



ÇA, C'EST COOP' !

N°6

FÉVRIER 2026

SALARIÉS COOPÉRATEURS ET DÉCISION COLLECTIVE

MC HABITAT – GROUPE ESSIA (IDF)

La culture coopérative est une culture de la concertation entre associés et de la décision collective. Chez MC Habitat - Groupe ESSIA, on a fait le choix de donner corps à ce collectif même en-dehors des instances (AG, CA), en impliquant le collège des salariés coopérateurs dans une réflexion autour des projets annuels à déployer pour animer la vie coopérative au sein de la structure et auprès des locataires, en faveur du lien social.



LES CARACTÉRISTIQUES DU PROJET

CARACTÉRISTIQUES DU PROJET

Publics cibles :

Les coopérateurs salariés

Date de début : 2021

Temporalité du projet :

Rendez-vous annuel et mise en œuvre tout au long de l'année

Territoire : Seine-et-Marne (77)

IMPLICATION DES COOPÉRATEURS DANS LE PROJET

- **FORCE DE PROPOSITION** : les salariés coopérateurs imaginent et proposent des projets
- **DECISION COLLECTIVE** pour sélectionner les projets retenus

PERSONNE EN CHARGE

Anne-France VANDERMERSCH,
Responsable marchés et référente vie coopérative

CONTACT

vandermersch-juridique@mc-habitat.fr

OBJECTIFS

Après la transformation de MC Habitat d'OPH en SCIC HLM en 2021, la direction et les membres de la gouvernance ont souhaité donner un sens concret à ce statut et développer une vraie culture d'entreprise coopérative, en particulier au sein de l'équipe salariée.

2 grands objectifs se sont profilés pour répondre à cette ambition :

- d'une part, apporter les clés de compréhension du mode de fonctionnement coopératif et des possibilités qu'il ouvre ;
- d'autre part, incarner ce modèle par l'action concrète, notamment à travers la décision collective et la mise en place de projets favorisant la vie coopérative.



PREMIÈRE ÉTAPE : DÉVELOPPER LA CULTURE COOPÉRATIVE EN INTERNE

INFORMATION ET SENSIBILISATION

Dès 2021, en parallèle de l'ouverture du sociétariat aux salariés, des **réunions d'explication** ont été organisées par la direction pour leur présenter le modèle coopératif, les changements qu'il apportait dans le mode de gouvernance et les nouvelles possibilités d'implication qui s'offraient à eux.

Ces temps de sensibilisation ont aussi permis d'identifier une personne motivée pour devenir **référente vie coopérative** et porter la dynamique en interne : Anne-France. Le rôle a été pleinement **intégré dans ses missions** afin de lui permettre d'y consacrer du temps toutes les semaines et d'être identifiée et reconnue dans ce rôle par l'ensemble des associés et des salariés.

SENSIBILISATION DES NOUVEAUX SALARIÉS

Afin d'informer tous les nouveaux salariés sur le modèle coopératif et de les motiver à devenir coopérateurs, un temps de présentation et d'échange spécialement dédié à ce sujet a été intégré dans le **parcours d'intégration**. C'est Anne-France qui mène cet échange, ce qui permet au salarié de l'identifier dès son arrivée comme référente vie coopérative. Les nouveaux salariés sont ensuite inscrits à la **session d'information délivrée par Arecoop** en visio (à retrouver dans le [catalogue](#)).

ALLER PLUS LOIN AVEC DESTINATION COOP

La dynamique d'acculturation des salariés s'est poursuivie en 2025 avec l'animation d'un atelier Destination coop. Cet outil basé sur la manipulation de cartes, permet de découvrir le monde coopératif à travers son histoire, ses principes et son fonctionnement de manière ludique, active et interactive.

L'atelier a permis aux salariés coopérateurs d'**aller plus loin dans leur compréhension** de ce modèle d'entreprise. Il a aussi donné lieu à des **discussions sur les actions** que MC Habitat pourrait mener pour incarner ces valeurs.



PAS DE COOPÉRATIVE SANS DÉCISION COLLECTIVE

Au-delà de la participation aux instances, et notamment à l'AG annuelle, il semblait important pour la coop de créer une dynamique particulière avec le collège des salariés coopérateurs et de les faire participer à la réflexion sur les projets liés à la vie coopérative dans son ensemble.

LES PETITS DÉJEUNERS COOPÉRATIFS

Le format imaginé par Anne-France en 2024 est un petit déjeuner coopératif annuel. Le principe : tous les coopérateurs salariés ont la possibilité en amont, de **proposer des idées de projets** qui répondent à l'ambition de favoriser le collectif, de resserrer les liens entre coopérateurs salariés et avec les locataires... en bref, de créer une réelle vie coopérative. Chacun pouvait déposer ses idées dans une boîte à idée dédiée.

Les coopérateurs salariés se sont ensuite réunis 1h en début de matinée sur rendez-vous d'Anne-France. Toutes les idées ont été présentées et les participants ont **voté collectivement pour 3 projets qui seraient mis en place dans l'année** : munis d'un feutre, ils avaient chacun 3 croix à faire, chacune en face d'un projet. Les 3 projets ayant cumulé le plus de croix ont été validés. Les autres projets ont été gardés en réserve pour être éventuellement sélectionnés les prochaines années.

L'année suivante, la deuxième édition du petit déjeuner coopératif a permis de faire le bilan des actions de l'année et de choisir, sur le même mode de sélection, les actions de l'année à venir.



MISE EN OEUVRE COLLECTIVE

L'implication des salariés coopérateurs ne s'est pas arrêtée ici car le fait d'avoir proposé et sélectionné eux-mêmes les projets a **favorisé l'envie de certains de participer à leur mise en œuvre**. Anne-France a donc pu monter des groupes de travail sur les projets qui le nécessitaient, ce qui a grandement facilité leur déploiement.

Qu'il s'agisse de la proposition de projets, du petit déjeuner coopératif ou des groupes de travail, tout est basé sur la **participation volontaire**. Chacun peut s'impliquer à la hauteur de son envie, ce qui favorise une dynamique positive.

DES PROJETS QUI NOURRISSENT LE COLLECTIF

DES PROJETS FAVORISANT LA CONVIVIALITÉ

Deux projets sélectionnés fin 2024 et mis en place courant 2025 avaient pour but de favoriser le lien social entre coopérateurs. Le premier : organiser des **temps conviviaux pendant les pauses déjeuner** pour **encourager la cohésion d'équipe et la convivialité**. Des marches et des jeux de société sont organisés régulièrement et suscitent beaucoup de participation et de retours positifs.



La deuxième idée est un **concours de talent** pour mettre en avant la créativité et les compétences des locataires et des salariés volontaires, et **créer un espace d'expression collective**.

UN PROJET D'ENTRAIDE UN PEU REMANIÉ

Le troisième projet devait être une plateforme d'entraide entre coopérateurs. Après avoir étudié la faisabilité, le groupe de travail a conclu que les moyens (frais, temps humain) à allouer seraient assez conséquents, pour un usage qui risquait d'être limité (selon notamment les retours d'expérience d'autres coopératives).

Il a donc été décidé de rester sur cette idée d'entraide mais en visant un public particulier, celui des **Résidences pour personnes Agées**. Le projet est encore en cours d'étude, l'objectif étant de coconstruire avec ces personnes des actions favorisant le vivre ensemble et l'intergénérationnel.

Conclusion : la **flexibilité** fait partie de ce type de démarches : on imagine, on propose et puis on essaie de concrétiser quitte à ajuster.

Rendez-vous dans un an pour le bilan des actions 2026 !



GÉNÉRALISER LA DÉMARCHE À L'ÉCHELLE DU GROUPE

Afin de consolider la démarche coopérative à l'ensemble des coop du groupe ESSIA, Anne-France a été nommée **référente vie coop du groupe**. A ce jour, deux ateliers Destination coop ont été animés auprès de salariés coopérateurs d'Essonne Habitat, Terralia et Domendi.

A la suite de cette rencontre, un **groupe de travail** a été créé et sera animé par Anne-France pour coconstruire la stratégie et les actions vie coop qui seront mises en place au sein du groupe ESSIA.

Par ailleurs, **l'accueil des nouveaux salariés** est désormais organisé chaque trimestre sous la forme d'un atelier Destination coop, afin de favoriser, dès leur arrivée, l'appropriation des valeurs, du fonctionnement et des spécificités du modèle coopératif. ■



➡ Pour tout savoir sur Destination coop : https://wikinef-viecoop.lanef.com/?Destination_coop



LES RETOURS D'EXPÉRIENCE D'ANNE-FRANCE



LES PRINCIPAUX POINTS DE RÉUSSITE

Une participation importante des salariés coopérateurs à ces différents moments et une ambiance conviviale. Un réel intérêt pour la dynamique coopérative est né au sein de l'équipe.

Un taux élevé de souscription des collaborateurs (41 sur 72), qui voient concrètement l'intérêt de devenir coopérateurs. Leur participation aux AG est alors plus propice.



UN CONSEIL POUR LES COOP QUI VOUDRAIENT SE LANCER ?

Il est important de privilégier des actions simples, qui parlent au plus grand nombre, et d'y aller progressivement : rien ne sert de courir, l'important est d'embarquer tout le monde dans la durée.



LES DIFFICULTÉS OU POINTS D'ATTENTION

Il est essentiel de bien poser le cadre de ces actions pour créer une participation positive et constructive. Pour cela, les différents moments d'acculturation ont été utiles en apportant des clés communes de compréhension.

La communication et la valorisation de ces actions ne doit pas être négligée, notamment auprès des salariés non-coopérateurs pour donner envie de rejoindre la dynamique.

L'implication des locataires reste difficile. Un axe de travail porterait sur leur plus grande intégration dans le processus de réflexion et de choix des projets pour qu'ils apportent leurs idées et puissent se sentir davantage concernés.



14, RUE LORD BYRON
75 384 PARIS CEDEX 08
WWW.HLM.COOP

CONTACT :
LUCINE LECLERCQ
CHEFFE DE PROJETS VIE COOPÉRATIVE
LUCINE.LECLERCQ@HLM.COOP

