de salariés souhaitaient se lancer dans l'aventure. Nos financements étaient faibles et notre inexpérience grande. Aiguillés par l'administrateur judiciaire, nous avons rencontré l'UR Scop. Celle-ci a jugé de la recevabilité du dossier. La démarche de reprise a été laborieuse : c'était un dossier industriel d'envergure et sous le feu des projecteurs.

Quelles ont été les difficultés rencontrées ?

La principale difficulté a été de mobiliser les salariés dans la reprise d'une entreprise qui périclitait depuis quelques années. Les experts de l'UR Scop sont venus pour sensibiliser les salariés aux avantages de la reprise en Scop par les salariés. Nous avons finalement réussi à lancer la démarche avec 40 % de salariés-repreneurs. Après un processus long et complexe, le tribunal de commerce a accepté notre offre de cession. Une acceptation motivée par la médiatisation du dossier, les forts soutiens des collectivités, des politiques, de l'administrateur judiciaire et par le grand nombre d'emplois à préserver. Nous proposions de sauver 80 des 100 emplois en jeu. Le 1er juillet 2005, après 9 mois de redressement judiciaire, la reprise par 40 % des 80 salariés, et sans aucun actionnaire externe, est devenue effective.

Comment avez-vous financé cette reprise ?

Chaque salarié-repreneur a investi l'équivalent de 3 mois de salaire dans la prise de participation au capital. Pour ceux qui ne possédaient de telles liquidités, il leur a été possible d'investir primes de licenciement et congés payés. La mise de départ des salariés a été largement remboursée par les dividendes. Par ailleurs, le précédent actionnaire, le groupe américain Amsted, a soutenu financièrement le projet de reprise, à hauteur d'1,5 million d'euros. Il aurait été impossible de démarrer dans les mêmes conditions sans cet appui financier : cette somme nous a permis de racheter le bien à l'administrateur judiciaire et d'éviter des problèmes de trésorerie. Les collectivités locales se sont engagées en faveur de notre démarche : municipalités, Conseil général, Conseil régional, par le biais de subventions et d'avances remboursables. Nous avons également eu le concours des banques, du Crédit Coopératif notamment. Toutefois, nous n'avons pas intégré les subventions dans le plan de financement présenté à la barre. Notre intuition s'est avérée justifiée puisque nous avons reçu le solde de ces subventions en 2011 pour une reprise en 2005.

Comment s'organise le Conseil d'administration de la Scop ?

Il se compose de 12 membres, représentant à part égale les trois catégories de personnel. Il y a donc les 4 cadres, ainsi que 4 agents de maîtrise et 4 ouvriers. Les administrateurs ont été formés à leur nouveau rôle et au fonctionnement d'un Conseil d'administration entre 2005 et 2006.

Et aujourd'hui ?

L'entreprise s'est très bien portée pendant plusieurs années. Nous avons investi 9 millions d'euros et l'entreprise a compté jusqu'à 120 salariés, dont certains aux compétences que nous n'avions pas auparavant. Mais depuis 2013, nous avons pris des mesures inédites en raison de la très forte perturbation du secteur : chômage partiel, réduction des en-cours, etc. Parce que moins de commandes impliquent moins de trésorerie, nous avons dû puiser dans les réserves… Les actions commerciales mises en œuvre ces derniers mois nous laissent espérer un retour à la pleine activité.

EXEMPLE N°3

Transformation d'une association en Scop

17 ans après avoir fondé Cap Savoir, association de lutte contre l'illettrisme, Marie-Fan Giraudon a amorcé la transformation en Scop en 2012. Retour sur la première transformation d'association de formation en Scop en Pays de la Loire.

Entretien avec Marie-Fan Giraudon, fondatrice de l'association Cap Savoir

Pourquoi la Scop ?

Fin 2008, conformément à la directive européenne sur les « compétences clés », l'Etat a commencé à lancer des appels d'offres pour sélectionner des organismes de formation en lieu et place des subventions contribuant alors au financement de la lutte contre l'illettrisme. En répondant à l'un de ces appels d'offres, nous avons réalisé que le modèle associatif n'était plus adapté à nos activités. En parallèle de nos activités de lutte contre l'illettrisme dans les quartiers, l'association s'est tournée, dès 2004, vers des actions de formation professionnelle en entreprise orientées sur le développement des savoirs de base et des compétences clés. Pour développer cette activité, il nous fallait être plus réactifs et faire évoluer notre manière de travailler.

Quelles ont été les grandes étapes ?

Nous avons d'abord partagé notre constat avec les membres du Conseil d'administration de l'association. Puis, nous avons été accompagnés par l'UR Scop Pays de la Loire pendant un an pour préparer la transition. Un groupe de travail a été mis en place, réunissant salariés et membres de l'association, dont notre président, Jean-Louis Lambert, un ancien dirigeant d'entreprise à la retraite, qui ne connaissait pas les spécificités du statut Scop.

La Scop « Cap Savoir » a vu le jour le 3 septembre 2012. Parmi les neuf salariés que comptait l'association, sept sont devenus associés de la nouvelle structure, dont quatre formatrices diplômées de moins de 26 ans. Un salarié est parti à la retraite et le septième n'a pas souhaité participer au capital de la coopérative. Le président de l'association est également devenu associé non salarié de la Scop. Pour pérenniser les activités de lutte contre l'illettrisme dans les quartiers, et permettre à la quarantaine de bénévoles de poursuivre leur mobilisation, une seconde association, Cap Savoir Association, a été créée. Cap Savoir Association et Cap Savoir Scop entretiennent des relations étroites : la présidente de l'association est associée non salariée de la Scop, et la Scop est membre de l'association.

Quel soutien du Conseil régional ?

La création de la Scop a été soutenue par la Région Pays de la Loire, qui, dans le cadre de son dispositif Capital Scop, a abondé la Scop à même hauteur que les salariés –associés, c'est-à-dire 1 000 € par personne. Cet investissement des salariés a été facilité par l'octroi d'une prime exceptionnelle de 500 €, permise par la performance économique de la structure.

Et aujourd'hui ?

Nos résultats sont très satisfaisants : nous avons formé 58 groupes en entreprise en 2013 contre 23 en 2012, soit une progression de 82 % du chiffre d'affaires sur un an. Pour poursuivre cette progression, l'UR Scop continue de nous accompagner en nous proposant régulièrement des formations.

EXEMPLE N°4

Transformation d'une entreprise classique en Scop

Fondée en 1998, Aquabio est une entreprise spécialisée dans l'étude des milieux aquatiques. Devenue Scop en 2007, elle compte aujourd'hui 60 salariés pour un chiffre d'affaires de 3,7 millions d'euros en 2013. Bruno Fontan, fondateur et actuel PDG, revient sur l'évolution d'Aquabio.

Entretien avec Bruno Fontan, fondateur et PDG de Aquabio

Pourquoi la Scop ?

La Scop était adaptée à la nouvelle orientation que je souhaitais donner à l'entreprise. Jusqu'en 2003, j'étais le seul salarié d'Aquabio. L'activité s'est progressivement développée pour compter quatre salariés en 2008. En raison de mon parcours professionnel, je ne me voyais pas comme chef d'entreprise et je souhaitais évoluer vers une autre forme d'entrepreneuriat. Je partageais déjà toutes les informations avec mes salariés et nous prenions les décisions ensemble.

Le modèle coopératif constituait par ailleurs une opportunité de fidéliser les personnes que nous formions. En l'absence de formation initiale dédiée à notre activité spécifique, nos salariés se forment directement en entreprise. Plus de six mois sont nécessaires pour monter en compétence sur nos postes.

Comment s'est déroulée la transformation ?

Alors que nous étions huit salariés en 2007, lors du passage en Scop, l'entreprise compte aujourd'hui 60 salariés. Evoluant dans un marché à forte croissante, le développement de la Scop a aussi bénéficié d'une belle dynamique et d'un fort esprit d'entreprise. Non seulement les salariés restent dans la structure mais leur engagement est également plus fort.

Avez-vous bénéficié d'un accompagnement ?

L'UR Scop nous a apporté un soutien technique tout au long du processus. Les outils financiers du réseau des Scop nous ont également aidés, en particulier Socoden, qui intervient sous la forme de prêts participatifs. Les formations proposées par l'UR Scop ont également facilité la transformation et amélioré la compréhension du projet d'entreprise par les salariés-associés et administrateurs et leur professionnalisation.

POUR ALLER PLUS LOIN

Voici une sélection de reprises significatives effectuées en 2014-2015, précisant la région d'implantation et le nombre de salariés-créateurs concernés (indication entre parenthèses).

Reprise d'une entreprise en difficulté :

- CJL EVOLUTION, Ile-de-France (43)
- Brionne, Poitou-Charentes (33)
- SCOP Solevie, Languedoc-Roussillon (33)
- Labat et Sierra, Rhône-Alpes (32)

Transmission d'une entreprise saine :

- Poullain-Sepi, Basse-Normandie (50)
- Solaco TP, Midi-Pyrénées (48)
- Delta Meca, Pays de la Loire (34)
- Tremplin Bâtiment, Rhône-Alpes (22)

Transformation :

- CLP L'enjeu compétence, Bretagne (362)
- Ateliers du Bocage, Poitou-Charentes (220)
- Synergy, Aquitaine (141)
- Lorraine Ateliers, Lorraine (74)

Données CG Scop 2014-2015

2 COMMENT ACCOMPAGNER LA REPRISE D'ENTREPRISE EN SCOP ?

Pour aider les salariés-repreneurs dans leur démarche, le Mouvement des Scop et les principaux acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) ont développé des dispositifs adaptés. Pour compléter cette offre, des instruments spécifiques ont vu le jour en Région. En charge du développement économique, les Conseils régionaux interviennent à l'amorçage, mais également en phase de consolidation et de développement, le plus souvent en lien étroit avec l'Union régionale des Scop.

Quelle offre d'accompagnement et de financement ?

Le processus de reprise d'entreprise peut être difficile, en particulier lorsque l'entreprise est défaillante. Les salariés repreneurs doivent alors relever de nombreux défis : il leur faut anticiper la situation de crise, collecter l'information pour la communiquer auprès de l'ensemble des salariés, convaincre le tribunal de commerce, injecter des fonds, regagner la confiance des banquiers, des fournisseurs, de la clientèle,… Dans ce contexte, un accompagnement des porteurs de projets par des structures de proximité, ainsi que l'existence de dispositifs financiers adaptés, s'avèrent indispensables.

Un réseau spécialisé dans l'accompagnement des Scop

Lors d'une reprise, le premier interlocuteur des salariés est souvent l'une des 13 Unions Régionales des Scop. Les Unions régionales peuvent accompagner les porteurs de projets dans :

- Le montage du projet d'entreprise.
- La formation des salariés et des dirigeants pour accompagner la création, la reprise-transmission, la transformation d'entreprise ou d'association en Scop et le développement de l'entreprise.
- L'accès à des solutions de financement.
- L'appui spécifique dans trois métiers : le BTP, la communication et l'industrie.
- La représentation auprès des instances régionales, nationales et internationales.

Les Chambres de commerce et d'industrie (CCI), les collectivités territoriales ou encore les organisations professionnelles peuvent également apporter une aide précieuse aux salariés à chaque étape du processus.

Des outils financiers adaptés

Pour faire effet levier, le Mouvement des Scop et les principaux financeurs des entreprises de l'ESS, ont adapté leurs outils et en ont développé de nouveaux.

Le réseau des Scop : des instruments dédiés

Le réseau des Scop fait de la reprise d'entreprise par les salariés une priorité de développement. Il dispose d'une palette d'instruments financiers diversifiés au service de toutes les entreprises coopératives. Ses trois principaux outils financiers sont adaptés aux situations de reprise d'entreprise en difficulté ou de transformation en Scop.

Socoden - prêts participatifs

Socoden intervient en prêt et, en apportant la première pierre au financement d'un projet, facilite l'accès des coopératives aux financements bancaires. Socoden propose des prêts participatifs de 3 à 7 ans, pour soutenir la trésorerie. Les prêts peuvent actuellement aller de 6 000 à 600 000 euros pour toutes les coopératives adhérentes de la CG Scop.

Scopinvest - capital social ou titres participatifs

Scopinvest permet de consolider la structure financière des coopératives. L'intervention de Scopinvest se fait sous forme de titres participatifs ou d'obligations d'une durée supérieure à sept ans. Leur montant peut aller de 25 000 à 200 000 euros, avec une rémunération indexée sur la performance de la coopérative.

SofiScop – caution mutuelle

Créé dans les années 1980, Sofiscop est un outil de garantie destiné à se substituer aux cautions personnelles des dirigeants. Sofiscop est un établissement associé au Crédit Coopératif par une convention d'association et géré en partenariat avec la CG Scop. Le taux de garantie est de 25 ou 50 % du montant des emprunts ; elle peut compléter les garanties de Bpifrance.

Ces trois outils financiers du Mouvement Scop, réservés aux adhérents, sont mobilisés par les Unions régionales qui préparent les dossiers de demande financière.

L'adaptation de dispositifs existants aux spécificités des Scop

Les sociétés d'investissement et les banques se sont progressivement acculturées aux coopératives, permettant aux Scop de prétendre aux dispositifs de financement déjà existants.

En complément, des instruments dédiés viennent étoffer ces dispositifs, à l'instar d'Impact coopératif lancé en juillet 2015.

Esfin Gestion

- **Institut de développement de l'économie sociale (IDES) :** Géré par Esfin Gestion, il intervient en participation sous la forme de parts sociales, actions, titres participatifs, obligations, prêts participatifs. La durée d'investissement est de 7 à 12 ans et le montant de l'investissement est compris entre 100 000 € et 1,5 M€.
- **Impact coopératif :** Porté par Esfin gestion, c'est un nouveau fonds de plus de 70 millions d'euros, auquel participent notamment Bpifrance, le Crédit Coopératif et le Mouvement Scop. Les investissements du fonds, dont l'ambition est d'accompagner la croissance des coopératives et les transmissions d'entreprises saines aux salariés se feront en titres participatifs pour des montants de 1 à 7 millions d'euros.

France Active

La SIFA, société d'investissement France Active, finance les investissements ou le besoin en fonds de roulement, principalement sous forme de prêts solidaires à taux réduits (quasi-fonds propres), de prêts participatifs et de garanties d'emprunt bancaire. Ces dispositifs permettent de faciliter la constitution du tour de table financier, de renforcer la structure financière de la Scop, de sécuriser l'accès au crédit bancaire et de limiter le recours aux cautions personnelles.

Crédit Coopératif

La Crédit Coopératif reste la principale banque des coopératives ; 70 % d'entre elles en sont clientes. Une charte de partenariat entre le Crédit Coopératif et la CG Scop en 1997, puis 2008, a réaffirmé l'engagement de la banque en faveur du développement de cette forme d'entreprise.

Quels leviers d'action pour les Conseils régionaux ?

Dispositifs financiers adaptés, appui à l'accompagnement et à la formation,... Les Conseils régionaux peuvent activer différents leviers pour faciliter la reprise d'entreprise par les salariés en Scop. Les actions menées peuvent être spécifiques à la reprise en Scop ou s'intégrer à un dispositif de droit commun pour les reprises sous tout statut[7].

Investissement financier

Pour faciliter la phase d'amorçage, une Région peut investir en fonds propres ou quasi fonds propres via une société de capital-risque. Les actions menées peuvent être spécifiques à la reprise d'entreprise par les salariés en Scop ou s'intégrer à un dispositif de droit commun pour les reprises sous tout statut. Les Conseils régionaux peuvent aussi servir de relai et accorder un prêt à taux zéro aux salariés reprenant une entreprise en difficulté équivalent au montant de l'Arce (Aide à la reprise ou à la création d'entreprise) qu'ils seront amenés à mobiliser.

Promotion du statut Scop

La sensibilisation des cédants, des salariés et de leurs représentants syndicaux et des réseaux partenaires reste essentielle pour mieux faire connaître la démarche de reprise en Scop.
Des actions de communication peuvent être menées, que celles-ci soient à destination du grand public (communiqués de presse envoyés à la presse locale et régionale à chaque reprise) ou à destination des acteurs de la transmission (conférences, communication spécifique à destination des experts comptables...). Certaines Régions, dans l'optique de sensibiliser et de convaincre les cédants et repreneurs potentiels, financent des études sur le tissu économique local et le profil des dirigeants d'entreprise. Enfin, les Régions peuvent encourager la mise en réseau des salariés-repreneurs afin de promouvoir la démarche. Pour exemple, la Région Rhône-Alpes finance, depuis 2006, des actions centrées sur la promotion de la reprise d'entreprises par les salariés, notamment envers les professionnels de la reprise et en particulier les acteurs intermédiaires (avocats, conseils, experts comptables, juges du commerce, notaires,...). Cet enjeu est inscrit dans le troisième Contrat économique sectoriel ESS 2014-2016 associant la Région, l'Etat, la CRESS Rhône-Alpes et la Caisse des Dépôts.

Aide à l'ingénierie et formation

Pour faire face au manque d'expérience des dirigeants et salariés-repreneurs, certains Conseils régionaux favorisent le recours à des prestations de conseil permettant de sécuriser le montage du projet et/ou participent à la formation des salariés-repreneurs. Ces actions de formation peuvent être proposées par l'Union régionale des Scop.

Partenariat avec l'Union régionale

La plupart des Conseils régionaux ont noué des partenariats avec les Unions régionales des Scop à travers la signature de conventions pluriannuelles d'objectifs. Le partenariat peut porter sur la mise en œuvre d'un ou plusieurs axes :

- **Financement :** Intervention financière sur les outils du réseau des Scop.
- **Communication :** actions de promotion des modèles Scop/Scic, (promotion des statuts, partenariats avec les chambres consulaires, les ordres des experts comptables et des avocats, les réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise, etc.).
- **Accompagnement :** appui aux créations/reprises/transmissions, suivi post création, soutien Scop et Scic en difficultés, formation des dirigeants et coopérateurs.

[7] Réalisé au 1er semestre 2015, ce dossier est antérieur à la fusion effective des Régions et à la définition des nouveaux dispositifs régionaux.

Zoom sur des outils régionaux

Mis en place en région pour suppléer le manque de capitaux propres des salariés à l'amorçage, Pargest en Provence-Alpes- Côte d'Azur et Transméa en Rhône-Alpes sont deux instruments financiers précurseurs. Depuis la création de ces outils, des Conseils régionaux ont développé, sous d'autres modalités, leurs propres dispositifs dans une logique de complémentarité avec l'existant.

PARGEST, dispositif de capital-risque coopératif *Région PACA*

Le dispositif Pargest soutient la création, le développement des Scop et la reprise d'entreprise par les salariés depuis 1989. Porté par l'UR Scop Paca-Corse, ce dispositif supplée le manque de capitaux propres des salariés. Il intervient en fonds propres (capital), en quasi fonds propres (titres participatifs, prêts participatifs) et en garantie. Avec 157 000 € de capital de lancement, Pargest avait, jusqu'en 1994, une capacité d'intervention réduite. Au fil des années, de nouveaux partenaires ont abondé le dispositif. Aujourd'hui, Pargest compte parmi ses partenaires financiers le Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, le Conseil général des Bouches-du-Rhône, la Caisse des Dépôts, la Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse, le Crédit Coopératif, le Crédit Mutuel Méditerranéen, Esfin IDES et des Scop du PACA.

Cibles | Créateurs de sociétés coopératives (Scic, Scop), cédants d'activité, salariés repreneurs d'activité et associations en cours de transformation en coopérative.

Modalités de mise en œuvre | Le montant maximum de l'aide est de 2 000 € par salarié. Pour assurer une certaine réactivité, la décision et le versement s'effectuent dans un délai de 30 à 45 jours maximum.

Implication de la Région | Le partenariat entre la Région et l'UR Scop s'est noué par une convention triennale adoptée en Assemblée plénière du 21 octobre 2011. Chaque année un conventionnement annuel fixe les objectifs précis sur chaque exercice.

Moyens affectés | En 2013, Pargest dispose de 5 360 000 € de fonds propres, dont 4 131 000 € de capital, et de 1 220 000 € d'avance remboursable sans intérêt.

Impact-évaluation | Entre 1995 et 2013, Pargest a investi plus de 13,5 millions d'euros répartis en 282 entreprises et correspondant à 4 882 emplois. Sur la période 1995-2010, 45 % des interventions ont concerné des créations de Scop, 35 % des reprises d'entreprises en difficulté et 20 % des entreprises en développement. Depuis 2011, Pargest a investi davantage dans les entreprises en création (38%) que dans les entreprises en développement (34 % sur 2013) ou les reprises d'entreprise en redressement (28 %). Entre 1995 et 2013, Pargest a connu 25 sinistres sur 117 créations soutenues (soit 20 % environ), 20 sur les 94 entreprises en difficulté soutenues (soit 25 % environ) et un sinistre sur une entreprise en développement sur 71 dossiers.

Perspectives | Sans nouveaux apports extérieurs, les moyens de Pargest vont s'affaiblir sur les années à venir. Avec 5 360 000 € de fonds propres, en comptant des investissements qui se remboursent en 5 ans et à partir de 2014, Pargest ne peut investir qu'un peu plus d'1 million d'euros en moyenne en 2014 (contre plus de 2 millions en 2013). Face à un nombre de demandes important, Pargest doit choisir entre aider tous les dossiers, y compris les plus difficiles et risqués ou se comporter comme une banque et ne financer que les dossiers solides afin d'améliorer ses résultats. Actuellement, le choix qui est fait est celui d'une gestion à l'équilibre.

Contact | **Boris Courant**, Chargé de mission ESS sur Marseille, Conseil régional PACA
Tel. 04 88 73 65 19
bcourant@regionpaca.fr
Michel Famy, Directeur UR Scop PACA
Tél 04 91 90 19 35
urpaca@scop.coop

TRANSMEA, société de capital-risque *Région Rhône-Alpes*

Lancée en 2006 par l'UR Scop Rhône-Alpes et le Conseil régional, Transméa est une société de capital-risque dédiée à la reprise d'entreprise par les salariés sous forme Scop. En soutenant les salariés repreneurs, elle permet un effet levier dans la constitution d'un tour de table cohérent et d'une structure financière saine.

Cibles | Transméa s'adresse essentiellement aux structures faisant l'objet d'une reprise en Scop dans le cadre d'une transmission. Elle peut soutenir également des reprises d'entreprises en difficulté et des transformations d'associations ou d'entreprises classiques en Scop.

Modalités de mise en œuvre | Les opérations financières de Transméa se déroulent sur 7 ans, en fonds propres ou quasi fonds propres. Une reprise en Scop soutenue par Transméa prend entre 6 mois et 3 ans, avec une moyenne d'un an. Dans certaines situations, notamment la reprise à la barre du tribunal, le soutien peut être apporté en 2 mois. La sélection est réalisée par un comité d'engagement, composé de personnalités qualifiées indépendantes et des sociétaires. Le Conseil régional ne participe pas à cette instance.

Implication de la Région | En 2004, le Conseil régional de Rhône-Alpes a inscrit la reprise d'entreprise comme action prioritaire dans son Plan régional pour l'emploi. Cet engagement conduit l'assemblée régionale à prendre la décision de participer au capital de Transméa à partir de mai 2005.

Moyens affectés | L'association AGF Scop Entreprises, créée par l'UR Scop Rhône-Alpes, assure la gestion de Transméa. Des moyens importants sont mobilisés sur des actions de communication et de relations de presse : un temps partiel de communication est dédié aux opérations de reprises d'entreprise sous forme de Scop parmi l'équipe de 6 personnes dédiée à la promotion, prescription et à l'accompagnement des dossiers de l'UR Scop. Sur l'ensemble des dossiers que l'UR Scop suit, un tiers bénéficie de l'appui de Transméa.

Capital social | Le capital de Transméa s'élève aujourd'hui à 4,5 millions d'euros avec :

- 1,8 million d'€ détenus par Socoden,
- 1 million d'€ par la Région Rhône-Alpes, 600 000 € par la Macif,
- 450 000 € par le Crédit Coopératif,
- 450 000 € par l'UR Scop Rhône-Alpes, 150 000 € par la Scop Entreprise Participation (créée par l'UR Scop),
- 50 000 € par la Nef.

La Caisse des Dépôts a octroyé à la société un prêt subordonné pour un montant d'1 million d'euros, actuellement en cours de remboursement.

Impact-évaluation | Depuis 2006, Transméa est intervenu dans 39 dossiers de reprise par les salariés, dont 33 sous forme coopérative. Cela représente un engagement financier de 2,1 millions d'€ et 510 emplois sauvegardés, soit un ticket moyen de 54 000 €. Les structures accompagnées emploient en moyenne entre 15 et 50 salariés. Il s'agit pour la plupart de structures du secteur du bâtiment, et de petites entreprises industrielles, ainsi que des entreprises innovantes.

Contact | **Michel Rohart**, Directeur
Urscop Rhône-Alpes
Tel. 04 78 53 08 06
mrohart@Scop.org, www.transmea.coop

FONDS DE PRÊT pour l'accès des salariés au capital de leur société

Région Nord-Pas de Calais

La Région a choisi de mettre en place un outil qui permette d'aider les salariés à investir rapidement dans leur entreprise. Cet outil de soutien à la reprise d'entreprise par les salariés est complémentaire aux dispositifs déjà portés par la Région, en particulier le contrat de création[8] et le contrat d'appui au développement de l'ESS[9].

Cibles | Les cibles du Fonds sont à la fois les entreprises en difficulté qui pourraient être reprises par leurs salariés, les entreprises saines à transmettre et les Scop à consolider. Les sociétés visées doivent démontrer leur viabilité et leur pérennité et, après l'opération, le capital de la structure doit être détenu à plus de 50 % par les salariés. Afin de toucher ces cibles, le Fonds, actuellement en phase de lancement, prévoit une communication sur le dispositif essentiellement dirigée vers les élus territoriaux et les prescripteurs. Ceux-ci ont d'ailleurs déjà été sensibilisés une première fois lors d'un salon sur la création et la reprise d'entreprise, en septembre 2014, lors duquel une conférence sur la reprise en Scop avait été organisée, avec notamment l'intervention d'un président de tribunal de commerce, d'un mandataire et d'un administrateur judiciaire.

Modalités de mise en œuvre | Les modalités varient :

- Lors d'une intervention auprès d'une entreprise en difficulté, le Fonds octroie un prêt d'honneur, en relais du versement de l'ARCE allouée par Pôle Emploi.
- Dans le cas d'une cession d'entreprise saine à ses salariés, le Fonds met en place un prêt d'honneur sur 5 ans, d'un montant compris entre 3 000 et 10 000 euros, pour accompagner la capitalisation de l'entreprise par les salariés.
- Pour la consolidation financière d'une Scop existante, un prêt d'honneur d'un montant compris en 3 000 et 10 000 euros est également consenti, sur une durée de 3 à 5 ans.

L'instruction et l'expertise ont été confiées à l'UR Scop. Le comité de décision (comité d'engagement de Fonds) réunit la Région, l'UR Scop, les partenaires financiers (dont Nord Actif, Pas de Calais Actif, la Caisse solidaire) et certaines collectivités territoriales, impliquées dans le projet.

Implication de la Région | La Région Nord-Pas de Calais a abondé le Fonds de 400 000 €. L'UR Scop Nord-Pas de Calais Picardie a également investi 400 000 € dans le Fonds. L'UR Scop étant implantée dans deux régions, elle est en discussion avec le Conseil régional de Picardie et les départements concernés, afin de renforcer le partenariat existant.

Impacts attendus | Le Fonds s'est fixé comme objectif d'intervenir auprès d'une vingtaine d'entreprises en trois ans, et de préserver ainsi 200 emplois.

Perspectives | La Région souhaite articuler le Fonds avec l'ensemble des collectivités locales ; la difficulté principale étant d'identifier des projets pertinents à financer, surtout des projets de transmission, et de les mener vers la solution de la reprise d'entreprise par les salariés. Avec ce dispositif, la Région souhaite également faciliter les relations de travail entre l'UR Scop et les différentes Chambres de métiers.

Contact | **Florian Ancel**, Chargé de mission ESS, Service Création d'Activités, Direction de l'Action Economique, Conseil régional Nord-Pas de Calais
Tel. 03 28 82 75 49
florian.ancel@nordpasdecalais.fr

[8] En savoir plus sur le contrat de création : www.nordpasdecalais.fr/jcms/c_24209/contrat-de-creation
[9] En savoir plus sur le contrat d'appui au développement de l'ESS : www.avise.org/annuaire-des-dispositifs/contrat-dappui-au-developpement-de-less

CAPITAL SCOP *Région Pays de la Loire*

Dispositif d'aide aux salariés-associés pour la constitution du capital social d'une Scop ou d'une Scic.

Objectifs | L'intervention de la Région est destinée aux salariés-associés fondateurs pour les aider par un effet de levier à former le capital social de l'entreprise au moment de la constitution de la Scop ou de la Scic, que ce soit dans le cadre d'une reprise-transmission, d'une transformation ou d'une création ex-nihilo. Ce dispositif doit contribuer à :

- Augmenter le nombre d'entreprises coopératives.
- Faciliter la reprise des entreprises par les salariés.
- Accroître le nombre de coopérateurs en leur facilitant l'accès aux outils bancaires

Bénéficiaires | Tout groupe de salariés-associés fondateurs souhaitant :

- Reprendre tout ou partie de l'entreprise qui les emploie sous la forme de Scop
- Créer une nouvelle entreprise sous forme de Scop ou de Scic..
- Faire évoluer le statut de l'association qui les emploie et la transformer en Scop ou en Scic, et dont le projet fait l'objet d'un accompagnement et d'un conventionnement avec l'UR Scop Ouest.

Dans le cas d'une Scic, l'intervention régionale est réservée aux seuls salariés-associés.
Le siège social de la Scop ou de la Scic en cours de constitution devra être déclaré en région Pays de la Loire et l'activité principale devra être située en région Pays de la Loire.

Nature de l'aide | L'intervention de la Région revêt la forme d'une subvention de 1000 à 5000 € par salarié-associé, à hauteur de son apport en capital et dans la limite de 5000€ par bénéficiaire.

Contact | Conseil régional des Pays de la Loire, Direction des actions et innovation économiques et international
Tel. 02 28 20 56 23

POUR ALLER PLUS LOIN

Parmi les dispositifs de soutien à la reprise par les salariés en Scop on retrouve également :

- Lorraine : Capital Scop, Lorraine
- Champagne-Ardenne : Émergence d'activités économiques sous statut Scop
- Haute-Normandie : Région Coopérative
- Aquitaine : soutien aux Scop
- Île-de-France : soutien à la création de Scop/Scic, Equisol
- Alsace : bourse d'émergence
- Pays basque : Herrikoa
- Toulouse : IES
- Nord Pas-de-Calais : Finorpa
- Lyon : SEP
- Paris : PIE (Paris Initiatives Entreprises)

Pour en savoir plus :

→ *Annuaire des dispositifs disponible sur le portail www.avise.org/annuaire-des-dispositifs*

Pour aller plus loin

Définition et caractérisation de la Scop

Choisir la forme juridique adaptée à son projet, guide méthodologique, Avise, octobre 2015 à venir !
www.avise.org/ressources

Choisir la forme juridique : Scop, fiche pratique, Avise, décembre 2014
www.avise.org/ressources/choisir-la-forme-juridique-la-scop-societe-cooperative-de-production

Enjeux et perspectives

Guide transnational, La reprise d'entreprise par les salariés en Scop, CG Scop, 2010
www.les-scop.coop/export/sites/res-en-coop_guide-transnational.pdf

Scop et reprise d'entreprise en difficultés : perspectives pour une efficacité renforcée, La Revue des Sciences de gestion, article disponible sur le site Cairn, 2014
www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2014-5-page-121.htm

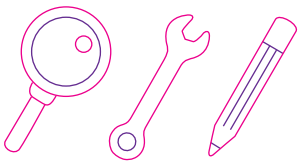
Informations pratiques sur la reprise d'entreprise en Scop

Guide pratique, La reprise d'entreprise par les salariés en Scop, CG Scop, 2010
http://www.les-scop.coop/export/sites/la-res-en-scop_guide-pratique.pdf

Site pratique dédié à la transmission en Scop destiné aux dirigeants, CG Scop :
www.jetransmetsamessalaries.fr/

Ressources de la CG Scop

sur la création, reprise et transformation d'entreprise sous forme Scop ou Scic
www.les-scop.coop
www.les-scic.coop



Les Repères
de l'Avise

Agence d'ingénierie et de services créée en 2002 par la Caisse des Dépôts et des grands acteurs de l'économie sociale, l'Avise agit pour le développement de l'économie sociale et solidaire, créatrice d'activités innovantes et d'emplois de qualité.

La collection *Les Repères de l'Avise* a pour objectif de donner des clés de compréhension et d'action sur de nombreuses thématiques en lien avec le développement du secteur.

Pour découvrir l'ensemble des publications de l'Avise et télécharger tous les numéros de cette collection, rendez-vous sur **www.avise.org/ressources**

LES 3 DERNIERS NUMÉROS DE LA COLLECTION

SEPTEMBRE 2014
Les groupements d'employeurs du secteur non marchand
MUTUALISATION ET SÉCURISATION DES EMPLOIS, RÉFORME DES RYTHMES SCOLAIRES ET ÉDUCATIFS

JANVIER 2014
Accès des entreprises sociales d'insertion à la commande publique en Europe
CONTEXTE, ENJEUX ET BONNES PRATIQUES

DÉCEMBRE 2013
Vieillissement actif dans l'économie sociale et solidiare
POLITIQUES EUROPÉENNES ET ENGAGEMENT DE L'ESS EN FAVEUR DU VIEILLISSEMENT ACTIF

Avec le soutien de

l'Europe s'engage en France – Fonds Social Européen · Groupe Caisse des Dépôts · ARF Association des Régions de France · Union Européenne

Cette publication est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

A 18 avenue Parmentier - bât. cour, 75011 Paris
T 01 53 25 02 25
E contact@avise.org
W www.avise.org

avise