

Et si le bonheur pouvait changer nos systèmes alimentaires ?

Le bonheur national brut comme modèle à explorer

LAURIE LE MÉLÉDO

MOTS-CLÉS : BONHEUR NATIONAL BRUT, ENTREPRISES, ENVIRONNEMENT, RÉPARTITION DES RICHESSES, ROBUSTESSE

UN SYSTÈME DÉFAILLANT

Dans les systèmes agroalimentaires, la quête de rentabilité a fragilisé l'emploi. En 2024, 32 % des emplois de l'agroalimentaire étaient saisonniers et précaires en France¹. Alors que 16 % des Français sont en situation de précarité alimentaire (Bléhaut & Gressier, 2023), la surproduction entraîne un gaspillage alimentaire annuel de 20 % (Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, 2019). Le modèle intensif prédominant dans ces systèmes nuit aussi à l'environnement : épuisement des sols, pollution, perte de biodiversité. Face aux limites d'une logique purement économique, des alternatives émergent. Le bonheur national brut (BNB), indicateur né au Bhoutan dans les années 1970, propose un modèle de mesure du progrès et du développement plus complet que les modèles utilisés actuellement, prenant en compte non seulement le produit intérieur brut (PIB) et le chiffre d'affaires, mais aussi le bien-être et la durabilité. Pourrait-il être appliqué au secteur agroalimentaire pour concilier performance économique, bien-être au travail et respect de l'environnement ? Nous abordons d'abord le BNB au regard des limites de l'indicateur le plus courant, le produit intérieur brut (PIB) ; nous proposons ensuite une application du BNB dans l'agroalimentaire, en nous appuyant sur le cas concret d'une boulangerie.

1. <https://www.francetravail.org/accueil/actualites/infographies/2024/l-emploi-dans-l-agroalimentaire-les-chiffres-cles-a-connaître.html?type=article> (consulté le 17/04/2025)

LE PIB ET SES LIMITES

L'apparition du PIB

Le PIB est apparu dans les années 1930, après la crise de 1929. L'indicateur a été conçu en 1934 par l'économiste Simon Kuznets, qui recherchait un outil d'évaluation de l'économie pour trouver des solutions à la crise. Depuis la conférence de Bretton Woods en 1944, le PIB est officiellement utilisé comme outil pour mesurer la performance économique d'un pays. Il facilite ainsi la comparaison entre plusieurs pays et rend compte de la valeur monétaire totale des biens et services produits sur un territoire pendant une période donnée. Bien que cet indicateur soit pertinent pour suivre la croissance économique, Kuznets remettait lui-même son utilisation en cause (Kuznets, 1934).

Les critiques du PIB

Le PIB fait l'objet de plusieurs critiques. Le bien-être d'une nation ne peut être défini uniquement à partir d'une mesure du revenu national. En effet, le PIB ignore complètement le lien entre croissance économique et inégalités des revenus (Alcoforado, 2019). La croissance économique profite davantage aux plus riches et peut faire persister ces inégalités (Piketty, 2013). Entre 1973 et 1993, le PIB américain a progressé de 50 % tandis que les salaires stagnaient, ce qui montre une incohérence entre la croissance économique et le niveau de vie.

Le PIB est monocritère : il tient compte uniquement de la valeur ajoutée créée, ce qui semble

un peu limité pour analyser l'état d'un pays entier. Le PIB ne permet d'évaluer ni le bien-être de la population (santé physique et psychologique, éducation, liberté d'expression), ni l'état de l'environnement. Selon Alcoforado (2019), « *le PIB traite le crime, le divorce et les catastrophes naturelles comme des gains économiques* ». En effet, les émissions de gaz à effet de serre, l'extraction et la consommation de ressources naturelles résultant d'une hausse de l'activité vont de pair avec une hausse du PIB. Le PIB ne mesure pas la durabilité de la croissance. Une économie qui croît rapidement au détriment de ses ressources naturelles ou de son capital humain peut voir son PIB augmenter à court terme, mais cette croissance peut s'effondrer à long terme. L'absence de prise en compte du développement durable est l'une des critiques majeures à l'encontre de cet indicateur.

Le PIB ignore les activités non marchandes comme le travail domestique, l'éducation des enfants ou le bénévolat, pourtant essentiels à la cohésion sociale. Cette approche comptable donne donc une vision tronquée de la richesse réelle d'un pays.

Des mesures pour compléter le PIB

En réponse aux limites du PIB, d'autres indicateurs tels que l'indice de développement humain (IDH) ou les objectifs de développement durable (ODD) ont été développés. Ils permettent d'évaluer le bien-être humain de manière plus globale et de promouvoir un développement équilibré et durable. L'IDH mesure le développement des pays, en prenant en compte trois dimensions essentielles : l'espérance de vie, le niveau d'éducation et le revenu par habitant. Cependant, ce modèle présente des limites en matière d'impact écologique et de bien-être réel des populations. Pour y remédier, les Nations unies ont introduit en 2015 les objectifs de développement durable, un ensemble de dix-sept objectifs couvrant des enjeux variés comme la lutte contre la pauvreté, la réduction des inégalités et la préservation de l'environnement. Contrairement aux indicateurs purement économiques, les ODD couvrent une vision globale et durable du développement, intégrant les dimensions sociales et écologiques. Néanmoins, les ODD n'occupent pas (encore) une place centrale dans les décisions politiques.

CHANGEMENT DE PARADIGME : PRENDRE EN COMPTE LE BONHEUR

L'économie du bonheur

En parallèle des indicateurs cités, une autre approche émerge pour évaluer la prospérité des pays : l'économie du bonheur, dont le concept pourrait être associé à l'économiste Easterlin, en 1974. Cela repose sur l'idée que le développement ne peut plus être mesuré uniquement par la croissance du PIB, mais il doit l'être aussi par des critères de satisfaction et de bien-être des citoyens. Le paradoxe d'Easterlin vient démontrer que l'argent ne fait pas le bonheur, ou plutôt qu'il contribue au bonheur mais jusqu'à un certain point. En effet, il semblerait que dans un premier temps, la hausse du revenu par habitant permettrait d'augmenter le bien-être jusqu'à atteindre un certain palier, à partir duquel une unité monétaire (par exemple, 1 USD) supplémentaire n'aurait pas d'impact sur le bonheur des individus. Layard (2005) écrit ainsi : « *Si nous comparons les pays, aucune donnée ne montre que les pays riches sont plus heureux que les pauvres, tant que nous nous limitons aux pays dont le revenu est supérieur à 15 000 USD par an.* »

Le World Happiness Report a été créé par le centre de recherche sur le bien-être de l'Université d'Oxford en partenariat avec Gallup, le Réseau des solutions pour le développement durable des Nations unies. Il classe les pays selon des critères comme le soutien social, la liberté de choix et la générosité, le bien-être relatif des habitants. Cette approche montre l'évolution de la volonté des pays évalués d'intégrer des dimensions humaines dans les politiques publiques.

Tous ces éléments soulignent le besoin de développer (et de mesurer) le bonheur des habitants. Certains pays ont donc développé des indicateurs alternatifs, dont le bonheur national brut (BNB). Ce concept, initié par le Bhoutan dans les années 1970, repose sur l'idée que le bien-être de la population est une mesure plus pertinente que la simple production économique. Le BNB se base sur quatre piliers fondamentaux : le développement économique durable et équitable ; la préservation de la culture ; la protection de l'environnement ; une bonne gouvernance.

Le bonheur national brut : une innovation grandeur nature

Le BNB est donc un indicateur alternatif au PIB. Contrairement au PIB, le BNB inclut des dimensions qualitatives telles que la satisfaction de vie, le niveau d'éducation, l'accès aux soins de santé ou encore la qualité des relations sociales. Il vise à replacer l'humain et la qualité de vie au cœur du développement.

Le BNB est mesuré à l'aide de trente-trois indicateurs regroupés en neuf domaines : le bien-être psychologique, l'utilisation du temps, la santé, l'éducation, la diversité culturelle, la bonne gouvernance, la vitalité communautaire, la diversité écologique et le niveau de vie. Ces indicateurs permettent d'évaluer à la fois des éléments quantitatifs (comme l'accès aux soins) et qualitatifs (comme le sentiment de satisfaction personnelle), ce qui rend la démarche plus globale et inclusive.

Au Bhoutan, le BNB est intégré dans la politique nationale et influence directement les décisions du gouvernement. En 2008, la Constitution a inscrit le BNB comme un objectif fondamental du pays, plaçant le bien-être des citoyens au centre des priorités politiques. Avant tout projet majeur, une évaluation de l'impact sur le BNB est obligatoire. Résultats : 70 % de forêts sur le territoire, neutralité carbone, quasi-absence d'intrants chimiques, soutien aux traditions, accès gratuit à l'éducation et aux soins, entrée des touristes sur le territoire soumise au paiement d'une taxe. Le BNB oriente ainsi les politiques publiques vers des objectifs de long terme, en favorisant la durabilité, l'équité et une gouvernance plus responsable.

Cependant, le BNB présente aussi certaines limites. Il repose en grande partie sur des critères subjectifs, ce qui complique son évaluation. Le bonheur étant une notion personnelle et variable selon les cultures, sa mesure peut manquer d'universalité. Jean Gadrey souligne que cet indicateur est tourné vers le bien-être individuel, sans forcément refléter la qualité globale d'une société (Zuindeau, 2010). De plus, au Bhoutan, le BNB n'a pas permis d'éliminer certaines difficultés. En 2023, le taux de chômage atteignait 6 %, mais 29 % chez les jeunes, l'exode vers les pays voisins persiste, notamment à cause du désintérêt croissant pour les activités agricoles.

Après avoir présenté les fondements du BNB à l'échelle d'un État, il convient de se demander

s'il est possible de transposer ce cadre au niveau organisationnel.

Un modèle transposable à l'entreprise ?

Dans le monde de l'entreprise, de nouveaux modes de gestion émergent dans les pays occidentaux depuis les années 1990. Ils visent à intégrer des préoccupations sociales, environnementales et humaines dans les logiques économiques traditionnelles. Parmi ces évolutions, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) s'impose comme un cadre stratégique majeur. Elle incite les organisations à dépasser leurs obligations légales pour prendre en compte leur impact écologique et social. Réduction de l'empreinte carbone, pratiques éthiques le long de la chaîne d'approvisionnement, amélioration des conditions de travail sont autant d'exemples d'actions portées par certaines entreprises. Toutefois, la mise en œuvre de la RSE reste inégale : si certaines sociétés s'en saisissent comme un véritable levier de transformation, d'autres l'utilisent principalement à des fins de marketing. En parallèle, des approches centrées plus directement sur le bien-être des salariés voient le jour. C'est notamment le cas du concept d'entreprise libérée, qui repose sur une gouvernance plus horizontale, une plus grande autonomie des employés et un mode de management participatif. D'autres entreprises investissent dans la création d'espaces de détente, promeuvent la flexibilité au travail pour améliorer la qualité de vie professionnelle. Néanmoins, ces initiatives restent souvent limitées : elles impactent principalement la sphère interne de l'entreprise, sans nécessairement remettre en cause les objectifs premiers de productivité.

Les besoins fondamentaux des individus dans le cadre du travail ne sont pas encore suffisamment pris en compte par les modèles de gestion d'entreprise traditionnels. Dans le secteur de l'industrie agroalimentaire, premier en termes d'emploi (Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, 2024), les activités se caractérisent par un niveau élevé de risque d'accident du travail, avec un indice de fréquence supérieur de 50 % à la moyenne des activités professionnelles (Assurance maladie, 2025). Côté salaire, le revenu mensuel médian dans ce secteur est de 1 875 € nets, contre 2 183 € nets de salaire moyen pour l'ensemble des secteurs

en France². Face à ces constats, ainsi qu'aux enjeux environnementaux, il devient pertinent d'envisager une application du BNB à l'échelle de l'entreprise de ce secteur. En s'inspirant de la définition du bien-être proposée par l'OCDE : « *L'ensemble des opportunités dont chaque personne dispose pour pourvoir à ses besoins matériels et non matériels, s'épanouir pleinement en tant qu'être humain et pouvoir porter un projet collectif qui contribue au vivre ensemble* », il semblerait possible d'adapter les neuf domaines du BNB au monde du travail, que j'ai décidé de décliner ici en onze domaines afin de catégoriser des indicateurs plus clairement : le niveau de vie, l'éducation, la santé, le bien-être psychologique, l'inclusivité/non-discrimination (en laissant de côté l'aspect religieux présent pour le Bhoutan), la vie communautaire, la répartition du temps (temps de travail, temps libre, etc.), la préservation de l'environnement, la gouvernance, l'engagement civique, et le bien-être subjectif au travail.

Ces mesures seraient compatibles avec la performance économique. En effet, des études montrent qu'un salarié heureux est plus productif, moins absent et plus fidèle à son employeur. En investissant dans le bien-être de leurs collaborateurs, les entreprises renforcent ainsi leur compétitivité, leur attractivité, et participent à la construction d'un développement plus durable. Comme le souligne Dominique Méda : « *Avoir des travailleurs sereins, bien dans leur peau, épanouis, garantit leur disponibilité (présence, ponctualité, souplesse dans l'organisation) et la mobilisation de leurs ressources intellectuelles* » (Mousli, 2016).

Ainsi, l'intégration des indicateurs du BNB dans la gouvernance des entreprises de l'agroalimentaire pourrait ouvrir la voie à une transformation profonde des systèmes alimentaires.

ÉTUDE DE CAS : LA BOULANGERIE LOUBOULBIL

L'étude de cas de l'entreprise Louboulbil offre un exemple concret d'application de ces principes dans le secteur agroalimentaire.

Pour sortir d'un système « plafonné »

La boulangerie Louboulbil a débuté dans les années 1990. Jean-Pierre Delboulbe, ingénieur issu d'une famille d'agriculteurs, travaillait à ce moment chez Vinci, à Paris. Entre les semaines de travail chargées et les déplacements fréquents, il s'épuise peu à peu. Ses obligations professionnelles l'amènent régulièrement à voyager, tandis que pour des raisons personnelles, il multiplie aussi les allers-retours au Brésil et en Tarn-et-Garonne, où vit sa famille. Peu à peu, il réalise que le mode de vie moderne, où chacun est dispersé un peu partout, rend difficile le maintien de liens familiaux et sociaux. Cinq semaines de vacances par an ne suffisent pas à retrouver tout le monde. En parallèle, il constate une forme de plafond de verre dans son milieu professionnel. Malgré ses études prestigieuses, il observe que les postes les plus élevés sont majoritairement occupés par des personnes issues des mêmes écoles, notamment Polytechnique. Il comprend alors que, peu important son engagement et ses efforts, il existera toujours une barrière invisible limitant son ascension.

Face à ces constats, il prend une décision radicale : tout quitter pour revenir chez ses parents, agriculteurs à Castelsagrat. En 1997, il cuisine des gâteaux dans la cuisine familiale et décide de les vendre au marché. Ses débuts sont modestes : une simple table trouvée chez ses parents, cinq ou six gâteaux vendus par jour... parfois il vend tout, parfois rien. Mais petit à petit, son activité se développe, il se met à faire du pain. Il augmente sa production, embauche des boulangers et élargit son offre. Aujourd'hui, Louboulbil emploie une trentaine de personnes : boulangers, vendeuses, mécaniciens (pour la réparation des machines), secrétaire, femme de ménage, etc. L'entreprise vend du pain sur dix-sept marchés et a mis en place un système de dépôt chez des primeurs.

Aujourd'hui, et avec du recul, il dit : « *Mes anciens collègues sont dans des grandes entreprises à Singapour, Taiwan, New York. On peut même pas se croiser parce qu'ils ont pas de temps. Ils ont de l'argent, mais ils savent pas quoi en faire car ils n'ont pas le temps* » (Delboulbe, 2025).

Méthodologie et résultats

Pour se faire une idée de ce que pourrait représenter le BNB à l'échelle de l'entreprise, une visite auprès de la boulangerie Louboulbil a été réalisée,

2. <https://fr.talent.com/salary> (consulté le 17/04/2025)

cette boulangerie ayant déjà un modèle alternatif très avancé. Des entretiens ont été menés sur place avec le dirigeant et quatre employés, selon une approche semi-directive. Une grille d'analyse avec les onze domaines cités ci-dessus, inspirée des domaines du BNB, a servi de support aux entretiens. Les indicateurs, d'abord conçus pour l'échelle nationale, ont été adaptés à celle de l'entreprise, en supprimant les éléments culturels ou qui concernent des éléments personnels, hors travail. Cette grille sert surtout à mutualiser les informations concernant l'entreprise et à avoir une vision d'ensemble des actions menées en son sein. Elle a permis de garder un fil de cohérence tout au long de l'entretien.

Les résultats de l'entretien avec le dirigeant sont présentés dans le tableau 1. Une attention doit être accordée à la catégorie « bien-être au travail », qui prend en compte des indicateurs relatifs au bien-être individuel, ce qui reste très subjectif. Les seuls éléments sont le *turn over*, le chiffre d'affaires, les arrêts maladie et les témoignages, mais aucune méthodologie n'a été appliquée pour avoir des données plus cadrées sur cet aspect.

Ce tableau pourrait de façon plus concrète être utilisé au quotidien afin de faire le suivi des actions de la structure. Cela permettrait de voir l'évolution des pratiques et les manquements. Néanmoins, ce tableau gagnerait à être amélioré, avec des indicateurs clairs définis au préalable qui pourrait servir à reproduire cette analyse dans d'autres structures.

Des principes renversants

La boulangerie Louboulbil repose sur une organisation qui diffère donc du modèle d'entreprise classique. Elle fonctionne selon « une pyramide écrasée ». Il s'agit toujours d'une entreprise avec patron (pour une question de légalité), mais les employés sont autonomes et prennent eux-mêmes les décisions, tandis que Jean-Pierre Delboulbe se positionne en assistant plutôt qu'en dirigeant. « *Ce sont les salariés qui recrutent, ce sont eux qui s'organisent* », explique-t-il. Un principe fondamental est la tranquillité : sans contrôle, un climat de confiance et de responsabilisation s'installe. Par ailleurs, l'écoute des clients permet d'augmenter le chiffre d'affaires, par exemple avec la mise en place de trancheuses à pain sur les marchés. Cela confirme donc le

modèle de pyramide écrasée, puisque les clients, les employés et le patron ont tous un pouvoir d'agir conséquent.

L'organisation économique suit une comptabilité inversée : au lieu de prioriser les investissements matériels, la boulangerie place en premier la rémunération et les conditions de travail des employés. « *On paie d'abord les gens, et avec ce qu'il reste, on achète du matériel d'occasion et on répare* », souligne Jean-Pierre Delboulbe (2025), permettant à certains employés de toucher jusqu'à 4000 € par mois. Cette approche favorise l'engagement, sans *turn over* ni petits arrêts maladie. Ces résultats viennent aussi du temps libre laissé aux employés, relativement important, qui contribue à l'amélioration de leur qualité de vie et limite l'absence au travail.

L'intégration des nouveaux employés passe par une phase de « décrassage », selon Jean-Pierre Delboulbe. Habités aux structures hiérarchiques classiques, ils doivent s'adapter à une organisation sans autorité ni contrôle permanent. « *Il faut quelques mois pour que les nouveaux comprennent qu'ils peuvent prendre des décisions sans demander la permission* », explique-t-il. Cette autonomie est un levier essentiel du modèle. De plus, les employés ont parfois du mal à accepter d'être bien rémunérés. Souvent sans diplôme, ils ne pensaient pas pouvoir être rémunérés ainsi.

Bien que l'écologie ne soit pas le moteur initial du projet, celui-ci étant plutôt la recherche d'économie sur les matières premières, l'organisation de Louboulbil a conduit naturellement à des pratiques durables. « *C'était d'abord pour réduire nos coûts, mais au final, ça nous a permis d'être plus écologiques* », reconnaît Jean-Pierre Delboulbe. Les choix effectués montrent que la rentabilité et la durabilité peuvent être complémentaires, lorsque le modèle économique favorise la simplicité et l'optimisation des ressources.

Un modèle répliquable : vraiment ?

Si Louboulbil illustre concrètement les principes du BNB, il s'agit ici d'un seul cas d'étude. Ce modèle repose largement sur l'engagement personnel de Jean-Pierre Delboulbe, dont la vision éthique guide l'organisation. Cette dépendance à une figure charismatique interroge la pérennité du modèle en cas de changement de direction.

TABLEAU 1. RÉSULTATS DE L'ENTRETIEN AVEC JEAN-PIERRE DELBOULBE

Domaines	Indicateurs
Bien-être psychologique	Tranquillité : pas de surveillance, principe de confiance ; aucun compte à rendre Droit à la déconnexion Pas de réunions (plutôt informelles) Pas d'objectifs à atteindre
Santé	Atténuation des tâches pénibles (par exemples : releveurs de cuves, découpeuse à piston) Projets séniors : développement des dépôts en points de vente moins contraignants et épuisants
Répartition du temps	28 à 35 heures par semaine 4 jours de travail par semaine 10 semaines de congés payés par an
Éducation	Formations obligatoires du secteur (sécurité) Discussions et sensibilisation sur le fonctionnement de l'entreprise : indépendance au travail ; rémunération
Vie communautaire	Organisation d'événements non obligatoires (restaurant, sortie à la mer)
Préservation de l'environnement	Huile de friture qui chauffe les fours Machines achetées aux enchères Forte réparabilité (limitation de l'électronique) Approvisionnement local en farine Vente en direct ou aux petits commerces Levain préparé sur place Peu de restes
Gouvernance	Pyramide inversée : les clients sont une priorité et les employés s'organisent comme ils le souhaitent. Son rôle en tant que patron consiste principalement à demander à chacun ce dont il a besoin Principe de confiance envers les employés
Niveau de vie	50 % du chiffre d'affaires réservé aux employés Au minimum 2 000 €/mois, jusqu'à presque 4 000 €/mois 3 niveaux de rémunération : – salaire de base, basé sur la convention collective ; – primes et avantages (prime Macron au maximum, intéressement, chèque cadeau, chèque vacances, prime rentrée scolaire, prime Noël, primes vacances) ; – redistribution des bénéfices pour ceux considérés comme « double actifs » (Jean-Pierre Delboulbe est propriétaire de terres agricoles, sur lesquelles il produit le blé pour se fournir en farine. Il permet aux employés qui le souhaitent de devenir « agriculteurs » en leur louant des parcelles, ce qui leur permet d'obtenir une part des bénéfices, en fonction du tonnage fourni)
Engagement civique	Don de 400 € aux associations dans lesquelles sont impliquées les employés Redistribution des bénéfices aux fournisseurs de farine Produits vendus à un prix accessible
Inclusivité/non-discrimination	Projets séniors (les dépôts favorisent l'emploi des séniors) Non-discrimination : embauche de personnes sans diplôme et d'une personne illettrée
Bien-être au travail	Résultats chiffrés : pas de <i>turnover</i> (qui était de 47 % en moyenne en France pour les boulangeries / pâtisseries en 2021) ; hausse du CA ; pas de petits arrêts maladie Autonomie dans le travail Témoignages des employés interrogés : ils se sentent bien au travail, et même épanouis

(Source : autrice)

<https://www.huchet-demorge.fr/blog/fr/turnover-boulangerie/> (consulté le 17/04/2025)

Bien que médiatisé, le modèle semble peu reproduit, et Jean-Pierre Delboulbe confie : « *Tout le monde trouve ça génial, mais personne n'y croit vraiment donc personne ne fait rien* ». De nombreuses entreprises perçoivent ce modèle comme difficilement transposable dans un cadre économique classique. Sa réussite repose sur un choix initial radical : absence d'endettement, circuits courts, sobriété volontaire au niveau des équipements et de l'organisation. Il disposait déjà des terres familiales et a évité les investissements lourds, ce qui distingue son parcours de celui d'une entreprise classique, parfois contrainte par des emprunts.

Une autre question centrale est celle de l'échelle. Aujourd'hui, la boulangerie emploie une trentaine de salariés, ce qui facilite la cohésion d'équipe et un management participatif. Mais à plus grande échelle, peut-on maintenir cette proximité, cette autonomie, cette transparence ? Le passage à une dimension plus industrielle pourrait diluer les principes fondateurs.

Malgré ces limites, Louboulbil démontre qu'une autre approche semble possible, fondée non pas uniquement sur la croissance économique, mais aussi sur la qualité de vie au travail, le respect de l'environnement et le sens donné à l'activité professionnelle.

LE BNB DANS LES SYSTÈMES ALIMENTAIRES, UN MODÈLE ROBUSTE ?

Les systèmes alimentaires font face à des défis sociaux, environnementaux et économiques majeurs. Les modèles dominants peinent à y répondre, car ils privilégient des corrections à la marge plutôt qu'une transformation de fond. Lors de notre entretien, Jean-Pierre Delboulbe évoquait la pensée du chercheur Olivier Hamant : « *Dans une ère marquée par les crises, ce n'est plus la performance qui compte, mais la robustesse, la capacité à résister, à durer, à encaisser les chocs* ». En appliquant les principes du bonheur national brut, la boulangerie Louboulbil cherche justement à devenir plus robuste : réduction des inégalités, recherche de problèmes potentiels par l'observation et l'écoute active, utilisation de technologies simples, moindre dépendance aux énergies fossiles, gouvernance partagée, climat de confiance. Ce modèle ne serait alors pas isolé. D'autres initiatives, comme l'agroécologie, l'agriculture paysanne, les Scop, expérimentent des pratiques plus robustes. En s'inspirant de ces démarches, nous pouvons penser un changement profond vers des systèmes alimentaires plus durables, justes et résilients.

BIBLIOGRAPHIE

Alcoforado, F. (2019). La fin du PIB (produit intérieur brut) comme indicateur de progrès économique. Academia.edu. https://www.academia.edu/38942294/LA_FIN_DU_PIB_PRODUI_T_INT%C3%89RIEUR_BRUT_COMME_INDICATEUR_DE_PROGR%C3%88S_%C3%89CONOMIQUE

Assurance maladie (2025). *Industrie agro-alimentaire : conseils et outils pour protéger les salariés*. <https://www.ameli.fr/gironde/entreprise/sante-travail/votre-secteur/agroalimentaire/industrie-agro-alimentaire-outils-protéger-salaries>

Bléhaut, M. & Gressier, M. (2023). *En forte hausse, la précarité alimentaire s'ajoute à d'autres fragilités*. CRÉDOC. <https://www.credoc.fr/publications/en-forte-hausse-la-precarite-alimentaire-sajoute-a-dautres-fragilites>

Kuznets, S. (1934). *National income 1929-1932*. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c2258/c2258.pdf>

Layard, R. (2005). *Happiness : Lessons from a New Science*. Edition Penguin Publishing Group.

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (2019). *Le gaspillage alimentaire : comment agir pour le réduire ?* <https://agriculture.gouv.fr/le-gaspillage-alimentaire-comment-agir-pour-le-reduire>

Ministère de l'Économie, des Finances et la Souveraineté industrielle et numérique (2024). *La filière agroalimentaire*. <https://www.entreprises.gouv.fr/secteurs-dactivite/industrie/les-comites-strategiques-de-filiere/la-filiere-agroalimentaire>

Mousli, M. (2016). *Le bonheur, nouvel objectif de l'entreprise ?* Alternatives économiques. <https://www.alternatives-economiques.fr/bonheur-nouvel-objectif-de-lentreprise/00069014>

Piketty, T. (2013). *Le capital au XXI^e siècle*. Éditions Seuil.

Zuindeau, B. (2010). Jean Gadrey, Adieu à la croissance. Bien vivre dans un monde solidaire. *Développement durable et territoires*, 2(1). 10.4000/developpementdurable.8898

Entretien

Delboulbe J-P., dirigeant, boulangerie Louboulbil, entretien le 18/02/2025 à Castelsagrat.