
N° 36 | 2025
varia

Construction du sens du travail dans une ferme en multi-productions

Laurence LIZE *Maître de conférences HDR*
Centre d'Economie de la Sorbonne
Pantheon-Sorbonne University

Édition électronique :

URL :

<https://revue-rfse.numerev.com/articles/revue-36/3382-construction-du-sens-du-travail-dans-une-ferme-en-multi-productions>

ISSN : 1966-6608

Date de publication : 25/08/2025

Cette publication est sous licence **CC BY-NC-ND** (Attribution - No commercial - No derivatives).

Pour **citer cette publication** : LIZE, L. (2025) Construction du sens du travail dans une ferme en multi-productions. *Revue Française de Socio-Economie*, (36). <https://doi.org/10.34745/>

Mots-clés :

Article

Construction du sens du travail dans une ferme en multi-productions

Les travaux sur le sens du travail qui se sont multipliés sur la période récente présentent l'intérêt de croiser différents regards pluridisciplinaires ([Coutrot *et al.*, 2026^[1]] ; [Morin & Forest, 2007]) ; [Coutrot & Perez 2022] ; [Supiot, 2019] ; [Dain, 2024] ; [Le Gros, 2020] notamment). Cette montée en puissance de la question du sens du travail s'inscrit dans un contexte de crise du travail vécue par beaucoup de salariés. Elle a conduit de nombreux chercheurs à s'interroger sur la souffrance au travail, les *burn-out* - voire les suicides sur le lieu du travail - l'accélération des démissions après la crise sanitaire ou encore, les cas de jeunes ingénieurs « déserteurs » pourtant promis à des carrières salariales favorables [Lefèbvre, 2023]. Si beaucoup de travaux se centrent sur la perte de sens du travail et sur les facteurs qui conduisent à sa dégradation, d'autres regardent plutôt ce qui peut donner du sens, les conditions de son émergence ou de sa construction. Cette contribution s'inscrit dans cette dernière perspective, le choix a été fait de s'intéresser à des activités productives qui procurent du sens au travail. Actuellement, parmi les jeunes souhaitant se réorienter, la volonté de donner davantage de sens à son travail fait partie des motifs les plus fréquents (dans 77 % des cas, [Dabet *et al.*, 2025]) et la tendance est globalement la même chez les personnes actives de tout âge [Bouvard & Donne, 2023].

Cette recherche prolonge un travail antérieur qui a identifié certaines dimensions constitutives du sens du travail pour les salariés dans le contexte de l'entreprise où ils travaillent, l'objectif étant de voir comment les organisations peuvent construire ou fragiliser le sens du travail [██████████]. Les facteurs permettant l'émergence du sens du travail pour les salariés ont été identifiés selon quatre dimensions : la finalité perçue dans l'entreprise comme possibilité ou non de se sentir utile, les relations professionnelles comme possibilité de s'inscrire dans un collectif de travail, la réalisation de soi comme possibilité d'autonomie et de créativité et la dimension temporelle, notamment les contraintes qui peuvent - ou non - peser sur le temps de travail et empêcher la construction du sens, ce qui peut être le cas de

l'urgence, de la fragmentation ou de la pression au travail.

En re-questionnant ces grandes dimensions du sens du travail, il s'agira d'analyser la manière dont le sens du travail peut se construire dans l'activité concrète du travailleur en fonction de la division du travail et du niveau de productivité de l'organisation productive dans laquelle il se place [REDACTED]. Nous supposons que l'articulation entre utilité sociale, collectif et autonomie se dégrade d'autant plus que la logique productiviste, et par conséquent la division du travail, sont importantes dans les organisations productives. En effet, dans les entreprises qualifiées de « productivistes », où la recherche de productivité est un but en soi, l'organisation du travail est caractérisée par l'optimisation des processus de production [2]. Les salariés sont soumis à de fortes contraintes de temps, ils disposent d'un faible degré d'autonomie avec un contrôle important du travail.

Ces liens seront éclairés à travers un cas particulier, celui d'une ferme qui fonctionne comme un écosystème en milieu rural, la ferme des M. où une enquête par entretiens a été menée au printemps 2024. Ce lieu promeut une activité de travail que l'on peut qualifier comme à la fois marchande, bénévole, coopérative et inventive [Peugny & Rieucan, 2021]. Dans la ferme des M., la question du sens du travail est soutenue par des valeurs politiques telles que la critique du salariat, l'importance des questions environnementales, la prise de conscience des dégâts écologiques de l'industrie et de l'agriculture conventionnelle et l'engagement dans l'agro-écologie. De façon transversale, la remise en cause des logiques productivistes y est très présente dans les pratiques et dans l'organisation du travail.

Nous observerons la manière dont ces travailleurs qui ont déjà quitté des entreprises productivistes du secteur agricole ou de la restauration notamment, construisent leur sens du travail en mettant en pratique ces valeurs. Cette construction du sens se fait en lien avec la nouvelle organisation qu'ils tentent de mettre en place. L'accent sera mis sur l'articulation entre trois conditions principales de sa production : l'utilité du travail, le collectif et l'autonomie - la temporalité du travail étant une dimension plus transversale et liée à l'autonomie, elle sera traitée avec cette dernière.

Après avoir brièvement présenté les profils des personnes enquêtées et leurs mobilités professionnelles motivées, entre autres, par une recherche de sens du travail dans une première partie, l'analyse portera sur l'utilité du travail qui s'avère être très articulée avec la réappropriation des modes de production dans une deuxième partie. La force du collectif de travail sera abordée en troisième partie et l'importance de l'autonomie face aux contraintes de la production fera l'objet d'une quatrième partie.

Encadré 1 : Une enquête dans une ferme en multi-productions

Le lieu de l'enquête est une ferme en multi-productions du sud-ouest de la France. Douze entretiens ont été réalisés au printemps 2024 (cf. tableau 1), en face à face, d'une durée d'une heure à deux heures selon le temps que chacun pouvait consacrer à

l'enquête. La relation au sens du travail a été questionnée à l'aide d'un guide d'entretien semi-directif qui comprend différentes parties : la question du sens et des finalités du travail, le parcours-biographie de la personne, les conditions de travail et de rémunération. A ces entretiens formels s'ajoutent de nombreuses rencontres et échanges informels entre 2024 et fin 2025 qui ont permis de préciser certains aspects de l'organisation de la ferme et d'actualiser certaines situations personnelles.

L'initiative de reprendre une exploitation agricole pour monter ce projet a été prise par trois personnes, dont deux sont encore présentes, avec des profils très différents : il s'agit d'un fils d'agriculteur, Guillaume, et de Grégoire. Ils ont fondé la ferme en 2018 et ont été rejoint par Antoine en 2021. Ils ont développé des activités autour et dans la ferme depuis 2017-2018. Actuellement, ils sont une dizaine à y travailler, plus des stagiaires et des *woofeurs* (bénévoles qui sont logés et nourris), soit un collectif de travail formé d'une quinzaine de personnes. Les membres de la ferme des M. seront nommés comme les « M. » par la suite dans le texte.

Cet écosystème associe quatre exploitations agricoles indépendantes (production maraîchère biologique, production de plants de légumes, pépinière axée sur l'agroforesterie et production de bourgeons de plantes pour une activité de gemmothérapie^[3]), la vente directe dans le magasin de la ferme, des stages de formation agricole et une association qui s'occupe activement de l'activité culturelle sur le lieu (organisation d'événements, concerts, théâtre, soirées, repas, visites, animations, ateliers de travail avec les végétaux...). Un restaurant s'est également installé dans les locaux de la ferme, il est tenu par deux restaurateurs professionnels qui ont choisi de quitter une grande ville et d'ouvrir leur restaurant en milieu rural. Ces différentes activités permettent aux personnes qui les occupent de combiner des revenus d'activité et une forte autonomie dans l'allocation de leur temps de travail.

Les quatre exploitations agricoles ont un statut d'EI (entreprise individuelle) et le restaurant celui d'une SARL (société à responsabilité limitée). L'association des M. a certaines particularités : elle a adopté un exécutif collégial qui permet d'avoir une gouvernance horizontale et sans lien hiérarchique car tous les membres sont à égalité. Il n'y a pas de conseil d'administration, ni de président, de trésorier ou de secrétaire ; tous les membres ont les mêmes responsabilités. Les membres du conseil collégial sont élus par les présents à l'assemblée générale annuelle. La participation au conseil est ouverte à tous les membres de l'association mais sa taille est limitée à une dizaine de personnes pour des questions d'organisation pratique des réunions. La plupart des personnes enquêtées sont membres de ce conseil collégial.

Différents statuts de travailleurs coexistent sur la ferme : indépendant, salarié pour les actifs occupés et aussi chômeur indemnisé, stagiaire de la formation professionnelle et bénévole. Plus précisément, Guillaume était au départ et reste le propriétaire des moyens de production et Grégoire a aussi rapidement acquis des terres. Maintenant, ils exploitent leurs terres et les prêtent ou les louent à d'autres M. (deux baux ruraux avec Barth). Antoine et les deux restaurateurs utilisent les terres de Guillaume, il s'agit d'un arrangement à l'amiable avec un bail commercial prévu à terme pour le restaurant. Guillaume salarie certaines personnes en CDD en fonction des besoins saisonniers de sa

production agricole (Nicolas et France au moment de l'enquête).

1. Des mobilités en quête de sens

La quête de sens ressort comme une priorité dans les mobilités professionnelles des travailleurs de la ferme des M. Nos entretiens ont notamment porté sur les motivations qui ont conduit les personnes rencontrées à bifurquer, se reconvertir ou changer de voie professionnelle.

1.1. Des bifurcations

A grands traits, les mobilités professionnelles des bifurqueurs se caractérisent par leur rupture, leur radicalité ou encore leur imprévisibilité^[4]. Ces critères différencient les bifurcations des reconversions professionnelles ou des réorientations qui concernent des changements moins brusques ([Negroni, 2007] ; [Bessin, Bidart & Grossetti, 2010] ; [Denave, 2015, 2017]). Parmi ceux que l'on peut désigner comme bifurqueurs, les profils des personnes rencontrés sont loin de tous correspondre à un modèle uniforme souvent évoqué de jeunes très diplômés qui abandonnent des perspectives de carrière ascendante pour un métier manuel à la campagne. L'enquête permet de mettre en évidence certains portraits assez proches de ce modèle (Antoine ou Grégoire) et d'autres très différents (Liliana), ce que montre également Legros [2025] pour les cadres et Dain *et al.* [2025, a et b] pour les nouveaux agriculteurs^[5].

Antoine, 36 ans, peut être qualifié de bifurqueur : diplômé de l'école Louis Lumière, il était ingénieur du son et travaillait dans le cinéma dans une grande ville avant de créer sa pépinière d'arbres sur la ferme des M. De même, Grégoire, 30 ans, a bifurqué après sa formation d'ingénieur agronome. Il a voyagé au Brésil et travaillé dans l'agroforesterie. Il exerce maintenant des activités de syntropie^[6], de gemmothérapie et de formation en agroforesterie. Il travaille aussi dans un conservatoire de plantes dans une localité voisine :

« Il y a une bifurcation dans le sens où le cursus d'ingénieur agronome ne te forme pas être agriculteur... Je sors de là-bas, je ne sais pas planter un légume, vraiment pas ! » (Grégoire)

Certains sont issus de classes populaires ou moyennes et ne reçoivent aucune aide financière ou familiale. Liliana, âgée de 33 ans a quitté un travail où elle encadrait des chantiers pour un prestataire de la SNCF, en CDI pendant 12 ans. Elle a bifurqué et s'est engagée dans un projet de création de pépinière. Elle est en formation dans la ferme des M. au moment de l'enquête.

Quand tu travaillais pour le prestataire de la SNCF, cela avait-il des répercussions sur ta santé ?

« Ça a été vraiment jusqu'à un épuisement mental et des fractures de fatigue. Et je ne voulais pas l'admettre que, bah, en gros, c'était en train de me détruire, vraiment, ce travail là, j'en pouvais plus... Déjà, je me redécouvre dans un nouveau milieu... Parce que le collectif, je connaissais pas du tout. Cette ambiance-là et le fait d'être ouverte... Avec les uns, les autres, enfin, les échanges, l'entraide, tout ça, ça n'existait pas dans le milieu du ferroviaire... C'est un autre monde. Je n'ai pas eu envie de revenir en arrière, c'est sûr. Même si le salaire suit pas, c'est vraiment plus ça que je recherche. » (Liliana)

1.2. Des réorientations et changements de statut professionnel

D'autres mobilités professionnelles sont plutôt des réorientations : Nicolas, âgé de 42 ans a changé de voie après avoir été employé dans une pépinière pendant 10 ans. Il a occupé plusieurs emplois dans la restauration et travaille maintenant dans le maraichage à la production de plants de légumes comme salarié agricole en CDD sur la ferme. Après avoir été artiste de rue, Aurélie, 40 ans, a quitté un emploi à temps partiel d'employée libre-service en CDI qui l'ennuyait. Son installation à la ferme correspond à un choix de vie, elle habite en mobile home et pratique le troc : elle échange son travail contre des légumes ou des repas au restaurant et a de faibles besoins d'argent. Elle s'occupe également beaucoup de l'association des M. en tant que bénévole. France, 38 ans, aide à la vente de plants sur les marchés et au maraichage (salariée en CDD saisonnier d'un mois). En parallèle, elle est très active comme bénévole dans l'association. France a connu beaucoup de mobilités professionnelles, elle s'est reconvertie à plusieurs reprises après avoir occupé des postes de salariée en vente, télécommunication, ressources humaines en France et à l'étranger puis dans la restauration. Elle a démissionné d'un poste bien rémunéré mais insatisfaisant où elle déclare avoir été en *burn out* et occupe actuellement un travail alimentaire d'employée libre-service à temps partiel dans un supermarché.

Barth, 31 ans, s'est réorienté en 2020 pendant la crise sanitaire : il est passé d'intermittent dans la musique à la restauration où il a été employé comme cuisinier pendant 4 ans puis au maraichage biologique sur la ferme, avec une volonté de revenir « *de l'assiette à la graine* ». La plupart sont des NIMA (non issus du milieu agricole, appelés aussi néoruraux), à l'exception notable de Guillaume, 33 ans, qui est « l'enfant du pays » et a repris la ferme de ses parents. Il a fait un net virage, à la fois par rapport à son parcours professionnel antérieur car il a occupé des emplois stables et bien rémunérés, et à l'agriculture conventionnelle qui était pratiquée auparavant sur cette petite exploitation. Au moment de l'enquête, son activité principale consiste à produire et vendre des plants de légumes en bio ^[7] .

D'autres ont quitté une situation professionnelle salariée confortable du point de vue de la rémunération mais « sous pression » ou insatisfaisante pour différents motifs pour s'établir avec un statut d'indépendant dans une activité moins rentable à la campagne. Elliot, 29 ans, qui était chef cuisinier d'un grand restaurant et Théo, 31 ans, chef de salle - tous les deux dans une grande ville - ont ouvert un restaurant dans la

ferme des M. Ils forment un binôme de travail très soudé.

2. Une utilité du travail très articulée avec la réappropriation du process de production

Cette expérience est porteuse de valeurs sociales et écologistes qui ont beaucoup d'importance pour les M. et ce, quel que soit leur statut ou leurs activités professionnelles. Ces valeurs sont centrales dans leur rapport personnel à l'utilité de leur travail - il s'agit alors de l'utilité pour soi qui dépasse la question de la rémunération - et à l'utilité sociale qui englobe une réflexion sur les finalités du travail agricole.

Compte tenu du travail que tu réalises, est-ce que tu dirais que tu es plutôt bien payé ? »

« Ça dépend. Si on parle en euros, non, pas assez. Mais en joie et en bonheur, ça vaut tout l'or du monde. Si on enlève le côté financier des euros, je suis le mieux payé du département, je pense. C'est mon sentiment. Je ne suis pas malheureux avec 400 euros. » (Guillaume)

Selon leurs propos : « Une même volonté nous anime : produire des aliments sains à forte valeur nutritionnelle et gustative tout en régénérant le milieu dans lequel nous cultivons et permettre de devenir producteur de votre propre nourriture et faire un pas de plus vers l'autonomie alimentaire. Notre objectif est d'imiter au plus proche les écosystèmes naturels dans leur fonctionnement et leur structure afin d'optimiser la photosynthèse pour créer de la biomasse, maximiser la biodiversité pour former un paysage riche et résilient. » (Extraits du site internet de la ferme des M.). Les méthodes et les principes de production sont axés sur « le vivant », l'idée étant de restituer et de rendre le sol encore plus vivant qu'il ne l'était avant le travail agricole grâce à l'agroforesterie et l'agriculture syntropique. Chez les quatre agriculteurs de la ferme, leurs activités sont un « travail » et aussi une façon de s'inscrire dans le monde. L'engagement dans l'agroécologie et une réflexion critique sur le productivisme cimentent la question du sens du travail telle qu'elle est exprimée dans les entretiens.

L'utilité du travail est fortement ressentie comme positive, pour soi et pour la collectivité, ce qui rejoint aussi plus largement l'idée d'utopie réaliste [Lallement, 2019]. Certes pour certains comme Guillaume, Barth ou Antoine qui travaillent énormément au moment de l'enquête, les conditions de travail s'avèrent plus dures que dans leurs précédents emplois mais elles sont bien acceptées car plus en phase avec les finalités qu'ils assignent à leurs tâches. Les grandes dimensions du sens du travail s'avèrent être souvent imbriquées dans de tels projets, comme le souligne cet auteur à propos des communautés sur lesquelles il a travaillé :

« Ils ont le sentiment d'œuvrer en faveur d'une cause commune... ils viennent travailler quand bon leur semble, au rythme qui leur convient et le temps qu'ils le souhaitent. Personne, de surcroît, ne contrôle jamais leur travail en temps réel. L'autonomie est

totale. » [Lallement, 2019, p. 54]

Les valeurs écologiques sont très présentes et jouent un rôle structurant chez les M. À ce propos, Cukier *et al.* [2023] soutiennent que la manière dont les travailleurs rencontrent la question écologique, par exemple lors d'une restructuration ou d'une expérience autogestionnaire, est essentielle car l'écologie part de l'expérience. Cette idée ressort aussi dans les entretiens lorsque le rapport au vivant vient questionner et transformer les façons de produire sur la ferme. Ces dernières doivent correspondre à des pratiques pour prendre soin et reproduire plutôt qu'à des pratiques de maîtrise et d'appropriation du vivant.

As-tu le sentiment d'être utile ?

« À fond ! sur 4 hectares, on veut en faire une agri-forêt comestible, un jardin d'éden, ça m'anime ! » (Antoine)

Qu'est-ce qui compte pour toi dans ton travail ?

« C'est vrai que la nourriture, je n'ai pas trouvé beaucoup d'activités qui aient plus de sens que ça, en tout cas pour moi et qui rendent heureux... Je suis aussi sur beaucoup d'expérimentations en arboriculture, en syntropie, parce que c'est très nouveau et on est pionnier là-dedans. Il y a vraiment un côté « essayer les plâtres », pour apprendre de nos erreurs et pouvoir transmettre une manière de faire, une agriculture plus vertueuse. Mon travail de formateur ici, en fait, c'est le lien ! Mes motivations, en plus, c'est de régénérer des écosystèmes, ça me tient à cœur, de rendre la terre plus fertile qu'avant. C'est aller plus loin que de pas dégrader... Du côté plus philosophique, c'est recréer un petit paradis quoi ! » (Grégoire)

Les M. ne vivent pas en autarcie et sont bien insérés localement. Cette organisation dans la ferme se fait à l'intérieur du système capitaliste, ils vendent leur production sur les marchés dans la région par exemple.

Est-ce que tu as le sentiment d'être utile ?

« Oui, je le vois carrément. Quand je vois la tête des gens sur les marchés, ils ont envie de manger mes légumes. Oui, je sais que je ne fais pas ça pour rien. J'ai clairement une éthique que je tiens à faire coïncider avec mon job. Et j'ai l'impression d'y arriver. » (Barth)

L'utilité de leur travail s'exprime aussi dans un discours contre la société de consommation et les dégâts écologiques. D'autant que le modèle de production d'Antoine est très différent de celui des arboriculteurs classiques car il fait tout lui-même dans sa pépinière avec les contraintes de la production en agriculture biologique :

« On part du principe qu'on a une biodiversité fonctionnelle, une biodiversité amenée par toutes les essences qu'on plante... Cette biodiversité évite d'avoir à traiter les

plantes ou les légumes, nous évite d'avoir à mettre des intrants, va nous amener une auto-fertilité... Ces activités sont très peu lucratives. Il y a une bonne question encore pas résolue qui se pose à ce sujet-là, à savoir : comment se dégager du temps pour notre activité qui est toujours très proche du travail mais très proche de ce qui nous fait vibrer le plus dans nos vies. Mais qui ne rémunère pas les premières années et très peu ensuite. » (Antoine)

3. Face aux contraintes de la production : la force du collectif

Deux caractéristiques qui particularisent ce collectif de travail seront présentées : tout d'abord, sa transformation qui a permis au projet de perdurer et ensuite, son originalité qui fait de la ferme un lieu attractif.

3.1. Une nécessaire transformation du collectif de travail

Le collectif de travail dans la ferme des M. peut être qualifié de soudé et d'original, même s'il a connu de sensibles transformations depuis l'installation des trois membres fondateurs. 2024 a été une année de réorganisation importante des statuts et du collectif car le GAEC (groupement agricole d'exploitation en commun) s'est séparé en quatre entreprises individuelles agricoles en 2023. Depuis, chaque producteur est indépendant et vend ses produits. Avant cette date, ils faisaient tout en commun, y compris des activités qui les intéressaient moins comme le maraîchage. En phase de GAEC, les trois fondateurs du projet déclarent avoir vécu un épuisement professionnel. Cette étape de 2023-2024 correspond à un besoin et/ou une obligation de se re-spécialiser pour atteindre un seuil minimal d'efficacité dans la production. Cette solution a été vécue comme un soulagement et a permis au collectif de perdurer en gagnant en efficacité productive par la spécialisation et le partage des tâches.

« Plutôt que d'exploser, comme le font quand même la plupart des collectifs, la moyenne, c'est 5 ans d'après ce qu'on entend tout le temps, on a réussi à trouver un truc où chacun se retrouve à son compte. » (Antoine)

La réorganisation et la viabilité du collectif a été rendue possible par l'arrivée de Barth qui a repris en charge le maraîchage. Les conditions de production sont parfois difficiles compte tenu du temps de travail élevé et des faibles revenus mais leurs valeurs s'expriment mieux que dans les situations professionnelles antérieures où le travail manquait de sens. La sortie du GAEC a engendré de nouveaux problèmes de production et d'organisation liés à la re-spécialisation. Par exemple, l'importance des conditions matérielles de production ressort sur l'activité de maraîchage car, entre l'étape de la production de légumes biologiques et celle de la vente, cette activité génère d'énormes contraintes et sa rentabilité est souvent incertaine. Cette transformation du collectif a été l'occasion de ré-inventer une façon de travailler ensemble dans une organisation qui respecte les particularismes individuels.

3.2. Un collectif original et foisonnant

Même si formellement il ne s'agit pas d'une communauté, les liens qui se sont construits sur la ferme donnent du sens au travail, que ce soit dans la production agricole ou dans l'association qui organise des concerts, repas ou autres activités

[8] ouvertes sur l'extérieure__. A propos de l'ouverture du lieu, Nico s'exprime ainsi en fin d'entretien :

« En plus, t'as du boulot ici... c'est spécial comme endroit. Tu sais, moi, j'ai fait beaucoup d'endroits professionnels ou associatifs. Et c'est vrai qu'ici, c'est très différent : t'as des gersois, des néo-néos, des chasseurs, des gars du foot.... Enfin, les M., c'est quand même un endroit qui est assez précieux je pense. » (Nico)

Ils ont de bonnes relations avec la mairie de leur commune, les élus locaux et les « anciens », c'est-à-dire les agriculteurs des villages voisins. Sur les relations avec ces derniers, Grégoire remarque :

« Et les anciens, quand on s'est installé, ils nous voyaient trimer dans le vent, dans la pluie, le dimanche et du coup, il y a eu un respect... Ils ne comprenaient pas bien ce qu'on faisait mais par contre, ils ont vu qu'on bossait. »

Le travail en coopération existe sur la ferme, il permet de bénéficier de l'entraide, du savoir vivre et de la solidarité des autres.

« Ici il y a un collectif où on est plusieurs à se dispatcher des tâches. Parce qu'on a des petites productions en commun... Je pense notamment à l'irrigation, à certaines serres... C'est un partage, une gestion en commun. C'est franchement moteur. Je n'aurais pas pu me développer autant cette année. C'est le fait d'être ici et en collectif, de mutualiser du matériel... et l'accès à beaucoup d'entraide agricole. » (Barth)

À propos du collectif de travail, plusieurs personnes occupant des positions différentes dans les activités de la ferme expliquent :

« Tu ne te sens jamais seul, tu manges ensemble à 12 heures. Il y a des journées où je fais 8 heures de travail et je n'ai pas l'impression d'avoir travaillé. » (Grégoire)

« Ce lieu-là, il t'amène à quelque chose : un lieu de rencontre, un lieu d'apprentissage, un lieu de savoir-faire. » (France)

« En fait, le projet des M., dans sa globalité, a énormément de sens pour moi... Chacun a son activité, mais en même temps, tout est en lien... C'est de la fourche à la fourchette quoi ! » (Aurélie)

Si le collectif de travail est au cœur de la construction de leurs projets, il n'est pas pour autant idéalisé ou magnifié. L'organisation du collectif de travail suscite des tensions ou des ambivalences : sur le prêt des outils agricoles, le besoin de tranquillité,

la préparation des repas le midi pour 15 personnes ou encore le ménage des parties communes. La question de la viabilité de l'activité est cruciale, tant pour les agriculteurs que pour le restaurant de Théo et Elliot, mais elle reste inséparable du collectif. Les M. s'interrogent beaucoup sur les possibilités de consolidation économique du projet, ce qui indique que cette question du seuil de productivité n'est pas technique mais bien politique.

Qu'est-ce qui peut te déranger dans ton travail ?

« Il a quand même l'omniprésence d'un doute au cœur de mes réflexions : est-ce que ces systèmes-là seront rentables, viables économiquement ? Je me confronte à quelque chose : ce que j'expérimente, forcément ça sera moins rentable, moins que le système agricole avec le glyphosate, je caricature ! ... J'ai des doutes, si l'activité n'est pas rentable, si elle n'est pas duplicable, ça servira à rien... Mais il faut sortir de ce raisonnement, de ce système capitalistique, autrement on va droit dans le mur... Parfois je cogite sur cela ! » (Grégoire)

Il est certain que la plupart des M. sont des adultes relativement jeunes, souvent sans enfants, certains disposent d'un appui financier de leur conjoint(e) qui sécurise leur démarche, d'autres sont en transition professionnelle avec un statut de chômeur indemnisé ou de stagiaire de la formation professionnelle. En milieu rural, les difficultés sont nombreuses - de transport ou d'accès aux soins - le soutien du collectif et l'entraide jouent donc beaucoup dans la pérennité du projet.

4. Une forte autonomie dans l'organisation du travail

Sur la ferme des M., l'autonomie ressort comme une des conditions de la production du sens du travail car elle permet d'associer indépendance et réalisation de soi. Elle pose cependant aussi la question du sur-travail.

4.1. L'autonomie comme condition de réalisation de soi

La question de l'autonomie et du rapport au temps de travail s'articule autour de pratiques professionnelles porteuses d'une critique du salariat et de ses contraintes de rythme. Du point de vue des projets professionnels de chacun, il s'agit d'une démarche où un faible niveau de vie monétaire est accepté mais avec la volonté de remettre en question les modes de production de l'agriculture conventionnelle ou de la restauration.

Les M. interrogent les logiques de surtravail et d'aliénation professionnelle et veulent se réappropriier du temps hors travail, ralentir et surtout choisir leur rythme. L'irrégularité du temps de travail de travail génère des phases très intenses mais elle est voulue car elle permet de dégager du temps significatif pour le hors travail, des voyages en particulier. Ils peuvent vivre avec peu dans un contexte d'entraide, d'habitat collectif voire gratuit et ils se battent pour le faire avec de faibles revenus. L'autonomie de leur travail passe donc par une réappropriation et une réorientation

des modes de production.

Les conditions de production sont au cœur de la très forte autonomie souhaitée par les M. : « être son propre patron », avoir un statut d'indépendant, « décider de son emploi du temps, de son planning » ou encore maîtriser les différentes étapes de la production sont des aspects essentiels pour eux, même s'ils restent pris dans de fortes contraintes productives. De même, les deux restaurateurs rejettent la routine ou le caractère aliénant du salariat dans le secteur de la restauration où les conditions de travail sont difficiles en raison de la pénibilité des tâches exercées et des horaires décalés notamment. Cependant, tous doivent « bricoler » des solutions ou s'arranger avec les contraintes et les opportunités qui s'offrent à eux, par exemple en utilisant les qualifications de Greg., jeune woofeur de 23 ans apprenti ébéniste de passage à la ferme qui a construit le bar en bois du restaurant, en faisant de la vente directe reliée aux valeurs écologiques dans le magasin de la ferme ou, pour le restaurant, en s'adaptant à la demande locale en proposant des soirées pizzas et des menus moins gastronomiques que ceux prévus au départ. Les deux restaurateurs s'inscrivent clairement dans une démarche de diminution de la productivité et de réappropriation du temps de travail/hors travail :

« Je trouve que ça a du sens d'apporter une autre vision de la restauration, de bien faire manger les gens... Et puis, ce lien direct avec la ferme, de promouvoir leurs produits, de fermer une boucle... Là, il y a plus de temps. Les gens s'inscrivent dans un repas sur une à deux heures. Il y a plus d'échanges. On a plus de choses aussi, nous, à raconter sur le lien avec le jardin. » (Théo)

A propos du rythme de travail dans la restauration dans son emploi précédent :

« Avant, c'était cinq jours en coupure... Ce qui donnait des semaines avec un rythme pas très sain. Je me suis toujours dit que si je monte quelque chose, je ne bosserai pas sur ce rythme-là Et du coup, là, on a choisi de travailler que sur quatre jours, avec seulement deux coupures. » (Théo)

4.2. Les revers de l'autonomie en termes de charge de travail

Le rapport au temps de travail, qui est fortement imbriqué à la question de l'autonomie, est sujet à des ambivalences. La question du débordement du temps de travail se pose et revient à plusieurs reprises dans les entretiens. Elle est liée en partie au problème de la productivité trop faible et aussi au caractère saisonnier des activités. Les valeurs anti-productivistes restent présentes mais elles se confrontent à la nécessité de trouver une certaine efficacité économique. Cette tension entre les valeurs et l'exigence de productivité minimale pour tenir dans la durée fait l'objet d'une réflexion sur les ajustements par rapport à l'efficacité productive à atteindre.

La surcharge de travail est clairement exprimée, voire acceptée à condition qu'elle soit considérée comme transitoire car ils sont en période de lancement de leurs activités. L'horizon n'est pas toujours clairement fixé car il s'agit d'expérimenter ou de tester la

viabilité d'un projet. La surcharge est aussi liée au travail saisonnier sur la ferme qui concerne les trois activités : l'agriculture, la restauration et les activités associatives. Le bilan qui ressortira de la saison ou de l'année écoulée est mis en avant dans plusieurs entretiens, pour le maraîchage, la production des plants de légumes ou le restaurant. L'aspiration à un projet de « vie globale » n'est pas sans inconvénient. Il oblige à combiner une certaine sobriété, un volume de travail supérieur à celui prévu et voulu dans les aspirations de départ. Les conditions matérielles ne sont pas mises de côté : certains sont dans des phases d'expérimentation, d'autres sont en transition et se lancent dans un projet. Barth qui « *travaille 80 heures par semaine pour 1000 euros...* » a conscience d'un « sacrifice consenti » mais qui est vécu comme provisoire [9].

À propos de la « valeur travail » des agriculteurs qui est associée à une grande durée et une forte amplitude du temps de travail permettant de témoigner de leur courage et de leur force, Grégoire précise :

« Je pense qu'il faut arrêter avec ce truc d'être agriculteur, être propriétaire de sa ferme, son matériel, ses dettes. À un moment donné, ça ne marche pas... Il y a une pression dans l'agricole en termes de sens du travail. T'es pas agriculteur si tu ne finis pas à 20 heures, t'es pas agriculteur si tu ne bosses pas le dimanche... Donc moi, je suis dérangé par cette valeur travail qui est très forte. »

Sur son rapport au travail, Antoine explique :

« Moi qui ai une valeur travail assez forte à la base de par mon père, je me questionne par rapport à ça : de débrayer, de vivre avec moi-même, d'être dans la décroissance. *A priori*, c'est ce qui faudrait qu'on essaie de trouver ensemble... Ma question, c'est : comment réduire ? Ça me dit bien d'avoir une version du travail où je bosse, ça me motive, ça me drive, j'en ai besoin, je suis productif. Mais est-ce que ça me rend vraiment heureux ? Oui j'aime ce que je fais, c'est une dualité mais putain !!! Depuis que je suis en âge de travailler, je travaille trop. »

Cette dualité entre la critique du « sur-travail » et la réalité qui le conduit à travailler énormément s'exprime ici explicitement. De fait, le « travail pour soi » [Dejours, 2000] motive particulièrement les membres de la ferme des M., en particulier les bifurqueurs comme Antoine et Grégoire ou ceux qui se sont réorientés vers l'agriculture biologique comme Guillaume.

Conclusion

Ce terrain d'investigation montre, à sa façon, dans quelle mesure les organisations productives peuvent être porteuses de sens pour les individus selon la taille de la structure, le type de productivité et la division du travail recherchée. Les mobilités professionnelles relatées par les personnes enquêtées éclairent certaines

configurations productives qui ont pu induire une perte de sens du travail. Il s'agit, par exemple, du cas de Liliana où le collectif de travail faisait défaut, d'Aurélie que son travail ennuyait ou d'Elliot qui souffrait d'un manque d'autonomie. Or, ces questions ne peuvent trouver des réponses que collectivement, comme le montre l'enquête de terrain auprès des M. Cet écosystème de taille réduite est favorable à l'émergence du sens du travail en articulant des valeurs éthiques/politiques, un collectif original et une forte autonomie dans le travail. Cette expérience questionne constamment le niveau pertinent de division du travail et de productivité compatible à la fois avec leur quête de sens et la nécessité de tirer des ressources de leur travail.

Les valeurs écologiques sont déterminantes, elles ont porté les projets de bifurcation pour ceux qui ont voulu sortir d'une activité qui n'avait pas de sens et elles demeurent au centre des préoccupations de ceux ayant déjà bifurqué. L'activité dans la ferme des M. est une critique du productivisme en acte mais il reste le problème de la production. Le risque de ces situations est de générer une surcharge de travail avec une efficacité productive trop basse, ce qui peut entraîner du découragement, un sentiment d'échec voire, un risque de dépression ou de *burn out*. Ces difficultés ne sont pas ignorées dans la ferme et ont été abordés dans les entretiens. Plus largement, certaines grandes questions restent ouvertes et mériteront d'être prolongées : quels peuvent être les facteurs sociaux ou économiques qui permettent de relier le sens du travail individuel, un niveau d'efficacité productive satisfaisant et une division du travail soutenable ? Plus d'un an après l'enquête, des rencontres informelles avec certain(e)s ont permis d'avoir des informations sur la progression de leurs projets. Les nouvelles sont bonnes ! Les M. ont bien avancé pour trouver des solutions satisfaisantes sans devenir productivistes.

Tableau 1 : synthèse des entretiens (printemps 2024)

	sexe	âge	Sit. fam.	diplôme	statut	Activité actuelle dans la ferme et durée	Emploi précédent (avant la situation actuelle)
Antoine	h	36	Couple	bac+5	Exploitant agricole EI*	Pépiniériste-Arboriculture-Depuis 2021	Responsable technique-Son
Liliana	f	33	Couple	bac pro	Stagiaire form. prof.	Formation prof. Pépinière-2023-24	Encadrement de chantiers, prestataire de la SNCF-12 ans
Aurélie	f	40	Couple	Bac+2	RSA/ Pôle emploi/ Bénévole	Aide production de plants et vente sur les marchés+Association-Depuis 2019	Employée libre-service supermarché-Artiste de rue
Nicolas	h	42	Couple	BEP	Salariée CDD 4 mois	Production de plants et vente sur les marchés +maraichage en 2024	Employé pépinière 10 ans-restauration
Grégoire	h	30	célib	Bac+6	Exploitant agricole EI	Gemmothérapie+formateur+prestataire au conservatoire de plantes-Depuis 2018	Agroforesterie-maraichage-3 ans
Guillaume	h	33	célib	Bac pro	Exploitant agricole EI	Production de plants et vente sur les marchés +maraichage+prestataire plantation de haies-Depuis 2018	Plantation d'arbres 10 ans en CDI-jardinier dans un château en CDI- Maraichage 3 ans
Grég.2	h	23	célib	Bac+2 (en cours)	Apprenti ébéniste	Woofeur. De passage 1 semaine en 2024-Déjà venu	Brancardier 4 mois (emploi étudiant)
Sietse	h	66	Divorcé 3 enfants	Bac L	Ouvrier au service de particuliers-employeurs	Bénévole : aide à la construction+plomberie+électricité-depuis 2018	Nombreux emplois : vente-bâtiment-services aux particuliers
Elliot	h	29	Couple 2 enfants	DUT	SARL Co-Gérant d'entreprise	Restaurant : Chef cuisinier-Depuis 2020	Chef cuisinier, salarié
Théo	h	31	Couple	DUT	SARL Co-Gérant d'entreprise	Restaurant : service+sommelier-depuis 2020	Restauration-chef de salle, salarié
France	f	38	Couple	M2	Salariée T partiel en CDI+CDD 1 mois+ bénévole	Vente de plants+maraichage +association-en 2024	Nombreux emplois : Restauration-salariée en France et à l'étranger
Barth	h	31	célib	Bac+3	Exploitant agri EI	Maraichage-depuis 2024	Musique (intermittent)-restauration 4 ans

EI : entreprise individuelle

Bibliographie

BESSIN M., BIDART C. & GROSSETTI M. (2010), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, Recherche, La Découverte.

BOUVART C. & DONNE V. (2023), « Accompagner les transitions professionnelles : un défi collectif », *Note de synthèse*, France Stratégie.

É

Èrès

E

COUTROT T., DUJARIER M.-A., CUKIER A., LHUILIER D., GAUDART C., HEMDAT L., TRARIEUX M. & VEYRAT E. (dir), (2026), *Travailler fait-il toujours sens ?*, Toulouse, Clinique du travail, Érès.

COUTROT T. & PEREZ C. (2022), *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Paris, La République des idées, Seuil.

CRAWFORD M. (2010), *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*, Paris, La Découverte.

CUKIER A., GABORIEAU D. & GAY V. (2023), « Vers un travail écologique : Penser les tensions et les articulations », *Les mondes du travail*, n° 29, p. 25-32.

DABET G., LERCARI L., & PERSONNAZ E. (2025), « Réorientations précoces : un jeune sur quatre souhaite changer de métier », *Céreq Bref*, n° 467.

DAIN A. (2024), « Une quête de sens ? Construction du sens par des reconverti-es dans l'artisanat », *Formation emploi*, n° 165(1), p. 85-108.

DAIN A., LEROUX C., MAZAUD C. & THAREAU B. (2025), [*Portrait social des nouveaux agriculteurs, parcours d'installation, pratiques et rapports au métier*](#), Rapport pour le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.

DEJOURS C. (2000), *Travail, usure mentale*, Paris, Bayard.

DENAVE S. (2015), *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations professionnelles*, Paris, PUF.

DENAVE S. (2017), « Comprendre les bifurcations dans les parcours professionnels », *Vie sociale. Du projet au parcours*, n°2 (18), p. 109-125.

L'ATELIER PAYSAN (2023), *Reprendre la terre aux machines*, Paris, Points, Seuil.

LALLEMENT M. (2019), *Un désir d'égalité, vivre et travailler dans des communautés utopiques*, Paris, Seuil.

LE GROS L. (2020), « La reconversion radicale après une grande école de management : entre rupture et réactivation de dispositions intériorisées », *Formation emploi*, n°152, p. 119-138.

LE GROS L. (2025), « Au-delà des ruptures radicales : la diversité des parcours de reconversion des cadres diplômés de grandes écoles », *Connaissance de l'emploi*, n° 205, CEET.

LEFÈBVRE O. (2023), *Lettre aux ingénieurs qui doutent*, Edition l'Echappée.

LEROUX B. (2013), « Devenir agriculteur biologique. Approche des processus de (re)conversions professionnelles », *Regards sociologiques*, n° 45-46, p. 233-246.

MORIN E.-M. & FOREST J. (2007), « Promouvoir la santé mentale au travail : donner un sens au travail », *Gestion*, n° 32(2), p. 31-36.

NÉGRONI C. (2007), *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*, Paris, Armand Colin.

PARANTHOËN J.-B. (2021), « Des reconversions professionnelles en train de se faire vers le maraîchage biologique. Ethnographie d'une formation », *Travail et emploi*, n° 166-167 (3-4), p. 103-129.

PEUGNY C. & RIEUCAU G. (2021), « Emploi, travail et environnement : l'heure des transitions ? », *Travail et Emploi*, n°166-167, p. 5-18.

SUPIOT A. (2019), *Le travail n'est pas une marchandise - Contenu et sens du travail au XXI^{ème} siècle*, Paris, Collège de France.

[1] Cet ouvrage collectif dresse un état des lieux des recherches pluridisciplinaires sur le sens du travail avec des enquêtes de terrains et des méthodologies variées.

[2]

— Cf. L'atelier paysan [2023] pour une critique de l'agriculture productiviste.

[3]

— *Forme de phytothérapie qui utilise des bourgeons de plantes.*

[4]

— Cf. les travaux fondateurs de Crawford [2010].

[5]

— Cf. Dain *et al.* [2025] pour un portrait social des nouveaux agriculteurs et la construction d'une typologie intégrant la question des bifurcations professionnelles.

[6]

— L'agriculture syntropique vise à créer des **parcelles agricoles productives en imitant les écosystèmes naturels**, notamment les forêts, avec des plantations étagées. Différentes plantes et arbres peuvent pousser en synergie et produire beaucoup de biomasse, participant à la **régénération de sols** tout en apportant de la **fertilité**. **L'objectif est de créer** un verger productif autonome et résistant face aux changements climatiques. J'ai pu visiter la parcelle de Grégoire cultivée en syntropie au moment des plantations en 2025.

[7]

— L'agriculture biologique reste un modèle agricole alternatif et marginal par rapport au monde agricole dominant. Cf. Leroux [2013] qui a analysé les motivations des nouveaux entrants et Paranthoën [2021] sur les reconversions professionnelles vers l'agriculture biologique. Il montre comment l'environnement incertain et économiquement difficile de l'agriculture biologique conduit certains à modifier leurs aspirations professionnelles et d'autres à les conforter, voire les renforcer.

[8]

— Par exemple un banquet réunit 450 personnes environ pour un grand repas et des concerts chaque année en septembre, celui de 2025 a été un succès.

[9]

— Ce qui s'avère être le cas. En novembre 2025 soit un an et demi après l'enquête, Barth me précise que sa situation professionnelle de maraîcher s'est bien améliorée sur la dernière saison. Il avait ressenti une lourde charge de travail au printemps 2024, ce qui a pu le conduire à surestimer son volume horaire lors de l'entretien : « Quand je regarde mon volume (de travail) actuel je me dis : 1°) que je devais plutôt faire 50 heures de travail effectif par semaine et 2°) que je devais me sentir particulièrement chargé en termes de boulot - ce qui, actuellement et lissé sur l'année, n'est clairement plus le cas. Je fais ma dernière vente lundi (début novembre) et ce jusqu'à avril prochain (2026). Mon rythme est bien moins chronophage à cette période de l'année, environ 20 heures par semaine. » (Barth)