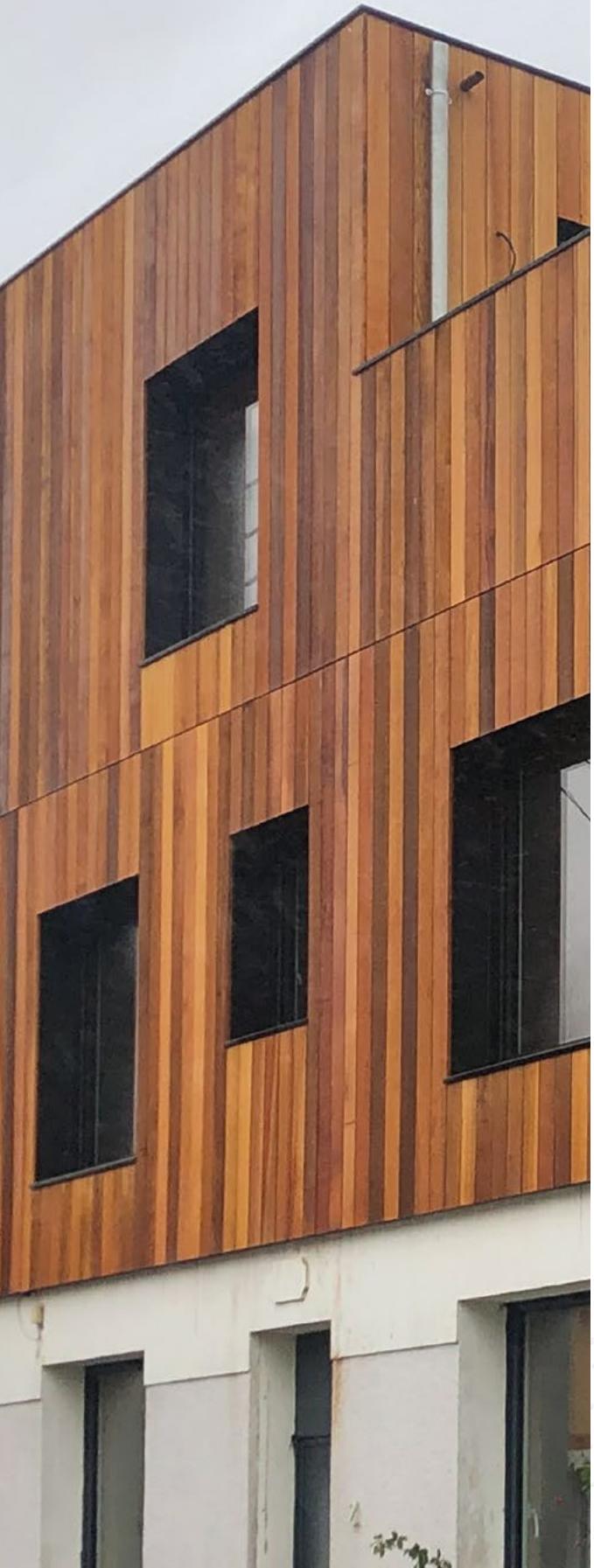


# Transmission réussie pour Scop YOU



L'entreprise YOU, adhérente ARBA implantée au Bignon, au sud de Nantes (44), a connu une transformation marquante fin 2022 en devenant une Société coopérative et participative (Scop). Fondée en 1995 par Tony You, l'entreprise de construction de maison à ossature bois a évolué pour proposer progressivement des services de menuiserie, couverture, étanchéité, rénovation énergétique, extension et surélévation. YOU est particulièrement reconnue pour son expertise en matière de surélévation, une solution technique nécessitant un bureau d'études interne et une collaboration avec des ingénieurs pour garantir la sécurité des bâtiments.

C'est Samuel Babin, couvreur de métier, qui suggère la reprise de YOU en Scop. Arrivé en 2013 en tant que responsable du pôle couverture, il prend l'initiative de sonder les autres salariés lorsque Tony You annonce son souhait de vendre son entreprise, fin 2021. Connaissant déjà les grands principes d'une Scop, il se tourne vers ses collègues pour leur parler de cette alternative.

Pour les convaincre, il évoque le partage des résultats de la société et les responsabilités partagées. « Mais ce qui les a vraiment motivés, c'est la crainte que l'entreprise soit rachetée par un inconnu, avec le risque de la voir péricliter et de perdre leurs emplois », explique Samuel.

Bien que Tony You ait déjà des candidats acheteurs, il accepte la requête de ses salariés sur la base d'un projet solide, construit avec l'Union régionale des Scop et Scic de l'Ouest\* (UR de l'Ouest), qui les accompagne dans un premier temps dans leur stratégie, puis

dans leurs démarches financières, juridiques et de gouvernance au cours de la transmission.

Le passage en Scop a lieu le 30 septembre 2022. « J'ai accepté le poste de président-directeur général à la condition d'être soutenu par mes collègues, en qui j'avais toute confiance. La stratégie de l'entreprise est définie avec les membres du conseil d'administration, et je m'appuie sur l'expertise de mes collègues, notamment dans les aspects techniques que je maîtrise moins. Mon rôle principal est de maintenir la cohésion de l'équipe et d'appliquer la stratégie opérationnelle », analyse Samuel.

23 associés sur les 36 que compte actuellement l'entreprise sont sociétaires de la Scop. « La loi n'impose pas aux salariés de devenir sociétaires lors d'une transmission, mais le conseil d'administration a décidé que les nouveaux embauchés ont deux ans pour le faire. La part sociale est de 20 €, ce n'est pas un frein économique », précise Samuel.

Suite à la reprise, la Scop YOU a mis en place des outils pour améliorer le fonctionnement de l'entreprise, notamment un logiciel de planification des chantiers. Les résultats de YOU ont augmenté de manière significative, bénéficiant ainsi aux salariés.

La Scop compte aussi quatre apprentis, privilégiant la formation de nouvelles recrues face aux difficultés d'embauche. La philosophie de l'entreprise est de se concentrer sur le savoir-faire et la qualité des prestations, elle ne cherche pas à augmenter sa taille, pour préserver l'aspect humain.

La société cotise toujours à l'UR de l'Ouest, qui continue de la suivre, notamment sur des projets de développement, des questions de ressources humaines ou juridiques... le tout sans facturation supplémentaire.

\* Les Union régionales des Scop et Scic de l'Ouest sont présentes partout en France, appuyées par la Fédération des Scop du BTP.

# Transmission d'entreprise : et pourquoi pas en Scop ?

Lorsqu'un artisan envisage de transmettre son entreprise, la question du repreneur et de la pérennité de l'activité devient centrale. Plutôt que de risquer une fermeture ou une reprise incertaine, pourquoi ne pas envisager un modèle de reprise par les salariés ? Transformer une entreprise en Société coopérative de production (Scop) représente une solution avantageuse, tant pour le cédant que pour les salariés.

## Un modèle économique performant et pérenne

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : en France, 4 558 Scop emploient 87 699 salariés en 2024, dont 20 % sont dans le BTP. Leur taux de pérennité à cinq ans atteint 79 %, contre seulement 61 % pour l'ensemble des entreprises françaises (source INSEE). Cette solidité économique s'explique par l'implication directe des salariés dans le fonctionnement de l'entreprise. En devenant associés, ils ont un intérêt direct à assurer sa réussite sur le long terme.

## Un dispositif de transmission en douceur

Plutôt que de céder brusquement son activité, la transmission en Scop permet au dirigeant sortant d'accompagner progressivement ses salariés vers la prise de responsabilités. Le processus, qui dure en moyenne neuf mois, comprend plusieurs étapes structurées : diagnostic de l'entreprise, sensibilisation des salariés, structuration du projet coopératif, montage juridique et financier. Ce cadre permet une transition maîtrisée, évitant les incertitudes d'une cession classique à un repreneur externe.

## Un fonctionnement démocratique et solidaire

L'un des principaux attraits de la Scop réside dans son mode de gouvernance : chaque associé dispose d'une voix dans les décisions d'assemblées générales, indépendamment de son apport financier. Cette organisation favorise une gestion plus équitable et un engagement accru des salariés. Il est important de noter que même si ces derniers sont majoritairement propriétaires de leur coopérative (au moins la moitié des salariés associés), celle-ci conserve un dirigeant à sa tête, avec un organigramme semblable à celui de n'importe quelle entreprise. La notion de patrimoine collectif et impartageable fait aussi écho chez les artisans, qui placent l'entreprise et la continuité des services qu'elle fournit au cœur de leur démarche.

## Des conditions financières adaptées aux salariés

Contrairement aux idées reçues, devenir associé d'une Scop n'implique pas pour les salariés un endettement personnel important. Plusieurs dispositifs sécurisés existent pour faciliter leur entrée au capital : apport personnel, prélèvement sur salaire, prêt à taux zéro, complétés par des financements bancaires et le soutien du réseau des Scop.

## Un modèle gagnant-gagnant

Pour le cédant, ce mode de transmission garantit une valorisation équitable de son entreprise et une passation progressive, augmentant les chances de réussite. Pour les salariés, il représente une opportunité unique de devenir acteurs de leur entreprise, de partager les bénéfices et de travailler dans un cadre où motivation et implication sont valorisées.



## Le point de vue

**de Jérôme Carpinelli**  
Directeur adjoint de l'Union régionale des Scop de l'Ouest

*Dans le cadre de notre mission d'accompagnement des transmissions d'entreprises en Scop, notre première motivation est d'apporter une solution pérenne pour maintenir les emplois sur le territoire et voir le tissu de PME local se maintenir et se développer.*

*C'est une grande source de satisfaction de participer à l'émergence d'une aventure entrepreneuriale portée par des salariés partageant des valeurs communes, récoltant équitablement le fruit de leur travail, et de voir la fierté du dirigeant dans cette transmission.*

*Le passage en Scop est souvent synonyme de montée en compétences pour ceux qui prennent la direction de l'entreprise. Cela représente de belles opportunités d'évolutions professionnelles. Nous proposons un programme de formation pour soutenir ces nouveaux dirigeants au cours de la transmission.*

*C'est une aventure que nous vivons dans la durée avec les repreneurs. Nous partageons avec eux les beaux moments mais aussi ceux plus difficiles. Nous travaillons encore auprès de Scop centenaires, preuve de la durabilité de notre collaboration.*

jcarpinelli@scop.coop

Les unions régionales sont présentes partout en France et appuyées par la Fédération des Scop du BTP.

➤ Vous avez envie de parler de la vie de votre coopérative, d'un artisan ou d'un collaborateur... ?  
Contactez Céline : 06 65 45 12 42 | [artimag@orcab.coop](mailto:artimag@orcab.coop)



**Directeur de la publication :** Joël SCHOENER  
**Directeur de la rédaction :** Stéphane WINDSOR  
**Rédacteur en chef :** Alexis ROBLIN  
**Maquette :** Céline PÉDRONO - Com'Octopus

**Rédaction des contenus :** Céline PÉDRONO - Com'Octopus  
**Comité de relecture :** Nathalie DUFIL-GABORIAU & le service Communication  
**Copyrights :** Les services communication des coopératives, Adobe stock.