

Développer sa culture coopérative

Petit guide pratique

Septembre 2023



INTRODUCTION

Pour réussir à développer la vie coopérative, donner l'envie et les moyens aux associés d'y participer en se rendant aux assemblées générales, en occupant un siège au Conseil d'administration ou encore en répondant présents à d'autres actions proposées par la coop, il est essentiel, au-delà des pratiques de gestion, de diffuser une réelle culture coopérative pour que chacun perçoive le sens et l'importance de s'investir dans son rôle d'associé.

Mais comment s'y prendre ?

Par quoi commencer ? Comment savoir ce qu'il convient de faire en priorité, surtout lorsque l'on n'a pas beaucoup de temps à consacrer à ces sujets ?

Ce petit guide a pour but de vous donner des pistes de réflexion et quelques conseils pour réussir à vous lancer.

SOMMAIRE

Étape 1 : faire un état des lieux p.4

Étape 2 : formuler ses objectifs p.6

Étape 3 : lister les actions à p.7
mener... et prioriser !

Étape 4 : planifier p.10

Étape 1 : faire un état des lieux

Pour commencer, il est important de faire un état des lieux de la situation actuelle dans la coop en termes de vie coopérative, pour identifier les besoins et pouvoir définir des actions adaptées.

↪ Sur la coop et ses règles de fonctionnement

- Quel est le statut de la coop (SCIC / SCP) ?
- Quels sont les collèges de vote, quels sont leurs poids respectifs ?
- Quelle est la composition du Conseil d'administration ?
- Quelles sont les règles de souscription ?
- Où en est-on dans la gestion du sociétariat : existe-t-il un process clair qui encadre la souscription, le remboursement... ?
- La vie coopérative est-elle abordée comme un point particulier en CA ?

↪ Par publics cibles :

Les salariés de la coop

- Les salariés sont-ils tous ou en partie sociétaires ? Sont-ils réellement intéressés par cet aspect ou uniquement sociétaires de fait ?
- Participent-ils aux AG ?
- Y a-t-il un salarié au Conseil d'administration ? Est-il moteur sur les questions de vie coopérative au sein du CA, relaie-t-il des informations à l'équipe ?
- Les collaborateurs sont-ils familiarisés avec le modèle coop ? (par exemple, sauraient-ils en parler, donner les spécificités coop ?)
- Adhèrent-ils aux valeurs de la coop ?
- La culture coop est-elle présente en interne ? Les collaborateurs en sont-ils ambassadeurs ? (en parlent-ils aux utilisateurs ou autres parties prenantes par exemple ?)
- Quelle communication interne est faite pour développer ou entretenir la culture coopérative ?
- Des actions de la coop sont-elles clairement identifiées comme relevant de la vie coopérative ?

Les utilisateurs (locataires, accédants à la propriété)

- Quelle pédagogie a été développée autour de la notion de part sociale et de coopérateur ?
- Les utilisateurs ont-ils conscience de devenir coopérateurs, comprennent-ils cette notion ?
- Participent-ils aux AG ?
- Y a-t-il des utilisateurs au CA ? Sont-ils en capacité de participer aux échanges, se sentent-ils à l'aise dans leur rôle d'administrateur ? Sont-ils moteurs sur les questions de vie coopérative ?
- L'esprit coopératif est-il mis en avant dans la relation client (au-delà de la simple prise de part sociale) ? L'identité coopérative est-elle mise en avant dans la communication (commerciale) de la coop ?

Les partenaires de la coop

- Les partenaires associés sont-ils familiarisés avec les spécificités coopératives ? Adhèrent-ils aux valeurs ?
- La coop met-elle en avant cette identité coopérative auprès de ses partenaires ?
- La coop a-t-elle une politique incitative auprès de ses partenaires pour entrer dans son sociétariat ?



Conseil

Pour faire cet état des lieux il peut être utile d'interroger les personnes directement concernées (notamment les collaborateurs et utilisateurs).

Quelques méthodes vous sont proposées dans la [Boîte à outils sur les méthodes d'enquête](#)



Étape 2 : formuler ses objectifs

Au vu de l'état des lieux, vous pouvez maintenant formuler des objectifs clairs pour guider votre plan d'action. Même s'ils peuvent paraître évident, il est important qu'ils soient connus et partagés afin de donner une direction claire au projet. Des indicateurs peuvent y être associés : attention cependant, les indicateurs quantitatifs ne sont pas toujours les plus pertinents !

- **En termes de souscription** : qui veut-on faire souscrire ? dans quelles proportions (tout le monde ou les volontaires uniquement) ?
- **En termes d'acculturation, de pédagogie** : que veut-on obtenir ? Quel niveau de compréhension ? Quel niveau d'adhésion à la culture coop ?
- **En termes de participation, de développement de la vie coopérative** : quels taux de participation à l'AG, des recrutements pour le CA ? D'autres formes de participation ?



Conseil

Il est important que la démarche soit portée par la direction de la coop, que celle-ci porte le message. Si ce n'est pas le cas, elle risque d'être perçue comme accessoire, notamment par les salariés.

Étape 3 : lister les actions à mener... et prioriser !

Une proposition d'ordre de priorité :

1. Élaborer une politique de souscription pour les salariés et les utilisateurs

- Clarifier la politique de souscription :
 - Pour les salariés : souscription automatique à la fin de la période d'essai ? sur la base du volontariat ?
 - Pour les accédants : à quel moment faire souscrire ? Quelle politique de remboursement ? (quel moment ? quelle procédure ?)
- Formaliser la procédure par écrit et la partager en interne

2. Développer une démarche pédagogique


- Créer les éléments de discours autour du modèle coopératif, des spécificités et plus-values, du rôle de coopérateur et des possibilités / limites qui y sont inhérents
- Identifier les moments dédiés à l'apport de ce discours. Exemples :
 - Pour tout le monde : en amont et au moment de la signature de la part ;
 - Pour les salariés : valorisation de la culture coop dans le recrutement ; présentation du modèle coop dans le cadre du parcours d'intégration ; temps réguliers pendant l'année (communication interne) ; séminaire vie coop ; communication spécifique sur l'AG...

Il est possible de faire appel à la fédération pour être accompagnés dans l'organisation d'un temps dédié et pour une intervention pendant ce temps

- Pour les acquéreurs : pendant quels rdv pré-livraison ? Après la livraison ? Créer un moment dédié ?
 - Pour les locataires : pendant la visite de courtoisie ?
- Créer les outils de communication (outils de la fédération / outils internes) : livret d'accueil, flyer, MOOC, vidéo...
- Former les personnes qui vont porter ce discours



Conseils



- Ne cherchez pas à convaincre ou mobiliser tout le monde, cela serait vain et demanderait trop d'efforts, ce qui risquerait de vous démotiver et de démotiver ceux qui étaient prêts à participer. Il vaut mieux **se lancer avec les personnes intéressées et volontaires**, Sans oublier de toujours communiquer de manière large sur ce qui est fait afin de valoriser ceux qui participent et de donner envie à ceux qui ne participent pas (encore).
- Économisez du temps en utilisant les **outils de la Fédération !**  Vous pouvez les utiliser tels quels ou les personnaliser.
- Après un premier temps de mise en route, vous pouvez **questionner ceux qui participent** sur ce qui les a motivés, leurs attentes, ce qui leur manque... pour tenter de mieux répondre à leurs attentes d'une part, et d'autre part pour comprendre quels leviers sont les plus efficaces et peuvent être renforcés pour intéresser davantage de personnes.

3. Faciliter la participation à l'AG et au CA

- Penser/repenser l'organisation pratique (horaires, lieu, outils supports...)
- Vulgariser, expliquer au maximum les sujets techniques (ceux qui participent ne sont pas tous familiers de ce secteur d'activité !)
- Favoriser l'intégration des nouveaux associés / administrateurs (bien présenter les personnes présentes en AG par exemple, permettre des temps d'échanges, séminaire des administrateurs pour créer de la cohésion...)
- Former : outils de formation ou temps dédiés pour les nouveaux coopérateurs ; parcours d'intégration des administrateurs et formation sur les sujets techniques (bilan comptable et financier...)



Conseils

- Pour travailler sur votre assemblée générale, vous pouvez consulter le guide **“Réussir nos assemblées générales”** 
- L'organisme de formation de la fédération, Arecoop, propose un **Guide de l'administrateur** que vous pouvez remettre à vos nouveaux administrateurs 

4. Mettre en valeur son identité coopérative

- Dans la communication externe : site internet et RS, supports et plaquettes... => véhiculer l'esprit coopératif à chaque moment, à chaque occasion
- Dans la communication interne
- Avoir une communication régulière sur la vie coopérative pour maintenir l'intérêt des coopérateurs
- Y dédier un temps de présentation en AG (retour sur les actions vie coop de l'année, mise en valeur des salariés et coopérateurs utilisateurs impliqués...)
- Créer ou renforcer certaines actions de vie coopérative : améliorer la relation avec les utilisateurs, solliciter des coopérateurs en-dehors de l'AG pour avoir leur avis sur des décisions, développer des services pour les coopérateurs...

Étape 4 : planifier

Après avoir listé les actions à mener, vient l'exercice de planification pour se donner un rythme de travail et des perspectives à moyen et long termes.

Lors de cette étape, il faut veiller à :

- **Identifier les ressources** (budget, temps humain, outils et actions déjà existants)
- **Mettre en rapport avec l'agenda de la coop** (temps forts, grands évènements, temps creux) et de la gouvernance (AG notamment) pour éviter les périodes de surcharge ou caler certaines actions sur cet agenda
- **Prévoir un planning des premières actions** (validé avec les directions)



Conseils

- Le développement d'une vie et d'une culture coopérative est une démarche qui porte ses fruits sur le **temps long**. Il faut que la démarche soit vécue positivement par tout le monde : il s'agit de ne pas avancer à marche forcée, de ne pas mettre de pression, et de ne pas se presser, d'autant plus si cela requiert de s'impliquer dans des actions en plus des missions de chacun. Il vaut mieux adopter la **stratégie des petits pas** et valoriser chaque petite réussite, la culture coop se diffusera au fur et à mesure.
- Attention : il arrive souvent que du temps soit dédié au lancement d'une démarche ou d'un projet mais que celui nécessaire pour la faire perdurer dans le temps soit sous-estimé. De plus, plus le mode de fonctionnement est participatif, plus cela demandera du temps et du travail pour les porteurs de la démarche. **L'anticipation du temps à y dédier** est donc primordiale. Vous trouverez des conseils complémentaires dans le guide **"Mobiliser des coopérateurs"**

+ d'informations sur la vie coopérative, les outils, les guides, les actualités, sur

<https://www.hlm.coop/la-vie-cooperative>



Et pourquoi pas devenir Référent.e Vie coopérative ?

Pour accompagner les Coop d'hlm dans le développement de leur vie coopérative, la Fédération a mis en place un réseau de Référents Vie coopérative.

Le rôle de Référents Vie coopérative permet avant tout d'intégrer **un réseau d'information et d'échange** et d'être le contact privilégié de la Fédération pour la diffusion d'informations, d'outils ou de rendez-vous en lien avec cette thématique.

Chaque Référent est libre de s'impliquer à sa manière, en fonction de ses capacités de temps, des objectifs de la coop, des sujets jugés prioritaires, etc. Dans tous les cas il sera informé des différentes possibilités d'implication : réunions, groupes de travail, formation...

Tout collaborateur peut être volontaire pour occuper ce rôle, quelle que soit sa fonction au sein de sa coop, s'il ou elle s'intéresse aux réflexions et actions que porte ou pourrait porter sa coop en termes de vie coopérative.

Le Référent Vie coopérative est généralement...

- **Un référent sur le sujet au sein de sa coop** : il est au courant des projets menés par lui ou ses collègues sur cette thématique ;
- **Un intermédiaire entre sa Coop et la Fédération** : il diffuse à son équipe les outils créés par la Fédération et remonte à la Fédération les projets menés par la coop, ainsi que les difficultés et besoins identifiés ;
- **En réseau avec les autres référents** : il participe à des réunions thématiques et s'implique selon ses envies dans les groupes de travail.

A ce jour, le réseau compte plusieurs dizaines de personnes et il accueille régulièrement de nouveaux membres. **Vous pouvez nous rejoindre à tout moment !**



14, rue Lord Byron
75 384 Paris Cedex 08

www.hlm.coop

Contact :

Lucine Leclercq

Chargée de mission Vie coopérative

Lucine.leclercq@hlm.coop

01 40 75 68 54 // 07 61 11 93 75

