

Transmission-reprise

Un potentiel de 10 000 PME à transformer en Scop dans les dix ans

Elus locaux, experts-comptables, avocats et depuis peu le Conseil Economique et Social...

Les acteurs économiques et sociaux reconnaissent peu à peu la solution Scop comme une alternative à développer pour relever l'enjeu de la transmission d'entreprises et de l'emploi durable sur les territoires. Selon Scop Entreprises, la reprise par les salariés sous forme coopérative pourrait concerner un potentiel de 1 000 entreprises par an.

Après avoir enregistré une baisse continue, passant de 48 000 en 1993 à 40 000 en 2003, le nombre de transmissions a sensiblement augmenté en 2004 pour s'établir à 42 000. Sans doute le premier effet visible du vieillissement des chefs d'entreprise, dont 700 000 avaient dépassé la cinquantaine en 1999. Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et certaines collectivités

locales se sont emparées du problème en créant des outils de sensibilisation et d'accompagnement des repreneurs et cédants potentiels. Mais le marché reste marqué du sceau de la confidentialité qui sied aux conditions de vente d'une entreprise par son dirigeant. La future loi Jacob sur l'entreprise (voir encadré page 15) devrait contribuer à le clarifier en instaurant le financement d'un tutorat des repreneurs par le cédant à la

suite de la transmission et en créant une place de marché dédiée.

Une solution reconnue

Le risque de voir disparaître de nombreuses entreprises est réel, car les dirigeants quinquagénaires sont peu préparés à l'idée d'organiser leur succession. Et « *la vente de l'entreprise à un concurrent, à un repreneur extérieur ou à un fournisseur qui pourra être à distance risque de transformer les sociétés en simple établissement dont le centre de décision sera ailleurs*, craint Jean-Yves Gouttebel, président du conseil général du Puy-de-Dôme. *La formule Scop, sans être la solution universelle, permettrait d'ancrer territorialement l'entreprise* ». Mais la transmission aux salariés « *n'est pas souvent évoquée comme un moyen efficace, alors que c'est sûrement le moyen à la fois le plus serein et le plus sécurisant de transmettre son entreprise* », analyse Yves Fouchet, président de la commission transmission d'entreprises au Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables. Une appréciation confirmée par le récent avis sur la transmission



Pour Yves Fouchet, du Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables, la transmission aux salariés « est le moyen le plus sécurisant de transmettre son entreprise. »

des PME rendu par le Conseil économique et social en décembre 2004 qui engage à « promouvoir la reprise par les salariés », la transformation en coopérative étant l'une des solutions suggérées (voir extrait page 18).

« La formule Scop, sans être la solution universelle, permet d'ancrer territorialement l'entreprise. »

Jean-Yves Gouttebel, président du conseil général du Puy-de-Dôme

Priorité : les PME de 3 à 50 salariés

Combien d'entreprises sont susceptibles d'être transformées en Scop ? Sur les 550 000 entreprises à reprendre, seules 4 % à 6 % comptent de 3 à 50 salariés, le cœur de cible des transformations en

coopérative. Et sur ce nombre, il faut encore déduire les entreprises qui, pour des raisons d'évolution de leur marché, d'obsolescence technique, de manque de préparation de la transmission, seront considérées comme « non-vendables ». Pour mieux cerner le profil des entreprises pouvant être reprises par leurs salariés en coopérative, l'Union régionale des Scop de Rhône-Alpes a mené récemment une étude (voir article page 19) qui révèle que la formule Scop concerne 15 % environ des entreprises de 3 salariés et plus, et tout particulièrement les entreprises de 20 à 50 salariés. Rapporté aux 42 000 reprises d'entreprises annuelles en France, dont 7 000 d'au moins 3 salariés, ce sont environ 1 000 entreprises qui pourraient potentiellement chaque année poursuivre leur activité et assurer leur pérennité grâce au statut Scop. Suffisamment pour que la

transmission soit l'une des priorités du mouvement Scop. Le livre blanc, publié par l'Exécutif suite au Congrès national de

2004, prévoit à ce titre un plan d'action ambitieux. « Nous devons d'abord sensibiliser les experts-comptables et les avocats aux atouts de la reprise par les salariés et leur présenter le statut Scop », estime Patrick Lenancker, vice-président de Scop Entreprises et coordinateur du livre blanc. Dans le processus de transmission, « nous

Le projet de loi Jacob entend faciliter les transmissions

Christian Jacob, ministre des PME, du Commerce, de l'Artisanat, des Professions libérales et de la Consommation, a présenté fin mars en Conseil des ministres son projet de loi sur les entreprises. La transmission d'entreprises y apparaît comme une priorité pour laquelle sont notamment prévues la suppression de la plus-value sur les bénéfices réalisés par le cédant si celui-ci détient les parts de sa société depuis plus de quinze ans et la possibilité pour les repreneurs d'entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés de déduire de leurs revenus les intérêts de l'emprunt souscrit pour financer la reprise. Des dispositions qui devront être confirmées, courant 2005, lors des lectures à l'Assemblée et au Sénat.

devons ensuite devenir complémentaires de ces prescripteurs en améliorant notre capacité à évaluer les entreprises, en imaginant, par exemple, une rémunération des apporteurs d'affaires », ajoute-t-il.

PHILIPPE CHIBANI-JACQUOT

1. Voir sur ce sujet le dossier du n° 609 de Participer, février-mars 2005.

Les sept avantages de la transmission en Scop

Relations au travail apaisées et motivantes, pérennité assurée pour l'outil de travail et préservation des emplois locaux. Transmettre sa société en Scop comporte de nombreux avantages pour l'entreprise, les salariés et le territoire. Tour d'horizon en sept points.

Préserver l'outil de travail

Lorsque le dirigeant d'une PME part à la retraite, le risque est grand de voir l'emploi diminuer. Soit en totalité si l'entreprise disparaît faute d'acheteurs, soit en partie si le nouveau propriétaire la considère d'abord comme un investissement

financier ou se sépare d'une activité que son groupe possède déjà. La transmission aux salariés garantit au contraire la préservation de l'outil de travail. « Lorsque des salariés sont informés suffisamment à l'avance du départ à la retraite de leurs dirigeants, nous pouvons les orien-

ter vers la solution Scop », explique Alain Bonamy, secrétaire général de la Fédération française des coopératives et groupements d'artisans (FFCGA), qui reconnaît que « dans l'artisanat, la transmission est un souci de plus en plus pré-

Prendre en main son avenir professionnel

Pour beaucoup de salariés coopérateurs, l'avantage principal de la transmission d'entreprise en Scop est bien de devenir maître de son destin. « Attention, tempère Michel Famy, directeur chargé du développement de l'UR Scop Paca, les transmissions d'entreprise restent des opérations lourdes. Il est souvent nécessaire d'avoir des personnalités fortes dans l'équipe pour porter les dossiers administratifs et assurer la consolidation les premières années. »

Maintenir l'emploi local

Au moment du départ en retraite de leur dirigeant en 1984, les salariés de la CMGM Coopérative de mécanique générale, située au Monastier-sur-Gazeille, souhaitent continuer à travailler ensemble au pays, dans cette enclave isolée de la Haute-Loire. « Le premier janvier 1985, explique Guy Varennes, l'actuel gérant, nous avons racheté le bâtiment et les machines. Sur une base de volontariat, nous étions dix salariés à abonder le capital à partir de nos économies personnelles. Les dix se connaissaient bien et voulaient travailler ensemble. » La CMGM compte aujourd'hui 20 salariés-coopérateurs : avec des embauches de jeunes de la région, elle est devenue la plus grosse entreprise du Monastier.

Redonner une motivation commune aux salariés

« Au départ, c'est une aventure humaine, souligne Guy Varennes, gérant de la CMGM. Avant d'accepter le défi de la transmission de notre entreprise en Scop, nous en avons discuté entre salariés. » Il fallait être certain d'une motivation commune. Les salariés ont accepté de faire des sacrifices économiques au départ pour relancer l'entreprise. « Nous sommes restés unis pour maintenir notre outil de travail. A force, tout le monde s'implique, poursuit Guy Varennes. On se donne des coups de main, on ne compte pas nos heures de travail, on forme les plus jeunes. » Mais la motivation est également financière. La mise initiale de départ pour les associés n'est pas forcément démesurée pour peu qu'une autre

Scop entre au capital ou que des banques, comme le Crédit Coopératif, participent aux premiers investissements. « Comme l'entreprise avait un petit chiffre d'affaires et que nous étions déjà six associés potentiels, nous avons eu peu de capital à fournir », assure Pierre Baillet, gérant de la Scop Laporte à Samadet (Landes). Depuis la transmission en 2000, le chiffre d'affaires de cette entreprise spécialisée en ébénisterie et agencement de magasins a triplé pour s'établir à 1,4 million d'€. Et « les salariés ont reçu certainement plus d'intéressement que dans une PME classique ! », ajoute Pierre Baillet.

Conserver la dimension familiale

Quand il a fallu résoudre l'équation de conserver une dimension familiale à l'entreprise, tout en restant indépendant, la briqueterie Bouyer-Leroux, à La Séguinière (Maine-et-Loire), s'est tournée vers la solution Scop. « Associer les salariés nous a paru évident, se rappelle Georges-Marie Leroux, PDG de Bouyer-Leroux. L'acceptation de passer d'une entreprise familiale à une coopérative a été générale. » Depuis 1981, la culture coopérative est devenue partie intégrante de l'histoire de Bouyer-Leroux, qui compte 300 salariés. De son côté, Alain Chenebeau, ancien PDG d'EGA Electricité à Foix (Ariège), est satisfait de constater que l'entreprise qu'il a créée en 1985 assure du travail à 30 salariés-coopérateurs. « J'ai accompagné l'entreprise jusqu'à la transmission en 2000, explique celui qui est devenu maire de la commune voisine d'Ax-les-Thermes. Et je continue de me tenir au courant de ses résultats. »

Bénéficier des outils financiers du mouvement Scop...

De nombreuses TPE et PME dont le dirigeant part à la retraite n'intéressent pas les groupes financiers spécialisés dans le rachat d'entreprise ou des entreprises de taille plus importante. Trop petites, trop peu rentables, pas assez originales. Les solutions locales (cadres de l'entreprise, TPE concurrentes...) échouent souvent faute de moyens financiers suffisants.

Vos contacts en régions



Dans chacune des UR Scop régionales, le directeur régional ou un chargé de mission spécialisé

est à même de répondre à toutes vos questions sur la transmission d'entreprise en Scop. Pour en savoir plus, la Confédération générale des Scop met à la disposition des professionnels un fascicule technique intitulé *Transmettre son entreprise à ses salariés : le guide*. Créé par l'UR des Scop de Poitou Charentes, ce guide est disponible gratuitement sur simple demande par téléphone au 01 44 85 47 00 ou par courriel à cgcom@scop.coop. Une édition spéciale a également été éditée par la FN Scop BTP à l'intention des professionnels de la filière.

En optant pour une transmission en Scop, il est possible de bénéficier des services des établissements financiers du mouvement Scop (voir page suivante), qui viennent compléter l'apport des salariés afin de payer l'entreprise à sa juste valeur.

...et du soutien direct des autres Scop

L'entreprise Michaux, une imprimerie située à Bellegarde-sur-Valserine (Ain), s'est transformée en Scop en 1997 au départ en retraite de son dirigeant. Pour consolider l'outil de travail, elle avait besoin de réaliser de nouveaux investissements, et donc d'argent frais. Celui-ci lui a été fourni entre autres par la Scop Sadag, une autre imprimerie voisine, qui a acquis 49 % des parts de la Scop Michaux. Christiane Marandet, la comptable de la Scop Sadag, est devenue également la gérante de la Scop Michaux. Résultat : les emplois dans les deux entreprises ont été consolidés.

ERIC LARPIN

Les aides financières du mouvement Scop

Trois établissements financiers permettent de répondre aux besoins en capital et en fonds de roulement des salariés qui veulent transformer leur entreprise en Scop. Des interventions financières indissociables du travail d'accompagnement mené par les Unions régionales.

« Trop souvent, le dirigeant de l'entreprise, lorsqu'il envisage une transmission aux salariés, ne raisonne qu'en fonction des capacités financières d'un ou deux successeurs potentiels, et non de celles d'un collectif. Quand il met en regard leurs capacités avec la valeur de la société, rien n'est possible. Or, si la reprise est assurée par 15 salariés ainsi que par l'ensemble des établissements financiers dédiés, la question se présente de façon très différente », explique Muriel Decout, chargée de l'assistance financière pour les Unions régionales des Scop du grand Sud-Ouest.

Effet levier

Les trois établissements financiers qui mutualisent les moyens financiers du Mouvement disposent d'un panel d'outils aptes à répondre à chacun des besoins des salariés repreneurs et à déclencher un effet levier auprès d'autres prêteurs. Spot apporte du capital, Socoden réalise des prêts participatifs ou personnels. L'Institut de développement de l'économie sociale (Ides) investit en titres participatifs. Revue de détail en trois points :

1. Financer la constitution du capital

Lors de la transformation en Scop, tout comme pour une création, les futurs coopérateurs s'engagent à acquérir des parts sociales. Cette souscription est prélevée sur leur salaire après la transmission. Pour réduire cet échelonnement qui peut pénaliser l'entreprise, Socoden, adossée au Crédit Coopératif, propose un prêt personnel aux salariés, remboursable sur trois ans et prélevé sur salaire.

2. Le recours au capital-risque

Lorsque les besoins en capital excèdent l'apport des salariés repreneurs, l'entreprise transmise peut faire appel aux ressources en capital-risque de Spot.

Scop Entreprises ne demande pas aux salariés de garanties sur les prêts qu'il leur accorde. Car la très bonne connaissance du dossier permet de mesurer le risque.

L'organisme intervient en fonds propres, soit en se portant acquéreur de parts sociales, soit à travers des titres participatifs qui sont aussi mobilisables auprès de l'Ides. Le titre participatif est une valeur mobilière qui ne donne pas de droit de vote. En contrepartie, l'organisme financier demande une rémunération. Le remboursement des titres s'effectuera de la cinquième à la septième année.

L'apport en capital des salariés repreneurs est prélevé sur leur salaire après la transmission.

3. L'intervention en fonds de roulement

Les banques rechignent très souvent à financer le fonds de roulement des entreprises, faute de garantie ou de caution personnelle. C'est pourquoi Socoden a mis en place un prêt participatif dédié. Remboursable sur cinq ans au maximum, il se compose d'un taux fixe et d'un complément correspondant à 5 % du résultat. Seule obligation : le prêt se doit de susciter un effet levier pour être octroyé. L'entreprise devra lever le double du prêt Socoden auprès de ses autres partenaires financiers.

Du travail sur mesure

Mais le financement ne fait pas tout. Dans le cadre de la transmission, le travail d'accompagnement des délégués d'une Union régionale permet de prendre une décision d'octroi de ce prêt avec un risque réduit. C'est la connaissance du dossier et des coopérateurs qui compense l'absence de garantie et de nantissement.

Les interventions financières sont indissociables du travail d'accompagnement mené par les délégués des Unions régionales en charge des projets de transmission. Les décisions d'octroi ou de déblocage des fonds sont soumises à l'avis de l'Union régionale concernée. Sa très bonne connaissance du dossier permet de mesurer le risque et de ne pas demander aux salariés de garanties, souvent facteur de blocage auprès des banques. Grâce à la complémentarité entre les dispositifs financiers et le travail d'accompagnement, le mouvement coopératif peut apporter des solutions sur mesure. Donc plus efficaces.

Ph. Ch.-J.

Vos contacts financiers

Institut de développement de l'économie sociale
10, rue des Trois-Fontanots
92000 Nanterre
Tél. : 01 55 23 07 13
Site : www.esfin-ides.com

Socoden et Spot
37, rue Jean-Leclair
75017 Paris
Tél. : 01 44 88 47 30
site : www.scop.coop/outils.php

« Promouvoir la reprise par les salariés »



Françoise Vilain, coauteur du rapport sur la transmission au Conseil économique et social et présidente de la CCI de la Vienne.

Extrait du rapport « La transmission des PME artisanales, commerciales, industrielles et de services », présenté par Françoise Vilain au nom de la section des finances du Conseil économique et social le 15 décembre 2004.

« Pour augmenter les chances de réussite d'une transmission, il est important d'y associer les salariés. Au-delà de l'indispensable information qui doit leur être fournie tout au long du processus, y compris dans les petites entreprises, il peut être souhaitable

de favoriser leur implication, éventuellement en leur ouvrant la possibilité de participer au capital, voire dans certains cas en étudiant, avec eux, la possibilité de reprendre l'entreprise. De nombreux exemples attestent que la reprise par les salariés, par exemple par transformation en société coopérative de production, est trop souvent sous-estimée voire ignorée. La transmission au personnel présente pourtant un certain nombre d'avantages : économiques, parce que les salariés ont une très bonne connaissance de l'entreprise et que leur implication au capital peut être un facteur clef de motivation ; humains, parce qu'elle assure la promotion dans l'entreprise de ceux qui y travaillent ; professionnels, car elle favorise la continuité des savoir-faire. Le Conseil économique et social considère que cette formule, particulièrement adaptée aux entreprises axées sur les métiers et savoir-faire professionnels et à

faible intensité capitalistique, devrait être mieux diffusée auprès des prescripteurs et réseaux professionnels. »

« Les Scop présentent une palette d'outils intéressante »

Entretien avec Daniel Ulanga, chargé de mission au service Entreprises-emploi du conseil général des Pyrénées-Atlantiques.

Le conseil général a signé pour 2005 une convention avec l'Union régionale des Scop d'Aquitaine sur la transmission d'entreprises. Pourquoi ?

Daniel Ulanga • La transmission est un enjeu d'avenir. Le pourcentage des plus de 50 ans parmi les artisans et les patrons de TPE est assez élevé dans les Pyrénées-Atlantiques, et même au-dessus des

Donnez du PEPS à vos coopérateurs !

Abonnez-les à PARTICIPER

Tous les deux mois
Abonnement
pour 1 an : 26€
Tarifs réduits pour
abonnements en nombre*
Tél : 03 80 48 95 37

Besoin de nourrir la culture coopérative de votre entreprise ?

Tous les deux mois, le magazine PARTICIPER rend compte de l'actualité des Scop, du Mouvement, des enjeux coopératifs, des rencontres et de la vie au sein des coopératives.



Tél : 03 80 48 95 37 • Courriel : participer@scop.coop
Participer, 12 rue du Cap Vert, 21800 Quetigny cedex

Nouveau !

Possibilité d'abonnement
sur 2 ans à tarif réduit
pour les abonnés fidèles*

* Pour connaître tarifs et modalités et s'abonner, voir le bulletin d'abonnement en page 34.

moyennes nationales dans certains métiers. A l'initiative de l'Union régionale des Scop, le département a décidé de financer une action pour repérer les entreprises qui entrent dans une problématique de succession et qui pourraient être transformées en Scop.

n *Quel est le contenu de l'action ?*

D. U. • L'Union régionale des Scop a pour mission de sensibiliser des corps de métiers, et éventuellement d'accompagner des groupes de salariés dont la réflexion est déjà avancée. Pour le département, les Scop présentent, parmi d'autres solutions de transmission, une palette d'outils intéressante. Cette action est expérimentale, mais pourrait être prolongée si les résultats sont positifs.

PROPOS RECUEILLIS PAR ERIC LARPIN

« Les avantages de la formule Scop doivent être mieux connus »



Alain Griset,
président de l'Association
nationale des chambres de métiers.

Entretien avec Alain Griset, président de l'Association nationale des chambres de métiers.

n *Les Scop sont-elles une solution pertinente pour les transmissions d'entreprise ?*

Alain Griset • Le choix de la Scop pour organiser la transmission d'une entreprise artisanale à ses salariés est pertinent quand le nombre de salariés est significatif. Les avantages de cette formule doivent être mieux connus.

n *Quel partenariat pourrait-on envisager entre les chambres de métiers et les Unions régionales de Scop sur le terrain ?*

A. G. • Je suis tout à fait favorable à un rapprochement entre les Unions régionales de Scop et les chambres régionales de métiers et de l'artisanat. C'est, en effet, à ce niveau qu'une collaboration opérationnelle peut se développer.

n *En 2004, dans le Figaro Economie, vous évoquiez la nécessité de développer les coopératives. Pouvez-vous préciser cette prise de position ?*

A. G. • Les artisans ont su se regrouper. On dénombre plus de 800 groupements et coopératives, qui regroupent près de 200 000 salariés. Ces initiatives développent la coopération dans l'artisanat.

PROPOS RECUEILLIS PAR PASCAL CANFIN

4 000 PME à transformer en Scop en Rhône-Alpes

L'Union régionale Rhône-Alpes est en passe de devenir un expert reconnu sur le marché régional de la transmission. Après avoir réalisé une étude de marché, elle a identifié sa cible potentielle : 4 000 PME à transformer en coopérative dans les dix ans à venir.

Aux yeux des prescripteurs que sont les experts-comptables et les conseillers juridiques, comme pour les chambres de commerce et d'industrie (CCI) et les chambres de métiers, la transformation d'une entreprise en Scop n'est pas encore une solution naturelle. En cause, la faible intégration des représentants du mouvement Scop dans le cercle des professionnels du conseil aux entreprises. Un chantier auquel s'est attelée l'Union régionale Rhône-Alpes depuis plusieurs années. « *Nous avons la volonté de travailler en réseau*, explique Karine Iglicki, chargée des créations et des transmissions à l'UR. *Nous passons beaucoup de temps à rencontrer les prescripteurs, ce qui nous amène des contacts.* » Car 44 % des dirigeants en quête de repreneurs ont contacté en premier lieu leur expert-comptable pour s'informer sur la transmission. « *Si nous voulons être actifs sur ce marché, c'est eux qu'il faut toucher* », assure Karine Iglicki.

Fruit de ce travail de réseau, l'Union régionale a été intégrée, il y a trois ans, à une concertation sur la création et la transmission d'entreprise à l'initiative de la communauté urbaine de Lyon. Aux côtés de la CCI de Lyon, de la chambre de métiers du Rhône et de la Confédération générale des PME. L'UR a pu y avancer les atouts de la transformation en Scop. Première action concrète de cette concertation : un site internet chargé de mettre en relation les cédants et les repreneurs verra le jour courant 2005. Grâce à cette collaboration, l'UR a aujourd'hui accès à la liste des repreneurs et des entreprises à céder de la chambre de métiers.

Portrait-robot de la future Scop

Mais pour être efficace, encore faut-il connaître sa cible. L'Union régionale a commandé une étude de marché à un cabinet privé. Elle dispose aujourd'hui

d'un chiffre précis sur les entreprises qui peuvent potentiellement basculer en Scop lors de leur transmission. Environ 4 000 dossiers de transmission pourraient arriver dans les mains de l'UR dans les dix ans à venir. 4 000 entreprises de 3 à 50 salariés, dans l'industrie et les services aux entreprises demandant du personnel qualifié, installées en zone rurale ou péri-urbaine et qui bénéficient souvent d'une activité de niche. Un portrait-robot qui doit permettre d'avancer en terre plus connue, notamment pour ce qui est des moyens financiers à mobiliser. « *Aujourd'hui, notre dispositif en faveur de la transmission d'entreprise est en place*, estime Karine Iglicki. *Reste à finaliser le plan de communication qui mixera des supports traditionnels à destination des entreprises et une approche de terrain auprès des différents réseaux.* »

PH. C.-J.

La transmission en Scop : six exemples concrets

Les points de vue des gérants, des cédants et des experts-comptables sur six transformations de PME en Scop, de la mécanique industrielle au BTP, en passant par la formation et le commerce.



Jean Archier, ancien directeur de Valette, entreprise dont une partie de l'activité a été reprise en Scop.

Val'Bâtiment

Bâtiment industriel, 14 salariés (Drôme)

En 1997, GTM, un géant du BTP en France, souhaite fermer Valette, sa filiale bâtiment de Romans-sur-Isère (Drôme). Avant la fermeture définitive, le directeur de l'époque propose à quatre salariés (conducteurs de travaux, chargés d'études) de reprendre une partie de l'affaire. Vu les conditions de la transmission, ils sont rapidement d'accord pour reprendre l'activité bâtiment industriel sous le nom de Val'Bâtiment. Aujourd'hui, la coopérative compte 14 salariés et 10 intérimaires. Le chiffre d'affaires est de 4,3 millions d'€ en 2004, contre 1,5 million la première année.

« Une Scop est bien adaptée au marché local. »

Jean Archier, ancien directeur de Valette

Jacky Sage, gérant-salarié de la Scop Val'Bâtiment : « Six mois avant la fermeture, il a fallu chercher une solution pour conserver l'entreprise. C'est la chambre de métiers qui nous a parlé d'une reprise en Scop. Et puis GTM nous a vraiment mis le pied à l'étrier, en nous laissant le matériel pour un franc symbolique, en nous donnant les locaux et en nous faisant participer à un premier chantier. Mes trois associés et moi avons constitué un capital à parts égales. Depuis, on propose aux ouvriers de devenir coopérateurs, mais ils ont pour le moment du mal à franchir le pas. »

Jean Archier, ancien directeur de Valette, actuel PDG de Bourgeois à Vaulx-en-Velin (Rhône) : « Valette avait à l'époque un problème de baisse d'activité. Comme j'avais de bonnes relations avec les quatre repreneurs, j'ai pensé qu'avec un coup de pouce de notre part, ils pourraient conserver une partie de l'entreprise. Dans le BTP, nous sommes souvent en relation avec des Scop, et les collaborations se passent bien. Je pense aussi qu'une Scop est

bien adaptée au marché local. Val'Bâtiment a pu réembaucher d'anciens salariés de Valette et d'autres continuent de travailler pour eux en sous-traitance. »

Scop Escriba

Chaudronnerie, 16 salariés (Landes)

La Scop Escriba a pris la succession des établissements Escriba en 1997, au décès de son gérant-fondateur. L'entreprise, située à Hagetmau (Landes), est spécialisée dans la chaudronnerie Inox à destination des métiers de bouche et de l'industrie agro-alimentaire. Sa bonne santé se traduit par le rachat d'une SARL locale en 2003. Avec cette fusion, la Scop Escriba compte aujourd'hui 16 salariés-coopérateurs.

Jean-Luc Vincent, gérant de la Scop Escriba : « Le décès de notre patron a provoqué une situation d'urgence pour les huit salariés. Nous avons fait plusieurs plans prévisionnels et nous n'étions pas très optimistes avant de déboucher sur la solution Scop. On voulait continuer à travailler ensemble sur place. Nous avons été soutenus par l'Union régionale des Scop d'Aquitaine et par le conseil général des Landes, au titre de l'action sociale. Le fait que tous les postes clés de l'entreprise soient pourvus a facilité la transmission. »

Après la transmission, les salaires ont été diminués mais la participation et l'intéressement ont compensé assez vite la baisse initiale. »

David Brethes, expert-comptable Exco Fiduciaire

Jack Escriba avait créé son activité en 1974. Au moment de son décès, l'entreprise n'était pas en très bonne santé financière. Le prix de vente était donc abordable pour les repreneurs mais il a fallu faire des efforts économiques pour relancer l'activité. La première année qui a suivi la transmission, les salaires ont été baissés et les dépenses réduites pour parvenir à pérenniser l'entreprise.

David Brethes, expert-comptable Exco Fiduciaire : « Vis-à-vis de l'extérieur, la Scop Escriba apparaît comme une société très soudée. Tout le monde joue le jeu depuis la transformation en 1997 : l'éventail des salaires est rétréci, les salaires ont été diminués mais la participation et l'intéressement ont compensé assez vite la baisse initiale.

La gestion est rigoureuse. Ce qui a permis la reprise d'une SARL locale qui, en cas de rachat extérieur, aurait pu être une concurrente. Les salariés-associés ont aussi bénéficié de la fiscalité avantageuse sur les provisions pour investissements. Il leur fallait prendre des participations avant cinq ans pour en bénéficier. »



Avec 120 salariés et 12 établissements sur le département de la Haute-Garonne, la Scop Récapé est un acteur local important du commerce de viande.

Récapé Scop SA

Commerce de viande, 120 salariés (Haute-Garonne)

Avec 120 salariés et 12 établissements sur le département de la Haute-Garonne, la Scop Récapé est un acteur local important du commerce de viande (magasins, transformation de produits carnés, distribution). Son chiffre d'affaires était, au dernier exercice, de 14 millions d'€.

Michel Rayssac, PDG de la Scop Récapé :

« Nous sommes des petits nouveaux dans le mouvement des Scop, puisque nous nous sommes transformés en coopérative en novembre 2004. Mais, d'après les experts qui nous ont assistés, nous avons déjà un comportement de Scop depuis quelques années ! L'objectif du passage en Scop était double : pérenniser la structure face aux grands groupes de distribution et

L'objectif était double : pérenniser la structure et assurer une transmission qui ne lèse personne

Philippe Benzoni, expert-comptable du cabinet Sygnature : « Le pacte d'actionnaires de Récapé décrivait le fonctionnement d'une Scop... sans le savoir ! Plutôt que de faire appel à un investisseur extérieur, les actionnaires ont opté pour le passage en Scop qui répondait à toutes les

problématiques : assurer la stabilité de l'entreprise, impliquer démocratiquement les salariés et créer un appel d'air financier, en allégeant une taxe professionnelle très lourde auparavant. L'ouverture du capital aux salariés permettra en outre de conforter les capitaux propres. »

Besné Mécanique

Mécanique industrielle, 50 salariés (Loire-Atlantique)

A 55 ans, Jean-Paul Haspot, le fondateur de Besné mécanique, entreprise de mécanique de précision située à Besné en Loire-Atlantique, n'avait pas de successeur désigné et ne se voyait pas céder sa société à n'importe qui. « A l'époque actuelle, une entreprise doit être remboursée en sept ans, puis elle est revendue pour effectuer une plus-value. Tout cela est très défavorable à l'investissement », explique-t-il. Transmettre à ses salariés, c'était aussi reconnaître qu'« une entreprise ne se fait pas toute seule. En vingt-cinq ans, chacun a apporté sa pierre à l'édifice. »

Mais encore fallait-il traduire ces bonnes intentions en acte. Car derrière l'enseigne Besné Mécanique se cachaient en fait une holding, une société d'exploitation, des prises de participations dans d'autres sociétés, une société civile immobilière (SCI) et une filiale. C'est donc un complexe montage juridique et financier, élaboré avec l'Union régionale des Scop de l'Ouest, le service d'assistance financière de la CG Scop et des partenaires bancaires, qui a permis la reprise de Besné Mécanique par ses salariés. L'Institut de développement de l'économie sociale (Ides) et Spot (société financière détenue par l'Ides et Socoden) ont souscrit des titres participatifs pour des montants respectifs de 200 000 € et 90 000 €. Socoden, société d'assistance financière des Scop, a pour sa part octroyé un prêt participatif de 140 000 € sur cinq ans.



Besné Mécanique s'est transformée en Scop en décembre 2004.

Ces fonds ont décidé le Crédit Agricole et le Crédit Coopératif à accorder un emprunt à moyen terme à hauteur de 266 000 €. Les salariés ont voté à 80 % pour la reprise en Scop et ont souscrit au minimum 1 500 € de parts sociales chacun. Leurs apports ont été complétés par des prêts personnels mis en place avec le Crédit Coopératif pour un montant global de 185 000 € sur une durée de trois ans et remboursés pour partie sur leurs salaires et leur participation aux résultats. Le cédant, Jean-Paul Haspot, reste engagé pour un montant de 655 000 €. Enfin, le refinancement de l'immobilier à hauteur de 800 000 € repris dans une nouvelle société civile immobilière a permis de boucler le tour de table. Au total, la société anonyme, qui a réalisé un chiffre d'affaires de 7,5 millions d'€ en 2004 a été valorisée à 2,2 millions d'€.

« Nous prouvons ainsi que nous ne sommes pas là que pour reprendre des entreprises en difficulté ou de faible valeur », se félicite Isabelle Claudel, responsable de la reprise-transmission à l'Union régionale des Scop de l'Ouest.

SOPHIE CALLAT



François Schmerber, fondateur d'Acile, et Laurence Vayssière, gérante de la nouvelle Scop Acile.

Acile

Formation technique, 6 salariés (Bouches-du-Rhône)

Acile, située à Venelles (Bouches-du-Rhône), est devenue une Scop de formation en mai 2002. Elle est spécialisée dans la formation technique (électrotechnique, plomberie, climatisation), principalement pour des jeunes ou des adultes au chômage. Des formations longues, agréées par l'Etat ou les collectivités territoriales, ont concerné environ 80 personnes en 2004.

Laurence Vayssière, gérante de la Scop Acile : « Il y a trois ans, je travaillais dans une autre Scop de formation de la région, l'Adrep. Le propriétaire d'Acile m'a proposé de reprendre l'activité, parce que j'avais à la fois la connaissance du secteur et des compétences en gestion. Le défi m'a plu. J'ai bénéficié du soutien de l'UR Scop Paca et du suivi de

clients existants. J'arrivais dans une équipe constituée de six personnes, dont la plupart sont associées aujourd'hui. Je n'ai pas à regretter mon choix, car tous les coopérateurs s'impliquent dans les prises de décision. »

François Schmerber, fondateur de l'entreprise Acile : « Choisir la transmission en Scop n'a pas été difficile pour moi. C'est sous cette forme que j'avais démarré la société en 1976 ! Pour diverses raisons, j'étais repassé en association, puis en SARL jusqu'en 2002. Au moment de mon départ en retraite, j'ai estimé que la transformation en Scop était la solution la plus adaptée. Encore aujourd'hui, je continue de tenir un rôle de conseil sur le fonctionnement, les démarches commerciales ou bien la formation coopérative des salariés. »

« Le statut de Scop convient très bien aux formateurs qui veulent se regrouper. »

Marc Bernard, expert-comptable

Marc Bernard, expert-comptable : « D'abord, je pense que le statut de Scop convient très bien aux formateurs qui veulent se regrouper, et pas seulement au BTP, comme le laisse penser l'image d'Epinal ! Ensuite, le dossier Acile était bien monté et mon rôle s'est borné à expliquer le régime déroga-

toire des Scop à l'administration fiscale. Enfin, d'un point de vue économique, il est incontestable que le statut a des effets bénéfiques pour les salariés-associés, et donc pour l'entreprise. »

Bigmat Cussenot

Vente de matériaux de construction, 30 salariés (Vosges)

Les deux magasins sous franchise Bigmat (enseigne de vente de matériaux de construction organisée sous la forme de coopérative de commerçants) de Charmes et de Mirecourt, deux petites villes des Vosges, appartenaient aux Etablissements Cussenot. Ils se sont transformés en 1998, au départ à la retraite de leur propriétaire. Grâce, notamment, à l'investissement personnel du PDG de la Scop Germat, société coopérative voisine qui rassemble d'autres franchises Bigmat ; il a pris des parts dans la nouvelle Scop. Tous les salariés sont devenus actionnaires.

Marc François, PDG de la Scop Germat : « Je suis gérant d'une enseigne Bigmat en Scop depuis 1982. Il pouvait donc paraître naturel que je propose aux salariés des Etablissements Cussenot de les aider à créer une coopérative. Mais cette entreprise était assez éloignée de la culture Scop ! Il a fallu convaincre le propriétaire et les 35 salariés que ça fonctionnait. La partie a été gagnée plus vite que prévu, car dès la deuxième année, les profits sont arrivés et il y a eu pas mal de participation. »

Gérard Cussenot, ancien PDG des Etablissements Cussenot : « Mon père a créé le premier magasin Bigmat de Charmes et j'ai ouvert une deuxième enseigne à Mirecourt en 1984. Lors de mon départ à la retraite, le réseau Bigmat m'a conseillé de me tourner vers un adhérent régional. Les engagements financiers ont été tenus de chaque côté : j'ai cédé une entreprise saine et Marc



Le magasin Bigmat de Charmes a été transformé en Scop au départ en retraite de son propriétaire en 1998.

François a racheté le fonds de commerce et les stocks. La Scop, c'était important pour les salariés. Et puis l'enseigne a gardé mon nom, ce qui sentimentalement était important pour moi. »

Laurent Aubert, expert-comptable CFGS : « Au final, Gérard Cussenot, ancien PDG des Etablissements Cussenot, a compris qu'il était dans l'intérêt de ses salariés de repartir en Scop. Le prix de vente a d'ailleurs été moindre que celui du marché. Un emprunt avait été nécessaire pour l'opération et il a été remboursé normalement après sept ans. Il faut dire que la personnalité du nouveau gérant, bien au fait de la méthodologie des Scop, avait plutôt rassuré les banques. Aujourd'hui, les établissements sont en bonne santé économique. »

TOTALITÉ DES PROPOS RECUEILLIS PAR ERIC LARPIN

sur le web

Téléchargez ce dossier et des exemples supplémentaires de transmissions sur le site www.scop.coop