

Annexe 7 : Fiche de Biau Germe

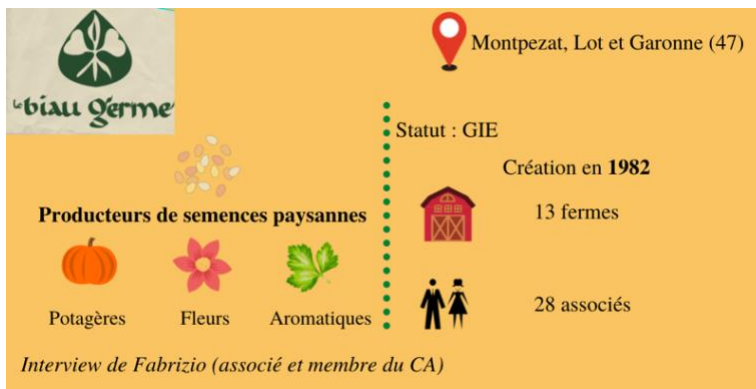


Figure 1 : Carte identité de Biau Germe



Figure 2 : Photographie des associés de Biau Germe

Biau Germe est un GIE situé à Montpezat dans le département du Lot-et-Garonne créé en 1982 dans le but de produire des semences bio, paysannes, reproductibles et de qualité principalement à destination des particuliers. Ils proposent des semences potagères, florales et aromatiques. À l'origine, Biau Germe était une petite entreprise familiale qui avec le temps s'est perfectionnée et s'est équipé de machines. Avec l'augmentation de la demande, l'équipe a grossi au fur et à mesure. Aujourd'hui, Biau Germe compte 13 fermes avec 28 associés ce qui leur permet de proposer une large gamme de produits. Une des volontés de Biau Germe est de ne pas avoir de salarié de sorte que tous les associés s'occupent à la fois de la partie production et de la partie commercialisation. Les ventes se font par correspondance avec des commandes via leur site internet. Il y a quelques ventes en direct mais c'est très ponctuel.

Les membres du collectif sont d'horizon très divers avec des étrangers, des âges hétérogènes et des formations très diverses ce qui permet d'apporter une diversité de points de vue et d'expériences.

1. Organisation du travail et partage des responsabilités

Comme expliqué précédemment, le travail est séparé en 2 grandes parties. Il y a une première partie production qui se réalise dans les 13 fermes et où chaque ferme est responsable de son activité. Puis, il y a une deuxième partie commercialisation où tous les associés se retrouvent dans les locaux de Biau Germe en fin de saison estivale. La rémunération fonctionne à l'engagement c'est à dire que chaque ferme s'engage pour un certain volume de graine. Plus ce volume est élevé et plus les associés devront réaliser un nombre d'heures important au laboratoire de Biau Germe pour préparer les graines. Les revenus sont mutualisés de sorte que si une année, une ferme ne parvient pas à réaliser son quota c'est tous les associés qui gagneront un peu moins. De même, si une ferme réalise une production supérieure à ce qui était prévu tous les associés gagneront un peu plus en fonction de leur engagement. « C'est ça l'avantage d'être dans le groupe, on n'est pas tout seul à payer l'échec, à payer une erreur ».

Une fois les graines arrivées au laboratoire de Biau Germe les 28 associés se séparent en commissions afin de se répartir sur les différents ateliers représentés sur la figure 3. En plus des commissions représentées il existe des commissions plus liées à la gestion de l'entreprise comme les commissions relation client, comptabilité et catalogue (qui prépare en début de chaque saison le catalogue des ventes). Chaque commission a un responsable (choisi en fonction de son expérience) et les associés peuvent être dans plusieurs commissions. Chaque

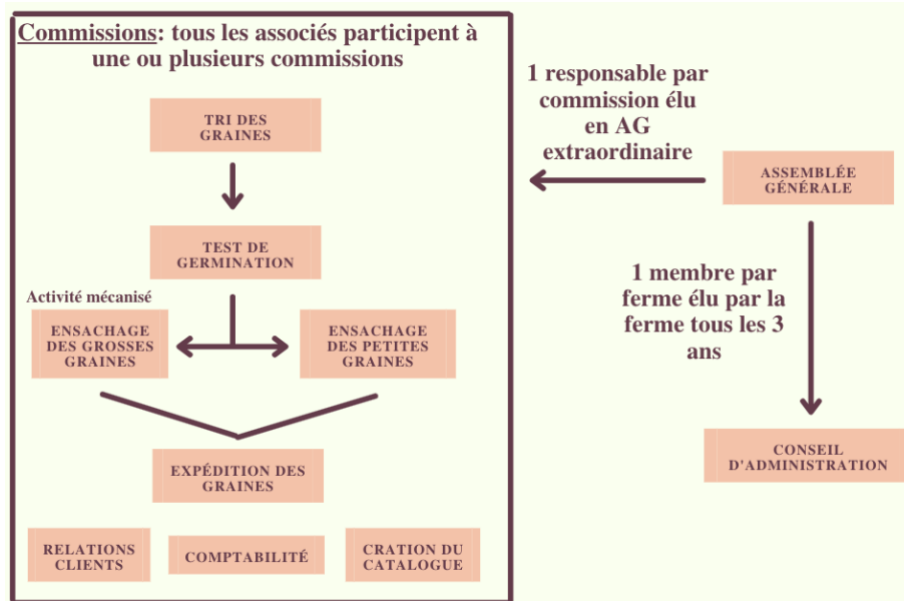


Figure 3 : Schéma de l'organisation de Biau Germe

commission a une fiche explicative donnant entre-autres la durée des mandats. Les membres de chaque commission sont élus en assemblée générale extraordinaire de juillet. Le but est que les rôles tournent afin qu'il n'y ait pas une personne qui se spécialise à un poste et qu'elle en prenne le pouvoir comme c'était le cas dans le passé. Avant, les responsables ne

tournaient pas beaucoup donc certaines personnes étaient devenues les « chefs » de ces ateliers ce qui a entraîné des conflits.

En plus des commissions, Biau Germe a un conseil d'administration composé d'un membre de chaque ferme avec des mandats de 3 ans. Au bout des 3 ans, chaque ferme choisit si elle souhaite réélire un responsable ou conserver le même. L'ensemble des élections se fait sans candidats comme ce que l'on peut retrouver dans la sociocratie et l'holocratie. Le conseil se réunit tous les mois entre septembre et avril/mai (période où ils travaillent à Biau Germe)

Dans le conseil d'administration 3 personnes s'occupent de faire le relais entre l'ensemble des associés et les membres du conseil d'administration. Ces 3 personnes ont un statut particulier donc lorsqu'un des associés a des informations à faire remonter il va voir cette personne en priorité. Ces rôles peuvent s'apparenter au rôle de second lien que l'on retrouve dans la sociocratie et l'holocratie.

Une assemblée générale est organisée en décembre qui permet de prendre les décisions importantes et de faire le bilan du GIE.

2. La conduite des réunions

Certains membres ont suivi des formations de gouvernance partagée afin d'être plus efficaces dans les réunions. En effet, plus les réunions sont longues et moins les membres ont envie d'y participer. La personne interviewée souhaiterait étendre la formation à tous les associés à condition que ceux-ci soient partants pour qu'elle soit réellement efficace.

Les réunions sont animées par un groupe de 3 personnes qui constituent une commission et préparent les réunions en amont. Chaque réunion débute par la validation du compte rendu de la réunion précédente afin de s'assurer que tout le monde est bien d'accord sur les décisions prises. De plus, grâce aux formations ils utilisent quelques outils de communication. Par exemple, lorsqu'un débat émerge, ils créent un cercle de 5 personnes et les autres membres se mettent autour. Le cercle interne débat en laissant la parole à chaque personne et le cercle externe se contente d'écouter. Une fois que tout le monde a pu donner son avis et ses informations une personne du cercle externe qui aurait des informations qui n'ont pas été partagées prend la place d'une personne du cercle interne pour partager son information. Cette

technique permet d'être efficace car souvent dans un groupe plusieurs personnes ont la même idée et information. Les cercles permettent d'éviter les répétitions et donc de gagner du temps.

3. Les modes de coordination et de communication externe

Les notes et comptes rendus sont rédigés sur la base du volontariat, lorsqu'une personne souhaite arrêter une autre personne s'en occupe. Les notes sont prises de façon très rapide. En effet, seules les décisions prises sont notées mais pas le cheminement pour prendre celles-ci. Il n'y a donc pas de réel compte-rendu réalisé. Cette méthode permet de gagner du temps sur les comptes rendus en revanche elle entraîne une perte d'information qui pourrait être utile.

Lors de la période de travail à Biau Germe, les membres sont présents au local presque tous les jours ce qui leur permet de pouvoir échanger en majorité de vive voix ou alors ils laissent des post-it pour transmettre des informations. Sinon, le principal moyen de communication est le mail.

La communication externe se fait principalement via leur site internet (<https://www.biaugerme.com/>)

4. Les modes de prises de décision

Les décisions peuvent être prises en assemblée générale, en conseil d'administration ou dans les commissions. Tout va dépendre de la nature et de l'importance de la décision. Par exemple, pour le choix d'acheter une nouvelle machine la décision sera prise en conseil d'administration en revanche, pour le choix de construire un nouveau bâtiment la décision sera prise en assemblée générale. En assemblée générale les voix sont réparties en fonction de l'engagement de production, en revanche, en conseil d'administration c'est « un homme = une voix » mais ce système est encore en discussion. Dans les faits, les associés cherchent à éviter de voter au maximum afin de trouver des solutions qui conviennent au plus grand nombre car le vote peut entraîner des conflits. Finalement si certaines personnes ne sont pas d'accord avec une décision elles finissent par suivre le mouvement car elles font confiance au groupe. Ces dernières années, lorsque des conflits émergeaient le conseil a fait intervenir un médiateur extérieur car il était difficile pour eux de travailler dans une ambiance tendue.

5. La qualité de vie au travail

Même si chacun est responsable sur sa ferme, les membres sont attentifs à ce que le travail ne soit pas trop difficile. En effet, lorsqu'une personne souhaite avoir plus de revenus la solution est d'augmenter la production ce qui demandera plus de temps sur l'exploitation mais aussi au laboratoire c'est pourquoi ils conseillent d'augmenter doucement car cela représente un risque et des responsabilités.

6. Maillage générationnel et intégration

Lorsqu'une personne souhaite intégrer le collectif tous les membres doivent être d'accord avec cette décision. De plus, pour la prise de poste à responsabilité cela dépend des compétences des membres et de leurs envies. Il y a par exemple des membres qui ne parlent pas encore très bien français. Ces membres réaliseront donc plus des tâches manuelles pour commencer puis avec le temps ils pourront prendre plus de responsabilités en se formant par exemple. Il y a une préparation à la reprise des postes par exemple dans les commissions tout le monde ne change

pas en même temps de sorte qu'il y ait toujours au moins une personne qui puisse faire la transmission des connaissances et de l'historique.

7. Ambiance dans le collectif

A la fin de chaque assemblée générale ils organisent un apéro afin de créer des moments conviviaux. Les membres souhaiteraient pouvoir organiser plus d'événement entre eux afin de créer de l'interconnaissance seulement ils manquent de temps.

Le collectif fonctionne sur la confiance. En effet, les membres partent du principe que chacun fait de son mieux et il n'y a pas de jugement et de contrôle sur le travail des autres.

Ils ont essayé de faire des temps où les membres pouvaient discuter de leur expérience à Biau Germe et de ce qu'il faudrait améliorer. Seulement, par manque de temps là aussi les membres n'ont pas réussi à maintenir ces temps.

Ce collectif fonctionnant sur la confiance intègre l'ensemble de ses membres grâce aux nombreuses commissions. De plus, l'obligation de changer de commission régulièrement leur permet de former l'ensemble de leur membre à chaque poste. Ils souhaitent mettre en place des moments afin que les membres puissent discuter de leur mode de fonctionner dans le but de l'améliorer. Ils réfléchissent donc à leur fonctionnement. Cependant, ces moments de réflexion demandent du temps.