

PANORAMA DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Introduction

L'économie sociale comprend quatre familles traditionnelles : coopératives, mutuelles, associations et fondations. Elles constituent le cœur de l'économie sociale et solidaire, en attendant l'apparition effective de nouvelles formes de sociétés mises en place par la loi du 31 juillet 2014. Ces quatre familles se réclament de principes communs hérités de leur histoire : gouvernance démocratique, solidarité, juste répartition des excédents, gestion autonome et indépendante, liberté d'adhésion. Elles constituent un acteur économique important, pesant 10 % de l'effectif salarié (personnes physiques) et 8 % de la masse salariale. Leur valeur ajoutée (au coût des facteurs) est estimée à 90 milliards d'euros en 2012, soit 5 % de l'ensemble de l'économie. Toutefois, leur importance va au-delà de ces indicateurs économiques qui, par exemple, ne prennent pas en compte le bénévolat.

I. Quelques grands principes de l'économie sociale et solidaire

L'économie sociale et solidaire se définit par le respect de quelques principes directeurs :

- **La gestion démocratique** : les décisions stratégiques se prennent en assemblée générale selon le principe "une personne = une voix". Chaque membre a le même poids, quel que soit son apport en capital (pour une coopérative) ou en temps (pour une association).
- **L'utilité collective ou l'utilité sociale du projet** : une structure de l'économie sociale est nécessairement au service d'un projet collectif et non d'un projet conduit par une seule personne dans son intérêt propre. Ce collectif peut être défini par un territoire : les sociétés coopératives d'intérêt collectif, par exemple, sont généralement des outils de développement local. Il peut aussi représenter un groupe social : les mutuelles et les banques coopératives se sont créées pour répondre aux besoins spécifiques des artisans, des commerçants, des instituteurs, etc. Ou bien un collectif de travail : les salariés des sociétés coopératives et participatives (Scop) s'unissent pour valoriser ensemble le fruit de leur travail. Ou encore des associations se constituent pour promouvoir un projet, etc.
- **La mixité des ressources** : les ressources de ce secteur sont soit privées (coopératives et mutuelles), soit mixtes (associations). Les organismes de l'économie sociale sont indépendants des pouvoirs publics, mais ils peuvent être reconnus comme interlocuteurs privilégiés dans la mise en œuvre de politiques d'intérêt général (emploi, santé, développement local, citoyenneté, solidarité Nord-Sud, etc.) et avoir droit en conséquence à des subventions, à des aides spécifiques à l'emploi ou à des avantages fiscaux.

- **La non-lucrativité individuelle** : ce principe n'interdit pas de faire des profits, mais il en empêche l'appropriation individuelle (par des actionnaires, par exemple). Cette règle est absolue dans les associations, où aucun dividende ne peut être versé aux adhérents. Elle est relative dans les coopératives, où les salariés peuvent recevoir individuellement jusqu'à la moitié du bénéfice réalisé.

Alternatives Economiques Poche n° 062 - juin 2013

Questions

En quoi ces caractéristiques distinguent-elles les entreprises de l'ESS des autres entreprises ? Faites la différence avec les entreprises publiques et les entreprises privées capitalistes à partir des principes détaillés ici

Une entreprise de l'ESS a-t-elle le droit de faire des profits ?

Que signifie la non-lucrativité ?

II. « Dans une SCOP, on n'est pas qu'un matricule »

Avant, le bureau du directeur de l'usine Ceralep était situé dans le premier bâtiment à l'entrée de la cour. A l'extrême opposé des ateliers où les ouvriers fabriquent, depuis 1921 à Saint-Vallier, des isolateurs en céramique. Moqueurs, ces derniers avaient même surnommé l'endroit « le Château ». Mais ça, c'était avant. Désormais, les services administratifs et la direction de l'usine drômoise sont installés en face des vastes hangars où s'activent les ouvriers.

S'il répond aussi à un objectif de réduction des coûts, ce déplacement spatial illustre à merveille les transformations qu'a connues Ceralep au cours des dernières années, depuis la reprise par ses salariés, sous forme de société coopérative de production (SCOP). Tout comme le fait que les postes de radio, autrefois interdits, sont maintenant autorisés dans les ateliers.

Depuis 2004, les règles ont bien changé, même si le travail est resté quasiment le même. Le tutoiement est désormais de rigueur. Fini le schéma classique selon lequel les ouvriers produisent et la direction décide.

Un peu plus de 2 000 entreprises sous statut coopératif existent en France, et leur fonctionnement diffère singulièrement de ce que connaissent la majorité des salariés. A Ceralep, tout le monde est à la fois salarié et actionnaire.

François est tourneur depuis deux ans, après vingt ans passés dans le milieu vinicole. Pour lui, l'expression « camarades de travail » prend ici tout son sens. « Il y a quelque chose qui nous lie davantage. Plus d'entraide. C'est le plus capable qui occupe le poste de dirigeant, mais c'est quand même l'un des nôtres », estime-t-il.

« Je n'ai jamais vu chez Pascal [le directeur] cette attitude hiérarchique de mépris, de supériorité qu'on trouve chez d'autres dirigeants », confirme Sylvie Jeannot, responsable commerciale de Ceralep depuis 2010.

Elle a rejoint la SCOP à cinquante ans, après vingt ans passés dans une PME familiale dans le Sud de la France. « *C'est par l'intermédiaire de Pôle emploi que j'ai connu Ceralep, et j'ai tout de suite été intéressée par la dimension coopérative. L'idée de faire avancer une société ensemble me motivait beaucoup.* » Elle n'a pas été déçue.

« Il y a vraiment une liberté d'action liée à la SCOP. On peut impulser de nouvelles idées, ici on écoute les gens », insiste-t-elle. Depuis son arrivée, elle a par exemple créé un journal d'entreprise.

Elle qui a connu d'autres structures loue particulièrement l'autonomie dont elle dispose et la qualité de la relation avec la hiérarchie. Mais, prévient-elle, « *ce système ne convient pas si on a une ambition personnelle énorme* ».

A Ceralep, c'est le collectif qui prime, ce qu'elle résume joliment : « *Ici ce n'est pas 'moi je', c'est 'nous on'.* » Sa collègue, Louisa, résume : « *Contrairement à ce que j'ai connu ailleurs, ici on n'est pas qu'un matricule.* »

L'embauche est notamment conditionnée par l'apport d'un capital social, qui équivaut à trois mois de salaire brut. « *Quand on quitte l'entreprise, on repart avec sa mise de départ, valorisée entre-temps* », explique Robert Nicaise, le président du conseil d'administration qui a exercé le rôle de président directeur général pendant les six premières années d'existence de la SCOP. Et comme dans n'importe quelle entreprise, à chaque fin d'exercice, les actionnaires perçoivent des dividendes en cas de bénéfices. Ainsi, entre 2006 et 2012, la cinquantaine de travailleurs que compte aujourd'hui Ceralep a reçu 4 500 euros.

Nul doute que cette dimension redistributive constitue un élément fort de motivation. Comme le résumant plusieurs d'entre eux, « *c'est notre boîte. Si elle gagne de l'argent, au final ça va directement dans notre poche* ». Le salaire le plus élevé est moins de trois fois supérieur au revenu le plus bas.

Mais l'implication financière n'est pas la seule particularité de la SCOP. Ici, les salariés choisissent leurs dirigeants. Les treize membres du conseil d'administration sont élus pour six ans selon le principe coopératif d'« une personne, une voix ». Ils se réunissent tous les deux mois pour statuer sur les décisions stratégiques. Et en cas de désaccord de la majorité des salariés sur telle ou telle orientation, une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée pour démissionner le directeur et le président du conseil d'administration.

Une attention importante est apportée à la circulation des informations. C'est ce qui explique que depuis 2004 les panneaux d'affichage ont fleuri dans l'usine. Mi-février, on y trouvait pêle-mêle, une lettre du conseil d'administration annonçant les prochaines dates de réunions, la photo d'un repas annuel célébrant l'anniversaire de la reprise en SCOP de l'entreprise, un article de la presse régionale sur le passage à l'usine, en 2013, du ministre délégué à l'économie sociale et solidaire, Benoît Hamon...

Pour répondre à ce souci quotidien de communication, une réunion d'information est aussi organisée à l'issue de chaque conseil d'administration afin de rendre publiques toutes les décisions.

« Avant la SCOP, le conseil d'administration informait les cadres qui informaient les agents de maîtrise. Le message n'était jamais le même », se souvient Robert Nicaise. « L'information, la communication sont permanentes, on n'est plus sur un schéma pyramidal », renchérit Pascal Coste-Chareyre, devenu directeur de Ceralep en 2008.

Il n'est d'ailleurs pas rare que des salariés poussent la porte de son modeste bureau pour évoquer un aspect de leur travail ou les comptes de l'entreprise. Et bien souvent, ils n'ont même pas besoin de faire le déplacement puisqu'en plus de sa fonction de directeur, cet électro-technicien de formation continue de prendre son poste dès qu'il peut à la production.

Cette facilité d'échange avec les dirigeants conduit à des prises de décisions plus rapides que dans d'autres entreprises. Mais le revers de ce dialogue permanent, c'est que tout le monde se considère habilité à donner son avis sur tout.

« C'est à la fois mouvementé et passionnant d'être une SCOP », résume Pascal Coste-Chareyre, qui qualifie la gestion humaine de « très compliquée », et refuse de dire s'il se présentera à nouveau aux élections de juin prochain.

Du côté des salariés, on salue globalement cette proximité avec les responsables. Lionel Brunel est le seul dont le discours détonne. Arrivé en 1998 à Ceralep, il a pourtant vécu l'avant et l'après SCOP. Il admet volontiers que les gens sont « plus soudés » aujourd'hui, qu'il « y a moins de cloisonnement entre les services ».

« C'est une bonne chose. Mais le problème, c'est que tout le monde se prend pour le patron maintenant. C'est bien qu'on se sente tous impliqués, mais du coup chacun se sent le droit de donner son avis sur tout », déplore-t-il. « Quand il y a une bonne entente, tout va bien. Mais en cas de différend, la hiérarchie explose. »

S'il devait quitter Ceralep, à la différence de tous les autres salariés rencontrés, il ne se dirigerait pas nécessairement vers une structure coopérative. Son métier ? Responsable du personnel.

Solène Cordier Le Monde.fr 01.03.2014

http://www.lemonde.fr/economie/article/2014/03/01/dans-une-scop-on-n-est-pas-qu-un-matricule_4374948_3234.html

Questions

- Rappelez quel est le principe des SCOP. Qu'est ce qui les distingue des entreprises capitalistes ?
- Qui dirige l'entreprise ? D'où les dirigeants tirent-ils leur légitimité ?
- Pourquoi dit-on que tout le monde est à la fois salarié et actionnaire ?

III. L'économie sociale et solidaire, définition légale

La loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 définit officiellement le périmètre de l'économie sociale et solidaire (ESS). Celle-ci comprend les quatre familles traditionnelles en raison de leur régime juridique (associations, fondations, coopératives et mutuelles) et inclut une nouvelle catégorie, les entreprises de l'ESS, adhérant aux mêmes principes :

- poursuivre un but social autre que le seul partage des bénéfices ;
- une lucrativité encadrée (notamment des bénéfices majoritairement consacrés au maintien et au développement de l'activité) ;
- une gouvernance démocratique et participative.

Pour faire publiquement état de leur qualité d'entreprise de l'économie sociale et solidaire, les unités doivent être valablement enregistrées au registre du commerce et des sociétés sous cette dénomination.

On peut aussi distinguer deux sous-groupes plus restreint, le premier esr constitué des coopératives, mutuelles, associations et fondations employeuses, repérées par leur catégorie juridique. En sont exclus les administrations publiques, organisations patronales et consulaires, syndicats de salariés et les organisations politiques ou religieuses. Ce périmètre est généralement celui suivi sous l'appellation « économie sociale » distinguée de l'« économie solidaire » (entreprises d'insertion, du commerce équitable...).

IV. Des entreprises différentes des autres

L'économie sociale définit l'ensemble des entreprises coopératives, mutualistes, associatives ainsi que les fondations. Ces entreprises partagent des traits communs qui les distinguent à la fois des entreprises individuelles, des entreprises publiques et des sociétés de capitaux. Elles ont pour finalité de répondre aux besoins et aux attentes collectives des personnes. Elles se distinguent des entreprises individuelles par leur caractère collectif. Elles se distinguent des sociétés de capitaux en ce qu'elles réunissent des personnes et non des capitaux et qu'elles ne visent pas la rémunération des capitaux. Elles se distinguent enfin des entreprises publiques par leur caractère privé. L'assemblée générale réunissant ses membres est souveraine et fonctionne selon le principe « Une personne, une voix ».[...]

Pesant environ 10% du PIB et employant près de 2 millions de personnes en France, l'économie sociale ne peut cependant pas être simplement évaluée par son apport marchand. [...] Plus d'un français sur deux est membre au moins d'une entreprise d'économie sociale, à travers l'adhésion à une association, une mutuelle, une coopérative ou une fondation. Cette adhésion lui donne des droits et des devoirs qui ne sont pas toujours exercés mais qui constituent un potentiel important pour l'essor de la démocratie économique.

Jean-François Draperi "Comprendre les entreprises coopératives" Brochure de la semaine de la coopération à l'école Édition 2006

A partir des documents, remplissez le tableau suivant

	Exemple concret	Qui dirige ?	Finalité ?
Entreprise individuelle			
Entreprise de l'économie sociale			
Entreprise publique			
Société de capitaux			

V. Les chiffres clés

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE, LES CHIFFRES CLÉS

	Associations	Coopératives	Mutuelles	Fondations	Ensemble de l'ESS	Part de l'ESS / ensemble de l'économie
Entreprises	153 746	8 510	813	474	163 543	7,0 %
Établissements	185 378	26 460	8 062	1 425	221 325	9,5 %
Nombre de salariés	1 849 717	309 062	133 960	77 562	2 370 301	10,5 %
Nombre de salariés ETP	1 539 657	290 052	119 319	69 760	2 018 788	9,9 %
Rémunérations brutes versées (en milliards d'euros)	42,8	11,5	4,7	2,2	61,2	8,5 %

Source : Observatoire national de l'ESS - CNCRES, d'après Insee Clap 2013

CNCRES  Panorama de l'économie sociale et solidaire en France édition 2015

ETP : équivalent temps plein

Questions

Quelle est la différence entre “entreprise” et “établissement” ?

Caractérisez en quelques phrases la place des entreprises de l'ESS dans l'économie nationale.

VI. Les familles de l'ESS

1 Ventilation de l'économie sociale par famille et par secteur institutionnel de la comptabilité nationale en 2012

	Valeur ajoutée (en Mds d'euros)	Masse salariale (en Mds d'euros)	Effectif salarié au 31 décembre
Ventilation par famille			
Associations et fondations	65,1	44,1	1 886 150
Coopératives	14,7	11,3	307 020
Mutuelles	10,1	4,6	131 410
Ventilation par secteur			
Sociétés non financières	36,7	24,0	926 331
<i>dont associations et fondations</i>	23,9	16,5	701 847
<i>dont coopératives</i>	8,9	5,4	159 090
Sociétés financières	12	8,5	213 946
Unités non marchandes*	41,2	27,6	1 184 303
Ensemble	89,9	60	2 324 580

* Les unités non marchandes sont des associations et fondations, principalement classées avec les institutions sans but lucratif au service des ménages (ISBLSM) ou éventuellement avec les administrations publiques (APU). La masse salariale des ISBLSM intègre ici les rémunérations prises en charge par les APU, notamment dans l'enseignement.

Sources : Insee, Clap, DADS, comptes nationaux, liasses fiscales, calculs Insee.

Extrait de “L'économie sociale, des principes communs et beaucoup de diversité” INSEE Première n°1522
Novembre 2014