

Compte-rendu de l'Atelier « Associer les salariés à la gouvernance pour redonner du sens au travail »

Témoignages de 2 coopératives et 1 association :

- Biocoop Le Grenier : Passage de coopérative de consommateurs à SCOP en 2024 / la SCOP, comme outil de sens au travail, d'appropriation de l'outil de travail par les salariés
 - Coodyssée, coopérative d'entrepreneurs-salariés en SCOP
 - Grandir Ici, association portant notamment Le Café des familles à Gap
-
- **Biocoop Le Grenier** : élément déclencheur de la transformation : résilience et motivation des salariés dans un contexte économique difficile (covid, fermeture de 2 magasins) + décalage entre consommateurs administrateurs et salariés
28 salariés sur 38 ont décidé de s'associer au sein de la scop
=> Sens lié à l'augmentation de la solidarité et de la confiance entre collègues
Volonté/besoin de formation des salariés sur la gestion de scop, les différents rôles, les droits/devoirs, etc.
 - **Coodyssée** : Coopérative d'activité et d'emploi en SCOP / Elle réunit des entrepreneurs individuels qui se salarient grâce à leur chiffre d'affaires, avec une obligation légale de devenir associé dans les 3 ans = entreprise partagée . Une équipe support de 4 personnes accompagne les entrepreneurs (comptabilité, administration, développement...). Des implications différentes, un décalage entre connaissances de l'équipe support et celles des entrepreneurs associés
 - **Grandir Ici** : projet initié par des parents / importance du projet associatif
11 bénévoles au Conseil d'administration, garant du projet associatif
20 bénévoles actifs
4 salariées
Questionnement de départ : Où se situe la prise de décision ? Qui prend les décisions ?
Fonctionnement en pôles regroupant bénévoles et salariées:
 - Pôle RH
 - Pôle stratégie
 - Pôle programmation, événementiel
 - Pôle communication
 - Pôle inter associatif

Axer le processus de décision au service du projet. Le cadre fixé permet plus de liberté et d'autonomie. Idée à terme d'intégrer les enfants dans le processus de décision.

Importance de prendre soin des individualités

Synthèse des échanges autour de la participation des salariés à la gouvernance

(~15 participants)

Éléments importants -

- Formation et accompagnement des salariés et des bénévoles
- Mise en place d'évènements professionnels communs type séminaires ou autre
- Co-construction du cadre, des projets
- Le projet commun, convergence des intérêts
- Facilitation en intelligence collective
- Confiance et valeurs communes
- L'augmentation de l'autonomie dans un cadre explicite et coconstruit du processus de décision amène du sens et du bien-être au travail.
- Importance de trouver sa place dans la conduite du projet, en tant que salarié et en tant qu'administrateur bénévole
- Accueil des nouveaux administrateurs, des nouveaux salariés...
- Trouver l'équilibre entre verticalité et horizontalité
- Communication interne
- Intérêt de l'association des salariés : cela donne du sens à la gouvernance (proximité du terrain, porte-parole des usagers...)

Questionnements -

- Limites du modèle associatif de la loi 1901 (25 % maximum de salariés participants / question de la gestion désintéressée) ?
- Enjeu sur le rôle employeur du CA et les responsabilités à clarifier (ex : comment mettre en œuvre cette participation sur des décisions délicates de type licenciement économique?)
- Le temps des salariés passé en réunion de CA doit-il être rémunéré ?
- Est-ce que cette participation au CA doit être inscrite sur fiche de poste ?