



**PROBLÉMATIQUE
TRAITÉE DANS LE GUIDE
MÉTHODOLOGIQUE**

Interroger sa stratégie : les circuits courts en cohérence avec l'ensemble de la ferme

**QUESTIONNEMENT
À ENGAGER**

Pour un fonctionnement pérenne au sein de l'outil collectif

- Des possibilités et des volontés de s'investir différentes entre associés selon que l'on est seul ou plusieurs sur sa ferme, expérimenté ou pas dans sa propre activité, dans la forme collective de vente (l'appétence pour travailler en collectif).
- La facilité à prendre la parole en groupe ou pas.
- L'impact sur la logistique et l'organisation des tâches : distance entre la ferme et le lieu de vente, impact sur la conduite des ateliers de transformation et de production.
- Entente et interconnaissance entre producteurs membres de l'outil collectif.
- La compatibilité du fonctionnement de la ferme (l'organisation du travail supplémentaire au sein du collectif de la ferme, la logistique de livraison et préparation des commandes, la production dédiée à ce débouché...) avec le fonctionnement de l'outil collectif et à quel coût.
- L'avis de l'ensemble des membres du collectif de travail sur la ferme (gérants, associés, conjoint collaborateur, salarié, aide familiale...) et les proches des gérants.
- Les tâches de l'outil collectif que la ferme souhaite faire ou déléguer au sein de l'outil collectif.
- La capacité de la ferme à faire valoir ses intérêts dans ceux du collectif.
- L'adhésion à la vision collective de l'outil collectif et la capacité du collectif à faire évoluer cette vision.

L'analyse des débouchés de la ferme permet de questionner leur place dans la stratégie globale de la structure.

Cela permet d'évaluer l'équilibre entre l'engagement dans le débouché et les bénéfices que la ferme en retire.

Il est indispensable de pondérer avec la ferme les différents indicateurs et de les évaluer pour chaque débouché et ensuite de comparer les débouchés entre eux.

Il est nécessaire de prendre en compte :

Le poids économique du débouché

- Part du chiffre d'affaires global
- Charges de commercialisation
- Part des pertes (calibrage, invendu)
- Part des gestes commerciaux (cadeaux aux clients)
- Impact du débouché sur les ventes des autres débouchés
- Écart de prix de vente avec les autres débouchés (prix grossiste VS prix de vente directe)

La charge de travail du débouché

- Temps de travail et part du temps de travail dédié à la commercialisation (livraison, permanence, réunion de gérance...)
- Pénibilité physique (nombre aller/retour, le nombre de port de charge et leur poids, équipements...)
- Environnement de travail (humidité et température du lieu de travail...)
- Appétence pour les tâches réalisées

La satisfaction générale

- Réseau professionnel apporté
- Ambiance de travail
- Contact client
- Échange avec les autres producteurs

Les indicateurs sont une aide à la décision de la ferme pour :

- Arbitrer si elle reste dans l'outil collectif de commercialisation.
- Adapter si nécessaire sa stratégie par rapport à ce débouché selon les priorités de la ferme.

**LES FICHES
ACCOMPAGNEMENT
QUI EN PARLENT**

• RÉORGANISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN FROMAGERIE DANS LE CADRE DE LA RESTRUCTURATION DU GAEC

Cas d'un GAEC familial en polyculture élevage dans la Sarthe

• PRISE DE DÉCISION SUR L'ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ AVEC DE NOMBREUSES COMPOSANTES TRAVAIL

Cas d'une ferme ovine des Côtes-d'Armor

• RÉORGANISATION DE L'ACTIVITÉ D'ABATTAGE DE VOLAILLES

Lycée de Fontaines Sud Bourgogne

• DÉVELOPPEMENT DE LA VENTE DIRECTE GRÂCE À LA RESTAURATION COLLECTIVE, UNE DÉCISION QUI ENGAGE

Lycée des Sicaudières dans les Deux-Sèvres



DES SOLUTIONS MISES EN ŒUVRE

Sécuriser ce débouché de manière pérenne et optimisée pour entretenir des bonnes relations au sein du collectif

- Connaissance des fermes membres (temps conviviaux, échanges informels...), de leur personnalité et des actualités.
- Formalisation des règles et des pratiques de fonctionnement de l'outil qui favorisent l'implication de chacun (mandat pour un animateur de chaque réunion, une responsabilité en rapport avec ses compétences...) et mise à jour régulière (règlement intérieur).
- Espace de discussion formalisé où chacun peut s'exprimer librement, a minima tous les ans (ex : AG).
- Partage avec les membres des degrés d'acceptation de chacun (niveau d'implication, objectifs recherchés de chaque ferme dans le collectif).
- Utilisation de technique d'échange et d'animation : par exemple la sociocratie.
- Intervention de médiateur : une personne tierce, lorsque des tensions émergent.

Suivre collectivement dans la durée le fonctionnement de l'outil

- Outil de gestion possible.
- État des lieux des objectifs réalisés (a minima annuel) et révision de la stratégie globale de l'outil si nécessaire.
- Déclinaison de la stratégie en une gestion commerciale réactive : suivi des points de vente et des profils des clients, mise en œuvre d'un plan de communication, innovation dans la gamme de produits.
- Ajustement de la main-d'œuvre aux besoins du magasin.
- Veille de l'évolution du marché et démarcation par rapport à la concurrence.

Garantir une juste répartition de l'engagement de chacun

- Outil de suivi : par exemple banque de travail, calendrier de répartition des tâches.
- Référence à la même définition du travail (ce que l'on entend par temps de travail).
- Formalisation des tâches de chacun.
- Suivi de l'implication de chacun et mise en place d'actions correctives (indemnisation financière par exemple).

Favoriser la prise de recul de la ferme membre de l'outil collectif

- Brainstorming et partage d'expériences.
- Animation conseillée par un tiers, par exemple le conseiller.
- Utilisation de technique d'animation participative et d'intelligence collective pour garantir l'implication de tous et la co-construction.
- Temps de réflexion et d'échanges au sein des membres de l'outil collectif, avec des fermes d'autres outils collectifs et au sein de la ferme.
- Visite et témoignage d'autres outils collectifs.



RECOMMANDATIONS ET BONNES PRATIQUES

Aux agriculteurs dans leurs fonctions de gérant

- Connaître sur le long terme ce que l'on aime et ce que l'on veut
- Déléguer (salariat, indemnisation des fermes du collectif selon leur investissement...) ce que l'on ne veut ou peut pas faire
- Arbitrer régulièrement si on s'y retrouve dans l'équilibre contribution / rétribution de l'outil collectif (temps consacré en rapport avec ses possibilités, ce que le magasin représente dans ses ventes, faire profiter de son expérience, de ses compétences...)
- S'entendre sur le long terme sur les objectifs de l'outil et sur la mise en place de la stratégie pour y parvenir (où on voit l'outil dans 5 ans ? Dans 10 ans ?)
- Pérenniser et optimiser l'outil sur le long terme pour sécuriser le débouché pour chaque ferme
- Formaliser les règles et pratiques de fonctionnement du collectif qui favorisent l'implication de chacun (mandat pour un animateur de chaque réunion, une responsabilité en rapport avec ses compétences,...) et les mettre à jour régulièrement (règlement intérieur)
- Faire sa place comme membre du groupe et contribuer à la gérance collective
- Être un bon expert du système collectif de vente pour participer de façon pertinente aux orientations du collectif

- S'impliquer dans la mise à jour des règles de fonctionnement du collectif pour choisir et non subir
- Sortir de sa routine régulièrement en rencontrant des personnes tierces pour prendre du recul

Aux conseillers

- Accompagner la ferme à se questionner, à pousser et à élargir sa réflexion sur l'équilibre entre son implication dans l'outil collectif et les bénéfices qu'elle en retire
- Illustrer ses propos par des exemples concrets d'outils collectifs qui fonctionnent et d'autres qui fonctionnent moins
- Mettre en relation la ferme avec d'autres outils collectifs du territoire pour faciliter le partage d'expérience et l'entraide
- Veiller à ce que chacun s'exprime librement : l'ensemble des gérants, l'ensemble du collectif de travail (associés, salariés, aide familiale...) ainsi que les proches



POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez les 12 fiches leviers et les 10 fiches accompagnement réalisées dans le cadre du projet TRAC (Trajectoire d'évolution de l'organisation du travail pour les exploitations en circuits courts)



Les partenaires du projet TRAC



Avec le soutien de



Partenaire financier



CONTACTS PROJET

Christine Guinamard (Institut de l'élevage) : christine.guinamard@idele.fr
Jocelyn Fagon (Institut de l'élevage) : jocelyn.fagon@idele.fr