



POUR UNE CONTRIBUTION AU COLLOQUE DE L' ADDES

" EMPLOI ET ECONOMIE SOCIALE "

Jean GAUTIER . C.G.SCOP

L'EMPLOI DANS LES SCOP : INSTRUMENTS DE MESURE ET D'ANALYSE

Dans l'ensemble des composantes de l'Economie Sociale, le Mouvement des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production (SCOP) pourrait se définir par une triple originalité.

- . Son expérience plus que centenaire est restée jusqu'ici plus limitée et plus confidentielle que celle des autres composantes. Aujourd'hui cependant il progresse rapidement et éveille une curiosité, un intérêt et un espoir plus vifs que jamais dans son histoire.
- . De toutes les entreprises de l'Economie Sociale, les SCOP sont les seules à fonder l'entreprise sur l'identification complète des fonctions d'apporteurs de capitaux et de travailleurs. Elles sont les seules dont les sociétaires sont leurs propres salariés. (Nous verrons cependant ci-après que la superposition de ces deux ensembles n'est pas intégrale).
- . Comme pour d'autres secteurs de l'Economie Sociale, les SCOP appellent leurs sociétaires à un important effort sur eux-mêmes. Cependant, non seulement la SCOP est au service de ses sociétaires, mais, encore et surtout, elle demande à ses membres de se mettre à son service en lui consacrant leur temps de travail, leur épargne, leurs capacités professionnelles, leur militantisme.

Le problème de l'EMPLOI dans les SCOP, de sa mesure, de ses formes, de sa dynamique, ne se pose sans doute pas, compte tenu de la définition précédente, dans les mêmes termes que pour d'autres composantes de l'Economie Sociale.

L'aspect quantitatif de la mesure, de l'enregistrement, du classement et de l'agrégation des emplois en SCOP, que nous évoquerons dans la première partie, soulève, nous semble-t-il, moins de difficultés, du moins en termes méthodologiques, que pour les autres secteurs (associatif en particulier).

L'aspect qualitatif en contrepartie, que nous survolerons rapidement en seconde partie, se heurte à un certain nombre d'obstacles quant aux instruments et outils de recensement, d'évaluation, voire d'analyse comme pour les autres familles de l'Economie Sociale.



1 - LA MESURE QUANTITATIVE DE L'EMPLOI

A - QUELS EMPLOIS :

1) L'EMPLOI SALARIE

Dans leur contribution aux présents travaux sur l'Emploi dans l'Economie Sociale, Ann CHADEAU et J.C. WILLARD notent parmi les obstacles à la mesure de l'emploi :

" L'assise contractuelle du rapport entre employeurs et employés est peu opérante dès lors qu'entrent en jeu le volontariat et le bénévolat. "

Bien que, dans les SCOP, ces deux formes de "production coopérative" existent, elles n'en constituent pas les caractéristiques essentielles de l'EMPLOI.

En effet, c'est l'identification complète des fonctions d'apporteurs de capitaux (l'employeur) et d'apporteurs du travail (les salariés) qui fonde l'existence même de la SCOP.

Par conséquent, la formalisation contractuelle (contrat de travail) est une obligation constitutive de cette forme de société (les statuts prévoient ainsi un minimum de 4 associés salariés à plein temps dans la forme SCOP SARL et 7 associés salariés dans la forme SCOP SA).

LA MESURE DE L'EMPLOI EN SCOP SE FAIT DONC SUR LA BASE DU DENOMBREMENT DES CONTRATS SALARIAUX

Il faut cependant noter ici que ce principe général d'identité associés-salariés supporte deux séries d'exception :

- Si en effet la majorité (plus de 60 %) des travailleurs salariés des SCOP en sont les associés, près de 40 % des salariés ne sont pas associés, pour un certain nombre de raisons qui ressortissent de l'analyse qualitative ; bien entendu, ces salariés occupent des emplois, au sens économique du terme, générés par le fonctionnement des entreprises coopératives et sont bien recensés comme employés dans le Mouvement. (La liberté du choix de l'association, ou principe de la porte ouverte, est de plus laissé à ces salariés au cours de la vie sociale de la coopérative).
- D'autre part, il existe une proportion non négligeable d'associés non salariés (dits sociétaires extérieurs : près de 5.000 en 1983), soit qu'il s'agisse d'apporteurs de capitaux qui veulent aider au démarrage d'une SCOP, soit encore d'anciens associés retraités souhaitant continuer à participer à la vie de la coopérative. Cette deuxième catégorie ne constitue pas, dans notre système de mesure, des emplois coopératifs, quand bien même la participation bénévole à des assemblées ou à des réunions de Conseil d'Administration (par définition toujours minoritaire, en nombre de membres) pourrait représenter une "production coopérative".



2) LE BENEVOLAT

Outre le cas, cité ci-dessus, des associés extérieurs qui peuvent fournir des prestations bénévoles, un certain nombre de salariés associés se voient confiés démocratiquement des mandats d'administrations et de gestion de l'entreprise (Administrateurs, Présidents, Gérants). Ces mandats sont exercés dans la quasi intégralité des cas à titre bénévole et sont le fait dans les SCOP de personnes qui dans leur très grande majorité sont salariés de la coopérative au titre de l'exercice de fonctions techniques dans celle-ci (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre, etc ...).

L'exercice de ces responsabilités ou fonctions électives dans la coopérative ne fait pas l'objet de mesures quantitatives spécifiques dans notre Mouvement (notamment en terme "d'équivalent emploi") bien que portant, mais il est vrai sur des durées limitées dans le mois ou l'année, sur près de 4.500 salariés des SCOP.

3) LES SITUATIONS INTERMEDIAIRES DE L'EMPLOI

Les contrats à temps partiels, à durée déterminée, de vacation, de stage ne sont pas mesurés, du moins dans l'état actuel de l'instrumentation technique du Mouvement, de façon systématique. Le recours, par les SCOP à ces formes intermédiaires d'emploi restent largement conditionnées par les situations économiques ponctuelles et conjoncturelles des coopératives et demeure, en tout état de cause, marginal au plan quantitatif. Leur généralisation (sauf peut être pour les contrats à temps partiels et à durée indéterminée) risquerait, en effet, de mettre en cause l'homogénéité de statut et surtout la pérennité nécessaire du groupe des salariés associés constitutif de l'association coopérative et porteuse de l'entreprise commune.

En conclusion, la forme et la nature des emplois dans les SCOP ressortissant quasi exclusivement du domaine des emplois salariaux, ne posent pas de problèmes de méthodologie quant à leur mesure quantitative.

B - QUELS MOYENS DE RECENSEMENT DES EMPLOIS DANS LES SCOP :

- Les sources classiques de statistiques annuelles d'emplois salariaux sont donc accessibles pour la comptabilisation des emplois en SCOP (INSEE : répertoire SIRENE, Déclarations DAS, fichier BLC), si tant est que les reclassements par formes juridiques (SCOP) y soient possibles.



- Les SCOP étant par ailleurs soumises à l'obligation d'inscription annuelle sur une liste publiée par le Ministère du Travail, après production de documents d'informations (statuts, déclarations fiscales ...), il y a là potentiellement une source de recensement des emplois dans les SCOP dont l'utilisation est sans doute à développer.
- La Confédération générale des SCOP qui rassemble, sur la base de la libre adhésion, près de 90 % des coopératives de production en France, tient en permanence une comptabilité des emplois de ses adhérentes.

Sur la base d'un questionnaire annuelle, pour la Centrale confédérale des Bilans des SCOP, modifié en cours d'année des flux d'entrées (adhésion des nouvelles SCOP) et de sorties (démissions, radiations), la Confédération tient et publie régulièrement un bilan statistique des emplois dans les SCOP. Nous présentons, ci-après, à titre d'illustration quelques éléments d'analyse menée par la Confédération. (Annexe 1).

Certes, le fait que toutes les SCOP n'adhèrent pas à la Confédération ne permet pas, par cet outil, de faire un dénombrement exhaustif des emplois dans les SCOP, mais nous savons, par expérience, que le biais ainsi introduit est faible (moins de 10 % des effectifs) et reste constant d'une année sur l'autre.

C - ILLUSTRATION DES TRAITEMENTS ET ANALYSE DE L'EMPLOI EN SCOP MENEES PAR LA C. G. SCOP

L'emploi dans les SCOP (sur les seules SCOP adhérentes) est analysé depuis plusieurs années en fonction d'un certain nombre de critères.

Les tableaux joints en annexe donnent les statistiques des emplois à fin 1984.

Les critères d'analyse actuels sont les suivants :

- Nombre d'emplois en fonction de la taille des SCOP ;
- Statistique des emplois par Unions régionales ;
- Historique et évolution des emplois par années de création des SCOP ;
- Analyse des flux d'entrées et sorties (créations disparition d'emplois)
- Emplois par types d'origine de création ;
- Effectifs par secteurs d'activité ;
- Evolution du taux de sociétariat ;
- Structure par âge et par sexe des emplois.

Un certain nombre de ces traitements statistiques posent des problèmes méthodologiques notamment pour l'établissement d'études comparatives : - La définition des Unions régionales des SCOP (regroupements régionaux internes au Mouvement) ne recouvre pas les régions administratives de programme.



La définition des activités (à usage interne) ne recoupe pas exactement les codes N A P.

Il reste donc des ajustements de traitements à opérer en vue d'obtenir une meilleure cohérence des modes d'analyse, notamment pour pouvoir mener des analyses comparatives valables.

LES SCOP : UNE REALITE ECONOMIQUE ET SOCIALE.

A fin 1984, la C.G. SCOP regroupe 1263 sociétés coopératives de production qui emploient au total 36.114 personnes dont 21.724 travailleurs associés (60 %) propriétaires de leurs entreprises.

DES COOPERATIVES DE PRODUCTION DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITE ECONOMIQUE ...

453 SCOP (36 %) du Bâtiment et Travaux Publics	(15.657 salariés)
349 SCOP (27 %) dans la prestation de services	(5.237 salariés)
170 SCOP (13 %) de la Mécanique et du Travail des Métaux	(5.576 salariés)
113 SCOP (9 %) du Livre et des Arts Graphiques	(2.616 salariés)
184 SCOP (15 %) dans plus de 30 autres activités	(7.028 salariés)

... DE TAILLE PETITE ET MOYENNE ... (P.M.E.)

562 SCOP (45 %) emploient moins de 10 salariés	(3.093 coopérateurs, 9% total
569 SCOP (45 %) emploient de 10 à 50 salariés	(13.049 coopérateurs, 36% "
132 SCOP (10 %) emploient plus de 50 salariés	(19.972 coopérateurs, 55% "

... UNE PRODUCTION EN EXPANSION ... (CHIFFRE D'AFFAIRES H.T.)

1978	:	4,2 milliards de francs	
1979	:	4,9	"
1980	:	5,3	"
1981	:	6,5	"
1982	:	8,5	"
1983	:	10	"



... DES ENTREPRISES JEUNES ET DURABLES ...

Age des SCOP	Nbre de SCOP	%	Nbre de salariés	%
moins de 5 ans	850	67 %	14.052	39 %
de 5 à 15 ans	168	13 %	5.568	15 %
plus de 15 ans	245	20 %	16.494	46 %

... UN FLUX IMPORTANT DE CREATION D'ENTREPRISES ET D'EMPLOIS

Créations :

en 1977	85 SCOP	1.235 emplois au démarrage de l'activité	
en 1978	97 SCOP	1.474	"
en 1979	137 SCOP	1.765	"
en 1980	159 SCOP	2.780	"
en 1981	257 SCOP	3.538	"
en 1982	311 SCOP	4.887	"
en 1983	245 SCOP	4.008	"

COMMENT NAIT UNE SCOP ?

Nous observons depuis quelques années trois types de création de SCOP :

- Par création "spontanée" ou "à partir de zéro"

Seule source de création aux débuts de notre Mouvement, elle est le fait "d'entrepreneurs potentiels" soucieux de créer, ensemble, leur entreprise. Voulant vivre de manière réellement participative leur condition de travailleur, ils ont, avant tout, le sens de l'intérêt collectif. Leur forte motivation à la fois amicale et idéologique les aide à éviter les écueils liés souvent à leur manque d'expérience en matière de gestion. Ce type de création reste le plus important : 60 % des cas depuis 1978.

- Par reprise d'affaires défaillantes ou "créations par réanimation"

Les "sinistres" provoqués par la crise ont multiplié les créations de ce type. Si, dans ce cas, les effectifs sont souvent relativement importants, les montages juridiques sont longs et compliqués et les plans de financement exigent des capitaux importants que des banques échandées (!) répugnent parfois à accorder.



Contrairement à une idée malheureusement trop répandue, ce type de création n'implique pas automatiquement un taux de mortalité plus grand que dans les autres cas (une SCOP sur cinq depuis 1978, alors que la moyenne est d'une SCOP sur quatre).

- Par "relais" ou transformation d'entreprises traditionnelles en SCOP

Les chefs d'entreprise sans successeur ou désireux de mettre leurs actes en accord avec leurs convictions trouvent dans la loi du 19 juillet 1978 sur les SCOP, le moyen de transformer leur entreprise en SCOP. Les salariés, devenant associés, se substituent progressivement aux associés primitifs. La continuation, sans rupture, de l'entreprise garantit la conservation de la clientèle et fait de ce type de création celui où le succès économique est le plus prometteur si la transformation s'accompagne d'un réel effort de formation des nouveaux coopérateurs.

... 36.114 COOPERATEURS : DES EQUIPES RESPONSABLES

JEUNES ...

moins de 30 ans	=	30 %
de 30 à 40 ans	=	30 %
de 40 à 50 ans	=	24 %
plus de 50 ans	=	16 %

... QUI S'ASSOCIENT ...

pour gérer, collectivement leur entreprise :

61 % des salariés sont sociétaires,

18 % des sociétaires sont administrateurs ou dirigeants

... QUI SE FORMENT ...

Depuis deux ans, le Mouvement a accentué son effort de formation coopérative et gestionnaire. En ne prenant en compte que les stages financés grâce à 21 millions de francs de crédits publics, le Mouvement a animé :

14.000 journées/stagiaires en 1982,
20.000 journées/stagiaires en 1983



... QUI PARTAGENT LES FRUITS DE LEURS EFFORTS ...

Répartition moyenne des résultats en 1982 :

- 40 % en accords de participation - salariés (travail),
- 40 % en réserves,
- 20 % en rémunération du capital.

... ET INVESTISSEMENT DANS LEUR SCOP

Capital social individuel moyen par sociétaire à fin 1982 : 16.000 F, et pour constituer une épargne collective impartageable, garante de la pérennité de l'entreprise : 40.000 F de réserves par sociétaire à fin 1982 (en moyenne).

2 - ESQUISSE D'UNE ANALYSE QUALITATIVE

1) LA RECHERCHE D'INSTRUMENTS D'ANALYSE

Les mesures quantitatives de l'emploi en SCOP permettent de dresser un bilan global et des tendances d'évolution du volume d'emploi et de sa composition dans le Mouvement SCOP.

Mais cette forme d'analyse quantitative est insuffisante pour traduire les spécificités et originalités de l'emploi dans ce secteur.

Une démarche plus qualitative s'impose donc pour tenter de mesurer ou d'évaluer le "plus social" qu'apporte cette formule novatrice d'entreprise qu'est la coopérative de production.

Les moyens de mesures en ce domaine ne ressortissent pas uniquement de la discipline statistique ; la psychologie, la sociologie, parmi d'autres, peuvent et doivent y apporter leurs contributions.

Un certain nombre de recherches existent en ce sens, elles sont, bien sûr, appelées à se développer encore.

Néanmoins, le Mouvement des SCOP a tenté, très tôt, de développer des instruments de mesure qualitatifs de l'Emploi, à travers notamment la réalisation du "Bilan Coopératif" proposé dès 1967 aux SCOP comme outil d'évaluation du "vécu coopératif".

Le document joint en annexe présente le modèle type de Bilan Coopératif proposé aux SCOP adhérentes.

Un certain nombre d'aménagements doivent y être prochainement apportés (analyse de la structure et hiérarchie des salaires, fonctionnement coopératif, etc ...) et notamment pour la mise en harmonie des catégories d'informations utilisées dans les documents administratifs produits par les SCOP et des documents de recensement et d'analyse propres au Mouvement.



2) L'ABSENCE DE MOYENS DE TRAITEMENT GLOBAUX DE CES INFORMATIONS

Mais force est de constater aujourd'hui que l'utilisation de cet outil dans les SCOP, pour l'analyse et l'animation des Assemblées générales par exemple, est très faible (moins de 10 % des SCOP), ce qui prive, actuellement, la Confédération de la possibilité de traitement collectif de ces informations.

Nous connaissons, certes, par les visites, diagnostics et contacts fréquents des Délégués régionaux du Mouvement dans les SCOP, la situation de celles-ci au plan du fonctionnement coopératif.

La pratique de nombreux stages de formation coopérative par les mêmes Délégués régionaux y ajoute la mesure pratique "sur le terrain" du vécu coopératif.

De plus, un certain nombre d'études ou de monographies nous permet, par échantillonnage, de "dessiner" les comportements des SCOP en ces domaines.

Néanmoins, la consolidation, et donc l'analyse exhaustive, sur l'ensemble des salariés des SCOP, de ces informations s'avère en l'état actuel des moyens de collecte et de traitement pratiquement impossible.

La mise en place de ces moyens d'analyse a été proposé comme un des objectifs prioritaires du Mouvement SCOP lors de son dernier Congrès national en juin 1984.

Jean GAUTIER.
Chargé de Missions
auprès du Secrétariat Général.

Annexe 1.- Statistique des Emplois dans les SCOP (déc. 1984)

MOINS DE CREATIONS, MAIS PLUS DE QUALITE :

La trajectoire de croissance constatée, de 78 à 82, en nombre de SCOP et de coopérateurs subit une rupture en 1984. Pour la première fois depuis 5 ans le solde net (Créations - Radiations) est négatif :

Renversement de tendance ?

Simple pause avant un redémarrage qualitatif ?

Sbranlements économiques dites "d'adaptation" ?

Les SCOP ne sont pas épargnées et ce à trois niveaux :

- un certain nombre de SCOP anciennes pour la plupart de taille importante très insérées dans leur secteur d'activité ou leur région ont subi le sort de leur environnement immédiat plus ou moins sinistré,
- plusieurs coopératives, issues de la crise, et ne portant pas de véritables projets économiques et sociaux ont disparu,
- nombre d'autres SCOP de taille généralement plus petites et de création récente n'ont pu atteindre les niveaux d'équilibre économiques ou financiers pour passer la cap de la "vitesse de croisière", ou pour les plus petites d'entre elles, en l'absence de perspectives réelles de marché, pour se conformer aux obligations légales du nombre d'associés salariés (Article 5 de la loi juillet 78).

Enfin des exclusions ont du être prononcées à l'encontre de SCOP qui ont systématiquement refusé, et ce malgré les aménagements proposés, de respecter leurs engagements et obligations statutaire vis à vis du mouvement.

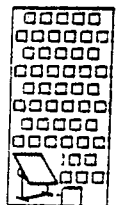
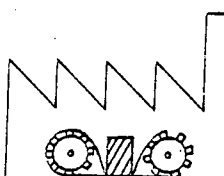
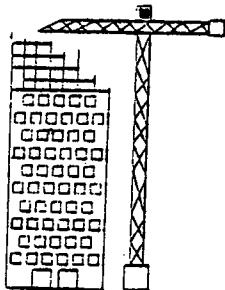
En contrepartie des disparitions et exclusions le flux des créations a subi, par rapport aux années précédentes, un net freinage (moins de 200 créations pour un peu plus de 2 300 emplois. (*))

Peut être est ce le reflet d'une plus grande rigueur d'analyse sur les projet de faisabilité (diminution relative de créations par réanimations.

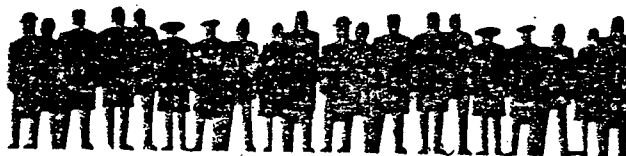
Peut être aussi est ce l'effet d'une campagne tentant d'accréditer l'image d'une fragilité ou d'une viabilité structurelle de la formule SCOP.

* Attention, les Statistiques suivantes font état de 120 créations de 1 355 emplois à ce jour en 84 mais ne portant que sur les adhésions officiellement enregistrées.)

L'EFFECTIF



1263 SCOP



36 114 COOPÉRATEURS



21 724 COOPÉRATEURS ASSOCIÉS
(dont 4479 administrateurs et dirigeants)



STATISTIQUES UNIONS REGIONALES

07.12.84

	PARIS	NORD	BOURG	RHOCALP	EST	PROVCE	SUD-OU	AUVLIN	POICHA	AQUIT	OUEST	TOTAL
NOMBRE DE SCOP	325 25,73	87 6,89	42 3,33	173 13,70	52 4,12	132 10,45	73 5,78	51 4,04	56 4,43	65 5,15	207 16,39	1263 100,00
NOMBRE DE S.A.	177	43	23	62	22	41	39	28	33	34	117	619
NOMBRE DE S.A.R.L.	143	44	19	111	30	91	34	23	23	31	90	639
NOMBRE DE M.ASSOCIES	5											5
NOMBRE DE SALARIES	13029	2206	1086	4269	1732	1854	1785	1288	1582	1296	5987	36114
% SUR TOTAL SALARIES	36,08	6,11	3,01	11,82	4,80	5,13	4,94	3,57	4,38	3,59	16,58	100,00
NOMBRE DE SOC.SALARIES	6446	1518	824	2397	1353	1274	1360	781	1049	1027	3695	21724
% SUR TOTAL SOC.SAL.	29,67	6,99	3,79	11,03	6,23	5,86	6,26	3,60	4,83	4,73	17,01	100,00
SOC.SAL./SALARIES	49,47	68,81	75,87	56,15	78,12	68,72	76,19	60,64	66,31	79,24	61,72	60,15
NOMBRE ACCORDS PARTICIP	91	27	15	58	11	33	29	23	19	16	97	419
% SUR TOTAL ACCORDS	21,72	6,44	3,58	13,84	2,63	7,88	6,92	5,49	4,53	3,82	23,15	100,00
SCOP EN ADM PROVISIOIRE	98	34	7	61	20	62	23	24	16	29	63	437
SCOP EN ADM DEFINITIVE	227	53	35	112	32	70	50	27	40	36	144	826
FED.BATIMENT ET T.P	113	43	6	48	22	42	25	23	26	26	92	466
FED. ARTS GRAPHIQUES	41	6	8	13		12	9	2	6	4	13	114
FED TEMIS	43	5	12	29	7	15	10	5	5	5	14	150

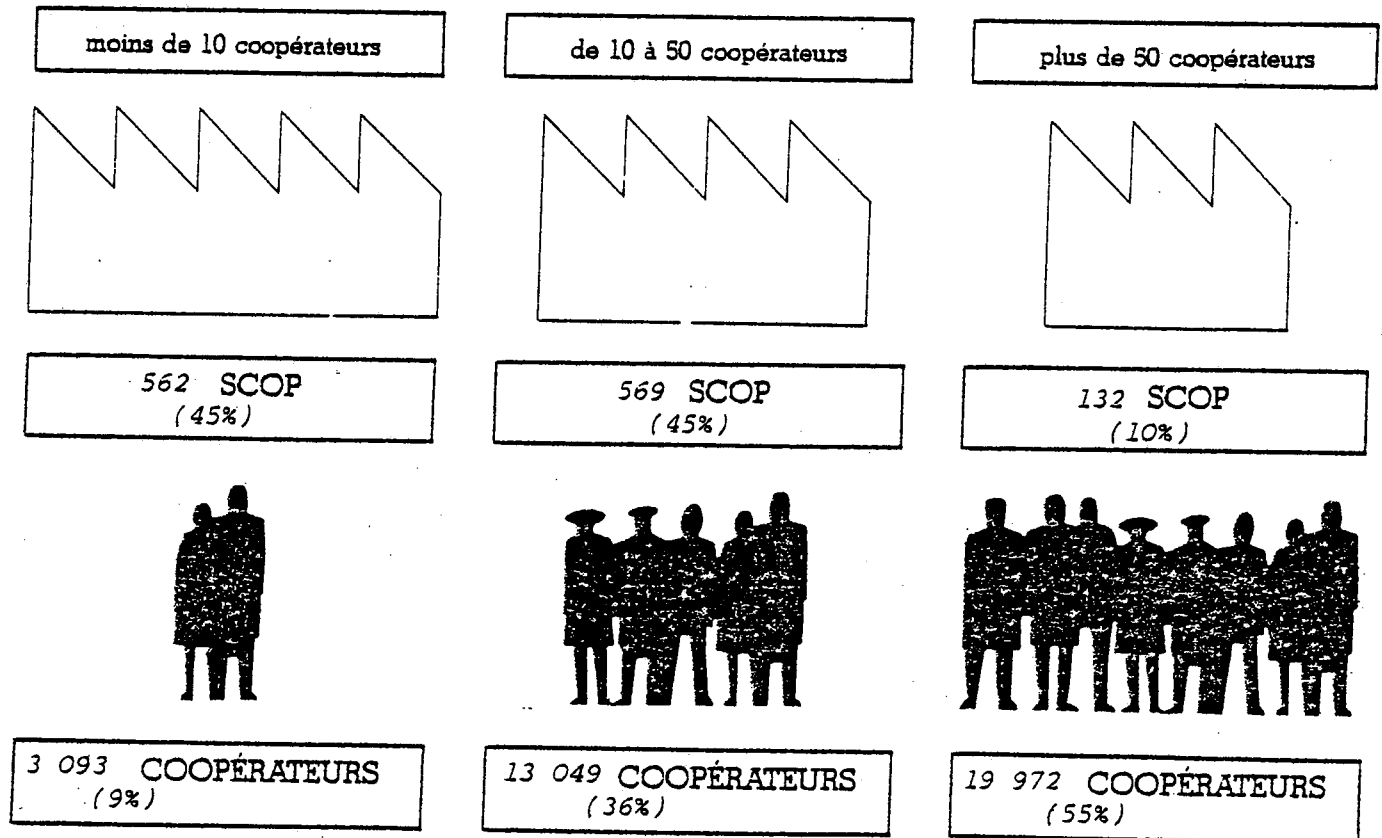


STATISTIQUES UNIONS REGIONALES

07.12.84

TYPLOGIE	PARIS	NORD	BOURG RHODAN	EST	PROVENCE	SUD-OU	AUVLIM	POICHA	AQUIT	OUEST	TOTAL	
1 A 4 SALARIES	46 22,12	15 7,21	5 2,40	32 15,38	8 3,85	50 24,04	11 5,29	5 2,40	3 1,44	9 4,33	24 11,54	208 100,00
5 A 9 SALARIES	92 25,99	18 5,08	9 2,54	61 17,23	10 2,82	37 10,45	25 7,06	12 3,39	12 3,39	23 6,50	55 15,54	354 100,00
10 A 30 SALARIES	98 22,63	30 6,93	17 3,93	56 12,93	23 5,31	34 7,85	23 5,31	24 5,54	27 6,24	21 4,85	80 18,48	433 100,00
31 A 50 SALARIES	39 28,68	16 11,76	7 5,15	12 8,82	2 1,47	8 5,88	10 7,35	3 2,21	8 5,88	7 5,15	24 17,65	136 100,00
51 A 100 SALARIES	24 35,82	5 7,46	2 2,99	7 10,45	4 5,97	1 1,49	2 2,99	5 7,46	2 2,99	2 2,99	13 19,40	67 100,00
101 A 200 SALARIES	14 34,15	2 4,88	2 4,88	3 7,32	4 9,76	1 2,44	1 2,44	1 2,44	4 9,76	3 7,32	6 14,63	41 100,00
201 A 500 SALARIES	9 50,00	1 5,56	0,00	1 5,56	1 5,56	1 5,56	0,00	1 5,56	0,00	0,00	4 22,22	18 100,00
501 SALARIES ET PLUS	3 50,00	0,00	0,00	1 16,67	0,00	0,00	1 16,67	0,00	0,00	0,00	1 16,67	6 100,00
TOTAL	325 25,73	87 6,89	42 3,33	173 13,70	52 4,12	132 10,45	73 5,78	51 4,04	56 4,43	65 5,15	207 16,39	1263 100,00

RÉPARTITION PAR TAILLE



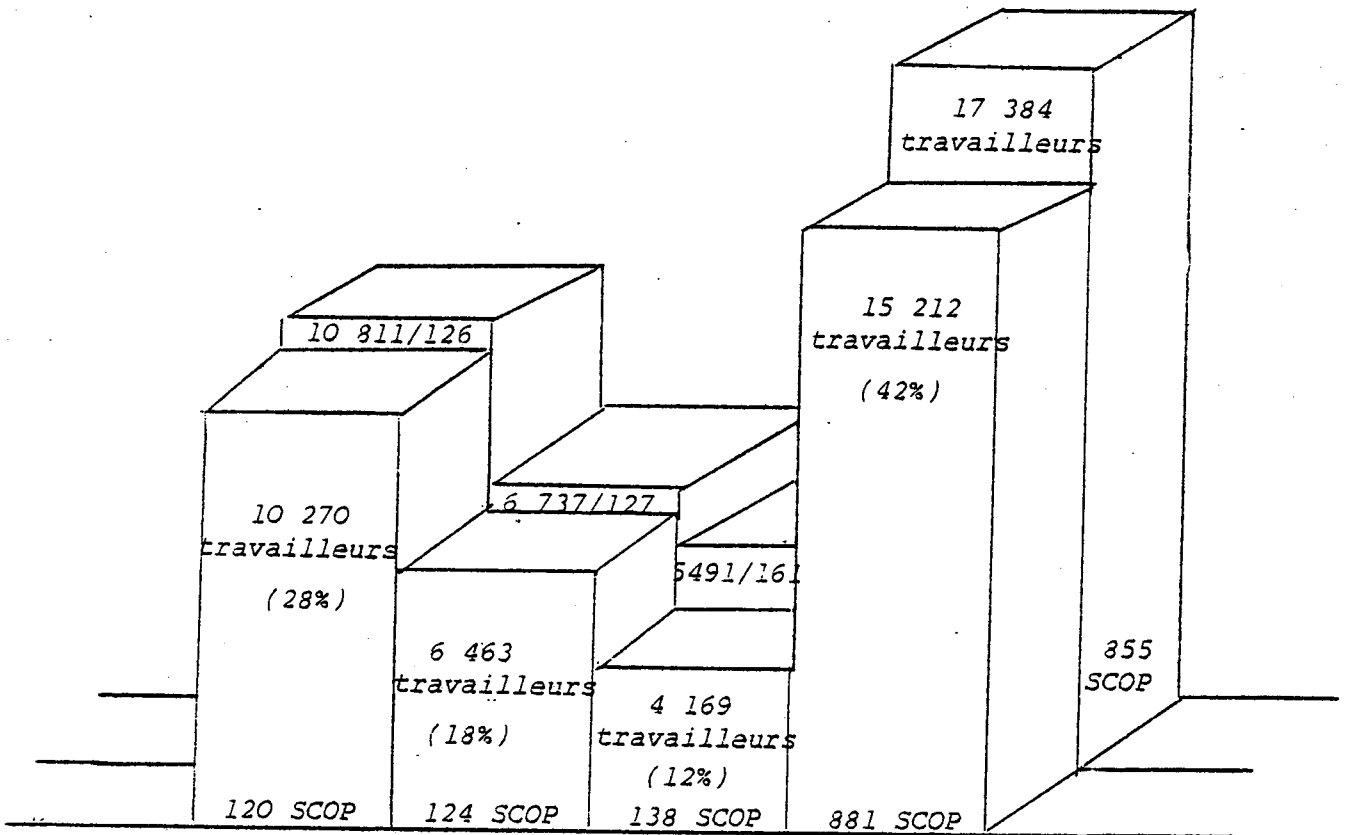
Il y a un an nous avions une répartition qui donnait :

- 10 coopérateurs	10 à 50	+ 50 coopérateurs
554 SCOP	560 SCOP	155 SCOP
3069 coopérateurs	12 796	24 558 coopérateurs

La perte est très sensible sur les SCOP de plus de 50 personnes : 4 586 coopérateurs de moins. Il convient de signaler la démission de trois sociétés de taxis représentant 1 083 personnes. Ces sociétés ont été transformées en coopératives d'artisans. Plusieurs sociétés dont la qualité de SCOP n'a pas été reconnue ont par ailleurs été exclues. Quelques unes d'entre elles sont très importantes. En outre l'activité économique de ces entreprises laisse penser à une prochaine disparition.



STRUCTURE DES EMPLOIS PAR ANCIENNETE DES SCOP

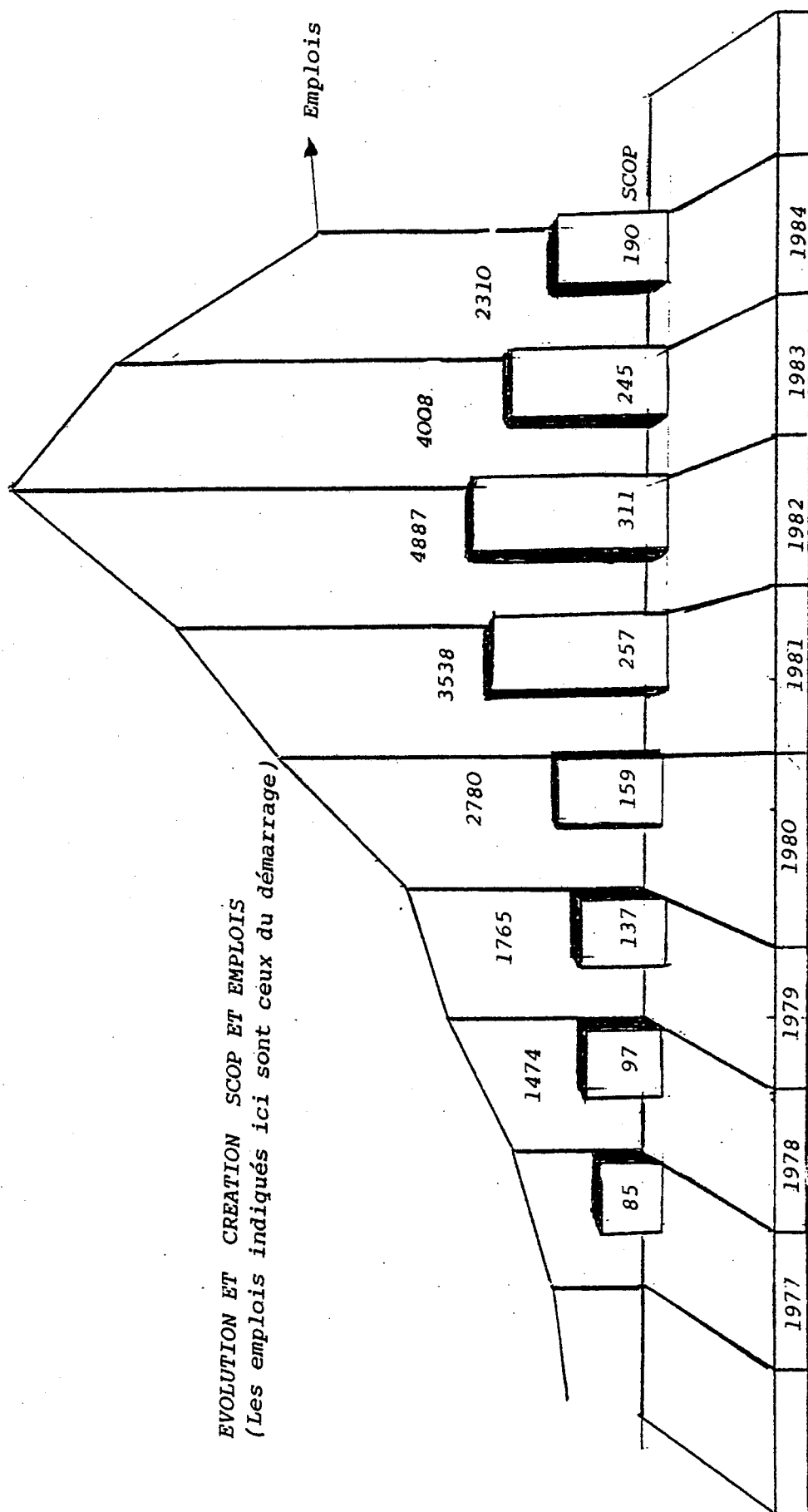


Dates de Créations : 1866 à 1939 1944 à 1969 1970 à 1977 1978 à 1983

Il y a 2 ans	11 431	7 977	6 144	12 177
	134 SCOP	132 SCOP	171 SCOP	704 SCOP

L'influence, en nombre d'emploi des SCOP anciennes diminue, ce qui est normal puisque les créations d'emploi dans les SCOP plus jeunes augmentent.

Néanmoins il faut remarquer que pour la première fois depuis 1978 les effectifs de ces SCOP récentes diminuent par rapport à l'année précédente.





EVOLUTION DES EMPLOIS SUIVANT L'ANCIENNETE DES SCOP

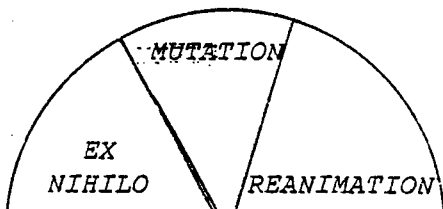
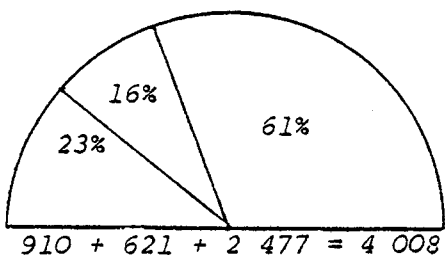
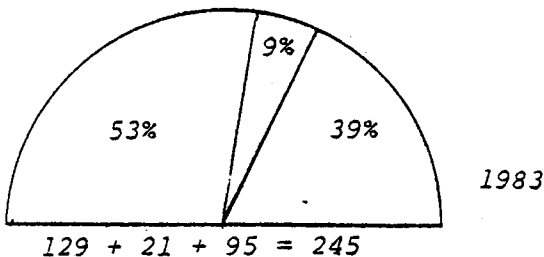
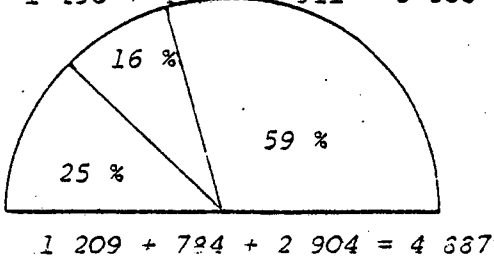
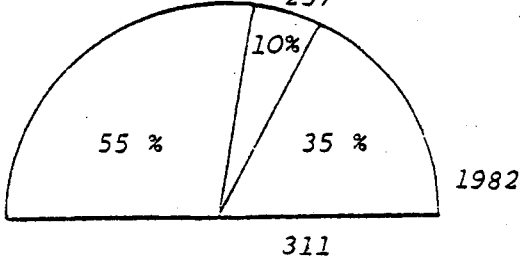
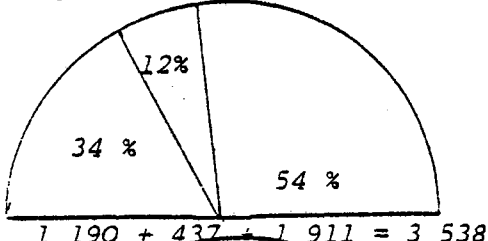
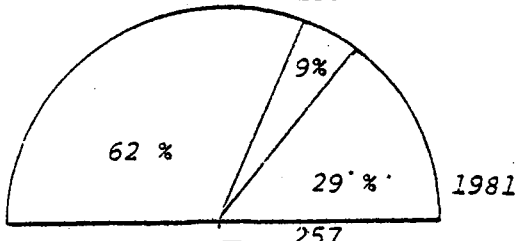
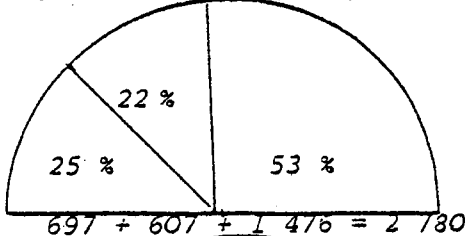
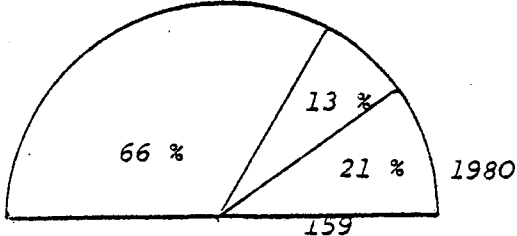
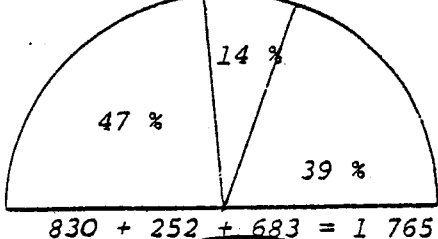
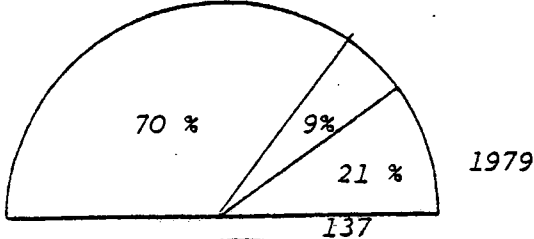
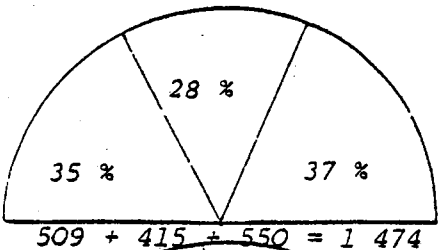
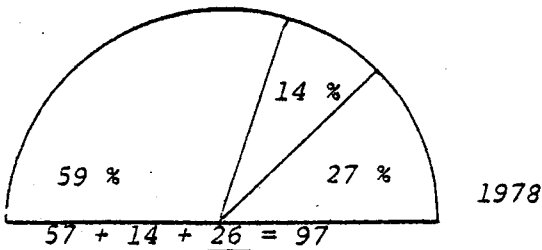
dates de CREATION	Nbre d'emplois pour chacune des années	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
1866 A 1899		6254	5976	2763	2506	2454	2097	1946
1900 A 1914		1440	1430	1291	1093	1039	1004	959
1918 A 1939		8375	8508	8336	7883	7807	7543	7365
1940 A 1949		3688	3649	3590	3073	2897	2953	2924
1950 A 1959		2374	2284	2227	2374	1819	1691	1509
1960 A 1966		1576	1587	1468	1508	1500	1397	1399
ANNEE 1967		136	132	109	110	107	87	87
ANNEE 1968		306	296	325	326	316	296	305
ANNEE 1969		400	377	383	307	266	239	239
ANNEE 1970		450	442	430	410	425	432	416
ANNEE 1971		487	480	479	393	405	341	305
ANNEE 1972		246	224	241	135	120	115	111
ANNEE 1973		245	247	236	215	225	219	204
ANNEE 1974		680	683	687	664	679	690	609
ANNEE 1975		1386	1725	1945	1952	1488	1375	710
ANNEE 1976		836	872	795	805	794	766	744
ANNEE 1977		1481	1643	1691	1817	1621	1590	1070
ANNEE 1978		1474	1509	1477	1362	1385	1237	1160
ANNEE 1979			1765	2009	1913	1778	1488	1224
ANNEE 1980				2780	2888	3567	2941	2060
ANNEE 1981					3538	4034	3508	2879
ANNEE 1982						4887	5003	3529
ANNEE 1983							4008	3005
15 12 1984								
		31834	33831	33262	35272	39613	41020	36114
							1355	Provisoire (1)
NOMBRE DE SCOP TRAITEES 1971								

(1) en réalité 2310 emplois sont déjà identifiés mais les SCOP n'ont pas encore adhéré.



SCOP

EMPLOIS





RADIATIONS SUR CREATION DEPUIS le 31.12.76

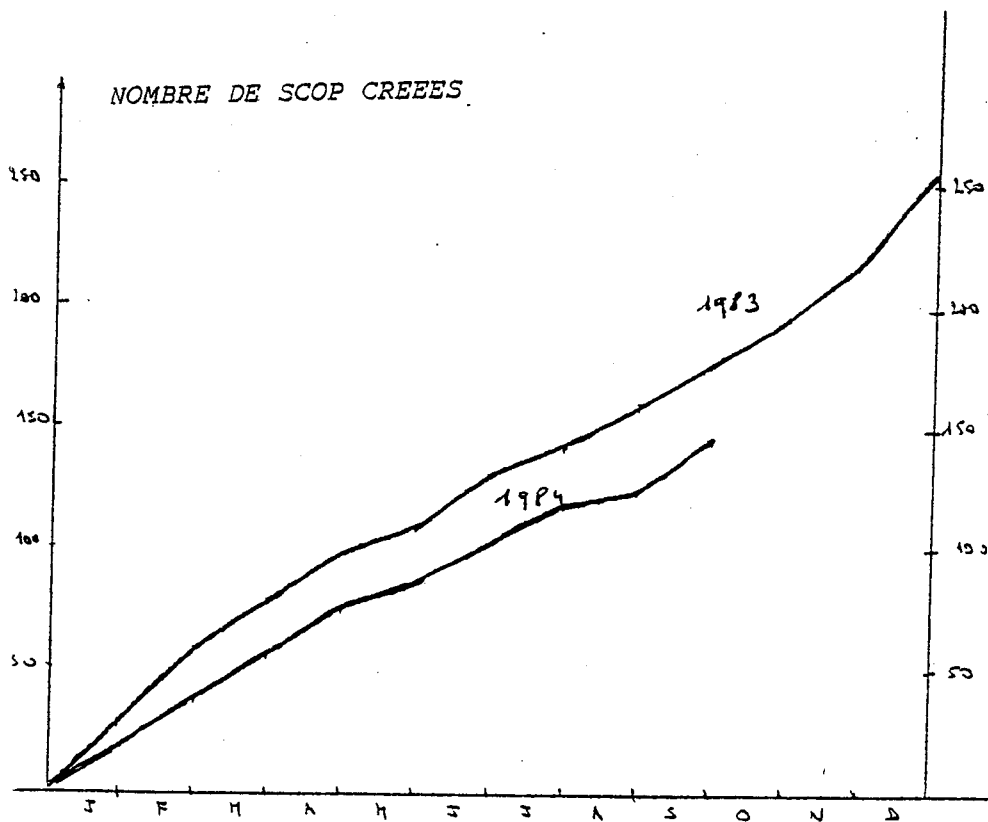
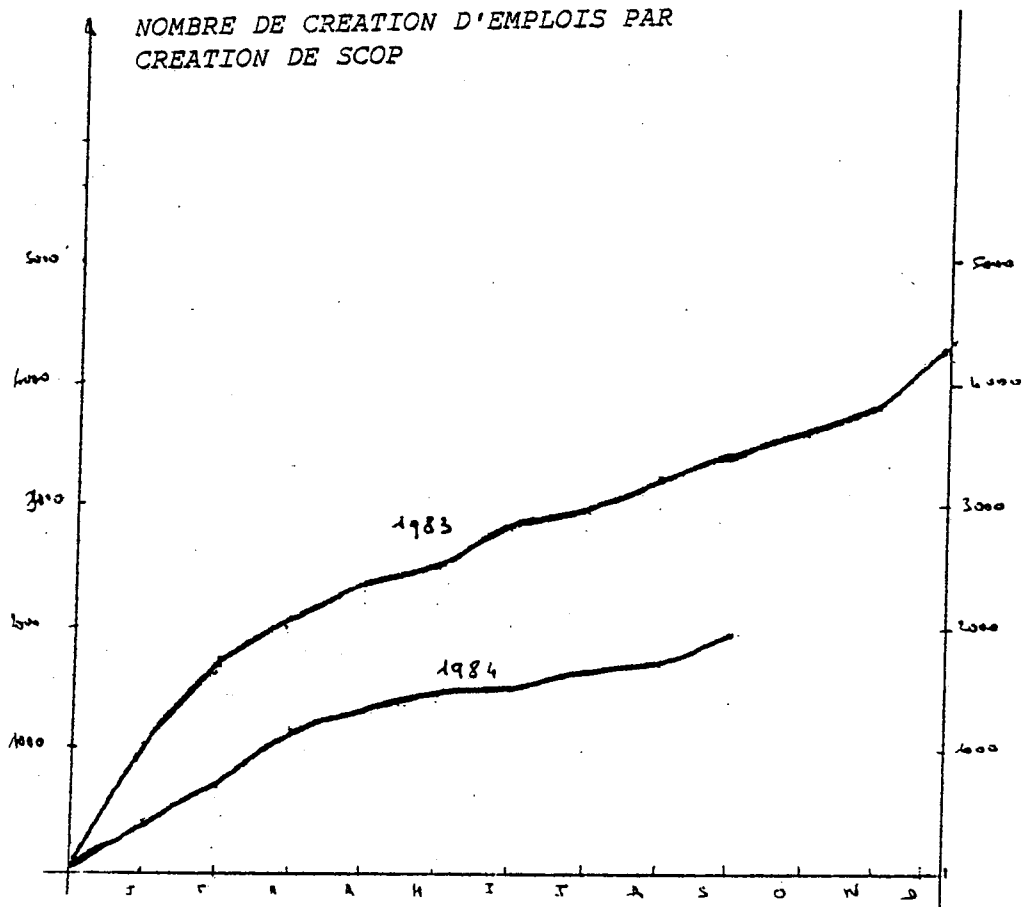
EN NOMBRE DE SCOP

ANNEE DE CREATION	NB TOTAL DE SCOP CREEES	ANNEES DE DECES								TOTAL RADIEES	RESTENT VIVANTE.
		1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984		
AVANT 77	559	-	42	30	30	34	27	22	27	212	347
1977	85		6	8	10	8	6	3	9	50	35
1978	97		-	7	9	10	7	4	10	47	50
1979	137				10	22	21	12	13	78	59
1980	159				2	15	18	17	18	70	89
1981	257					3	18	40	43	104	153
1982	311						4	31	70	105	206
1983	245							3	39	42	203
1984	121								0	0	121
			48	45	61	92	101	132	229	708	1 263

EN NOMBRE D'EMPLOIS

Les effectifs examinés ici sont ceux constatés à la disparition ou à la démission ou l'exclusion des SCOP et non ceux à la création.

ANNEES DE CREATION	EFFECTIF A LA CREATION	ANNEES DE DECES								TOTAL EMPLOIS PERDUS
		1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	
AVANT 77			1 125	607	688	1 586	662	407	1 464	6 539
1977			250	88	73	130	74	77	520	1 212
1978	1 474			42	85	185	136	82	122	652
1979	1 765				74	221	270	327	279	1 171
1980	2 780				9	125	136	167	906	1 343
1981	3 538					12	135	493	652	1 292
1982	4 887						28	260	1 486	1 774
1983	3 539							20	1 009	1 029
1984	1 355								0	
perte annuelle			1 375	737	929	2 259	1 441	1 833	6 438	15 012





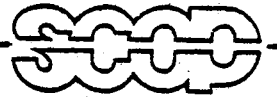
EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITE

07.12.84

TOUTES SCOP ADHERENTES	SECTEUR D'ACTIVITE	SCOP	SAL	SOCIAL
	11 GROS OEUVRE -MACONNERIE BETON-	147	6290	2681
	12 TRAVAUX PUBLICS	59	2607	1073
	13 MENUISERIE-CHARP BOIS-PARQUETS	66	1504	993
	14 PLOMBERIE-COUV-GENIE CLIMATIQUE	56	2077	1022
	15 FUMISTERIE - CHEMISAGE	2	38	29
	16 PEINT.VITRERIE REVETEMENTS INT	41	914	461
	17 SERRURERIE-FER-CONST.METALLIQUE	24	546	389
	18 AGENCEMENT INSTALLATIONS EQUIP	14	211	125
	19 ELECTRICITE BATIMENT	44	1470	918
	1 BAT*TRAV PUBL*ACTIV CONNEXES	453	15657	7691
	21 IMPRIMERIES DE LABEUR	63	1329	1051
	22 BROCHAGE RELIURE	2	74	55
	23 PHOTOGRAVURE	12	261	177
	24 PRESSE	4	584	442
	25 PHOTOCOMPOSITION	12	111	81
	26 SERIGRAPHIE	5	56	38
	27 GRAPHISTES	7	37	26
	29 EDITEURS	8	164	154
	2 INDUSTRIES DU LIVRE	113	2616	2024
	30 FONDERIE-TRAVAIL DES METAUX	66	1586	1205
	31 DIVERS TRAVAIL DES METAUX	8	166	132
	32 FABRICATION DE MACHINES OUTILS	10	246	224
	33 PRODUCTION EQUIPEMENTS INDUSTRIEL	13	366	324
	34 BUREAUTIQUE INFORMATIQUE ROBOT	13	174	141
	35 FABRICATION MATERIEL ELECTRIQUE	10	945	884
	36 FABRICATION MATERIEL ELECTRONIQUE	26	1480	892
	37 FABRICATION EQUIPEMENT MENAGER	5	94	59
	38 CONSTRUCTION DE VEHICULES	9	242	191
	39 FABRICATION MATERIEL DE PRECISION	10	277	248
	3 FONDERIE-TRAVAIL DES METAUX	170	5576	4300
	41 AMEUBLEMENT	20	1085	926
	42 MENUISERIE INDUSTRIELLE	7	111	67
	43 TRANSFORM. MATIERES PLASTIQUES	6	129	85
	44 CARTONNAGE EMBALLAGE	8	635	422
	45 FABRICATION VERRE INDUSTRIEL	1	516	471
	46 FAB. VERRE ARTISANAL-CERAMIQUE	8	450	380
	4 BOIS*AMEUBL*CARTON*VERRE*CERAM	50	2926	2351

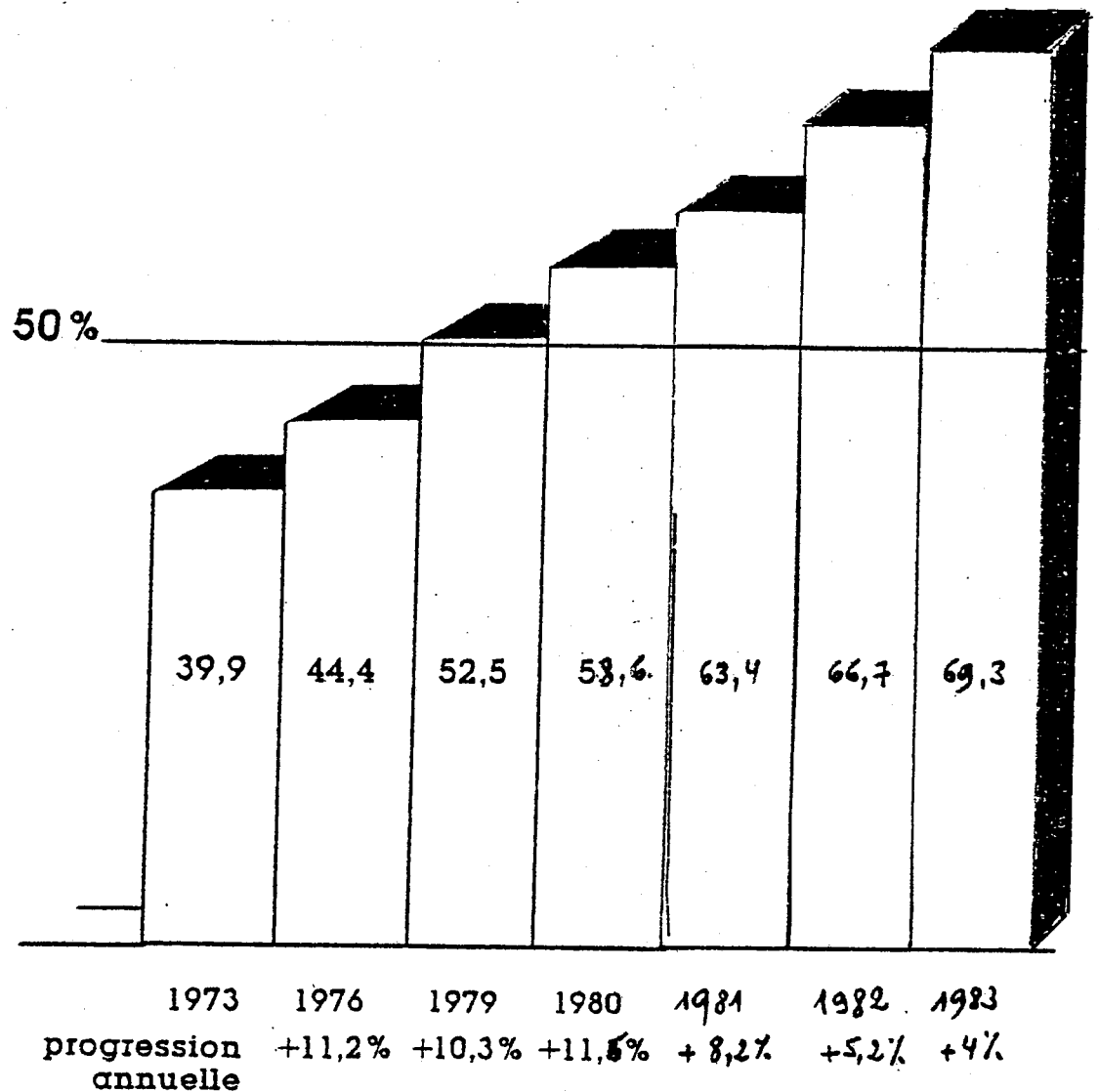


TOUTES SCOP ADHERENTES	SECTEUR D'ACTIVITE	SCOP	SAL	SOC SAL
	51 BOULANGERIE-BISCUITERIE	4	98	64
	52 CONSERVERIE	2	6	6
	53 ALIMENTATIONS DIVERSES	9	115	85
	54 AGRICULTURE	7	36	26
	55 HORTICULTURE	20	262	177
	56 BIOLOGIE	1	7	6
	59 INSEMINATION-ELEVAGE	2	34	28
	5 ALIMENTATION*AGRICULT*HORTICUL	45	558	392
	61 FILS & FIBRES ARTIFIC.& SYNTHÉ	7	589	240
	62 MAT. TEXTILES NATURELLES/TEINT.	6	307	137
	63 CUIRS ET ARTICLES OU CUIRS	3	147	117
	64 CHAUSSURES	8	702	407
	65 ARTICLES D'HABILLEMENT	34	1376	898
	66 FOURRURE	1	13	13
	6 CUIRS ET ETOFFES	59	3134	1812
	72 ASSURANCES	1	6	4
	73 BUREAUX D'ETUDES	113	918	674
	74 ACTIVITES DE CONSEIL	47	556	275
	76 ACTIVITES CULTURELLES	47	497	245
	77 ENSEIGNEMENT-AUDIOVISUEL-PHOTO	18	233	170
	78 PUBLICITE AFFICHAGES	1	5	5
	79 DIVERSES PRESTATIONS SERVICES	2	150	114
	7 PRESTATIONS INTELLECT*CULTUREL	229	2365	1487
	81 TRANSPORTS-DEMENAGEMENTS	24	415	193
	82 MANUTENTION-NETTOYAGE	18	997	173
	83 LAMANAGE EXPLOIT DE CARRIERES	19	723	555
	84 TAXIS	5	84	66
	85 COIFFURE	2	12	7
	86 HOTELS-CAFES-RESTAURANTS	13	245	70
	87 GARAGES-PIECES AUTO-MATERIELS	8	110	83
	88 LOCATIONS VEHICULES & MACHINES	7	71	56
	89 DIVERS PREST SERV MATERIELS	18	215	169
	8 PRESTATIONS SERVICES MATERIELS	114	2872	1372
	90 AUTRES ACTIVITES DIVERSES	11	162	106
	91 DIVERS	4	66	49
	99 DIVERS	15	182	140
	9 AUTRES ACTIVITES DIVERSES	30	410	295
*** TOTAL GENERAL COSCOP		1263	36114	21724



PROGRESSION SOCIÉTARIAT SUR L'EFFECTIF STABLE

(par rapport aux salariés ayant au moins 1 an de présence)





Structure par âge des salariés exerçant un mandat
social (PDG, Gérants, Administrateurs)
1263 patrons élus... et 3216 administrateurs

	DIR. JUR.
20 ANS ET -	42
21 A 25 ANS	186
26 A 30 ANS	504
31 A 35 ANS	786
36 A 40 ANS	784
41 A 45 ANS	613
46 A 50 ANS	620
51 A 55 ANS	493
56 A 60 ANS	213
61 A 65 ANS	73
66 ANS ET +	49
Inconnu	116
*** TOTAUX	4479

plus de la moitié des dirigeants de SCOP ont moins de 40 ans.



Structure des Emplois par âges et sexes

Des hommes et des femmes...

CONSOLIDATION GENERALE C.G.S.C.O.P.
PORTANT SUR 816 SOCIETES

1983

DEMOGRAPHIE AU 31.12	TOTAL DU PERSONNEL			DONT	SOCIETAIRES TRAV.	
EFFECTIF + 1AN PRES.	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES
MOINS DE 18 ANS.....	256	194	62	112	69	43
DE 18 A 21 ANS.....	1443	984	459	500	284	216
DE 22 A 25 ANS.....	2637	1952	685	1272	897	375
DE 26 A 30 ANS.....	3815	2975	840	2376	1848	508
DE 31 A 35 ANS.....	4418	3568	850	2975	2406	569
DE 36 A 40 ANS.....	3732	3104	628	2442	2032	410
DE 41 A 45 ANS.....	3080	2608	472	1955	1666	289
DE 46 A 50 ANS.....	3209	2694	515	2017	1718	299
DE 51 A 55 ANS.....	2784	2320	464	1686	1416	270
DE 56 A 60 ANS.....	832	681	151	455	384	71
DE 61 A 65 ANS.....	172	131	41	82	65	17
PLUS DE 65 ANS.....	39	20	19	23	12	11
TOTAL EFFECTIF + 1AN	26417	21231	5186	15895	12817	3078
EFFECTIF - 1AN PRES.	2102	1666	436	213	150	63
TOTAL DU PERSONNEL..	28519	22897	5622	16108	12967	3141

Cette analyse porte sur la plus part des coopératives ayant clos un exercice en 1983.

Le pourcentage hommes/femmes 80,3 et 19,7% est à peu près le même que l'an passé.

Le taux de sociétariat (56,48) semble démontrer que les SCOP très récentes, n'ayant pas encore clos un exercice, font monter le taux de sociétariat. (tous associés au démarrage.) Le taux d'association des femmes est identique à celui de leur participation (19,50%).

BILAN COOPÉRATIF

Société :

.....

.....

COMMENTAIRES

- Le présent document constitue le schéma du Bilan Coopératif. Nous disons schéma car il s'agit surtout d'un canevas destiné à guider les coopérateurs pour l'élaboration de leur Bilan Coopératif. Chacun pouvant augmenter ou non le volume des informations et des commentaires suivant ce qui lui paraît nécessaire ou possible pour sa société. Le principe qui doit nous guider c'est qu'il vaut mieux établir un Bilan Coopératif très simplifié que ne pas en établir.
- Dans la mesure du possible on s'est efforcé de ne demander que des renseignements que les entreprises possèdent normalement ou qu'elles ont intérêt à faire figurer à leur tableau de bord pour avoir une juste vision d'une partie importante de leur activité, c'est-à-dire tout ce qui touche à la gestion du personnel.
- Un certain nombre de feuilles contiennent des graphiques ou des tableaux permettant de visualiser et de rendre plus accessibles les résultats contenus dans des feuilles précédentes. Il est nécessaire de s'habituer à des représentations de ce genre à la fois comme éléments du tableau de bord de la direction et comme moyen d'information destiné aux Conseils d'administration et aux Assemblées de sociétaires.
- Chaque fois que cela est possible les documents comportent une rubrique prévision. Il est indispensable que nous prenions de plus en plus l'habitude de prévoir, de penser à l'avenir de la S.C.O.P. Il faut créer « le réflexe prévoir » pour les différents postes de l'activité de l'entreprise. On ne doit pas craindre de chiffrer les prévisions en sachant que l'on risque des écarts importants avec la réalisation, seule l'habitude de la prévision permettra de mieux la maîtriser.
- Le Bilan Coopératif, dans le même esprit que ce qui précède, doit dans toute la mesure du possible comporter la notion du budget. Il faut prévoir ce que l'on juge nécessaire de réaliser et y affecter les moyens nécessaires.
- Le Bilan Coopératif qui doit tendre à rendre un plus grand nombre de coopérateurs et de coopératives conscients des problèmes du développement coopératif de leurs sociétés ne peut être l'affaire de la direction toute seule : il est absolument nécessaire que soient associés à sa réalisation d'autres sociétaires. L'un d'entre eux doit en être plus particulièrement responsable non seulement pour sa rédaction mais surtout pour l'impulser, pour le faire vivre dans la S.C.O.P. comme instrument de connaissance et d'action.

Le Bilan Coopératif est composé de 7 chapitres :

I. DEMOGRAPHIE

Le but : connaître et mesurer la composition de la « population coopérative ».

- 1.4 L'âge moyen s'obtient en additionnant les âges de tous les membres
 - 1.5 du groupe intéressé et en divisant le résultat par le nombre de
 - 1.6 membres de ce groupe.
 - 1.7 Il n'a été retenu que 6 catégories de personnel ; suivant les entreprises, leur nombre peut varier en plus ou en moins. Cela dépendra de la finesse désirée de l'analyse. La méthode reste la même. Ce qui est indispensable, ce sont les colonnes 2 et 4.
- Il sera toujours question du personnel ayant plus d'un an de présence.

II. PARTICIPATION AU CAPITAL

Le but : pouvoir mesurer la structure et les rythmes d'augmentation et de diminution du capital.

- 2.3 On supposera, à défaut de prévisions, que pour les années à venir chaque départ de sociétaire sera au minimum accompagné d'une nouvelle accession au sociétariat. Le montant des parts sociales versées annuellement sera calculé sur la base minimum des obligations statutaires en matière d'achat de parts sociales.

Toute distribution supplémentaire de revenu (distribution de bénéfice, 13^e mois, etc...) **donnant lieu en totalité ou en partie à une immobilisation** (soit par conversion en parts sociales, supplémentaires, soit par affectation à divers comptes de sociétaires), **paraîtra dans ce tableau :**

- ou en versement de parts sociales,
- ou dans les « autres comptes de sociétaires »,
- ou dans les deux comptes suivant la ventilation adoptée.

III. PROMOTION

Le but : mesurer l'ajustement de la politique de promotion et de recrutement de la coopérative à ses besoins, à ses perspectives d'expansion et à la formation dispensée à cet effet.

- 3.1 Il paraît intéressant que l'on puisse avoir une idée sur l'origine de la vacance des postes : départ en retraite, promotion, décès, etc...

IV. FORMATION

Le but : Il apparaît absolument nécessaire de mesurer l'effort de formation qui constitue une fonction normale et souvent importante de la coopérative.

- 4.1 La formation dont il s'agit ici concerne celle qui est donnée **dans ou hors** de l'entreprise. Il convient de ne pas retenir la notion de « formation sur le tas » trop imprécise et qui, la plupart du temps, ne relève que d'indications, de mises au courant, données par un contremaître à « un nouveau ». Il peut exister de véritables actions de formation organisées en atelier par des cadres de l'entreprise : il

s'agit alors de programmes ayant une certaine durée, suivant un plan progressif. Ces actions ont là leur place dans l'œuvre de formation réalisée par l'entreprise.

Par « formation générale » on entendra tout ce qui n'a pas trait à la formation professionnelle, soit : formation coopérative ou économique générale, conduite de réunions, culture générale, etc...

La formation professionnelle concerne celle qui est donnée en vue d'accroître la compétence technique des membres du personnel.

Le temps ouvré exprimé en journées tiendra compte de l'ensemble du personnel, **y compris le personnel ayant moins d'un an de présence.**

4.2 Le coût de la formation comprend :

4.3 les dépenses faites par l'entreprise pour les interventions d'organismes de formation, plus les frais éventuels se rapportant à la formation, plus les salaires alloués aux bénéficiaires de la formation.

Les investissements comprendront :

le coût « formation » et tous autres investissements.

V. INFORMATION — CONSULTATION — DECISION

Le but : bien que ce chapitre puisse faire double emploi avec le rapport statutaire du Conseil d'Administration, il apparaît nécessaire de mettre en évidence la nature et la fréquence des informations données dans la coopérative.

5.1 Le tableau prévu à ce chapitre n'appelle pas de commentaires particuliers.

5.2 Il est très instructif de suivre le cheminement de la décision et l'information qui la suit. S'efforcer de donner des exemples variés.

VI. CLIMAT INTERIEUR ET BUDGET SOCIAL

Le but : prendre la « température du groupe » et mesurer le coût de l'action sociale bénévole de la coopérative.

Les sept rubriques prévues à ce chapitre n'appellent pas de commentaires particuliers.

VII. APPLICATION DE L'ACCORD DE PARTICIPATION

Le but : permettre aux membres des S.C.O.P., dans lesquelles un accord de Participation a été conclu, d'en suivre l'application et d'en mesurer les incidences.

Ce chapitre ne figurerait que dans les Bilans Coopératifs des S.C.O.P. assujetties obligatoirement (ou se soumettant volontairement à l'ordonnance relative à la Participation.

Il pourrait s'intégrer dans le système d'information des salariés prévu par l'accord de Participation, ou dans les dispositions réglementaires d'information du personnel applicables à défaut de clause particulière de l'accord.

Le contenu de ce chapitre, donné ici à titre indicatif, pourra être adapté en fonction des accords éventuellement passés dans chaque société.

— Bilan établi le :

— Exercice :

— Personnes ayant participé à l'élaboration et leurs fonctions dans la S.C.O.P. :

.....
.....
.....

— Bilan présenté à l'Assemblée du :

— Remarques générales :

Signé : le Président Directeur Général :

I. DEMOGRAPHIE

Il sera toujours question du personnel ayant plus d'un an de présence dans la société.

1.1 Effectif du personnel ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise (sociétaires et auxiliaires)

1.2 Effectif des sociétaires de l'entreprise

1.3 Tranches d'âges du personnel et des sociétaires :

Année de naissance 1	Classes d'âge 2	Total du Personnel		dont Sociétaires	
		Hommes 3	Femmes 4	Hommes 5	Femmes 6
Après 1950	moins de 18 ans				
1950-47	18 à 21 ans				
1946-43	22 à 25 ans				
1942-38	24 à 30 ans				
1937-33	31 à 35 ans				
1932-28	36 à 40 ans				
1927-23	41 à 45 ans				
1922-18	46 à 50 ans				
1917-13	51 à 55 ans				
1912-08	56 à 60 ans				
1907-03	61 à 65 ans				
1902 et...	plus de 65 ans				

1.4 Age moyen du personnel

1.5 Age moyen des sociétaires

1.6 Age moyen des membres du Conseil d'administration.....

1.7 Nombre de sociétaires par rapport aux différentes catégories de personnel :

Catégories de Personnel 1	Répartition du Personnel (1 an de présence) sociétaires et non sociétaires 2	% du Personnel par catégorie et par rapport au total du Personnel 3	Sociétaires (H + F) 4	% sociétaires par catégories et par rapport à l'effectif de la catégorie 5	% sociétaires par catégories et par rapport à l'effectif total 6
Direction					
Cadres à l'exclusion des cadres de di- rection					
Employés					
Maîtrise					
Ouvriers qualifiés .					
Ouvriers spécialisés .					
TOTAL					

1.8 % de sociétaires par rapport à l'ensemble du personnel :

$$\frac{\text{sociétaires}}{\text{personnel}} \times 100 = \dots\dots\dots \%$$

1.9 Accroissement de l'effectif des sociétaires par rapport à la période précédente :

$$\frac{31/12/68 - 31/12/67}{31/12/68} \times 100 \dots\dots\dots \%$$

1.10 Accroissement du personnel (plus d'un an) par rapport à la période précédente :

$$\frac{31/12/68 - 31/12/67}{31/12/68} \times 100 \dots\dots\dots \%$$

1.11 Tableau prévisionnel de l'effectif du personnel et de l'effectif des sociétaires pour les 5 années à venir :

	1969	1970	1971	1972	1973
Effectif du personnel stable (ou permanent).					
Effectif des sociétaires..					

Illustration de 1.3

Tranches d'âges

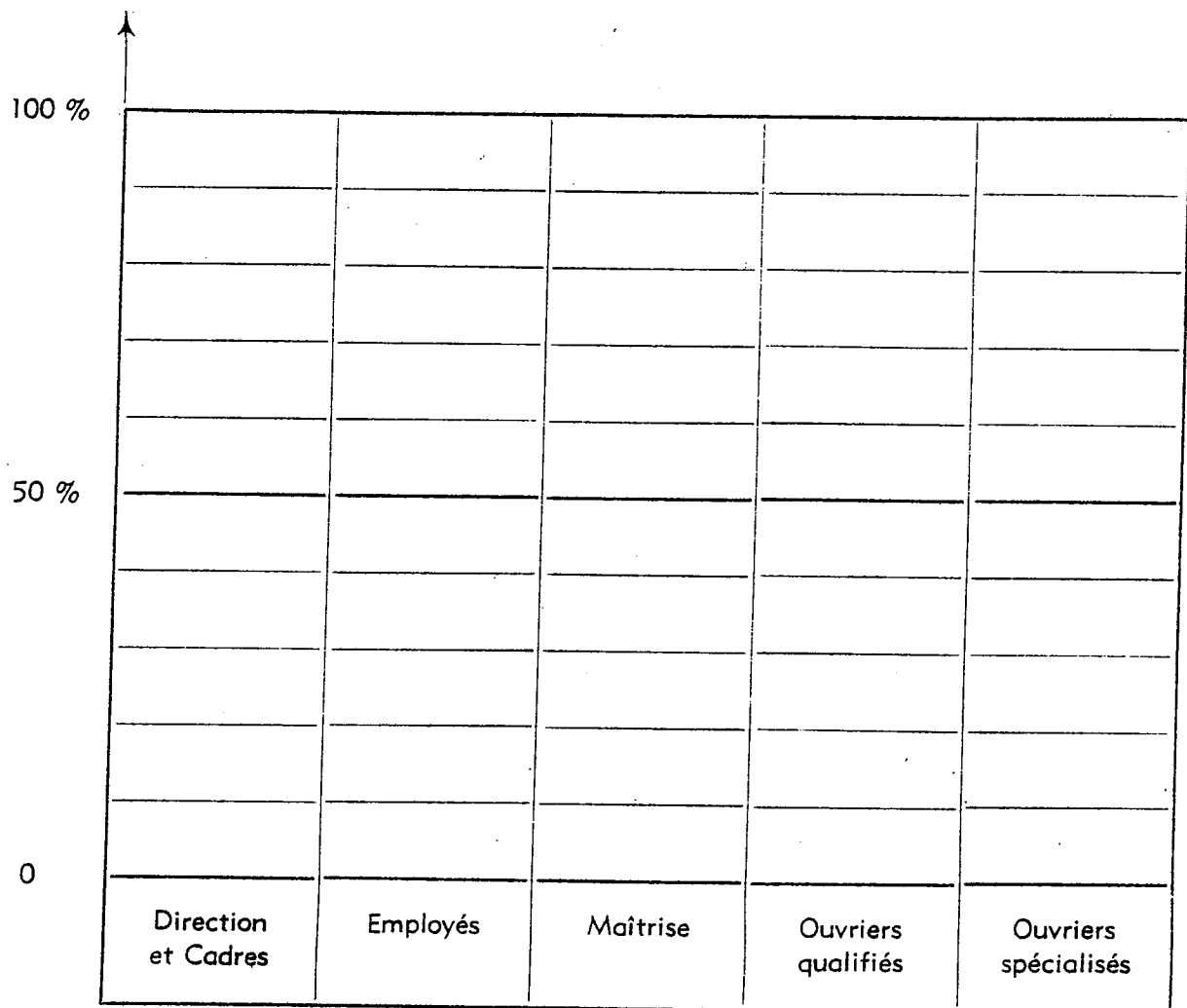
	Hommes	Femmes
Plus de 65 ans		
61 à 65 ans		
56 à 60 ans		
51 à 55 ans		
46 à 50 ans		
41 à 45 ans		
36 à 40 ans		
31 à 35 ans		
26 à 30 ans		
22 à 25 ans		
18 à 21 ans		
moins de 18 ans		

Pour établir ce graphique, portez sur chaque ligne les résultats obtenus dans le tableau 1.3 en faisant ressortir par une couleur plus foncée le nombre des sociétaires dans chaque tranche d'âge.

Indiquez l'échelle que vous adoptez (par exemple, chaque division représente 10 travailleurs, ou 20, ou plus, ou moins) suivant l'importance de l'effectif de votre société.

**Représentation des Sociétaires
par rapport aux différentes catégories de personnel**

Illustration de 1.7



Utiliser les chiffres des colonnes 3 et 5 du tableau 1.7 en faisant ressortir par une couleur plus foncée le nombre des sociétaires dans chaque catégorie.

II. PARTICIPATION AU CAPITAL

- 2.1 Montant des réserves
 2.1.1 Accroissement des réserves par rapport à la période précédente.. %
 2.2 Montant (dont « capital social ») des capitaux libérés par les associés et autres comptes de sociétaires
 2.2.1 Accroissement du montant ci-dessus par rapport à la période précédente %

2.3 Tableau rétrospectif et prévisionnel des entrées et sorties de capital des associés :

Nature des opérations	1967	1968	1969	1970	1971	1972
ENTREES						
1) Versement de parts sociales						
A) personnel sociétaire =						
B) sociétaires extérieurs =						
2) Autres comptes de sociétaires =						
TOTAL						
SORTIES						
1) Remboursement de parts sociales						
A) personnel sociétaire =						
B) sociétaires extérieurs =						
2) Autres comptes de sociétaires =						
TOTAL						
SOLDE						
CAPITAL ASSOCIES						

Tableau du capital exigible par tranches d'âges des Sociétaires
(Hommes + Femmes)

Illustration de 2.2 et 2.3

Tranches d'âges 1	Effectif des Sociétaires (H+F) 2	Répartition du capital exigible par tranches d'âges 3	Répartition du capital exigible par tranches d'âges en % du capital total 4
Moins de 18 ans			
18 à 21 ans.....			
22 à 25 ans.....			
26 à 30 ans.....			
31 à 35 ans.....			
36 à 40 ans.....			
41 à 45 ans.....			
46 à 50 ans.....			
51 à 55 ans.....			
56 à 60 ans.....			
61 à 65 ans.....			
Plus de 65 ans.....			
TOTAL.....			

On entendra par « capital exigible » tout capital effectivement versé ou libéré qui, à terme (départ de la société, décès, retraite...) peut être exigé par les sociétaires ou leurs héritiers. Cela comprend donc le « **capital social** » libéré, les **comptes courants stables** et autres comptes d'associés, mais exclut le capital indivis comme les réserves.

Illustration de 2.2 et 2.3 et du tableau précédent

Plus de 65 ans	
61 à 65 ans	
56 à 60 ans	
51 à 55 ans	
46 à 50 ans	
41 à 45 ans	
36 à 40 ans	
31 à 35 ans	
26 à 30 ans	
22 à 25 ans	
18 à 21 ans	
moins de 18 ans	

Pour établir ce graphique, utilisez les colonnes 2 et 4 du tableau précédent n° 3.

Indiquez l'échelle que vous adoptez, par exemple : pour la colonne de gauche, chaque division peut représenter 5 ou 10 %. Pour la colonne de droite, reprendre si possible l'échelle adoptée pour le tableau illustrant 1.3.

III. PROMOTION

3.1 Origine des postes disponibles par catégorie de personnel :

Catégorie de personnel	Postes vacants 1	Création de postes 2	Postes disponibles 3 (1+2)	Couverture assurée par		Reste à pourvoir 6 (3-4+5)
				Recrutement extérieur 4	Promotion intérieure 5	
Cadres						
Maîtrise						
Employés						
Ouvriers qualifiés.						
Conseil d'administration .						
Comité d'entreprise						
TOTAL						

IV. FORMATION

4.1 Réalisation de la formation par type de formation et par catégorie de personnel

	Adminis- trateurs	Direction	Cadres	Maîtrise	Employés	Ouvriers	Socié- taires	Non Socié- taires
1. Formation générale								
2. Formation professionnelle								
3. Temps consacré à la formation (en journées)								
4. Temps ouvré total (en journées)								
5. <u>Temps Formation</u> temps ouvré = en %								
6. Prévisions : A = en individus :								
B = en journées :								

4.2
$$\frac{\text{Coût de la Formation}}{\text{Masse salariale (salaires+charges)}} \times 100 = \dots\dots\dots \%$$

4.3
$$\frac{\text{Coût de la Formation}}{\text{Investissements}} \times 100 = \dots\dots\dots \%$$

4.4 Budget prévu pour la Formation pour le prochain exercice :

V. INFORMATION — CONSULTATION — DECISION

5.1 Tableau des assemblées et des réunions :

Types d'assemblées ou de réunions	Date	Personnes intéressées	% de présents	Principal sujet traité
d'information				
statutaires				
extraordinaires				
Conseil d'Administration				
Autres réunions				

Cheminement de la décision et de l'information

5.2

Légende :

- origine de la décision
- △ information et consultation préalables
- autorité qui a pris la décision
- × responsable de l'exécution
- ∅ compte rendu et information après exécution

Nature des décisions		P.D.G.	Conseil d'administration	Cadres	Maîtrise	Employés et ouvriers	Assemblées statutaires ou d'inform.
(exemple : achat d'un nouveau camion)	avant	△	△	○		△	
	pendant	×	□				
	après		∅				∅
	avant						
	pendant						
	après						
	avant						
	pendant						
	après						
	avant						
	pendant						
	après						

VI. CLIMAT INTERIEUR ET BUDGET SOCIAL

6.1 Rotation du personnel

$$\frac{(\quad) \text{ départs du personnel pendant la période}}{(\quad) \text{ total du personnel à la fin de la période}} \times 100 = \dots\dots\dots \%$$

6.2 Absentéisme

$$\frac{(\quad) \text{ total des journées remboursées par la S.S.}}{(\quad) \text{ total des journées ouvrées}} \times 100 = \dots\dots\dots \%$$

6.3 Journées perdues par accidents de travail

6.4 Nombre d'accidents du travail déclarés

6.5 Participation moyenne aux Assemblées et réunions à caractère
bénévole

6.6 Dépenses sociales non obligatoires par rapport à la masse salariale
totale :

— total des dépenses sociales non obligatoires

— masse salariale totale

— pourcentage

6.7 Dépenses sociales non obligatoires par rapport au chiffre d'affaires :

— total des dépenses sociales non obligatoires

— chiffre d'affaires total T.T.C.

— pourcentage

VII. ACCORD DE PARTICIPATION

- 7.1 Date de conclusion de l'accord :
- Durée de l'accord :
- Signataires de l'accord :
-
- 7.2 Mode de calcul de la participation :
- 7.3 Montant de la dotation à la réserve de participation pour l'exercice
- 7.4 Part des travailleurs dans les bénéfices de l'exercice :
- Montant de la dotation à la réserve de participation
 - Répartition travail non affectée à la participation
- Total
- 7.5 Pourcentage du total par rapport aux salaires versés %
- 7.6 Montant cumulé des dotations depuis la signature de l'accord
- 7.7 Affectation de la réserve.....