



Séminaire Vie coopérative

2 et 3 avril 2026



La vie coop en quelques mots

C'est l'ensemble des initiatives qui contribuent à **tisser un lien particulier entre les associés et à les inciter à s'impliquer collectivement** dans le développement et la pérennisation du modèle coopératif.

Un enjeu partagé par toutes les coopératives, quel que soit leur secteur d'activité et la composition de leur sociétariat.

Les leviers d'une vie coopérative saine :

- Une culture coopérative partagée et vécue quotidiennement
- Des associés informés
- Des instances de gouvernance actives et collectives



LE PROGRAMME

2 et 3 avril

Jeudi matin

**Destination coop
Co-développement**

Jeudi après-midi

World café

Vendredi matin

**Visite des Gens Jaurès
Rencontre de Raphaëlle de
Plateau Urbain et de Cécile
d'Enercoop National**

Vendredi 12h

Fin du séminaire



ATELIERS





Destination coop

Gaëlle

Valérie

Sabine

Laura

Sarah

Thibault

Janyce

Gwendoline



Codev

Justine

Anne-France

Marion

Elorri

Tiphaine

Camille

Jonathan

Caroline

Mehmet

Christine

Synthèse de la problématique

« Comment continuer à motiver les intérêts sur la vie coop pour la faire sur la durée ? »

Proposée par Anne-France Vandermersch, MC Habitat

- Accepter qu'il y ait des temps morts, ce n'est pas un échec
- Ritualiser ce qui fonctionne
- Communiquer et remercier les sociétaires ayant participé
- Quizz AG pour mettre en valeur les coopérateurs
- Atelier coopératif pour inviter les coopérateurs à se positionner et incarner les valeurs coopératives (mode convivial) pour montrer que la coop ce n'est pas un truc en plus mais un truc autrement
- Penser à réaffirmer le sens régulièrement : pourquoi on fait les choses, quelle est l'intention ?
- Toujours maintenir le dialogue
- Travail des outils com collectivement en invitant tout le monde à contribuer aux messages
- Interroger son activité : comment faire avec l'autre ?



WORLD CAFÉ



Quels sont nos objectifs ?

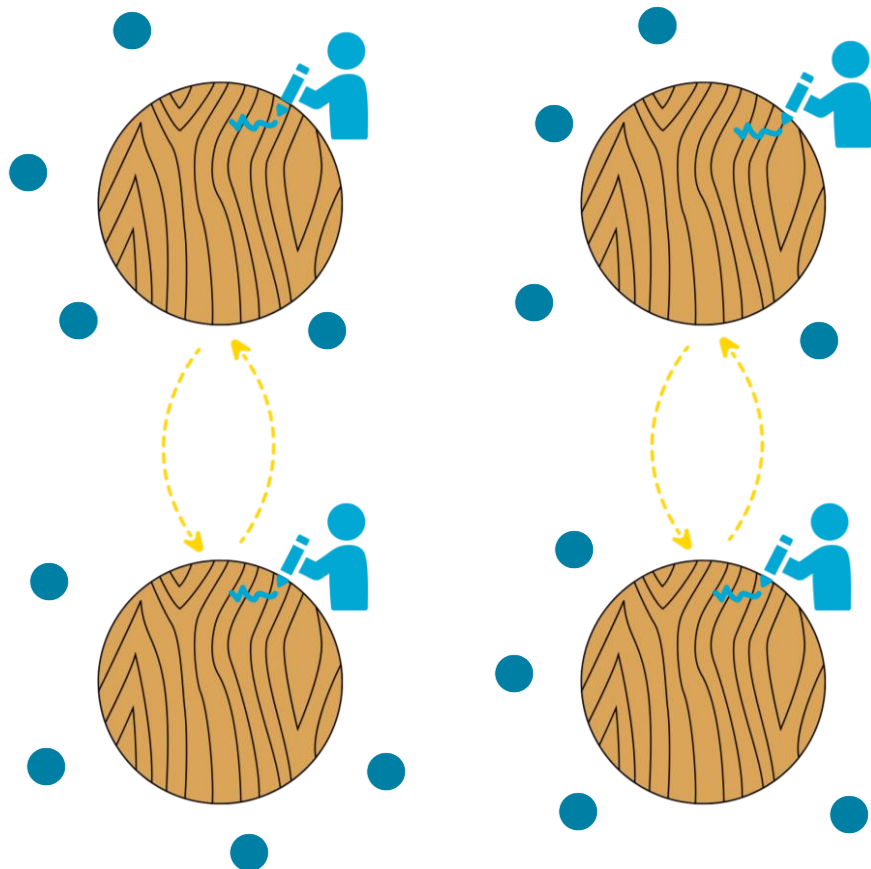
- **Partager** des idées et retours d'expérience
 - **Rassembler** ces idées et exemples pour pouvoir s'en inspirer par la suite
- **LIVRABLE** : recueil de bonnes pratiques

Notre problématique de travail :

Comment (par quelles **actions**) développer une forte culture coopérative en interne et favoriser l'engagement volontaire des salariés ?



Comment va fonctionner notre atelier ?



4 tables => 2x2 thématiques

4 rapporteurs

Chaque personne va traiter 2 thématiques

2 séquences de 20min :

- Recenser les actions déjà menées (avantages/inconvénients, difficultés)
- Lister des idées (pourquoi sont-elles intéressantes ?)

Changement de tables entre 2 séquences

Les rapporteurs font la synthèse des 2 séquences et la présentent à tout le monde

Les thématiques

TABLE 1 & 2 : Quelle est ou pourrait être la façon « coop » de recruter et d'intégrer les salarié·es ?

Quelles sources de recrutement ? Quels processus, critères et modalités de recrutement ? Quel accueil ? Quel parcours d'intégration ? etc.

TABLE 3 & 4 : Comment faire « coop » dans le travail quotidien des équipes salariées ?

Quelles relations ? Quelles façons de travailler ? Quelles modalités de prise de décision et d'information-communication ? etc.

Répartition des thématiques

Rapporteurs

TABLE 1 : Justine

TABLE 2 : Anne-France

TABLE 3 : Laura

TABLE 4 : Marion

Groupes

TABLE 1 : 

Camille

Sabine

Tiphaine

TABLE 3 :

Gaëlle

Gwendoline

Jonathan

Mehmet

TABLE 2 : 

Elorri

Sarah

Thibault

TABLE 4 :

Caroline

Janyce

Valérie

Christine

Restitution :

Quelle est ou pourrait être la façon « coop » de recruter et d'intégrer les salarié-es ?

Offre d'emploi

- Dans la rédaction de l'offre, intégrer les valeurs coop, l'identité coopérative pour que celles-ci soient visibles au premier coup d'œil (visuels, contenu...)
- Publier les offres sur les réseaux ESS, le site de la fédération, etc. pour cibler des personnes sensibles au modèle coop et à nos valeurs
- Pour les anciens OPH ou ESH, marquer clairement la rupture

Entretien

- Aborder les valeurs coop et le rôle de coopérateur salarié (acteur du projet d'entreprise)
- Faire une mise en situation pour identifier des propositions qui relèveraient des valeurs coop
- Créer une discussion informelle sur les centres d'intérêt pour comprendre quelles valeurs le candidat met derrière
- Faire un questionnaire pré-entretien qui porte sur l'appétence envers ce modèle, le savoir-être en lien avec ces valeurs...
- Ne pas vendre du rêve ! Apporter ces éléments de manière contextualisée sans idéaliser, rester concret et clair sur les possibles

Période d'essai

- Créer une rencontre du candidat avec le référent vie coop
- Faire suivre un des MOOC

Intégration (après la période d'essai)

- Organiser un mentorat/tutorat entre salariés pour favoriser l'intégration et l'explication des modes de fonctionnement
- Créer un parcours d'intégration intégré au plan de formation (MOOC, session d'intégration Arecoop...)
- Destination coop pour découvrir le mouvement coopératif
- Organiser un rapport d'étonnement du nouveau salarié pour identifier les améliorations possibles

Restitution :

Comment faire « coop » dans le travail quotidien des équipes salariées ?

Ce qu'on cherche à faire

- Renforcer la connaissance des métiers des autres
- Faire relation, coopérer à tous les niveaux
- Croiser les regards et les points de vue
- Développer une culture commune
- Fonctionner avec de la collégialité et de la transversalité dans le travail

Comment y arriver ?

Avoir une direction qui porte la démarche

- Développer un langage et un discours partagés par la direction, le codir
- Avoir des objectifs, un « cap' coop » clair porté par la direction
- Avoir une direction qui adopte une posture de membre de l'équipe comme les autres et non au-dessus des autres (exemple, bureau dans *l'open space* et non complètement à part)
- Allouer des moyens financiers et humains pour porter la dynamique au quotidien

Acculturer et rendre visible la culture coop

- Former les salariés à la culture coop
- Développer une communication interne (newsletter interne) et externe pour valoriser la vie coop
- Rencontrer d'autres coop / le réseau coop hlm
- Se questionner sur l'obligation ou non de souscrire une part sociale quand on est salarié

Faire vivre la coopération dans l'organisation du travail

- Favoriser les équipes pluridisciplinaires, les groupes de travail mixtes
- Impliquer tout le monde dans le projet d'entreprise
- Décisions participatives : donner la place aux salariés volontaires dans les réflexions et décisions sur les évolutions à mener
- Favoriser les déjeuner communs (sans forcer!)
- Apporter à chacun le même traitement quel que soit le type de contrat : mêmes avantages (CE, etc.)
- Responsabiliser chaque salarié à tous les niveaux, quel que soit son poste
- Clarifier (régulièrement) les attentes de chacun
- Pacifier les échanges mail
- Mutualiser les véhicules de fonction

Travailler collectivement sur la culture coop

- Organiser un travail collectif sur les valeurs que l'on veut incarner
- S'appuyer sur les forces vives et favoriser le volontariat pour ne pas forcer l'adhésion
- Utiliser Quali'Coop comme cadre de travail collectif
- Valoriser l'AG comment moment fort et collectif de la coop

RENCONTRE AVEC RAPHAËLLE ET CÉCILE



Présentation des intervenantes

Raphaëlle CHAYGNEAUD-DUPUY,

Responsable de l'animation de la vie de la coopérative et du sociétariat chez Plateau Urbain

Contact : raphaelle.chaygneaud-dupuy@plateau-urbain.com

Site : <https://www.plateau-urbain.com/>

Plateau Urbain :

Coopérative d'immobilier solidaire et d'urbanisme transitoire et temporaire qui propose des espaces de travail abordables voire des solutions d'hébergement d'urgence.

Sociétariat : Env. 500 sociétaires : salariés, occupants des locaux, partenaires, experts, soutiens financiers.

Vie coop : seule avec une stagiaire.

Cécile DELEMARRE,

Chargée de vie coopérative chez Enercoop National

Contact : cecile.delemarre@enercoop.org

Site : <https://www.enercoop.fr/>

Enercoop :

Ensemble de coopératives d'énergie renouvelable, citoyenne et solidaire. 13 coop dont 12 en région et un siège central en IDF (Enercoop National).

Sociétariat : Au total, env. 67 000 sociétaires dont 27 000 chez Enercoop National.

98% ont des consommateurs + salariés, partenaires, porteurs et Enercoop locales.

Vie coop : équipe de 5 personnes.

Compte-rendu des interventions

➔ Comment les sociétaires participent-ils à la vie de la coop ?

ENERCOOP NATIONALE

- **Formation** des sociétaires -> contenus sur le modèle coop, webinaires sur le secteur de l'énergie (cycle de webinaires sur 3/4 mois, mutualisés entre les coop Enercoop)
- **Test de formats** pour rendre nos activités concrètes : « randowatt », balades thermiques
- **Plateforme numérique** des sociétaires (le Village) : médiathèque, FAQ, rediffusion des webinaires, forum ouvert
- **Ateliers collectifs** type « travaillons sur les idées reçues » pour déconstruire ensemble les préjugés sur le secteur de l'énergie. Au lieu de leur donner du contenu tout prêt, la coop laisse le groupe faire ses recherches sur internet pour trouver les informations liées à l'idée reçue, puis débrief collectif et compléments par la coop si nécessaire. Résultat : les participants font plus confiance à l'information puisqu'ils l'ont trouvée eux-mêmes et s'en imprègnent d'avantage.

- Grand moment de vie coop : quand la coop a dû entrer à l'ARENH (démarche qui allait contre les valeurs de la coop), elle a organisé une **grande consultation nationale** via des débats locaux, des webinaires et des groupes de travail. Résultat : la décision a été prise + collectivement et a été rendue plus acceptable pour les sociétaires au moment de son vote en AG.
- **Groupes de travail ponctuels** en fonction des sujets d'actualité. Auparavant, la coop avait mis en place des instances de concertation fixes, mais la mobilité des sociétaires rendait ce fonctionnement rigide peu adapté et trop difficile à tenir. L'enjeu de la vie coop est de développer « un réflexe sociétaire » chez tous les salariés.

PLATEAU URBAIN

- **Formation** : plateforme de e-learning, temps d'échange en présentiel (visites de site par Raphaëlle pour présenter la coop et déconstruire les idées reçues)
- **Boussole de l'engagement** et de la contribution collective : petit jeu pour identifier notre profil de sociétaire et donner envie de nous engager à notre manière (<https://www.plateau-urbain.com/quel-le-societaire-etes-vous/>)
- **Auto-gouvernance** sur chaque lieu géré par PU : les occupants écrivent leur propre charte d'utilisation et s'auto-organisent. PU est juste là pour les accompagner.
- **Journée des sociétaires** : discussions, débats sur des thématiques proposées par la coop



Comment les sociétaires salariés peuvent-ils s'impliquer ?

ENERCOOP NATIONALE

- **L'AG** est un moment fort de l'année, festif. L'équipe vie coop fait participer les autres salariés à sa préparation pour qu'ils ressentent l'importance de ce moment (préparation des supports, etc.)
- Formation, information + tout ce qui est proposé aux sociétaires

PLATEAU URBAIN

- **AG** : tous les salariés viennent même s'ils ne sont pas sociétaires. C'est un moment très participatif où des salariés, occupants, partenaires montent sur scène pour apporter des témoignages (elle dure 4h !).
- La coop organise des **groupes de travail** qui se saisissent de sujets pour les faire aboutir ou les mettre en expérimentation. Exemple : la semaine de 4 jours pour tous est une idée émanant des salariés, travaillés par eux, qui a été expérimentée pour adoptée dans l'ensemble de la coop.
- Dans les **formations et informations**, la coop déconstruit les idées reçues sur le sociétariat salarié (exemple : je ne peux pas souscrire de part si je suis en CDD) et incite à souscrire (même si dans les faits, le statut de sociétaire ne change pas beaucoup de choses pour le salarié qui peut déjà s'impliquer dans beaucoup de choses)
- Tandems ancien/nouveau salarié pour faciliter son arrivée et sa compréhension de l'écosystème



Comment les administrateurs sont-ils recrutés ?

ENERCOOP NATIONALE

- **Stratégie différente en fonction des profils** : pour les salariés il y a un appel général à candidater avec des temps d'information et témoignages d'anciens administrateurs / pour les partenaires la communication est plus ciblée / pour les consommateurs il y a un appel à candidature : il faut remplir un formulaire et décrire son profil et ses motivations
- Pour tendre vers la parité, Enercoop Normandie a **tiré au sort** des femmes sociétaires et leur a proposé de devenir administratrices (ce qui a marché!)
- Sur la parité également, plusieurs coopératives du réseau ont fait une **communication réseaux sociaux** pour toucher un public large en insistant sur la recherche de femmes : « Mesdames, n'hésitez pas à candidater » (ce qui a marché!)

Mesdames, soyez les bienvenues !



Nous attirons votre attention sur le fait que le conseil d'administration ne compte actuellement **que 4 femmes sur 17 membres** et que 3 d'entre elles termineront leur mandat cette année.

En conséquence, afin de favoriser la parité, **nous encourageons particulièrement les femmes à présenter leur candidature !**

L'idéal serait que le CA soit **représentatif des sociétaires de la coopérative**, qui sont des femmes à 40%.

Découvrir le témoignage d'Elodie, administratrice

Participer à une réunion du CA pour se plonger dans le bain !

Nous vous proposons également de participer avec une posture d'observation au prochain CA qui se tiendra le **mardi 23 mars au Solilab**, 8 rue Saint Domingue, à Nantes, **ou en visio**. Si vous êtes intéressé-e, merci de vous manifester auprès de notre équipe par mail à societaire@pdl.enercoop.fr.

Extrait de communication d'Enercoop PdL

PLATEAU URBAIN (CONSEIL DE SURVEILLANCE + DIRECTOIRE)

- Pour les 3 salariés du conseil de surveillance, **élection sans candidat** : vote numérique mais motivé et rendu public pour permettre l'auto-régulation.
- Réflexion sur l'intégration d'occupants dans le conseil de surveillance (jusqu'ici absents) : ils ont expérimenté une méthode en **tirant au sort** 6 sociétaires répartis comme suit pour respecter la typologie du sociétariat : 2 artistes, 2 personnes de l'ESS, 2 personnes autres (+ parité et diversité des lieux représentés). Les 6 personnes ont accepté de participer pendant 1 an et ont suivi des formations spécifiques. S'en est suivi un bilan avec chaque personne pour décider de la suite... que l'on ne connaît pas encore !

Pour compléter...

LES ACTIONS SOLIDAIRES DE ENERCOOP

- **Accompagnement** des clients pour optimiser leur consommation et ainsi payer moins cher leur facture d'électricité
- **Suspension de facture** si le client est trop en difficulté financièrement
- Possibilité pour les clients d'ajouter 1 centime à leur facture qui est reversé à un **fond solidaire** servant à financer des structures agissant dans la précarité énergétique

QUELQUES RÉFLEXIONS SUR LA PARTICIPATION

- Il y a toujours une **différence entre l'idéal** de participation citoyenne et démocratique que l'on imagine **et la réalité** de ce que l'entreprise peut mettre en place, du fait des capacités de temps, d'argent, et de ce que la direction est prête à accepter en termes de lâcher prise et de délégation des décisions.
- Il faut trouver les bons endroits/moments et la **bonne manière de faire participer** : chercher à créer de la participation massive ne fait pas forcément sens et risque d'essouffler tout le monde. Il vaut mieux embarquer les 10% actifs dans quelque chose de quali. Et se poser la question « qu'est-ce que la participation et qu'est-ce qu'elle apporte ? ». Par exemple, donner son avis en tant qu'utilisateur de temps en temps est déjà un acte de participation satisfaisant et constructif.
- **L'animation de la vie coop est naturellement discontinuée dans le temps** : on mobilise quand cela fait sens.

MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !



Les ressources

Site de la Fédération :

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

Destination coop : https://wikinef-viecoop.lanef.com/?Destination_coop