



Anticipation,
pérennité,
management participatif
...

The illustration is a line drawing in red and blue. On the left, two men in suits are shown in a handover; one is handing a set of keys to the other. On the right, a group of four people (two men and two women) are seated around a round table, engaged in a meeting. They have laptops, notebooks, and coffee mugs on the table. In the background, there are stylized buildings and trees. A dark blue speech bubble is positioned above the key handover scene.

la transmission d'entreprise en Scop

et si le meilleur des repreneurs était déjà dans votre entreprise ?

lescop
SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES
ET PARTICIPATIVES

Fabien Hosteins

PDG, Loy et Cie, Morbihan
27 salariés

« On a vu tellement d'entreprises du bâtiment mal reprises par des gens de l'extérieur ! Cette incertitude sur un repreneur tiers nous a poussé à aller au-devant de l'ancien dirigeant. Moi, j'étais dans l'entreprise depuis 15 ans en position de numéro 2 dans l'organigramme. J'avais une bonne connaissance du fonctionnement de l'entreprise, tous mes collègues aussi. Puis on a eu une période de transition d'un an avec l'ancien dirigeant ; ça a permis de passer les dossiers en douceur. Là, on a vraiment une continuité pour tous nos clients. »

témoignages

(parmi beaucoup d'autres)

Cédric Hochart

cogérant de Techni Conseil,
Meurthe-et-Moselle, 8 salariés

« La Scop est la suite logique de la manière dont notre ancien patron a dirigé l'entreprise. En nous donnant la possibilité de suivre les dossiers du début à la fin, il nous a permis de prendre de l'assurance au sein de la société. Il nous a permis de nous épanouir, de gérer l'entreprise, de prendre nos marques en nous faisant confiance. Il a réussi à partager son savoir et donner une dimension humaine à Techni conseil. »

« L'option Scop s'est imposée comme une évidence. Après vingt ans de bonheur professionnel, je fais le constat que l'entreprise doit appartenir à ses salariés. »

Yves Maugard

cédant d'Hisa, Seine-Maritime
150 salariés

Pourquoi transmettre à ses salariés ?	4
Un statut qui s'adapte à toute forme d'entreprise	6
Les étapes clés de la transmission	8
Les conditions d'une transmission réussie	10
Une affectation spécifique des résultats	12
Les Scop, des entreprises variées et compétitives	14
Le réseau des Scop	16

Pourquoi transmettre à ses salariés ?

Dans les années à venir, en raison notamment du départ à la retraite de leur dirigeant, un très grand nombre d'entreprises risque de disparaître faute de repreneur. De plus en plus de cédants envisagent de transmettre leur entreprise à leurs salariés, en la transformant en Scop. Voici leurs principales motivations telles qu'ils les expriment eux-mêmes. Ce sont autant d'arguments qui vous permettront d'envisager cette solution en connaissance de cause.

VOUS ASSUREZ LA PÉRENNITÉ DE VOTRE ENTREPRISE

- > Les équipes restent stables : il n'y a pas de perte de savoir-faire.
- > Une transition douce pour les clients et les fournisseurs qui gardent les mêmes contacts.
- > Vos salariés repreneurs seront des continuateurs très motivés pour poursuivre votre aventure.
- > Un mode de gestion participative orientant vers des décisions sages (pas d'excès, pas de gaspillage...).
- > Part obligatoire des résultats affectée aux réserves : matelas utile dans les périodes de crise, gage de solidité financière.
- > Une entreprise transmise à ses salariés réduit de 20 à 50% le risque de disparition dans les 5 ans. (étude Oséo)

VOUS SAUVEGARDEZ LES EMPLOIS QUE VOUS AVEZ CRÉÉS

- > Pas de risque de découpage de vos activités, de « vente par appartement » et donc de licenciements associés.
- > Pas de risque de délocalisation : l'outil de travail appartient aux salariés associés.

VOUS N'AVEZ PAS À CHERCHER DE REPRENEURS

- > Vous les connaissez mieux que personne.
- > Eux connaissent parfaitement l'entreprise et sont directement opérationnels.
- > Plusieurs salariés associés, cela signifie plus de moyens financiers qu'un seul repreneur (salarié) grâce à l'accompagnement des outils financiers du réseau des Scop.
- > Vous économisez des heures à chercher des repreneurs : ils sont là.
- > Vous protégez les éléments stratégiques et confidentiels de l'entreprise.

VOUS POUVEZ ASSURER UNE TRANSITION EN DOUCEUR

- > Vous pouvez accompagner vos salariés repreneurs qui en auront probablement besoin.
- > Vous savez de quel type de soutien chaque salarié repreneur a besoin : conseil en management, commercial, technique, gestion...
- > La transmission s'effectue par transformation directe en Scop, l'entreprise conserve son statut de société commerciale (SA, SARL ou SAS), son identité et son histoire.
- > L'entreprise conserve ses partenaires habituels : banques, conseils, fournisseurs.

VOUS DONNEZ DU SENS À VOTRE ACTION

- > Une solution en phase avec son temps dans une société :
 - où l'humain retrouve une plus grande place ;
 - où la solidarité s'exprime de plus en plus comme une force ;
 - où l'individualisme montre chaque jour un peu plus ses limites.
- > Une décision qui va plus loin qu'une simple opération financière.
- > La réaffirmation des valeurs que vous défendez sans doute vous-même depuis longtemps.
- > La transmission d'un patrimoine aux futures générations de salariés de l'entreprise.

VOUS POUVEZ POURSUIVRE UNE ACTIVITÉ DANS L'ENTREPRISE SI VOUS LE SOUHAITEZ

- > Parce que vous pouvez (enfin) vous concentrer sur ce qui vous motive désormais le plus : R&D, transmission de savoir, commercial...
- > Parce que vous pouvez rester actif plus longtemps ou acquérir les trimestres qui vous manquent pour une retraite à taux plein.

VOUS ÊTES CONSEILLÉ ET ACCOMPAGNÉ PAR UN RÉSEAU TRÈS IMPLIQUÉ

- > 13 unions régionales des Scop avec des équipes spécialisées, associées aux conseils habituels de votre société.
- > Un accueil et un suivi personnalisés à chaque étape de votre transmission.
- > Outils financiers spécifiques : prêts participatifs, caution & garantie...
- > Formation des dirigeants et salariés repreneurs.
- > Appui spécifique dans 3 métiers : BTP, industrie, communication.
- > Plus de 2 250 Scop soutenues et accompagnées.
- > Partage d'expériences avec les coopératives de votre secteur.
- > Représentation auprès des pouvoirs publics.

Un statut qui s'adapte à toute forme d'entreprise

La Scop est une société coopérative déclinée sous forme SA (Société anonyme), SARL (Société à responsabilité limitée) ou SAS (Société par actions simplifiée) disposant d'un cadre juridique spécifique, dans laquelle les salariés sont associés majoritaires. Toute entreprise peut être transformée en Scop, quel que soit son statut (SA, SARL, SAS, SNC, etc).

Voici un tableau comparatif des spécificités des Scop par rapport aux formes principales d'entreprises.

	SA classique	Scop SA	SARL ou SAS classique	Scop SARL ou SAS
Nombre minimum d'associés	7	7 parmi les salariés	2	2 parmi les salariés
Capital minimum	37 000 €	18500 €	Libre	30 €, soit au minimum 15 € par associé
Capital fixe/ variable	Fixe	Variable	Fixe ou variable	Variable
Pouvoir des associés	Proportionnel au capital détenu	1 associé = 1 voix ¹	Proportionnel au capital détenu	1 associé = 1 voix ¹
Statut du PDG/ gérant	Salarié ou non Pas d'allocation chômage	Assimilé à un salarié si rémunéré Allocation chômage	Salarié ou non Pas d'allocation chômage au titre du mandat	Assimilé à un salarié si rémunéré Allocation chômage
Capital individuel	Cession d'actions entre associés ou à un tiers	Remboursé en cas de départ	Cession de parts entre associés ou à un tiers si capital fixe, remboursé en cas de départ si capital variable	Remboursé en cas de départ
Répartition du résultat	Libre répartition entre réserves et dividendes	Trois parts : > La part « travail » revient aux salariés (sous forme de complément de salaire ou de participation éventuellement bloquée 5 ans) > La part « entreprise », les réserves (16 % min.) > La part « capital », reversée aux associés (qui ne peut pas être supérieure aux deux précédentes)	Libre répartition entre réserves et dividendes	Trois parts : > La part « travail » revient aux salariés (sous forme de complément de salaire ou de participation éventuellement bloquée 5 ans) > La part « entreprise », les réserves (16 % min.) > La part « capital », reversée aux associés (qui ne peut pas être supérieure aux deux précédentes)

	SA classique	Scop SA	SARL ou SAS classique	Scop SARL ou SAS
Valorisation du patrimoine	La plus-value est attribuée aux associés lors de la cession d'actions, lors de la liquidation ou lors d'une distribution de réserves	Restitution du capital investi, avec possibilité de réévaluation indexée sur l'inflation	La plus-value est attribuée aux associés lors de la cession de parts, lors de la liquidation ou lors d'une distribution de réserves	Restitution du capital investi, avec possibilité de réévaluation indexée sur l'inflation
Dotation aux réserves	5 % du résultat obligatoire	Réserve légale de 15 % du résultat et au moins 1 % de fonds de développement doté chaque année (43 % en moyenne)	5 % du résultat obligatoire	Réserve légale de 15 % du résultat et au moins 1 % de fonds de développement doté chaque année (43 % en moyenne)
Impôts sur les sociétés	Oui, au taux de droit commun	Oui, au taux de droit commun. Exonération d'IS sur la part des résultats affectée à la participation, et celle mise en réserves (avec accord de participation et constitution de PPI) ² . IS sur la part distribuée aux associés sous forme d'intérêts	Oui, au taux de droit commun	Oui, au taux de droit commun. Exonération d'IS sur la part des résultats affectée à la participation, et celle mise en réserves (avec accord de participation et constitution de PPI) ² . IS sur la part distribuée aux associés sous forme d'intérêts
Cotisation économique territoriale	Oui	Les Scop sont exonérées de la CET	Oui	Les Scop sont exonérées de la CET
Révision coopérative³	Non	Oui	Non	Oui
Commissaire aux comptes	Oui	Oui	Uniquement si : > 2 seuils réglementaires sur 3 atteints ⁴	Uniquement si : > 2 seuils réglementaires sur 3 atteints ⁴ > Option de révision coopérative quinquennale

1 Sauf application de disposition particulière pour les associés non salariés.

2 Accord dérogatoire mis en place dans toutes les Scop, quel que soit le nombre de salariés, permettant la constitution d'une provision pour investissement (PPI), déductible fiscalement à hauteur du montant de la participation.

3 Pour bénéficier des avantages spécifiques aux Scop, les entreprises doivent faire l'objet d'une révision coopérative. Il s'agit d'un audit du fonctionnement et de la situation de l'entreprise portant sur la situation financière, le fonctionnement coopératif, l'organisation, la stratégie et la conformité juridique. La liste des Scop reconnues par le ministère du Travail est gérée par la Confédération générale des Scop et publiée chaque année au Journal officiel.

4 Seuils SARL: 1. Total du bilan de 1,5 millions d'euros. /2. Chiffre d'affaires ou ressources supérieures à 3,1 millions d'euros. /3. Nombre moyen de salariés supérieur à 50. Seuils SAS: 1. Total du bilan de 1 million d'euros. /2. Chiffre d'affaires ou ressources supérieures à 2 millions d'euros. /3. Nombre moyen de salariés supérieur à 20.

Les étapes clés de la transmission

LE DIAGNOSTIC

Diagnostiquer l'entreprise, c'est analyser son état de santé financier, ses forces et ses faiblesses ainsi que son environnement économique (outils de production, fournisseurs, concurrents...) pour déceler les opportunités ou les menaces qui peuvent avoir un impact sur l'offre et la demande de cette entreprise. Ce diagnostic est déterminant dans la valorisation et le prix de l'entreprise.

Le plan type d'un diagnostic réalisé par l'union régionale des Scop est en général le suivant :

- pré-diagnostic financier : analyse financière des bilans et des comptes de résultats passés,
- pré-diagnostic juridique : présentation de l'entreprise et de son activité et état des lieux juridique,
- pré-diagnostic coopératif : audit social, avec analyse des savoir-faire, compétences internes et identification des postes clés.

LA CONSTITUTION DE L'ÉQUIPE SELON UNE MÉTHODOLOGIE AD HOC

Comme toute entreprise, une Scop est pilotée par une équipe qui doit être capable de prendre les bonnes décisions en matière de gestion et de développement. Cette équipe dirigeante en général et son leader en particulier doivent être reconnus par les salariés. L'enjeu est également d'impliquer un maximum de salariés dans le projet de transmission.

PROJET ET ÉVALUATION DE L'ENTREPRISE

Étudier un projet de développement, dans la continuité de la phase de diagnostic, étudier le cas échéant le recrutement de compétences externes et définir les hypothèses d'exploitation et de financement à 3 ans, compte tenu de l'évolution probable de l'activité et des investissements nécessaires.

Évaluer avec objectivité le prix de l'entreprise

Pour le cédant, l'entreprise a d'autant plus de valeur qu'elle représente le fruit d'une vie de travail. Pour les acheteurs, l'entreprise a la valeur de son avenir.

Les méthodes retenues reposent donc essentiellement sur la mise en relation de la valeur patrimoniale (actif net corrigé) et de la rentabilité présente et future (discounted cash flow), d'où l'importance de valider les hypothèses retenues dans le plan d'affaires à 3 ans (minimum). D'autres méthodes (comparables, multiples, etc.) peuvent aussi être utilisées, mais il est primordial qu'elles soient partagées par les deux parties.

MONTAGE JURIDIQUE ET FINANCEMENT

Optimiser le montage en fonction du statut juridique de l'entreprise à céder et du prix de cession envisagé.

Chaque situation est un cas particulier tenant compte :

- > des associés ou actionnaires actuels,
- > de la situation du dirigeant,
- > du futur sociétariat,
- > du projet économique,
- > de l'activité exercée,
- > des facteurs sectoriels et environnementaux.

La transmission s'effectue soit par des schémas classiques de transmission (cession de fonds, cessions de parts ou d'actions, apports à une Scop, fusion), soit par la transformation en Scop d'une société classique.

Financer la transmission est un élément simple à mettre en œuvre. En effet, la diversité des outils financiers propres au réseau des Scop (capital, fonds propres ou dette) et les financements externes - combinés à un montage juridique original qui aboutit au rachat total ou partiel des parts du dirigeant par la Scop elle-même - permettent de désengager le cédant sereinement. Par ailleurs, l'apport de départ des associés doit refléter un engagement personnel au regard des autres associés et des financeurs.

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT PAR LE RÉSEAU DES SCOP

La formation de la future équipe dirigeante est l'un des points clés du dispositif. Les salariés associés élisent parmi eux les administrateurs ou le gérant de leur coopérative.

C'est donc en se préparant à la pratique des problèmes de gestion et de direction qu'ils se donneront les meilleures chances de faire les bons choix. Le réseau des Scop met à la disposition des salariés associés une large gamme de formations dans cet esprit.

L'accompagnement des repreneurs permet de réunir toutes les chances de succès de l'opération de transmission. C'est l'un des services qu'offre le réseau des Scop au travers des conseillers des unions régionales. D'autre part, la révision annuelle des coopératives permet d'inscrire l'accompagnement dans la durée. À ce stade, le transfert du savoir-faire du cédant à l'équipe dirigeante sur une période déterminée est un facteur clé supplémentaire de succès.

La Scop d'amorçage, mise en œuvre par la loi relative à l'économie sociale et solidaire adoptée en juillet 2014, facilite la transmission progressive de PME saines aux salariés : ils ont jusqu'à 7 ans pour racheter la majorité du capital à un associé non-salarié (personne morale, établissement financier, autre Scop...). Pendant cette période, ils restent majoritaires en droit de vote.

Plus d'infos : www.les-scop.coop/loiESS

Les conditions d'une transmission réussie

Elles ne sont que quatre mais si toutes sont réunies, alors votre projet a de sérieuses chances d'aboutir.

1

ENTREtenir DES RELATIONS DE CONFIANCE AVEC VOS SALARIÉS (ET RÉCIPROQUEMENT)

La transmission en Scop repose sur une idée très simple : ceux qui vous ont aidé à constituer votre patrimoine sont a priori les mieux placés pour prendre la relève. En effet, vous vous connaissez bien. Au fil du temps, la confiance s'est installée entre vous et vous considérez qu'ils ont, eux aussi, contribué à votre succès ; ce qui ne sera jamais le cas d'un tiers.

2

IDENTIFIER CELUI OU CELLE QUI POURRAIT VOUS SUCCÉDER

Ce n'est pas parce que dans une Scop les salariés associés vont devenir propriétaires de l'entreprise que celle-ci n'a pas besoin d'un dirigeant. Comme toute entreprise, quelqu'un doit décider et assumer les décisions. Ne cherchez pas pour autant quelqu'un qui vous ressemble, qui aurait toutes les qualités qui ont fait de vous l'entrepreneur que vous êtes devenu.

Il suffit qu'un salarié, sans doute déjà un cadre dirigeant, ait démontré à vos yeux, et à ceux des autres salariés, des qualités d'écoute, de pédagogie, et d'une certaine autorité pour que les principes d'une Scop fassent le reste.

Ce qui manquera à l'homme ou la femme que vous aurez choisi et aura accepté de relever le défi, le management participatif de la Scop et la volonté collective de réussir y pourvoiront. Sans oublier la formation (management, finances, gestion coopérative...) que le réseau des Scop pourra, si nécessaire, lui apporter.

La loi relative à l'économie sociale et solidaire, adoptée en juillet 2014, a instauré **un droit d'information préalable des salariés** sur les possibilités de reprise des entreprises de moins de 250 salariés.

Plus d'infos : www.les-scop.coop/loiESS

3

NE PAS SE SATISFAIRE EXCLUSIVEMENT D'UNE OPÉRATION FINANCIÈRE

Seule la valorisation de votre entreprise vous intéresse ?

Dans ce cas, Il est probable que la transmission en Scop ne vous corresponde pas totalement. Non pas que vous n'obteniez pas un prix de cession équitable évalué avec vos conseils.

Mais en limitant la transmission à une transaction financière, vous passez à côté d'autres avantages, plus difficilement quantifiables, qui vous apporteront d'autres types de satisfactions et méritent d'être pris en compte.

4

ÊTRE PRÊT À CONSACRER DU TEMPS À LA RÉUSSITE DE L'OPÉRATION

Il faut au minimum 6 mois pour mettre en place la transmission d'une entreprise et sa transformation en Scop en 4 étapes. Ce temps est consacré à mettre au point toutes les conditions managériales, juridiques, financières, humaines pour assurer le succès de l'entreprise transformée.

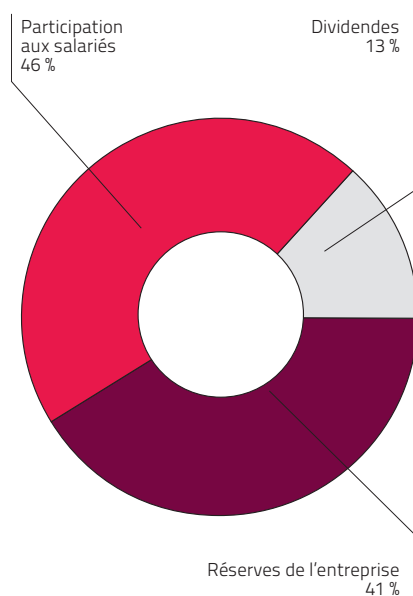
C'est à peu près le temps qu'il vous faudra pour chercher et trouver un tiers repreneur qui vous offrira peut-être le bon prix, mais que vous ne connaissez pas. À vous de comparer ces deux investissements en temps.

De plus, dans le cas d'une transmission en Scop, vous pourrez, en accord avec les nouveaux salariés dirigeants décider d'une période de transition pendant laquelle vous pourrez accompagner l'entreprise dans la suite de son aventure.

Une affectation des résultats spécifique

Les réserves impartageables restent le patrimoine de l'entreprise et lui permettent de consolider ses fonds propres et d'investir. Elles représentent 16% minimum de la part des bénéfices annuels et 41 % dans la pratique.

RÉPARTITION MOYENNE DES BÉNÉFICES DANS LES SCOP



PÉRENNITÉ

Le taux de pérennité à 3 ans des Scop est égal à 77% contre 65% pour l'ensemble des entreprises françaises (source: Insee). À 5 ans, le taux de pérennité est de 63 % contre 50 % en France.

Sous réserve de son inscription sur la Liste arrêtée par le ministère du Travail :

- > La part des bénéfices nets distribuée aux salariés est déductible fiscalement. Dans le cas d'une signature d'un accord de participation, la Scop peut déduire le montant de la réserve spéciale de la participation et une provision pour investissement de même montant ;
- > Les réserves qui constitueront une partie des capitaux propres de l'entreprise tiennent lieu de provision pour investissement et sont déductibles de l'assiette de l'impôt.

UN DÉVELOPPEMENT RÉGULIER ET UNE DYNAMIQUE DE CRÉATION

Population entreprises et emplois	
Coopératives adhérentes	2 252
<i>dont Scop</i>	2 040
<i>dont Scic</i>	212
Salariés (hors filiales)	45 700
Nombre d'associés salariés	25 000
Pourcentage salariés associés après deux ans d'ancienneté	69%
Taille moyenne (salariés)	20,3

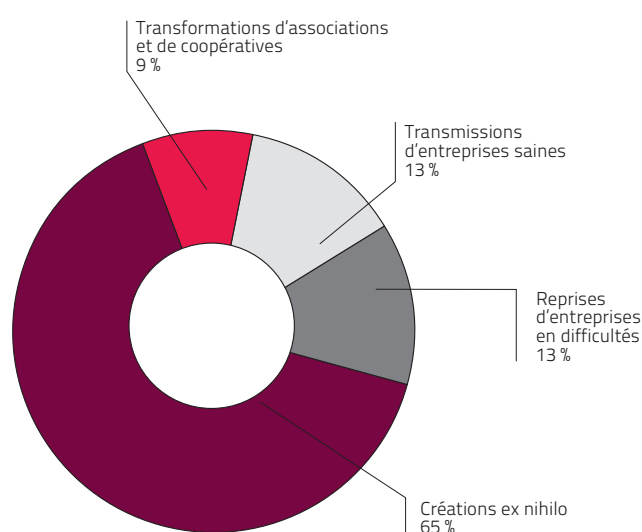
Principaux agrégats financiers	
Chiffre d'affaires	3,9 milliards d' €
Valeur ajoutée	1,9 milliards d' €
Résultat net	+113 millions d' €

Les Sociétés coopératives et participatives* connaissent un développement régulier en France. À fin 2013, on compte 2 252 sociétés coopératives et 45 700 salariés. En quatre ans, leur nombre s'est donc accru de 320 entreprises, + 16,7 %, et celui des salariés de 5 100, soit une augmentation de 12,5%.

En 2012, les Sociétés coopératives et participatives ont généré un chiffre d'affaires cumulé de 3,9 milliards d'euros et créé 1,9 milliards d'euros de valeur ajoutée. Ces chiffres sont respectivement en hausse de 1,8 % et 3,7 % par rapport à 2011.

En 2012, malgré la crise, les Scop et les Scic ont également poursuivi la consolidation de leurs fonds propres pour atteindre 1,4 milliard d'euros, soit une augmentation de 55 millions d'euros sur un an (+ 4%), notamment par la mise en réserves imputables d'une partie de leurs excédents nets.

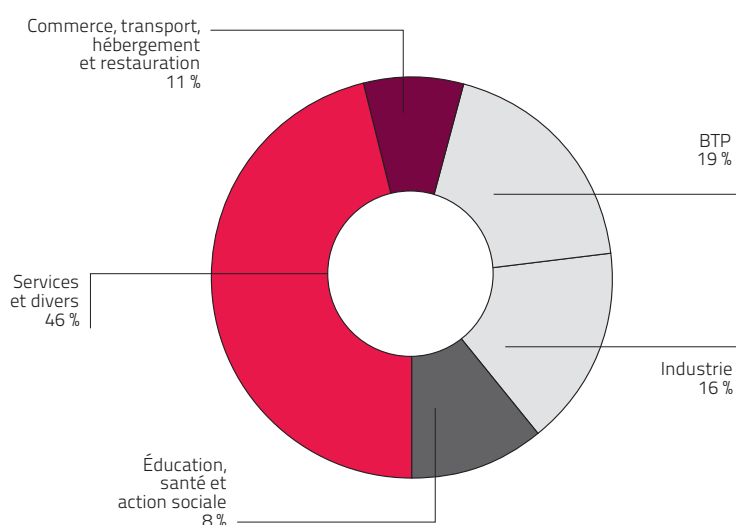
ORIGINES DE CRÉATION



* Scop et Scic

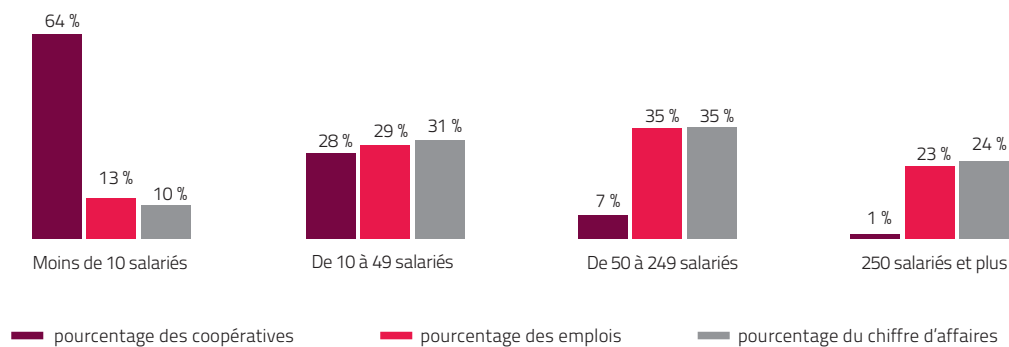
Les Scop, des entreprises variées et compétitives

DES ENTREPRISES PRÉSENTES DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ



DE LA TPE À L'ENTREPRISE DE TAILLE INTERMÉDIAIRE

Les coopératives selon leurs effectifs en 2013



Robert Ohayon
expert-comptable

« Les mécanismes de répartition des bénéfices dans les Scop sont performants et souples. Ils sont avantageux en matière d'épargne salariale et de fiscalité pour les personnes. Ils permettent aussi une consolidation financière de la coopérative plus rapide que dans les autres types d'entreprise. Choisir le statut de Scop revient à privilégier l'outil de travail, c'est-à-dire le projet commun, et l'implication personnelle, avec tout l'intérêt que l'on peut y mettre. »

témoignages

(parmi beaucoup d'autres)

Henry Rossignol
conseil en transmission
d'entreprise

« Dans de nombreuses PME françaises qui devront faire l'objet d'une transmission dans les prochaines années, le dirigeant doit avoir une compétence technique marquée. De ce fait, ces entreprises trouvent difficilement repreneur et là, la solution coopérative apporte un vrai plus. Pour avoir travaillé régulièrement avec le mouvement coopératif, j'ai pu observer que l'une des réponses apportées consiste, au-delà d'un plan de reprise viable, à s'assurer que les salariés repreneurs soient en capacité d'entreprendre et de gérer l'activité, avec des formations et un management adaptés. »

Le réseau des scop

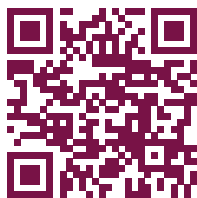
**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES SCOP**
37, rue Jean Leclaire
75017 Paris
tél. : 01 44 85 47 00
fax : 01 44 85 47 10
les-scop@scop.coop
www.les-scop.coop

(re)-découvrez
le 1^{er} film d'animation
sur les Scop !



www.youtube.com/lesscops

**POUR ALLER PLUS LOIN,
VISITEZ LE SITE
jetransmetsamesalaries.fr**



**UNION RÉGIONALE DES SCOP D'ALSACE LORRAINE
CHAMPAGNE-ARDENNE**
5, rue Morey 54000 Nancy
tél. : 03 83 37 47 80
urest@scop.coop

UNION RÉGIONALE DES SCOP D'AQUITAINE
23, rue Hélène Boucher 40220 Tarnos
tél. : 05 59 74 54 92
uraquitaine@scop.coop
www.scop-aquitaine.coop

UNION RÉGIONALE DES SCOP D'Auvergne
10, rue Henri Becquerel
BP 123 - 63541 Beaumont cedex
tél. : 04 73 26 20 37
scopauvergne@scop.coop
www.scop-auvergne.coop

**UNION RÉGIONALE DES SCOP DE BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ**
Maison des Coopératives
2 bis, cours Fleury 21000 Dijon
tél. : 03 80 30 27 60
urbfc@scop.coop
www.les-scop-bfc.coop

**UNION RÉGIONALE DES SCOP D'ÎLE-DE-FRANCE
CENTRE ORLÉANAIS HAUTE-NORMANDIE DOM-TOM**
100, rue Martre 92110 Clichy-la-Garenne
tél. : 01 40 87 87 00
urparis@scop.coop
www.les-scop-idf.coop
www.les-scop-centre-orleanais.coop
www.les-scop-haute-normandie.coop

UNION RÉGIONALE DES SCOP DU LANGUEDOC-ROUSSILLON
Hôtel de la coopération
55, rue Saint Cléophas 34070 Montpellier
tél. : 04 67 06 01 20
urlanguedoc@scop.coop
www.scop-lr.coop

UNION RÉGIONALE DES SCOP DU LIMOUSIN BERRY
23, avenue du Général de Gaulle 87000 Limoges
tél. : 05 55 35 10 11
urlimousinberry@scop.coop
www.les-scop.limousinberry.coop

UNION RÉGIONALE DES SCOP DE MIDI-PYRÉNÉES
Parc Technologique du Canal
3, rue Ariane, bâtiment A
31520 Ramonville-Saint-Agne
tél. : 05 61 00 15 50
urmidipyrenees@scop.coop
www.scopmidipyrenees.coop

**UNION RÉGIONALE DES SCOP DU NORD
PAS-DE-CALAIS PICARDIE**
3-5, rue Camille Guérin 59800 Lille
tél. : 03 20 90 49 70
npdc-picardie@scop.coop

UNION RÉGIONALE DES SCOP DE L'OUEST
7, rue Armand Herpin Lacroix
CS 73902
35039 Rennes cedex
tél. : 02 99 35 19 00
urouest@scop.coop
www.les-scop-ouest.coop

UNION RÉGIONALE DES SCOP DE POITOU-CHARENTES
7 bis rue Sainte Claire Deville 79000 Niort
tél. : 05 49 73 37 79
infopoitou@scop.coop
www.scop-poitoucharentes.coop

**UNION RÉGIONALE DES SCOP DE PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR
CORSE**
8, rue des Fabres 13001 Marseille
tél. : 04 91 90 19 35
urpaca@scop.coop
www.les-scop-paca.coop

UNION RÉGIONALE DES SCOP DE RHÔNE-ALPES
10, avenue des Canuts - Immeuble Woopa
69120 Vaulx-en-Velin
tél. : 04 78 53 08 06
rhone-alpes@scop.coop
www.les-scop-rhonealpes.coop

FÉDÉRATION NATIONALE DES SCOP DU BTP
64 bis, rue de Monceau 75008 Paris
tél. : 01 55 65 12 20
fedebtp@scopbtp.org
www.scopbtp.org

FÉDÉRATION DES SCOP DE LA COMMUNICATION
8, boulevard Poissonnière 75009 Paris
tél. : 01 56 03 90 05
accueil@fdcom.coop
www.fdcom.coop

FÉDÉRATION DES SCOP DE L'INDUSTRIE
37, rue Jean Leclaire 75017 Paris
tél. : 01 44 85 47 00
industrie@scop.coop
www.industrie.coop

la démocratie nous réussit

lescop
SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES
ET PARTICIPATIVES