

L'édito

Notre association n'a jamais été autant d'actualité. Cette crise qui, étymologiquement, signifie « un moment critique » ou « un passage » et que nous souhaitons la plus courte et la moins brutale possible a un seul côté positif, celui de réveiller les consciences. Au point, je l'espère, de créer de plus nombreuses initiatives pour changer le monde en profondeur et d'éviter, une fois la crise amortie, de retomber dans les mêmes erreurs du passé.

Illustrant une citation de Victor Hugo que j'ai lue dans un récent article* de mon amie Christine Marsan, « Rien n'arrête une idée dont le temps est venu », il nous a semblé important, à LEH, de redéfinir notre projet et notre vision.

Convaincu de notre positionnement et de la sincérité de notre démarche, nous avons l'ambition de faire de LEH l'Association qui fait référence en montrant que la performance durable de l'entreprise découle de l'épanouissement des personnes qui la constituent.

Pour définir une voie qui porte et une voie crédible, nous souhaitons, d'ici 2011, développer un réseau d'au moins 200 adhérents autour d'une quinzaine d'antennes.

Nous allons donc vous solliciter très bientôt, vous nos 1200 fidèles lecteurs, pour vous inciter à nous rejoindre car nous ressentons, à travers vos nombreux retours, votre attachement à LEH.

Dès début 2009, vous découvrirez ainsi notre nouvelle approche de communication, notre nouveau site Internet et un LEH Infos nouvelle formule. Je n'en dis pas plus mais je souhaite en profiter pour vous souhaiter de belles fêtes de fin d'année et un excellent début 2009 en attendant d'avoir le plaisir de vous retrouver.

Guillaume Wehrin

Sommaire

- Le modèle des coopératives** p.2
- Témoignages** : VTD, La bois boîte, Créons p.3
- La crise...en 1942** p.4
- Courrier des lecteurs** p.4

« La propriété est un piège :
ce que nous croyons posséder
nous possède. »

Alphonse Karr, écrivain (1808-1890)

Agenda

Bordeaux

06/01 Grop : Cohérence comportements et convictions : la rémunération

Grenoble

16/01 Grop : Cohérence entre convictions et comportements dans le management

Lyon

13/01 : Grop : L'entreprise : finalité sociétale ou financière ?

Paris

28/01 : Quelle(s) réaction(s) pour une « entreprise humaine » face à la crise

Valence

26/01 Grop : Cohérence convictions et comportements : l'insertion

Joyeuses fêtes !



Le modèle des coopératives

Les scop: comment ça marche ?

La Scop (Société Coopérative de Production) est une société commerciale qui vit et se développe dans le secteur concurrentiel avec les mêmes contraintes de gestion et de rentabilité que toute entreprise. Son originalité : les salariés sont associés majoritaires de l'entreprise dont ils détiennent au moins 51% du capital. Tous les salariés ont vocation à devenir associés dans des modalités définies par les associés existants et avec leur accord. En étant associés majoritaires de la Scop, les salariés décident ensemble des grandes orientations de leur entreprise et désignent leurs dirigeants (gérant, conseil d'administration, etc.). Ils décident également du partage des bénéfices qui ont une double vocation : privilégier ceux qui travaillent dans l'entreprise, sous forme de participation, d'intéressement, voire de dividendes, et penser aux générations futures en constituant des réserves qui consolident les fonds propres et garantissent la pérennité de l'entreprise. Enfin, l'esprit Scop favorise l'information et la formation des salariés, condition nécessaire pour acquérir l'autonomie, la motivation et l'esprit de responsabilité que requiert un monde économique devenu incertain.

La Scop peut accueillir tous types d'associés extérieurs, dans la limite de 49% du capital et de 35% des droits de vote, attribués comme pour le salarié selon le principe " une personne = une voix ", quel que soit le montant du capital détenu. Nés au XIXème siècle, les principes qui fondent les coopératives sont aujourd'hui plus modernes que jamais : mise en commun des moyens pour être plus forts ensemble, fonctionnement démocratique, accession à la responsabilité et à l'initiative économique. En un mot : mettre les hommes et les femmes qui travaillent au cœur de leur entreprise.

Management

C'est un fait : les Scop font plus participer les salariés aux prises de décisions et aux résultats de l'activité que les autres entreprises. Un mécanisme vertueux source de compétitivité et de croissance durable.

Les Scop mettent en pratique la démocratie d'entreprise, comme le souligne France Huntzinger, directrice de l'IUP Charles Gide à l'université du Mans :

" Les coopératives mettent en œuvre un mélange de démocratie participative et de démocratie représentative "

Démocratie représentative car, comme dans la vie politique où les citoyens votent puis délèguent leur pouvoir à leurs représentants, les dirigeants des Scop sont mandatés par les salariés-associés pour prendre les décisions. Démocratie participative car, entre deux assemblées générales, les coopérateurs sont parties prenantes dans le fonctionnement de l'entreprise.

Bilan des Scop en 2007

1 826 Scop
38 156 salariés (hors filiales)
3,5 milliards d'€ de chiffre d'affaires dont 9,5% à l'export
1,5 milliards d'€ de valeur ajoutée
151 millions d'€ de résultat net
Taille moyenne : 21 personnes
Taux de sociétariat à plus de 2 ans : 91 %

Les valeurs

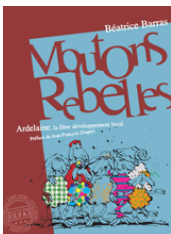
Les valeurs fondamentales des coopératives sont la prise en charge et la responsabilité personnelles et mutuelles, la démocratie, l'égalité, l'équité et la solidarité. Fidèles à l'esprit des fondateurs, les membres des coopératives adhèrent à une éthique fondée sur l'honnêteté, la transparence, la responsabilité sociale et l'altruisme.

Ces informations viennent du site de la Confédération des scop : www.scop.coop sur lequel vous trouverez de nombreuses autres données !

A LIRE aussi....

Bien plus que l'histoire d'une entreprise c'est celle de la Scop Ardelaine : c'est l'aventure humaine qui, d'une situation improbable, mène à la réussite d'un projet économique, social et local.

Moutons rebelles, de Béatrice Barras, Ed REPAS.



Les Editions REPAS - La collection « Pratiques utopiques » publie des livres, témoignages d'expériences alternatives et solidaires qui montrent qu'il y a toujours place ici et maintenant, comme hier et ailleurs, pour des réalisations qui inscrivent leur sens dans le concret de pratiques libres et solidaires. Elle souhaite encourager ainsi ceux qui sont insatisfaits du monde dans lequel ils vivent à faire le pas vers d'autres possibles. Plus d'infos sur les Editions REPAS - <http://editionsrepas.free.fr>

Témoignages**VTD: la réussite d'une reprise en coopérative !**

Joseph Magalhaes dirige l'entreprise Veyret Tricoche à Romans. "Depuis 1979, je travaillais dans cette entreprise qui fabriquait des emporte pièces et outils de découpe pour l'industrie de la chaussure. L'entreprise a été vendue. Le secteur de la chaussure périlait et le repreneur n'a pas bien estimé l'investissement...L'entreprise a déposé le bilan, ce qui signifiait 33 personnes licenciées. Je connaissais bien l'entreprise, je savais donc la valeur de notre savoir faire. J'ai réuni quelques personnes de l'encadrement et nous avons commencé à chercher un moyen de reprendre l'entreprise. Pour pouvoir rassembler la somme nécessaire, les banques n'étant pas au rendez-vous, nous avons sollicité un organisme financier qui nous a proposé une structure de coopérative. C'est ainsi que nous avons trouvé un auditoire qui a cru à notre projet et l'a financé. Nous avons repris l'activité avec 30 salariés. La dynamique de cette reprise a été telle que même pendant le redressement judiciaire l'activité a dégagé du bénéfice. En 1993 nous avons démarré en scop, le statut de coopérative convenait parfaitement à notre groupe. Nous avons tout de suite réfléchi à développer et diversifier des activités en cohérence avec les compétences, les techniques et les performances que nous possédions. Aujourd'hui nous avons multiplié l'effectif par trois et le chiffre d'affaires par quatre !

Les salariés sont libres d'être ou de ne pas être actionnaires. Nous avons mis la participation minimale suffisamment basse pour que tout salarié puisse y avoir accès. Nous fonctionnons sur un principe démocratique : 1 homme/1 voix. Quand un actionnaire souhaite quitter le système, il récupère exactement la somme investie, c'est-à-dire que nous ne valorisons pas l'action. Chaque investisseur accepte donc le principe qu'il investit dans un outil de travail qu'il transmettra.

Parce que nous avons des règles démocratiques, nous développons forcément les dimensions humaines : équité, partage, respect, écoute sont des questionnements quotidiens chez nous. Cependant comme dans une autre entreprise, le dirigeant dirige, il n'y a pas de confusion des genres entre associés, administrateurs et salariés. Je ne sais pas si nous aurions une telle réussite sous une autre forme d'entreprise, mais ce que je sais c'est que le statut de coopérative est très dynamisant pour la reconnaissance de la place de chaque homme et donc sa contribution dans le groupe, et la confédération des coopératives permet d'avoir un réseau solidaire dans lequel nous nous sentons impliqués pour notre activité mais aussi pour la réussite des autres autour de nous !"

La bois boite, dès la création un positionnement scop

C'est à la création de l'entreprise que Théophile Bolon et ont décidé de créer leur entreprise sous forme de scop. S'étant rapprochés du réseau REPAS*, ils découvrent les coopératives et choisissent cette structure qui correspond à leur éthique : créer une société où tous les salariés puissent choisir de partager responsabilité, travail et bénéfice de l'entreprise.

Encore par choix, et non par compétences spécifiques, ils décident de travailler dans un secteur qui touche de près chaque individu : l'habitat bio climatique. Ils se spécialisent dans un premier temps dans les charpentes en bois, puis se diversifient sur tous les aspects écologiques de la construction : ossature bois, enduits en terre, constructions en paille...leurs réflexions portant sur l'énergie dépensée autant pendant la construction que pour l'utilisation de l'habitation.

Ici le management vise à une égalité de traitement : égalité des salaires mais aussi homogénéisation des missions. Pour qu'il y ait moins de distinction entre la partie gestion administrative et la partie chantier, tout le monde participe à chaque activité, ainsi on connaît mieux les métiers des autres collaborateurs et on échange sur les différents aspects du métier. Encore une particularité de cette scop, les responsables recrutent parfois leurs chefs...en effet au sein d'un réseau de référents techniques, ils n'hésitent pas à recruter ponctuellement des experts sur un volet technique et ceux-ci viendront piloter les chantiers !

La Bois Boite est installée en Ariège.

* Réseau d'Echanges et de Pratiques Alternatives et Solidaires

Créons, de l'association à la scop

Créons est une coopérative de services d'accompagnement et de formation à la création / reprise d'entreprises. Avant d'exister sous forme de coopérative, Créons a été une association. Pour être en cohérence avec la culture entrepreneuriale développée, et pour pérenniser économiquement le projet les administrateurs de l'association proposent aux salariés de devenir une coopérative. Si au départ les salariés ne connaissent pas particulièrement les valeurs liées à la culture scop, en les vivant au quotidien, ils les découvrent et les apprécient. « Ce choix a beaucoup de sens pour nous, et au-delà de ma fonction de gérante, il y a bien d'autres considérations dans mes relations aux collaborateurs : éthique, valeurs, ...De plus le réseau des scop est un appui très présent qui permet d'être moins isolé en tant que responsable d'entreprise » confie Françoise Marcoux Berthault, Responsable de Créons. Créons est basée à Lyon.



Courrier des lecteurs

Les États-Unis instaurent un revenu maximum pour sortir de la crise !

Ce n'est pas un gag. Le Président des Etats-Unis vient de décider qu'il fallait fixer un plafond de revenu pour contribuer à sortir de la crise. **Cela se passe en... 1942**, et le Président est Franklin Roosevelt. Il s'ensuivra une période de trente-cinq ans au cours desquelles ce pays connaîtra des inégalités réduites. En 1942, Roosevelt déclare : « Aucun citoyen américain ne doit avoir un revenu (après impôt) supérieur à 25 000 dollars par an ». C'est l'équivalent de 315 000 dollars actuels, soit 8,5 fois le revenu disponible médian par personne (37 000 dollars), lequel vaut environ trois fois les plus bas salaires à temps plein. On aurait donc, si l'on appliquait aujourd'hui la norme de Roosevelt, un éventail de revenus de l'ordre de 1 à 25, hors personnes vivant sur la base de petits boulots ou d'aide sociale. C'est un écart encore énorme, mais c'est peu au regard de l'éventail de 1 à plusieurs milliers qui a cours actuellement. Roosevelt n'a toutefois pas pris une décision du type « au-dessus de 25 000 dollars, je prends tout ». Il a mis en place une fiscalité sur le revenu avec un taux d'imposition de 88 % pour la tranche la plus élevée... elle est actuellement de 35 %.

Jean Gadrey pour Alternatives Économiques – Lire la suite [.....](#)

" Associez votre logo à celui d'Handicap-International à l'occasion des vœux "

Le site pour "customiser" et commander :

www.voeux-solidaires.com/hi

Lors d'un cambriolage de nos bureaux, j'ai perdu, avec mon ordinateur, de nombreuses informations et notamment vos messages non traités...si vous êtes désespérément en attente d'une réponse, n'hésitez pas à renouveler votre demande ! ... Merci – Claudine Delerce



Vous avez été nombreux à réagir au commentaire de JP Flipo au sujet du livre « Managez humain, c'est rentable ! », voici quelques unes de vos réactions :

« J'ai été surpris par le mot de Jean-Paul Flipo. Il est irrité par le titre d'un livre (que je n'ai pas lu plus que lui) intitulé "Manager humain, c'est rentable" pour la raison que maximiser le profit ne peut se faire humainement. Si je suis d'accord avec la dernière proposition, son argument me pousse à faire une simple remarque.

La rentabilité n'implique pas obligatoirement la maximisation des profits.

Beaucoup d'entreprises, volontairement ou pas, ne rentrent pas dans cette logique du profit maximum, mais tout simplement dans celle d'un profit. Ce n'est pas pour autant qu'elles ne sont pas rentables. Consciemment ou pas, elles intègrent d'autres valeurs que le profit dans leur fonctionnement, qui peuvent être un certain confort au travail, l'importance des traditions (ou des habitudes), la prudence, le respect de l'environnement, ..., et pourquoi pas une forme d'humanisme ...

Et si ces choix sont conscients, je parlerai de profit optimum intégrant d'autres critères que la finance. »

Etienne LEVESQUE, Chef d'entreprise

« Managez humain ! C'est rentable... Un cri du cœur qui me semble, certes, provocateur... mais tellement juste et vérifié ! ...Pourquoi manager humain ne serait-il pas rentable ? Parce que l'argent, c'est « sale » ? Pourquoi motiver humainement n'inciterait-il pas à mieux faire son travail, à être plus aligné et moins stressé, donc plus efficace ? Deux bénéfices pour le prix d'un, au lieu d'un sacrifice, d'une alternative ou / ou... ! Souffrir pour être heureux ? Non : réussir ET être heureux !

Certes, l'objectif du management humain peut difficilement être d'obtenir un bénéfice financier à court terme ! Quoi que... pourquoi pas ? Appliquer ce principe (à condition de ne pas sombrer dans la manipulation... qui se verrait tout de suite !) peut réveiller l'humain sommeillant au cœur du manager le plus âpre au gain ! Tous les moyens ne sont-ils pas bons pour consacrer du temps à l'humanité, à l'écoute, au respect des autres, à la créativité ? La simple tentative de « faire autrement » ne peut qu'ouvrir des horizons, faire changer les relations, provoquer des mises au point en retour, des changements (salutaires ?) en chaîne...

Pas de panique, donc ! Confiance ! Et merci à Franck Martin pour ce titre qui bouscule ! En attendant de lire le livre... »

Christine BISCH, consultante et formatrice et déléguée Rhône-Ain ITG

« Je prends un peu de temps pour réagir à un encart de Jean-Paul Flipo dans le LEH d'Octobre.

Ce qui est assez amusant, c'est que moi non plus je n'ai pas lu le livre !

...Le titre « managez humain, c'est rentable » est peut-être un peu racoleur, ce qui est normal, mais n'a pour moi rien de choquant. En s'en tenant à ces quelques mots, on peut comprendre qu'une entreprise qui est gérée de façon humaine peut en tirer des avantages, en particulier au niveau de ces résultats.

Encore heureux que ce soit ce que de nombreuses entreprises cherchent à faire.

Nulle part le titre ne parle de maximisation de profit et le procès qui est fait de ce titre est déplacé. J'ai travaillé pendant de longues années dans une entreprise qui était très avancée au niveau de la gestion des ressources humaines et je suis convaincu qu'il est possible de concilier gestion humaine de l'entreprise (responsabilisation des personnes, participation aux résultats, développement, ...) et profits. Je pense d'ailleurs que beaucoup d'entreprises adhérentes d'EH sont dans ce cas.

Jean-François HUGUET, Chef d'entreprise