

Évaluation du modèle économique des fermes collectives

CORDÉLIA DE RAMBUTEAU

MOTS-CLÉS : INSTALLATION AGRICOLE, CIRCUITS COURTS, AGROÉCOLOGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE, COLLECTIF

« **L'**agriculture en collectif, c'est clairement ce qui me donne un peu d'espoir. Parce que le métier d'agriculteur est un métier globalement peu attractif... Travailler à plusieurs, ça permet d'avoir des week-ends. De partager la responsabilité, de ne pas avoir tout sur le dos. Peut-être de limiter les suicides aussi... Ça permet d'avoir des fermes complètes, qui peuvent proposer une large gamme de produits. » Cette remarque d'un employé de Terre de Liens (Duval, 2023) résume en quelques phrases la promesse des fermes collectives. Les chiffres sont connus : d'ici 2030, en France, près de la moitié des agriculteurs seront partis à la retraite. L'INRAE estime aujourd'hui que seul un départ à la retraite sur trois sera remplacé (Foucaud-Scheunemann *et al.*, 2025). Le renouvellement des générations est donc un enjeu majeur, mais les obstacles sont nombreux pour ceux qui veulent s'installer : coût élevé des fermes, revenu agricole trop faible, en particulier au démarrage ; premières années éprouvantes, notamment en termes de charge de travail. La liste est longue. Certains porteurs de projet sont donc prêts à explorer des formes d'installation alternatives, comme la ferme collective.

En s'appuyant sur la proposition de Delphine Laurant (Laurant, 2022), la définition de cet objet flou qu'est la ferme collective sera volontairement réduite ici à un collectif de trois personnes ou plus, qui a des activités agricoles (auxquelles peuvent s'ajouter des activités non agricoles). De plus, au moins deux des associés n'ont pas de lien familial. Le collectif se définit alors comme étant une « ferme collective » et revendique des valeurs fortes : horizontalité, renouveau des modèles

agricoles, pratiques agroécologiques (voire agriculture biologique).

L'objectif de cette étude est d'évaluer la pertinence des modèles économiques défendus par ces fermes collectives à partir d'un petit échantillon. Cet échantillon ne reflète pas la diversité des fermes collectives mais nous fournit des indicateurs pour comprendre leur complexité, les points qui les rendent vulnérables et les enjeux que soulève leur multiplication. Des entretiens ont été menés avec plus d'une demi-douzaine de personnes dans des fermes collectives principalement localisées dans le quart Sud-Est de la France, mais aussi avec des acteurs de l'accompagnement agricole : l'association pour le développement de l'emploi agricole et rural (ADEAR) du Gard, la chambre d'agriculture de Saône-et-Loire, la référente Terre de Liens d'une des fermes. Les fermes interrogées dans le cadre de cette étude développent un système de polyculture-élevage avec complémentarité des ateliers. Elles priorisent circuits courts et transformation à la ferme pour conserver la valeur ajoutée et ainsi pouvoir rémunérer l'ensemble des travailleurs (associés et salariés éventuels).

PORTRAIT DES FERMES COLLECTIVES ET DE LEURS FERMERS

Pour commencer, un rapide profil des membres de ces collectifs. Souvent, ils sont non issus du milieu agricole (ou NIMA), et leurs caractéristiques ont été bien décrites par la recherche : plus diplômés que la moyenne des agriculteurs (on croise beaucoup d'ingénieurs agronomes), fréquemment en reconversion. Ils font le plus souvent le choix de l'agriculture biologique. Ils

apportent une nouvelle manière d'envisager leur métier. Par exemple, sur le sujet de la pénibilité du travail, ils se distancient du « dur labeur » (Annes & Handfield, 2020) valorisé par les agriculteurs issus du milieu agricole. De manière générale, les reconvertis ont des attentes quant à la qualité de leurs conditions de travail au sens large et cette préoccupation est au fondement du modèle de la ferme collective. Ces projets collectifs défendent une qualité de vie « normale », qui passe par un salaire décent (un SMIC, voire une fois et demie le SMIC dans les fermes qui « roulent ») et du temps libre.

Le nombre d'associés influence le type et le nombre d'ateliers à la ferme : il s'agit d'assurer à la fois un revenu suffisant et un domaine réservé à chacun, pour une gouvernance apaisée des fermes. Au-delà de quatre ou cinq associés, la complémentarité est une condition essentielle : elle est agronomique d'abord, l'élevage fournissant aux cultures amendement et fertilisants tandis que les cultures et les coproduits nourrissent en retour les animaux ; elle est économique ensuite, l'enjeu étant de proposer une large gamme de produits et d'encaisser plus facilement les aléas du marché ou du climat ou encore de compenser la faible rentabilité de certaines activités. Par exemple, la paysannerie-boulangerie et le maraîchage cohabitent avec une activité d'élevage moins rémunératrice. Certains agriculteurs font également le choix de la pluriactivité, notamment dans la phase d'installation. Elle est sécurisante, surtout dans le cadre d'une activité salariée, en particulier lors de cette première phase durant laquelle il est souvent difficile de se rémunérer convenablement. Ces fermes sont souvent intensives en travail et recrutent beaucoup de main-d'œuvre, du fait de la multiplicité des ateliers, des choix techniques qui sont faits en agriculture biologique et des choix des circuits de commercialisation (accent mis sur les circuits courts). On y croise des salariés, des *woofers*¹ et d'autres bénévoles (proches ou membres d'une association partenaire comme Terre de Liens).

Les statuts juridiques de ces exploitations varient et se combinent parfois : par exemple, on peut créer un groupement agricole en commun

(GAEC)² pour la ferme et une société civile immobilière (SCI)³ pour les bâtiments. La société coopérative et participative ou société coopérative de production (Scop)⁴, forme juridique plus récente, permet aux associés d'être salariés de la structure (donc de cotiser pour le chômage et la sécurité sociale, d'avoir des congés, etc.) sous condition qu'ils puissent se verser un Smic. Le choix des statuts est guidé par plusieurs paramètres : objectifs des associés, contraintes financières, contraintes d'accès aux aides, nombre d'ateliers. Chaque type de statut oriente à son tour la gouvernance de la ferme (pouvoirs de décision, répartition du travail et des bénéfices, gestion des règles de fonctionnement). Derrière cette diversité de projets et d'organisations, le groupe fondateur partage des valeurs et priorités communes. En amont de l'installation, le collectif vise ainsi l'accès à des terres ou à des fermes suffisamment grandes à coût supportable, sachant qu'aujourd'hui le prix d'achat d'une ferme peut atteindre le million d'euros, pour peu qu'il y ait des bâtiments. Au vu des prix moyens à l'hectare, un agriculteur peut avoir à déboursier autour de 400 000 €, uniquement en achetant les terres ! Être à plusieurs, c'est aussi pouvoir regrouper les apports, notamment les dotations jeune agriculteur (DJA)⁵, afin de limiter l'endettement individuel. Les entrées et sorties du métier sont ainsi facilitées. Une fois installé, le collectif s'emploie à développer une gestion du temps de travail équitable et vivable à travers la possibilité de partager les astreintes et la charge de travail, d'avoir des vacances, des week-ends, un congé parental. La maîtrise du temps de travail est une priorité partagée, précisément régulée au travers de divers arrangements et procédures : il est possible de noter les heures et éventuels dépassements, de « rattraper ses heures » sur des activités annexes à l'activité

2. Un GAEC est une société civile agricole permettant à des agriculteurs de réaliser un travail en commun dans des conditions comparables à celles existant dans les exploitations à caractère familial.

3. Une SCI est une structure juridique constituée *a minima* de deux personnes, chacune ayant le statut d'associé, permettant de gérer un ou plusieurs biens immobiliers dans un but non commercial.

4. Une Scop est une société dont les salariés sont les associés majoritaires.

5. Dotation jeune agriculteur ou DJA : aide à l'installation fournie par l'État à tout agriculteur de moins de 40 ans.

1. Travailleur agricole à temps partiel contre logement et nourriture.

agricole (comptabilité, gestion, entretien du lieu commun quand il y en a un) et de prendre une astreinte en plus.

Pour que cette gestion du temps soit possible, l'entraide est un principe cardinal, d'autant que les ateliers n'ont souvent pas les mêmes calendriers et pics de travail. Autre principe qui va de pair avec l'entraide : la mutualisation des outils, sur lesquels on peut investir à plusieurs, de la logistique, de la gestion de la ferme, et de la commercialisation. Ainsi, les associés peuvent se relayer sur les marchés de plein vent et limiter les astreintes, puisqu'en général un seul associé gère un marché. La mutualisation permet également de développer une vraie gamme qui à son tour va justifier potentiellement l'ouverture d'une boutique à la ferme et attirer les clients.

En effet, le socle du modèle est la performance économique, qui permet de rémunérer les travailleurs et de libérer du temps.

UN MODÈLE ÉCONOMIQUE QUI DOIT CONVAINCRE LES ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT AGRICOLE

Dans le cadre d'une installation, il faut convaincre différents acteurs, institutionnels (la société d'aménagement foncier et d'établissement rural ou Safer⁶, la chambre d'agriculture) ou privés (les banques) que le projet est solide. Comme le souligne une salariée de la chambre, ces structures vont « *étudier l'ensemble du dossier : projections économiques, modèle technique, gouvernance et entente au sein du collectif, via des entretiens de groupe puis des entretiens individuels. On sent assez bien s'il y a des tensions ou des fragilités, à force d'expérience* » (Laugaa, 2026). La relation avec les cédants est également déterminante, ainsi que le soulignent plusieurs collectifs : que les cédants soient « *adorables, hyper ouverts* » ou qu'ils refusent « *l'élevage caprin [pilier du modèle], à cause de l'odeur du bouc* » (Ferme de Riglanne, 2025), tous les cas de figure existent et il faut les convaincre, s'en faire des alliés. Ils ont en effet un droit de veto sur les projets. C'est

pourquoi la période dite de tuilage est appréciée : elle permet au collectif repreneur de prendre en main l'outil de production, aux cédants de transmettre savoir-faire et connaissances spécifiques (concernant le troupeau, les sols, etc.), mais aussi de faire bénéficier les nouveaux arrivants de leur « *capital d'autochtonie*⁷ » (Retière, 2003) en les insérant dans un réseau d'interconnaissances local, essentiel pour d'autres formes d'entraide et de coopération. Cette période d'apprentissage doit aussi permettre de construire la réputation des nouveaux arrivants et la confiance des cédants qui ont parfois peur des « *hurluberlus* » (Jasserand, 2026), comme certains l'ont confié à une chargée de transmission à la chambre d'agriculture.

Après l'installation, la régulation des temps et de la répartition du travail est une seconde étape stratégique : elle entre parfois en conflit avec l'idéal d'horizontalité et d'égalité qui fonde les collectifs, et peut être source de tensions. En effet, pour pouvoir partager les astreintes et partir en vacances, il faut partager l'expertise et potentiellement déléguer certaines décisions importantes (ou s'organiser en amont pour qu'il y ait un minimum de décisions à prendre), ou encore identifier des responsables d'atelier et reconnaître et assumer ainsi des expertises ou au contraire la polyvalence de chacun. Le respect des règles d'organisation du collectif (souvent formalisées dans une charte) peut également constituer une source de tensions. Son contrôle doit être précisément débattu, négocié, et ses modalités construites collectivement. Le temps de travail relève d'attentes divergentes des associés, notamment en fonction de la vie personnelle : les congés maternité et l'arrivée des enfants sont souvent cités comme des moments de tension potentielle.

L'attrait des fermes collectives, c'est aussi, souvent, celui d'un salaire minimum égal au Smic. Cet objectif n'est pas toujours atteignable dans les premières années (malgré quelques aides telles que le RSA ou les APL) et il repose sur la performance du modèle économique. Comme le souligne une responsable chez Terre de Liens, ces projets sont « *souvent très viables économiquement*

6. Une Safer est une société anonyme, sans but lucratif (sans distribution de bénéfices), avec des missions d'intérêt général, sous tutelle des ministères de l'Agriculture et des Finances. Elle chapeaute les transactions de foncier agricole et décide de l'octroi ou non des terres en fonction de la solidité des projets.

7. Une définition minimale de la notion de capital d'autochtonie pourrait consister à dire qu'il est l'ensemble des ressources symboliques que procure l'appartenance à des réseaux de relations localisés.

parce qu'ils gardent plus de marges » (Guillou, 2026) : en favorisant la diversité des productions, la transformation et les circuits courts, les fermiers génèrent et conservent plus de valeur ajoutée. Or « *quand on se met à transformer, on ajoute au métier d'agriculteur plusieurs autres métiers : il faut un logisticien, un agent de transformation et un vendeur* » (Ferme de Sainte-Luce, 2026) : le collectif le permet. Il faut néanmoins relativiser le débouché des circuits courts, qui parfois peut s'avérer insuffisant : la restauration collective ou les associations pour le maintien d'une agriculture paysanne (AMAP) sont des solutions supplémentaires souvent évoquées.

Pour que la coopération entre associés soit possible, la bonne gouvernance du collectif est donc cruciale. Or on observe souvent une tension entre l'idéal d'horizontalité, de gouvernance partagée et l'efficacité de la gestion des ateliers. Il faut alors définir les « zones de décision » de chacun pour éviter blocages et lenteurs. Pour ce faire, les fermes ont souvent une charte, rédigée au moment de la création du collectif, à laquelle se référer pour régler d'éventuels conflits. Cette charte mentionne les points liés à la rémunération, la sélection des nouveaux candidats, la gestion du capital, etc. Une des questions récurrentes est par exemple la place des salariés par rapport aux associés dans la prise de décision. À cela s'ajoutent des rituels de gouvernance assez similaires d'une ferme à l'autre : une réunion hebdomadaire, au cours de laquelle se décident la répartition des outils, du temps de travail, le suivi des astreintes, l'éventuelle prise de décision ; et l'accompagnement par un coach pour la gestion des conflits.

COMPLEXITÉS ET LIMITES DE LA FERME COLLECTIVE

La ferme collective est un horizon désirable pour un certain nombre de porteurs de projet, cependant non exempt de complexités et de limites.

D'un point de vue agronomique et économique, la complémentarité des ateliers pose d'épineuses questions. Elle est logique dans une perspective biologique et agroécologique, puisqu'elle limite le recours aux intrants quand il y a cultures et élevages. Elle renoue avec d'anciennes pratiques, comme le fait d'avoir quelques cochons pour absorber le petit-lait de la fromagerie, de donner

les déchets des cultures aux poules ou de composter le fumier des vaches. Économiquement, certains produits vont jouer le rôle de produits d'appel, comme le pain ou des légumes spécifiques, ou des fruits et légumes cultivés tôt ou tard dans la saison. Néanmoins, si l'un des associés se retire du projet, il faut considérer l'impact que cela aura sur l'ensemble de la ferme : une des fermes rencontrées a choisi de cesser toute vente à la ferme lors du départ de la paysanne-boulangère, les clients n'étant plus assez nombreux à s'y présenter. La gestion des entrées et des sorties est donc un point central dans la vie d'une ferme collective. En effet, la plupart des récits décrivent une « lune de miel » initiale, une période durant laquelle le collectif vit enfin son rêve et durant laquelle il est difficile d'envisager les tensions et les potentielles ruptures qui vont survenir. Or, toutes les personnes interrogées s'accordent sur ce point, « *la cause numéro 1 d'échec d'une ferme collective, c'est l'humain* ». Aux frictions humaines s'ajoute le stress économique : si un associé part, il faut rembourser les dettes liées au compte courant d'associés, une ponction qui peut déstabiliser la structure si elle est fragile économiquement. Quant à la DJA, elle doit être remboursée à l'État si le jeune installé quitte la ferme avant quatre ans d'activité. Elle représente une somme importante qui, là aussi, peut poser problème à la trésorerie de la ferme. Une des structures interrogées avait ainsi fait le choix de garder sur un compte gelé l'équivalent de deux DJA pour parer à toute éventualité – suivant en cela l'exemple d'une autre ferme collective. C'est pourquoi la réflexion préalable sur les processus d'association, dont la durée et le format doivent être précisément pensés, permet de limiter les points de désaccord et les risques de faire échouer le projet agricole. Le dispositif Start'Agri, en Bourgogne-Franche-Comté, offre quant à lui la possibilité de faire un stage encadré par la chambre d'agriculture au sein de la future ferme collective, avec des échanges entre stagiaires, de la formation, et l'assignation d'un référent à la chambre pour pouvoir discuter d'éventuels points bloquants. Ce dispositif est financé par la Région, ce qui évite à la ferme de porter le poids financier du stage.

Enfin, la gouvernance de ces collectifs est complexe. L'horizontalité des décisions est séduisante sur le papier mais entraîne dans la réalité

des boucles de validation et une certaine lenteur dans la prise de décision. Au fond, « *le collectif en lui-même est presque un atelier à part entière* » (Ferme de Sainte-Luce, 2026), qui implique une vraie « *charge mentale* » et du temps passé ensemble. Les membres de ces collectifs sont d'ailleurs les premiers à reconnaître que ce modèle n'est pas fait pour tout le monde. Pour limiter ces pesanteurs, la rédaction (et la mise à jour) de la charte est une étape importante, qui permet de discuter des sujets qui fâchent. L'accompagnement par des coachs spécialisés est une piste souvent évoquée, mais elle a un coût qui n'est pas toujours à la portée des nouveaux installés.

CONCLUSION

Dominée par le modèle de l'exploitation individuelle ou familiale (aujourd'hui 55 % des exploitations sont des exploitations individuelles⁸), le paysage des structures de production agricole en France semble se diversifier et accorder une petite place aux fermes collectives telles que nous les avons définies plus haut. C'est un modèle prometteur qui a fait ses preuves, comme le montre la réussite de la ferme des Volonteurs ou de la ferme de Sainte-Luce, qui existent depuis plus de quinze ans. Le travail en collectif répond à une vraie demande des nouveaux installés, il peut améliorer la vie des agriculteurs tout en générant des emplois et du lien social. Si ce modèle est pertinent, l'enjeu est donc aujourd'hui de bien l'accompagner ou d'adapter les modalités et pratiques d'accompagnement aux situations complexes et diversifiées des fermes collectives.

BIBLIOGRAPHIE

Annes, A. & Handfield, M. (2020). Jeunes agriculteurs hors cadre familial : les masculinités pour éclairer les nouveaux rapports au métier. *Cahiers du Genre*, 67, 141-163.

Duval, V. (2023). *Paysans et citoyens : enquête sur les nouveaux liens à la terre*. Actes Sud.

Foucaud-Scheunemann, C., Détang-Dessendre, C., Hostiou, N., Piet, L. & Purseigle, F. (2025). *Renouveler les générations*. INRAE. <https://www.inrae.fr/dossiers/quels-agriculteurs-queles-agricultures-demain/renouveler-generations>

Laurant, D. (2022). *Accompagner les projets agricoles collectifs : une étude inductive mêlant une démarche participative sur une étude de cas et des enquêtes qualitatives sur des fermes collectives en France* [Thèse de doctorat]. <https://theses.fr/2022UMONG062>

Retière, J.-N. (2003). Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire. *Politix*, 63, 121-143.

Entretiens

Guillou O., directrice, Terre de Liens Bourgogne-Franche-Comté, entretien téléphonique le 15/01/2026.

Jasserand M., conseillère installation-transmission Grand Charolais, chambre d'agriculture de Saône-et-Loire, entretien téléphonique le 23/01/2026.

Laugaa C., conseillère installation, chambre d'agriculture de Saône-et-Loire, entretien téléphonique le 20/02/2026.

Ferme de Sainte-Luce, Isère, entretien téléphonique le 10/01/2026.

Ferme de Riglanne, Loire-Atlantique, entretien téléphonique le 12/11/2025.

Cette étude s'est également basée sur les entretiens suivants, dont les contenus ont enrichi l'analyse :

Ferme de la Petite Mouliche, Puy-de-Dôme, entretien téléphonique le 24/02/2026.

Ferme de la Pierre levée, Saône-et-Loire, entretien le 20/02/2025.

Ferme de Saint-Laurent, Saône-et-Loire, entretien le 29/12/2025.

Ferme des Sonneurs, Drôme, entretien téléphonique le 08/01/2026.

Rengard F., accompagnatrice installation, Adeptar du Gard, entretien téléphonique le 13/01/2026.

8. https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/GraFra2025Chap2.1/GraphAgri2025_exploitations-en-france.pdf