



**HAL**  
open science

## “ Transmission Sud ” : État des lieux et enjeux de transmission agricole en région Sud

Émilie Richard-Frève, Aurélie Cardona, Guillaume Ollivier

### ► To cite this version:

Émilie Richard-Frève, Aurélie Cardona, Guillaume Ollivier. “ Transmission Sud ” : État des lieux et enjeux de transmission agricole en région Sud. INRAE. 2024, pp.156. hal-04479198

**HAL Id: hal-04479198**

**<https://hal.inrae.fr/hal-04479198v1>**

Submitted on 27 Feb 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



Émilie Richard-Frève\*, Aurélie Cardona\*, Guillaume Ollivier\*

**« Transmission Sud »**  
**État des lieux et enjeux de transmission agricole en région Sud**

Financé par la Région Sud



\* INRAE Centre de recherche PACA, UR Ecodéveloppement,  
Domaine Saint Paul 228, route de l'Aérodrome Site Agroparc - CS 40509, 84914 Avignon, Cedex 9, France



## Remerciements

Nous tenons à remercier la Région Sud et le Service Connaissance et Territoires et le Service Agriculture de la Région Sud, pour le financement de l'étude.

Nous tenons aussi à remercier les représentants des Chambres d'agriculture et des responsables des Points Accueil-Installation-Transmission (PAIT), des ADEAR, de la Fédération National des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA), de La Coopération Agricole, Terre Adonis, de la Confédération Paysanne, des Jeunes Agriculteurs, de Mosaïque-Mosagri, de Reneta, de la SAFER, et Terre de Liens qui ont contribué à la réalisation de ce travail.

Cette étude n'aurait pas été possible sans l'aide et la générosité des enquêtés. Merci pour votre disponibilité, votre temps et votre confiance.

Nous tenons aussi à remercier nos collègues de l'unité Ecodéveloppement INRAE pour leurs conseils avisés.

## Table des matières

Remerciements .....	3
Table des matières.....	4
Tables des tableaux et des figures.....	8
Glossaire .....	8
I. INTRODUCTION .....	10
A. Contexte et objectifs de la recherche.....	10
B. Etat des lieux de la transmission agricole .....	10
1. Dynamique et enjeux du renouvellement des générations.....	10
2. Etat de l'art de la littérature scientifique sur la transmission agricole en France .....	11
a) Facteurs institutionnels et administratifs.....	12
b) Facteurs économiques .....	15
(1) Reculer la cessation d'activité pour compenser la faiblesse des retraites agricoles .	15
(2) La question de la valeur de la ferme à céder .....	15
c) Facteurs psychosociaux.....	16
(1) Le travail psychologique chez le cédant.....	16
(2) La construction de la relation cédant-repreneur .....	19
3. La transmission en région Sud.....	20
C. Objectifs de la recherche.....	21
1. Objectif 1 : Faire un état des lieux du déroulé et de l'accompagnement des processus de transmission en région Sud .....	21
2. Objectif 2 : Comprendre la signification de la transmission pour les cédants et repreneurs	22
3. Objectif 3 : Comprendre les enjeux de la rencontre et de la relation à établir entre cédants et repreneur. ....	22
II. DEMARCHE DE RECHERCHE.....	22
A. Étapes de cette recherche.....	23
1. Phase exploratoire et entretiens avec des acteurs institutionnels .....	23
2. Réalisation d'entretiens semi-directifs et compréhensifs auprès d'agriculteurs âgés ou cédants et de jeunes agriculteurs .....	23
B. Échantillonnage qualitatif et grille d'entretien.....	24
1. Méthode d'échantillonnage .....	24
2. Échantillon.....	25

3.	Guide d'entretien .....	28
C.	Cadre d'analyse .....	30
D.	Construction de l'objet de recherche.....	30
III.	RESULTATS DE L'ENQUETE .....	34
A.	L'anticipation de la fin de carrière et la transmission et son absence .....	34
1.	L'absence d'anticipation.....	34
a)	La transmission et la fin de carrière : des sujets tabous .....	34
(1)	On évite le sujet.....	35
(2)	Déni de vieillir .....	35
(3)	Aller « <i>jusqu'au bout</i> » ! .....	36
(4)	Quand « <i>la vie c'est la ferme</i> », la fin de carrière et la transmission sont synonymes de mort sociale	38
(5)	Peur de divulguer que la ferme est disponible .....	40
b)	Déni ou difficulté à prendre des décisions .....	44
c)	Le cheminement de la fin de carrière et de la transmission doit « mûrir » .....	45
(1)	Absence de succession : un facteur aggravant le fait de repousser la retraite, d'attendre et de mal anticiper .....	45
(2)	Le « <i>débrayage</i> » en fin de carrière.....	48
(3)	« <i>La tête dans le guidon</i> » et le manque de disponibilité pour réfléchir et s'informer	50
(4)	Des problèmes physiques ou de santé ou accident souvent un « <i>décliv</i> » à une fin de carrière imminente/annoncée .....	52
d)	Comment s'arrêter quand la réussite professionnelle agricole est tardive ? .....	55
e)	Paradoxe de devoir envisager la fin sans trop réduire l'activité de la ferme .....	56
2.	L'anticipation pour avoir le contrôle de la situation .....	57
a)	Stratégies des cédants en vue de transmettre.....	57
b)	Le besoin d'arrêter : « Ras la casquette », « je vais prendre ma retraite demain » .....	60
c)	Une retraite perçue positivement.....	60
(1)	L'importance d'avoir d'autres activités et des sources de socialisation extérieures à la ferme	61
(2)	Importance d'être satisfait de sa vie pour mieux tourner la page .....	63
3.	Deux trajectoires idéales-types : non-anticipation versus anticipation.....	64
B.	Différentes perceptions de la transmission et de la fin de carrière selon les identités professionnelles et les liens au métier .....	66
1.	La culture du « <i>paysan de souche</i> » qui est toujours présente .....	66

a)	Faire un métier-passion qui implique d'avoir une identité professionnelle « pleine » .....	68
b)	Le travail vécu comme un labeur et une discipline sociale .....	70
c)	Virilité et méfiance envers une ingérence extérieure .....	71
d)	Une perception négative du changement : « On a toujours fait comme ça » .....	72
e)	Culture paysanne et difficulté de la fin de carrière et de la transmission .....	73
2.	La culture de « l'entrepreneur » .....	74
a)	Une culture de l'entrepreneur et une transmission/retraite simplifiée .....	74
b)	Une perception positive du changement : « Il faut évoluer », « innover », et laisser les jeunes faire à leurs façons .....	77
3.	Typologie synthétique des cultures professionnelles agricoles et des représentations de la transmission .....	78
C.	Étape dans la relation cédant/repreneur .....	80
1.	Faire se rencontrer cédants et repreneurs selon différents critères .....	82
a)	Critères pour choisir les repreneurs .....	82
b)	Critères des repreneurs et idéalisation de la ferme .....	84
2.	Le coup de foudre/cœur .....	85
3.	Transmission des savoirs / Apprentissage .....	85
a)	Transmission des savoirs à l'oral ou à l'écrit .....	85
b)	« Tout est dans ma tête » .....	87
c)	C'est tout à l'écrit ou « à l'ordinateur » .....	90
d)	Problème de compétences des repreneurs .....	90
4.	Désenchantement et Ajustement : une organisation différente du travail entre individus et générations .....	91
a)	Désenchantement .....	91
b)	Différentes visions dans l'organisation du travail selon les repreneurs .....	92
c)	Conflit/différence générationnel et représentation différente du travail .....	92
5.	Conseils de cédant versus affirmation du repreneur : des postures différentes .....	97
a)	Posture du cédant : la volonté de conseiller les jeunes pour leur éviter des erreurs .....	97
b)	Posture du repreneur .....	98
(1)	Affirmation versus conformisme et faire ses preuves .....	98
(2)	Attente de posture conciliante du repreneur .....	101
6.	Lâcher-prise, comment trouver l'équilibre entre l'intervention ou le laisser faire .....	103
a)	Difficultés/facilités selon le niveau d'attachement du cédant .....	107

b)	Gestion de l'attachement du cédant par le repreneur .....	108
c)	Le poids symbolique de la ferme perçue comme un héritage et un patrimoine .....	110
7.	Dépossession, stress et précarité du repreneur .....	111
8.	Acceptation .....	112
D.	Les problèmes plus « classiquement » identifiés autour de la transmission qui sont aussi ressortis dans cette recherche.....	113
1.	Les freins psychosociaux .....	113
2.	La facilité d'aller vers de l'agrandissement .....	114
3.	La transmission, car « surtout pas l'agrandissement » .....	115
4.	Les problèmes liés au foncier .....	115
5.	Problème en lien avec la valeur de la ferme .....	116
6.	Problème des trop grosses, des trop petites fermes ou des fermes isolées .....	116
7.	Problème du logement pour le cédant et/ou le repreneur .....	117
8.	Problème de transmission dans un cadre familial et hors-cadre familial .....	118
a)	Cadre familial.....	118
b)	Hors Cadre Familial.....	118
9.	Problèmes administratifs .....	119
E.	Leviers pour la retraite et la transmission.....	121
1.	Construire une image positive de la retraite.....	121
2.	L'importance de la formation et de l'accompagnement.....	123
3.	« Casser l'image du repreneur idéal ».....	126
4.	Trouver un repreneur de proximité .....	127
5.	Solliciter l'empathie envers les difficultés vécues par les repreneurs .....	129
IV.	CONCLUSION .....	132
V.	REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	135
VI.	ANNEXES.....	138
	Annexe 1 : Inventaire des suggestions faites par les interviewés.....	138
	Annexe 2 : Grille d'entretien agriculteurs âgés.....	141
	Annexe 3 : Grille d'entretien jeune agriculteur.....	146
	Annexe 4 : Tableau des profils de cédants.....	149
	Annexe 5 : Tableau des profils de repreneurs.....	152
	Annexe 6 : Fiche de sélection de contacts pour les entretiens.....	154

## Tables des tableaux et des figures

Tableau 1 Entretiens avec des acteurs institutionnels.....	23
Tableau 2 Échantillon de contacts et entretiens réalisés.....	25
Tableau 3 Profils des agriculteurs âgés .....	26
Tableau 4 Profils des agriculteurs jeunes.....	26
Tableau 5 Causes d'absence de renvoi des DICAA dans le Livre Blanc des JA (Jeunes Agriculteurs, 2022, p. 9).....	43
Tableau 6 Typologie des cultures professionnelles agricoles .....	78
Tableau 7 Étapes de la relation de transmission/reprise selon Maria.....	80
Tableau 8 Etapes relationnelles dans le cadre d'une transmission/reprise.....	81
Tableau 9 Critères de choix des repreneurs cités en entretiens.....	83
Figure 1 Les facteurs influençant la transmission présenté aux Assises de la transmission (Pasquier, 2012) .....	12
Figure 2 Modélisation Push Pull Anti-Push Anti-Pull appliquée à la décision de l'arrêt de la carrière professionnelle (Fouquereau, 2022) .....	17
Figure 3 Modèle explicatif du concept de soi affecté par la transmission (Lataste, 2022).....	18
Figure 4 Ateliers de production des agriculteurs interrogés.....	27
Figure 5 Répartition géographique des entretiens .....	28
Figure 6 Caricature de Pierre Samson sur les "voisin-vautours" .....	41
Figure 7 Trajectoire d'un agriculteur qui n'anticipe pas .....	65
Figure 8 Trajectoire d'un agriculteur qui anticipe davantage .....	65
Figure 9 Photographie d'un tableau blanc créé pour organiser et partager le travail.....	88
Figure 10 Schéma "Je me prépare à transmettre" issu d'une formation de l'ARDEAR PACA.....	126

## Glossaire

**CESE** : Conseil Économique Social et Environnemental  
**CF** : Cadre Familial  
**CFPPA** : Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles  
**DICAA** : Déclaration d'Intention de Cessation d'Activité Agricole  
**ETP** : Equivalent Temps Pleins  
**FDSEA** : Fédération Départementale Syndicats Exploitation Agricole  
**FNSEA** : Fédération Nationale Syndicats Exploitation Agricole  
**GAEC** : Groupement Agricole d'Exploitation en Commun  
**HCF** : Hors Cadre Familial  
**IMA** : Issu du Monde Agricole  
**JA** : Jeunes Agriculteurs  
**NIMA** : Non Issu du Monde Agricole  
**PAC** : Politique Agricole Commune  
**SAFER** : Sociétés d'Aménagement Foncier et d'Établissement Rural



## I. INTRODUCTION

### A. Contexte et objectifs de la recherche

Le projet de recherche « Transmission Sud » est le prolongement d'un premier projet de recherche, nommé « Installation Sud » ayant été mené entre avril 2022 et mars 2023. Le projet « Installation Sud » questionnait les problématiques autour du renouvellement de génération en agriculture en région Sud sous l'angle des trajectoires vécues de personnes récemment installées. Cette première recherche a été financée par la mise en place d'une convention de partenariat entre la Région Sud et l'Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement (INRAE), en réponse à un appel à projets du service Connaissances et Territoires de la Région Sud.

Suite à cette première recherche, le projet « *Transmission Sud* » : *État des lieux et enjeux de transmission agricole en région Sud* a été réalisé dans le cadre d'une nouvelle convention de partenariat avec la Région Sud, également suite à notre réponse à un appel à projets du service Connaissances et Territoires de la Région Sud. Ce nouveau volet de recherche, correspondant à un projet de 7 mois, démarré en janvier 2023, visait à poursuivre l'étude des difficultés du renouvellement des générations dans la région, mais cette fois en s'intéressant plus particulièrement à la question de la fin de carrière agricole et à la transmission des exploitations. Ce projet avait pour objectif de mieux comprendre 1) les processus de transmission en région Sud (les trajectoires, les dispositifs utilisés et disponibles, les tâches administratives à compléter, les enjeux sociaux, matériels et symboliques de cette transmission) 2) la signification de la transmission du point de vue des cédants 3) la problématique de la relation entre cédants et repreneurs. Pour collecter ces données, ce projet proposait de réaliser une analyse documentaire de la littérature académique et des documents institutionnels régionaux, de réaliser des « entretiens ciblés » auprès d'agriculteurs âgés et auprès de repreneurs pour mieux comprendre leurs réalités autour de la transmission-reprise d'exploitations.

Avant d'aborder plus dans le détail la méthodologie adoptée dans le cadre de cette recherche, voyons tout d'abord le contexte de cette étude, les objectifs de cette recherche ainsi que l'apport de la littérature sur ces sujets.

### B. Etat des lieux de la transmission agricole

#### 1. Dynamique et enjeux du renouvellement des générations

Les constats sur la démographie agricole, ainsi que l'enjeu du renouvellement par l'installation et la transmission, sont connus et identifiés dans de nombreux rapports officiels (Coly, 2020; Cour des Comptes, 2023; Régions de France, 2022). Cette problématique est également au cœur des débats préparatoires au prochain Pacte et Loi d'Orientation Agricole (PLOA) qui devrait être promulguée durant l'année 2024.

Selon les chiffres des recensements agricoles, entre le début du 20<sup>ème</sup> siècle et la période contemporaine, « le nombre d'agriculteurs [aurait] été divisé par dix, passant de plus de cinq millions à 550 000 » (Marchand 2022a). En 2020, le nombre d'exploitations agricoles en France métropolitaine avait diminué de 21 % en 10 ans. Or, si le nombre de départs est significatif, la superficie agricole utilisée n'a diminué que de 1% depuis 2010<sup>1</sup>, ce qui indique une tendance à l'agrandissement de la surface des exploitations : « Le nombre de fermes est passé de 2 200 000 en 1955 à 436 000 en 2016 avec des surfaces moyennes passant de 4 ha à 63 ha (DRAAF, Agreste, 2019) » (Baltzinger, 2020). Les fermes sont moins nombreuses, plus grandes, plus chères, parfois vieillissantes et peinent à trouver des jeunes pour poursuivre les activités. Bon nombre de petites exploitations de 20 à 50 ha sont absorbées par de plus grosses

---

<sup>1</sup> Chiffre du recensement 2020 cité sur le site du ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire : <https://vizagreste.agriculture.gouv.fr/evolution-du-nombre-d-exploitations.html>

exploitations (Lairot, 2022), qui deviennent pour le coup difficile à acquérir pour les jeunes qui souhaitent s'installer.

En 2015, « la moyenne du nombre d'installations par an approche les 16 500 pour 27 000 départs » (Baltzinger, 2020). Ainsi, certains qualifient ce phénomène de « lente hémorragie » du monde agricole, une situation qui demande de s'intéresser urgemment aux problèmes de la transmission agricole (Girard, 2020). Et ce d'autant plus que les agriculteurs font face à un système de retraite qui leur est peu favorable. Ainsi, selon le CESE : « nombreux sont les paysans et paysannes retraités qui vivent sous le seuil de pauvreté (1015 euros en 2015, soit 60 % du revenu médian) » (Coly, 2020).

Le renouvellement générationnel est donc un enjeu de taille, car 43% de la population agricole en activité a plus de 55 ans contre 20% pour les moins de 40 ans. D'ici 2026, c'est plus du tiers des chefs d'exploitation qui sera en âge de prendre sa retraite (Marchand, 2022a). Cependant, nombre de ces agriculteurs âgés sont dans l'incertitude : « 34% des exploitants de plus de 60 ans ne savent pas ce que va devenir leur exploitation agricole dans 3 ans et 34% n'envisagent pas de partir dans l'immédiat » (Marchand, 2022a). Enfin, les profils des nouveaux installés changent. Toujours selon cette étude, basée sur les chiffres du recensement agricole de 2020, l'âge moyen d'installation augmente (41.7 ans) (Marchand, 2022). On y observe plus de femmes (32% en 2020) et les installations dans un cadre familial diminuent pour représenter 61% en 2020 : les Non-Issus du Milieu Agricole (NIMA) sont ainsi devenus une part importante des candidats à l'installation (Lataste, 2022). Les nouveaux installés sont plus formés et scolarisés et vont davantage vers la production de légumes, de plantes aromatiques, l'élevage de petits ruminants ou de champignons, ainsi que vers la certification en agriculture biologique ou les circuits courts (Jeanneaux et al., 2023 ; Marchand, 2022b). Ces nouveaux profils, différent pour une part de celui des cédants, choisissent souvent de petites et moyennes structures, des types d'exploitations qui diminuent pourtant en nombre du fait du phénomène d'agrandissement des fermes, qui s'appuie en partie sur le démantèlement de fermes.

## 2. [Etat de l'art de la littérature scientifique sur la transmission agricole en France](#)

Face à ces enjeux révélés par ces constats statistiques déjà anciens, une littérature sur la transmission agricole s'est développée, mais de manière moins importante que celle sur l'installation. Il existe des travaux spécifiques, anciens et récents, centrés sur les problématiques propres aux cédants. Ces travaux identifient la multiplicité des freins et leviers à la transmission des exploitations.

Charlotte Pasquier (2012) a par exemple identifié différentes problématiques liées à la transmission sous la forme d'un arbre de décision qui donne à voir la complexité du processus (figure 1) : la présence ou non d'un enfant repreneur, l'anticipation ou non par le cédant, la confiance dans la nouvelle génération, la question du logement sur la ferme ou la nécessité de partir de la ferme, la question de la petite retraite, le choix ou non de démanteler l'exploitation, d'investir ou non avant de céder.

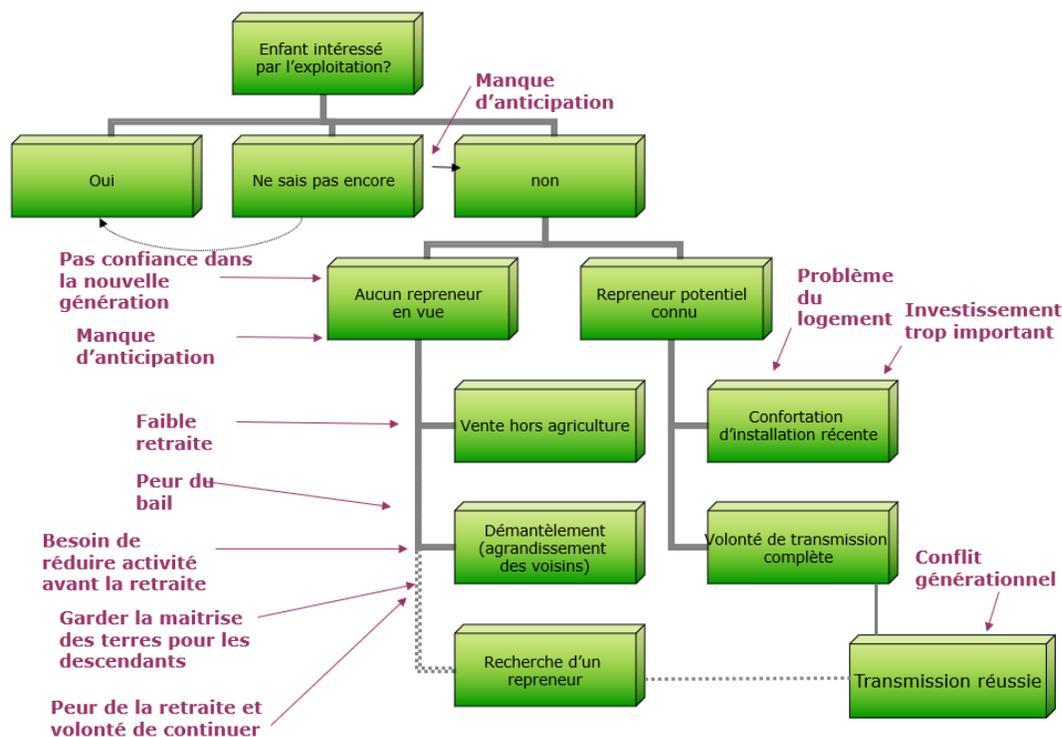


Figure 1 Les facteurs influençant la transmission présentés aux Assises de la transmission (Pasquier, 2012)

Dans leur état de l'art, Gaté et Lattrufe (2016) ont également identifié les difficultés rencontrées lors de la transmission qu'ils ont classées en 5 registres de difficultés : la préparation et l'anticipation par le cédant, le foncier, les freins économiques, les freins sociaux et les freins administratifs.

Au regard de la littérature identifiée, nous proposons quant à nous de synthétiser cette littérature sur les dimensions influençant la transmission, suivant 3 grands facteurs principaux : institutionnels et administratifs ; économiques et enfin psychosociaux.

#### a) Facteurs institutionnels et administratifs

Depuis les années 1960, le renouvellement des générations en agriculture est lié à multitude de facteurs, à savoir la dynamique du marché du travail dans son ensemble, en interaction avec une diversité de champs de politiques publiques : familiales (reconnaissance du statut du conjoint, et aides familiaux), fiscales (droits de succession) ou sociales favorisant la cessation d'activité (pensions de retraite, mise en place des maisons de retraite) (Jeanneaux et al., 2018).

Le développement de diverses formes sociétaires d'exploitation (GAEC dès 1962, EARL à partir de 1982, SCEA...) a aussi une incidence sur la gestion de la transmission en proposant différentes formes d'encadrement de la collaboration entre générations sur la même exploitation par le biais d'un cadre de participation à la décision, au capital et de règles fiscales et successorales qui encadrent le désinvestissement des parents (David, 1988).

Par ailleurs, s'ajoutent des dispositifs spécifiques dédiés au renouvellement des générations agricoles. Au moment des lois de modernisation agricole de 1960 et 1962, ils ont été initialement créés pour appuyer la restructuration du secteur agricole par le soutien à l'installation des jeunes et à la cessation des plus âgés, en particulier par l'Indemnité Viagère de Départ (IVD) ou plus tard la pré-retraite (Daucé et al., 1999). Cette instrumentation politique mise en place dès les années 1960 était conçue comme un moyen explicite de la modernisation agricole pour renforcer la viabilité économique des exploitations par l'agrandissement des structures et la sélection d'une population agricole considérée comme légitime, selon des critères d'âge, de formation et de conformité au projet modernisateur (Barthez, 1982 ; Sencébé et David, 2023 ; Rémy, 1988). Cette logique perdure jusqu'à présent (Sencébé et David, 2023:123), même si les dispositifs sont plus ou moins pérennes et efficaces (Daucé et al., 1999).

Selon le rapport du CESE (Coly, 2020), « il n'existe actuellement pas de dispositif national incitant financièrement à la transmission pour favoriser les installations. L'IVD instaurée en 1962 constituait la plus ancienne et la plus importante mesure en faveur de la cessation anticipée d'activité en agriculture ». Faute d'avoir montré une efficacité significative, la mesure, créée dans le but de faciliter la succession et d'assurer une retraite décente aux agriculteurs, a été supprimée en 1990 même si elle continue à être versée pour les anciens bénéficiaires.

Par ailleurs, les dispositifs de pré-retraite, ciblant « les agriculteurs en difficulté qui n'arrivaient plus à assumer leur activité » (Jeunes Agriculteurs, 2022), ont évolué au fil du temps. Plusieurs programmes ont été mis en place dans les années 1990, avec une « efficacité discutable du fait d'un dispositif mal ciblé » (Daucé et al., 1999). Le dispositif s'est arrêté en 2008, et est toujours demandé par les syndicats agricoles (Jeunes Agriculteurs, 2022).

D'autres mesures d'accompagnement existent en parallèle. La Loi d'Avenir de 2014 (LAAF) a adapté le « contrat de génération » au secteur agricole pour favoriser la transmission des exploitations agricoles. Il consiste dans le versement d'une aide spécifique à un exploitant agricole, âgé de 57 ans au moins, qui emploie un salarié ou un stagiaire hors du cadre familial, dans la perspective de lui transmettre son exploitation (Coly, 2020). La LAAF a également instauré le Programme pour l'Accompagnement à l'Installation-Transmission en Agriculture (AITA), remplaçant le PIDIL (Programme pour l'Installation et le Développement des Initiatives Locales). Ce programme comprend différentes actions diversement gérées et financées par l'Etat et d'éventuels cofinancement par les Régions, par exemple :

- « la prise en charge partielle du conseil d'accompagnement en amont de la transmission ;
- l'aide destinée à anticiper les départs et à participer à la mise en place de conditions favorables pour la transmission de l'entreprise ;
- la prise en charge partielle du diagnostic d'exploitation à céder ;
- l'aide location habitation et/ou bâtiments, destinée à encourager un agriculteur transmettant ses terres à un jeune qui s'installe, à lui louer la partie « habitation » du siège d'exploitation et/ou les bâtiments » (CESE 2020 :29).

Dans ce cadre ou non, différentes initiatives sont également expérimentées dans différentes Régions ou différentes Organisations Agricoles, comme par exemple le parrainage.

Une difficulté majeure réside dans l'identification des cédants (Coly, 2020). Face à ce constat, une Déclaration d'Intention de Cessation d'Activité Agricole (DICA) est devenue obligatoire depuis 1999 (article L330-5 du Code Rural). La MSA envoie ce formulaire Cerfa aux agriculteurs quatre ans avant l'âge requis pour bénéficier de leur retraite, ces derniers devant obligatoirement retourner à la Chambre d'agriculture de leur département, 36 mois avant leur départ en retraite. Cette déclaration est censée

alimenter le Répertoire Départ Installation (RDI) géré par les Chambres d'agriculture, permettre de rendre lisible l'offre de fermes et d'impulser des actions de sensibilisation et de repérage. Néanmoins, cette procédure fonctionne mal, puisque seulement 20 % des DICAA sont effectivement retournées, de sorte qu'aujourd'hui « les futurs cédants sont invisibles et très peu sensibilisés » (Jeunes Agriculteurs, 2020). Le Livre Blanc note également que « les acteurs des territoires ne souhaitent pas partager leur base de données cédants » (Jeunes Agriculteurs, 2022). Il y a donc un frein à la transmission lié au manque de coordination entre les acteurs et à l'infrastructure d'information et statistique.

Nous constatons donc que les incitations et les instruments en lien avec la transmission sont nombreux, évolutifs, parfois obligatoires, d'autres fois facultatifs ou locaux (tels que les Points Accueils Transmission), et impliquent parfois un haut niveau de technicité administrative. En 2016, Romain Gaté et Laure Latruffe ont montré, au moyen d'une revue de littérature et d'une enquête auprès d'experts, que la complexité du processus de transmission, du fait de la multiplicité des acteurs et des textes encadrants le processus, pouvait constituer un frein à la transmission. Ils affirment ainsi que la « complexité administrative de la démarche de transmission et le délai qui en découle » est considéré par les agriculteurs comme une surcharge dans la mesure où les compétences requises ne sont pas au cœur de leur métier (Jacques-Jouvenot, 2014). La lourdeur administrative est une difficulté (Lataste, 2022), estimée à un tiers des cédants enquêtés par Gaté et Latruffe (2016). Les délais des procédures administratives (12 à 18 mois) sont identifiés comme un frein, alors que les cédants aspirent à quitter rapidement leur métier une fois leur décision prise. Ces délais s'expliquent en partie par le nombre importants d'intervenants et de contrôles administratifs (commission des structures, contrôles Chambres d'agriculture, SAFER, CDOA, recherche des propriétaires pour l'agrément de poursuite du bail), et la dépendance à la temporalité contrainte du projet d'installation du repreneur (Gault et al., 2013).

Un autre délai est lié au fait même de trouver un repreneur. Les repreneurs inscrits au Registre Départ Installation mettent environ 2 ans avant de trouver l'exploitation qui leur convient. Gaté et Latruffe (2016) évoquent également les observations de Barthez et Charbonnier (2003) s'agissant de possibles concurrences entre syndicats qui « appuient chacun un candidat à l'installation sur une même exploitation » au point de menacer la négociation entre le cédant et le repreneur.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, la réforme du parcours à l'installation-transmission est en discussion comme point central du prochain PLOAA. A ce jour, des mesures sont proposées pour une réforme du parcours à l'installation-transmission (Ministère de l'Agriculture, 2023) :

- mise en place d'un réseau "France Services Agriculture" (FSA) comme point d'accueil unique et obligatoire avec une offre d'accompagnement de proximité, lisible et plurielle pour s'ajuster à la diversité des modèles et des profils (mesure 16),
- création d'un diagnostic modulaire de transmissibilité pour évaluer la viabilité économique, sociale et écologique de l'exploitation (mesure 17),
- création d'un parcours d'accompagnement et d'incitation de la transmission (mesure 19) : renforcement du repérage en amont des cédants, obligations de fourniture et de partage de données entre organismes ; aide directe, exonération sur les plus-values de cession...
- Déploiement du fonds « Entrepreneurs du vivant » en faveur du portage de capitaux et de foncier (mesure 25) : constitution de réserves foncières pour faciliter la transmission et la reprise
- mécanismes de contrôle de la mission des Chambres d'agriculture, davantage de transparence et de prise en compte de la pluralité des acteurs, des mesures de régulation foncières (création de Groupements Fonciers Agricoles d'Investissement, modification des règles de priorisation dans le contrôle des structures).

Pour autant, il reste un long travail d'élaboration de la loi qui ne permet pas de rendre compte précisément des mesures qui seront effectivement mises en œuvre en matière de transmission.

#### *b) Facteurs économiques*

La dimension économique de la transmission est également importante dans la compréhension des comportements amenant ou non à la décision de transmettre. Deux facteurs principaux ressortent de la littérature, d'une part les stratégies pour faire face à la faiblesse des retraites et d'autre part la problématique de la valeur de l'exploitation agricole, qui affecte la décision de transmettre.

##### *(1) Reculer la cessation d'activité pour compenser la faiblesse des retraites agricoles*

Face à la faiblesse des retraites agricoles, certains cédants misent sur la fructification de leur capital de production (Gaté & Latruffe, 2016; Jeanneaux et al., 2018 ; Kerveno, 2022). La vente du bien est décisive car elle constitue le capital assurant le revenu des retraités agricoles. Il existe d'ailleurs des stratégies fiscales et d'investissement, dans le foncier, dans le cheptel, dans les machines, tout au long de la carrière des agriculteurs pour leur permettre de renchérir la valeur du patrimoine de leur exploitation et des facteurs de production associés (Kerveno, 2022).

Certains agriculteurs peuvent espérer que leur foncier devienne constructible (Geniaux & Napoléone, 2005). Cette anticipation foncière explique que certains cédants potentiels attendent avant de vendre la ferme à des repreneurs pour ainsi s'assurer un revenu plus important pour la retraite. Certains agriculteurs âgés choisissent aussi de prolonger leur activité ou leur statut de propriétaire agricole en vue de maintenir un revenu complémentaire à leur pension par la vente de leur production, l'accès à des aides PAC et/ou au revenu de la location des terres (Gaté & Latruffe, 2016). Coly (2020) note à ce propos : « certains font le choix de ne pas faire valoir leur droit à la retraite en maintenant une activité confiée en réalité à des tiers. Ils continuent ainsi à percevoir les aides de la PAC. Ce sont autant d'exploitations qui ne sont pas ou plus disponibles pour d'éventuels repreneurs ».

##### *(2) La question de la valeur de la ferme à céder*

Quelques travaux se sont intéressés à la question de la valeur de la ferme et la manière dont elle se construit dans la relation cédant-repreneur. La qualité du foncier (productivité, morcellement, nombre de propriétaires, tenure, prix) est un élément décisif pour rendre attractif le bien à céder (Gaté & Latruffe, 2016). Dans le même registre, le niveau faible ou la vétusté de l'équipement peuvent jouer sur cette attractivité puisqu'il oblige à des investissements faits par le repreneur. Selon le degré d'anticipation du cédant, une stratégie de réinvestissement peut être mise en place, ou au contraire de désinvestissement ce qui fait chuter la valeur du bien – comme nous le montrerons dans la suite de ce rapport sur la base de notre enquête. De même, un niveau trop élevé de capitalisation de l'exploitation (du fait de la taille ou du niveau d'équipement) peut limiter sa transmissibilité, tant le capital à investir pour un repreneur est compliqué à trouver (Gaté & Latruffe, 2016 ; Kerveno, 2022). Par ailleurs, l'instabilité du contexte économique du marché mais aussi réglementaire affecte également la valeur du bien (Gaté & Latruffe, 2016).

Bures (2021) montre que la transmission est un processus qui porte ainsi sur la répartition de la valeur entre plusieurs intervenants (cédants, repreneurs, familles, prescripteurs et associés éventuels). Pour elle, la « transmission s'avère un processus désynchronisé reposant sur plusieurs étapes, fruit d'une négociation relevant de représentations différentes de la valeur et dont la temporalité est orchestrée par des groupes d'experts ». L'accord sur la valeur de la ferme est donc une question problématique.

Kerveno (2022) montre que la valeur de l'exploitation est analysée selon un « dogme patrimonial » bien ancré, centré sur le capital immobilisé dans l'exploitation. Cette vision patrimoniale met en tension la relation cédants-repreneurs, les premiers ayant « besoin de récupérer leur capital au prix fort », les

seconds étant « confrontés à des montants pour le moins intimidants qui ne suscitent pas l'adhésion des banques ». Cependant, une vision économique de la valeur émerge progressivement dans le monde agricole qui « dépend des revenus que le repreneur peut espérer dégager » de l'outil de production, sachant que la valeur patrimoniale peut être déconnectée de la valeur économique (par exemple du fait de la volatilité des prix) (Jeanneaux et al. 2018 ; Kerveno, 2022). Jeanneaux et al. (2018) mettent également en évidence les limites du modèle patrimonial actuel de l'évaluation de la valeur de l'exploitation, en invitant à reconsidérer les visions et méthodes pour favoriser la transmissibilité des exploitations.

Jacques-Jouvenot et al. (2021) interrogent quant à eux les « les modalités d'évaluation des biens agricoles par les cédants et leurs successeurs selon deux modes de transmission : familial et hors cadre familial ». Ils montrent que « la capacité du repreneur familial ou HCF à faire fructifier le patrimoine professionnel du cédant, dans la perspective qu'il dure, se révèle être un critère essentiel pour une forte corrélation entre la valeur du patrimoine et celle du successeur au yeux du cédant. Ainsi, « plus le successeur est doté d'une appréciation positive par le cédant, plus ce dernier a tendance à faire des concessions qui diminuent le prix de reprise de l'exploitation ».

Ainsi, la valeur de la ferme n'est pas purement monétaire, puisqu'elle combine la valeur monétaire, mais aussi patrimoniale, de rendement, de remboursement et aussi symbolique (Barthélémy, 1997). Il y a donc un attachement au bien et au lieu qui ne se résume pas à une transaction financière, mais à d'autres dimensions psychosociales. Ce dernier registre de la littérature s'intéresse d'ailleurs en partie à cette question de l'attachement des agriculteurs à leur ferme.

### *c) Facteurs psychosociaux*

Quelques travaux développent particulièrement les dimensions psychosociales du phénomène de transmission. On retrouve ici deux registres identifiés par Gaté et Lattrufe, et complétés par les travaux de Lataste (Lataste, 2022, 2021; Lataste & Chizelle, 2013). Ces auteurs insistent sur le besoin d'accompagner les personnes dans la gestion psychologique de l'arrêt des carrières qui s'inscrit dans la durée (Fouquereau et al., 2014; Lataste, 2021) – Lataste étant lui-même investi dans l'accompagnement de la transmission des agriculteurs (Lataste, 2021). Ces travaux focalisent sur deux principaux registres, le cédant d'une part, et la construction de la relation entre le cédant et le repreneur d'autre part.

#### *(1) Le travail psychologique chez le cédant*

Le poids des facteurs psychosociaux chez les cédants est identifié comme primordial dans bien d'autres secteurs d'activité que celui de l'agriculture comme par exemple chez les chefs d'entreprises de PME (Fouquereau et al., 2014). Ces auteurs ont ainsi développé un modèle dit « push-pull et anti-push anti-pull » où différents enjeux actuels et anticipés « peuvent en partie conduire à des situations d'indécision et freiner, voire inhiber le passage de relais » (voir figure ci-dessous).

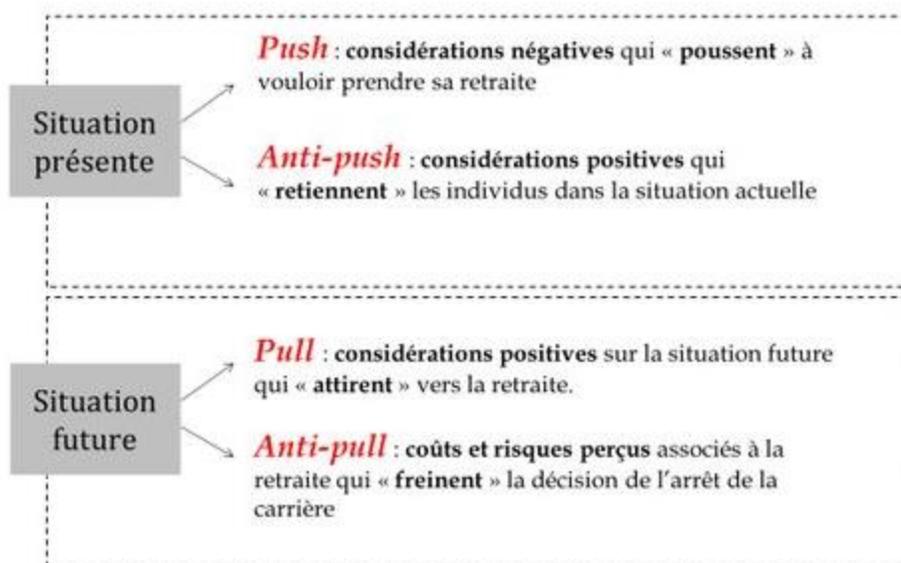


Figure 2 Modélisation Push Pull Anti-Push Anti-Pull appliquée à la décision de l'arrêt de la carrière professionnelle (Fouquereau, 2022)

Dans ces travaux sont cités ceux de Guldici et Coulard (2008) qui révèlent que 80% de la réussite de la transmission découlent de ces facteurs psychosociaux. Selon Puri et Robinson (2006), un nombre important de petites et moyennes entreprises mettraient la clé sous la porte suite au départ à la retraite du dirigeant non pas faute de repreneur, mais faute d'anticipation et dû à la présence d'une résistance du cédant dans le fait de céder son entreprise (Fouquereau et al., 2014). Dans cet article, les auteurs parlent aussi de l'entreprise comme d'un « bébé » (Cardon, Zietsma, Saporito, Matherne et Davis 2005) ainsi qu'une source de construction identitaire fondamentale (Schmidt et Lee 2008). Ils mentionnent un lien presque charnel de l'individu à son entreprise, de « passion entrepreneuriale » et d'attachement central focalisé sur l'entreprise qui une fois perdue ou arrêtée s'accompagne parfois « d'une perte identitaire et narcissique », voire d'un deuil (Dubouloy, 2008 ; Malarewicz 2011). On retrouve cette métaphore chez Guillemard qui publiait un livre en 1972, revisité en 2018, ayant pour titre « La retraite une mort sociale » (Guillemard, 2002, 2018). Au moment de sa première édition, dans les années 1970, l'auteure pointait que la retraite pouvait être vécue comme une « mort sociale » par certains individus, en particulier pour ceux n'ayant pas réussi à accumuler certaines ressources (capital économique, social...) durant leur vie active leur permettant de vivre la retraite comme une période de loisir. L'auteure explique ainsi : « dans certaines conditions, le processus de cessation d'activité, qui interrompt la nécessité sociale de reproduction de la force de travail, est en fait un processus de production de la mort. [...] Pour les classes sociales défavorisées, la retraite équivaut à la mort sociale » (2002). Mais ce constat est de moins en moins vrai aujourd'hui, l'auteure montre que la retraite est plus souvent perçue comme une « retraite-loisir », axée sur les plaisirs et les vacances, ou une « retraite-solidaire » vouée à s'impliquer socialement. L'auteure indique ainsi « **le travail ne structure plus comme par le passé la totalité des existences des individus. Un nouvel équilibre est observable, parmi les actifs, entre vie de travail et vie hors travail. Cette nouvelle réalité implique que les nouveaux retraités puissent mobiliser un ensemble de « potentialités », au sens de « caractéristiques spécifiques de l'acteur qui lui permettent d'obtenir immédiatement des biens », infiniment plus fourni que ne pouvait le faire les anciens retraités.** » (2002 :60-61)

Si des similitudes semblent possibles entre les observations faites dans le monde des PME et dans le secteur agricole, une ferme, n'est pourtant pas une entreprise comme les autres. Alice Barthez (1982) considère d'ailleurs que l'activité agricole a ses particularités et ne peut pas être réduite ou uniquement comparée à une entreprise industrielle, une simple activité de production impliquant des personnes qui travaillent et réfléchissent suivant une logique purement rationnelle et économique. Selon cette chercheuse, le discours professionnel et certaines approches de recherches agronomiques semblent parfois réduire l'activité agricole à des schémas cartésiens et mathématiques sans accorder de l'importance aux facteurs humains, sensibles et psychologiques. L'aspect familial de cette activité, les liens sociaux, des éléments affectifs doivent donc être considérés, selon elle.

Cependant, Lataste (2022) montre que le « poids des facteurs psychosociaux est beaucoup plus important que l'estimation réalisée par les acteurs du monde agricole » pour qui le facteur économique domine (64 %). L'auteure considère d'ailleurs que « les difficultés de transmission ne peuvent pas se résumer à des questions économiques » et « nier l'importance des aspects psychosociaux lors du processus de transmission peut conduire dans une impasse » (2022 :40). Le rapport du CESE (Coly, 2020) souligne aussi des éléments similaires et mentionne que le processus de transmission « repose sur des situations personnelles particulières, il ne se résume donc pas à une question de vente et de rationalité économique » (CESE, 2020). De nombreux auteurs (par exemple Gaté et Latruffe 2016 ; Pasquier 2012) font un lien entre ces aspects psychosociaux et l'état de difficultés de préparation et d'anticipation de la transmission par les cédants, ce dont le faible remplissage du DICA témoigne d'ailleurs. En effet, La plupart des cédants doivent opérer un travail psychologique pour franchir cette étape importante de la vie de leur entreprise. Lataste (2022) affirme que la cessation de carrière nécessite une reconstruction du « concept de soi » qui est articulé aux différentes variables qui constitue l'activité agricole et le processus de cessation (voir figure ci-dessous).

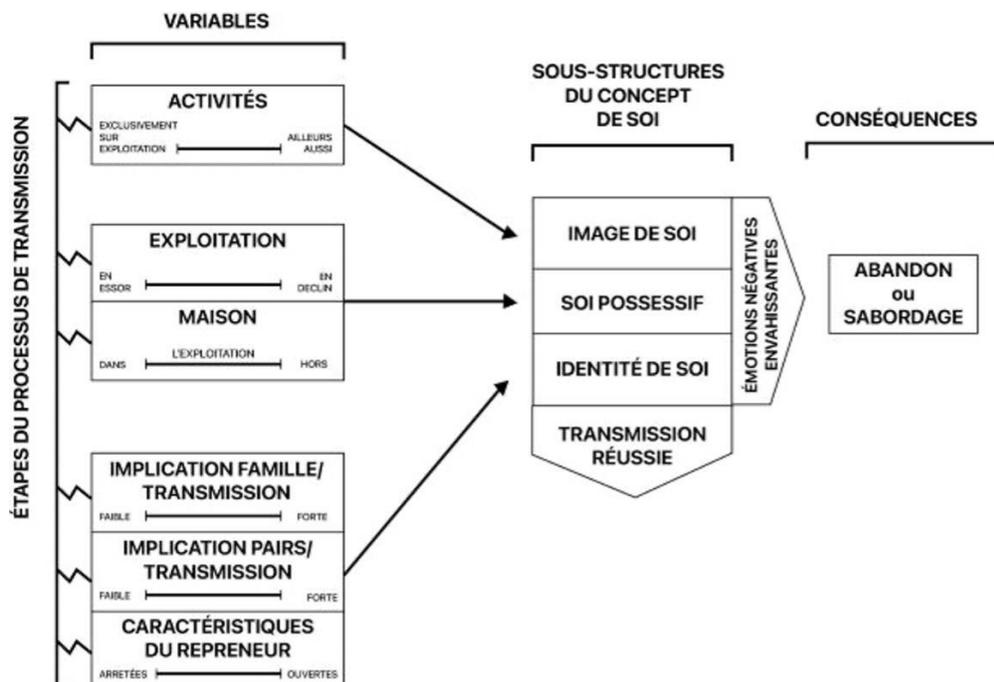


Figure 3 Modèle explicatif du concept de soi affecté par la transmission (Lataste, 2022)

Dans le cadre de ce modèle, une transmission réussie consiste donc à reconstruire un concept de soi ajusté à la vie de retraite. Le processus de transmission affecte l'image de soi - le besoin d'activités en lien avec

ses aspirations -, le soi possessif - le prolongement de soi via sa maison et son exploitation et enfin l'identité de soi – le besoin de continuité de soi dans le projet du repreneur et du maintien des liens avec sa famille et avec son groupe professionnel d'appartenance. Certains facteurs psychosociaux fragilisent ainsi fréquemment la transmission comme le montre le questionnaire analysé par Lataste (2022), par exemple ne pas avoir de passion autre que l'agriculture ou encore devoir quitter son habitation.

Si certaines initiatives existent pour prendre en compte ces facteurs « humains », comme nous le verrons dans ce rapport dans la section sur les formations et accompagnements, un dossier de La France Agricole constate, dans un dossier spécial sur la transmission, que des améliorations semblent encore possibles pour mieux répondre aux besoins des agriculteurs.

## (2) La construction de la relation cédant-repreneur

La recherche du repreneur ou du cédant idéal est complexe et est identifiée comme la principale difficulté par les cédants (Gaté & Latruffe, 2016). Elle oblige chacune des parties prenantes à réussir « à prendre leur place dans la chaîne des générations » (Jacques-Jouvenot, 2012). On peut ajouter à cela, une autre contrainte relationnelle lorsque la ferme à céder comprend des terres en fermage, qui impliquent l'accord des propriétaires. Jacques-Jouvenot et Schepens (2007) montrent, dans le cas de l'agriculture mais aussi de l'exploitation forestière, que la transmission-reprise d'entreprises, familiales ou non, passe par une étape de désignation du successeur par le cédant, « le choix de l'élu », qui sert à créer une filiation professionnelle dépassant la seule logique de maximisation des gains financiers au profit d'une logique de reconnaissance d'une dette entre les parties prenantes dans laquelle l'*Homo memor* prend le pas sur l'*Homo economicus*.

La transmission intergénérationnelle et familiale, si elle peut paraître classique et plus simple, recèle cependant de difficultés, qui touchent à la question intime des relations intra-familiale (Jacques-Jouvenot, 2014, 2012). Cela concerne en particulier le choix de l'enfant repreneur. Jacques-Jouvenot (2012) montre que les agriculteurs n'assument pas cette désignation et qu'ils privilégient l'autodésignation par un des enfants. Cela peut laisser le cédant dans une longue indécision (Jacques-Jouvenot, 2014) et susciter des tensions avec les héritiers plus ou moins attachés à la terre (Jeanneaux et al., 2018). Par ailleurs, le maintien d'un parent à la tête de l'exploitation, et donc le partage des responsabilités, est fréquemment source de conflits avec son enfant repreneur (Jacques-Jouvenot, 1997).

Selon Jeanneaux et al. (2018), nous serions passé d'une logique familiale de succession à une logique professionnelle d'installation, pour passer d'une « civilisation paysanne à un secteur agricole modernisé et exportateur ». Cependant, ce point de vue est discuté, en effet, pour Jacques-Jouvenot et Gillet (2001), suffit-il d'une rupture du lien biologique, pour faire disparaître la dimension familiale, la transmission des patrimoines et ne retenir que la dimension professionnelle ? La transmission à des personnes hors cadre familiale a longtemps été vécue comme « un échec » car elle rompait avec la « tradition familiale » (Barthez & Charbonnier, 2004)

Néanmoins, les capacités d'auto-reproduction de la population agricole sont largement dépassées, du fait de la démographie, et de la désaffection du métier par les fils et surtout les filles d'agriculteurs (Lataste, 2022). Nous avons déjà noté la part grandissante de profils non issus du milieu agricole (NIMA) et hors cadre familial (39% des installés en 2020) qui contribuent à l'évolution des caractéristiques des repreneurs en se distinguant par leur niveau de formation, d'expérience professionnelle, le capital social, les types de projets portés, etc... La transmission extra-familiale, le choix du repreneur renvoie dès lors à d'autres

enjeux. Le fait de transmettre dans un contexte familial ou hors cadre familial peut impacter la nature de la transmission et sa facilité/difficulté (Barthez & Charbonnier, 2004). Cependant, le modèle familial continue à peser sur la transmission, Alice Barthez (1999) parle ainsi de la construction d'une relation d'adoption avec le repreneur extra-familial. Avec l'évolution du profil des repreneurs se pose incidemment la question d'un plus grand écart entre les personnes impliquées dans la transmission. Lataste (2022) évoque ainsi la possible « inadéquation entre les projets d'installation et les offres d'exploitations sur le « marché de la transmission », en particulier avec des candidats NIMA portant des projets qui sont éloignés des orientations des cédants (Lataste, 2022).

De manière très pratique, comme nous le verrons dans la suite du rapport se pose aussi la question des moyens pour assurer la rencontre entre les cédants et les repreneurs.

### 3. La transmission en région Sud

Aujourd'hui, les tendances présentes au niveau national s'observent aussi en région Sud. Plus de 40% des agriculteurs de plus de 60 ans, toutes filières confondues, n'envisagent pas de départ à la retraite (Agreste, 2022). Plus de 20% ne savent pas ce qui va advenir de leur exploitation et un peu plus de 20% envisagent une transmission de l'exploitation (en cadre familiale ou non). Une incertitude quant à l'avenir de ces exploitations est perceptible chez plus de 60% de ces agriculteurs âgés qui devront un jour ou l'autre mettre un terme à leurs activités.

Afin d'estimer l'importance du sujet de la transmission, d'identifier les positionnements et les instruments des acteurs régionaux, nous avons recherché sur leurs sites et dans la presse agricole leur discours. Il apparaît que le sujet est peu présent dans la presse agricole départementale. Par exemple, dans l'hebdomadaire le *Vaucluse Agricole*, la transmission apparaît dans 4 articles entre mai 2021 et juin 2023, et ce de manière secondaire dans ces articles, même s'ils rappellent qu'il s'agit d'un enjeu majeur. Ils font le plus souvent état des événements organisés par les Chambres d'agriculture (forum en particulier), les AG des syndicats nationaux FNSEA ou JA en lien avec l'agenda législatif national. Les sites web des Chambres d'agriculture ont tous une page dédiée au dispositif de transmission mis en place au niveau départemental, mais celle-ci n'occupe qu'une place relative limitée. Par ailleurs, quand il est abordé le sujet est souvent associé à celui de l'installation sur lequel l'accent est davantage mis. Par exemple, dans les témoignages d'installations réussies, l'accent est mis principalement sur le projet du repreneur, en signalant juste le départ à la retraite du cédant, il y a naturellement une sorte de prime donnée à l'avenir. Il semble donc que du point de vue du discours à propos de la transmission on soit face à un déficit de représentation. On peut noter la publication d'un « Manifeste pour l'installation en agriculture et la transmission des exploitations en région SUD - PACA » dont le premier axe d'intervention est intitulé « Accompagner la transmission pour installer » (Chambres d'agriculture PACA et al., 2021). Il apparaît aussi que le sujet est d'abord une affaire interne aux institutions agricoles, au travers de la mise en œuvre d'actions prévues au plan national et d'initiatives locales.

Une Convention avec le Conseil Régional existe et finance la Chambre Régionale puis chaque Chambre départementale pour le soutien d'un programme axé sur l'aide à la transmission (créé en 2020). Par le passé, le conseil autour de la transmission se faisait beaucoup par les syndicats agricoles et moins directement par les Chambres d'agriculture. Dans les différents départements de la Région, les Chambres d'agriculture ont mis en place différents outils d'accompagnement de la transmission s'adressant aux futurs cédants en recherche de repreneur ou en réflexion, parfois liés à l'installation. Elles ont une ou deux personnes référentes sur la transmission et/ou l'installation. Elles animent des Points Accueil Transmission (PAT anciennement PACT) mis en place en 2019. Le PAT est un lieu physique, avec souvent des permanences délocalisées, qui permet d'accompagner les agriculteurs âgés proches de la retraite qui ont ou n'ont pas de repreneur. Leur mission est d'accueillir, informer, orienter et accompagner. Les PAT font

un repérage précoce des cédants grâce aux listes de la MSA et de l'envoi du DICAA dont nous avons vu qu'elle était sous utilisée. Après cette prise de contact, il assure un suivi régulier des agriculteurs âgés de 55 ans et plus.

Depuis la création des PAT, environ 300 agriculteurs ont été rencontrés, soit environ 60 futurs cédants par an, et ce de plus en plus tôt selon le technicien. En 2022, les PAT ont permis la rencontre de 13 cédants et repreneurs, 29 % des cédants suivis ont fait une reprise dans un cadre familial, 18 % HCF, 24 % n'ont pas encore de successeurs, 26 % ont une succession incertaine et seul 3 % des fermes cédées est partie à l'agrandissement (chiffres de la Région Sud). Différentes actions de communication sont menées sur la transmission au travers de l'édition par les Chambres de feuillets d'information sur leurs services ou de l'organisation régulière d'évènements : forums « Forum Installation-Transmission » organisé par les Jeunes Agriculteurs, les « Rencontres de la Transmission » (co-organisation PAT, Chambre d'agriculture et ADEAR), après-midi d'information, matinée de témoignages et d'échanges. Les évènements parviennent cependant difficilement à être des lieux où se rencontrent les acteurs de la transmission et de l'installation, des cédants et des repreneurs. Ils sont souvent organisés sur l'un ou l'autre des aspect (la transmission, la retraite, d'un côté, l'installation de l'autre). Des Comités Locaux Transmission ont été mise en place dans le département des Alpes de Haute Provence depuis quelques années et étendus à l'échelle régionale (6 zones) pour développer une approche de proximité mobilisant les différents acteurs syndicaux et institutionnels dans la prise de contact des éventuels cédants (sur la base du RDI et de relation de proximité).

Enfin, les différents organismes organisent des formations « Bien préparer sa retraite et la transmission de son exploitation » répliquée dans les différents départements, « se former pour anticiper sa transmission » (PAT, 3 sessions par an) et la formation "Prendre sa retraite en main : Cap Transmission". Le réseau ARDEAR PACA organise quant à lui une formation « Prendre en main la transmission de sa ferme » qui fournit une « explication des différentes représentations de la transmission en agriculture et les mécanismes psycho-sociaux en jeu (registre social, psychologique, ...) pour mieux comprendre les facteurs aidants ou limitants » (ARDEAR PACA, 2023) où intervient M. Lataste, psychosociologue qui a publié sur le sujet (voir références ci-dessus). Les formations et les compétences des conseillers sont de plus en plus tournées vers l'approche psycho-sociale de la transmission.

### C. Objectifs de la recherche

L'objectif principal de cette recherche était de mieux comprendre les réalités de la fin de carrière agricole et de la transmission des fermes chez agriculteurs âgés ainsi que les réalités vécues par les jeunes agriculteurs dans le cadre d'une transmission/reprise de ferme en étant en relation avec un agriculteur âgé. Il se décline en trois sous-objectifs :

#### 1. Objectif 1 : Faire un état des lieux du déroulé et de l'accompagnement des processus de transmission en région Sud

En premier lieu et en continuité avec le projet « Installation Sud », nous souhaitons mieux connaître les réalités de l'accompagnement à la transmission en région Sud. Charlotte Pasquier (2012) identifiait pour le cas des Alpes de Hautes-Provence, un « déficit d'accompagnement » dans le cadre de cette démarche, une « désinformation » de l'accompagnement existant chez les cédants et les repreneurs, et le fait que les Chambres d'agriculture ne soient pas spontanément consultées par les cédants. Par ailleurs, il avait également été constaté que la complexité administrative du processus de transmission pouvait constituer un frein à la transmission (Gaté & Latruffe, 2016). Nous voulions donc vérifier si ces observations étaient toujours d'actualité et présentes en région Sud ? Pour cela, nous avons cherché à comprendre quelles sont

les structures d'aides existantes liées à la transmission en région Sud. Nous avons aussi étudié comment les agriculteurs mobilisent différentes instances ou acteurs institutionnels (Chambre d'Agriculture, SAFER, MSA, comptable, juriste, notaire...) dans leurs processus de transmission.

## 2. Objectif 2 : Comprendre la signification de la transmission pour les cédants et repreneurs

Cette étude visait également à comprendre ce que représente concrètement la transmission en agriculture pour les cédants et repreneurs.

- Comment les différentes valeurs de l'exploitation agricole (Barthélémy, 1997) sont-elles appréciées ? Sommes-nous dans une économie du don et du contre don comme l'affirment certains chercheurs (Jacques-Jouvenot & Vieille Marchiset, 2012)?
- Comment la transmission bouscule socialement et symboliquement des normes, des savoirs, des places sociales, des identités, de la reproduction rompue ?
- Du point de vue des enjeux identitaires, quelles stratégies sont adoptées pour gérer cette réalité de départ à la retraite parfois problématique ? Qu'est ce qui se joue dans le « manque de préparation et d'anticipation » de la fin de carrière identifié par certains chercheurs (Gaté et Latruffe 2016 ; Pasquier 2012) et acteurs rencontrés dans le cadre du projet « Installation Sud » (2022), voire d'un « déni de la réalité »<sup>2</sup>.

Notre objectif était ici de comprendre comment ces différents enjeux sont vécus et pris en compte tant par les cédants que les repreneurs et les accompagnateurs, et comment ils impactent le renouvellement des générations et la transmission. Le vécu et l'appréhension diffèrent-ils dans les situations de reprise familiales ou hors cadre familial ? Qu'en est-il des incertitudes de la désignation des successeurs familiaux dans ce processus de transmission (Jacques-Jouvenot, 2014, 2012) ? La transmission à des personnes hors cadre familiale est-elle toujours vécue comme « un échec » (Barthez et Charbonnier, 2003) ? De plus, la transmission nécessite-t-elle des accompagnements particuliers comme un type d'intervention psychosocial comme le suggère Dominique Lataste (2021) ?

## 3. Objectif 3 : Comprendre les enjeux de la rencontre et de la relation à établir entre cédants et repreneur.

Ce projet « Transmission Sud » avait aussi pour objectif de compléter les résultats obtenus dans le cadre du projet « Installation Sud » (2022), auprès des jeunes agriculteurs en processus d'installation, et plus particulièrement auprès de repreneurs en vérifiant leurs impressions sur la transmission, leurs relations avec les cédants et les expériences/facilités/difficultés vécues dans le cadre de ce processus. Nous voulions interroger différents profils de repreneurs (reprise dans un cadre familial, hors cadre familial, création d'activité ...) pour comprendre leurs réalités. Nous souhaitons comprendre la manière dont ces repreneurs vivent le processus de transmission et la nature des relations qu'ils établissent avec les cédants en nous appuyant sur des travaux qui se sont à la fois intéressés à la transmission de l'outil de travail, la transmission patrimoniale, mais aussi à la transmission des compétences (Chrétien, 2016; Jacques-Jouvenot & Gillet, 2001; Salmona, 1994).

## II. DEMARCHE DE RECHERCHE

Pour répondre à ces objectifs, le projet « Transmission Sud » a choisi d'utiliser une méthodologie de recherche qualitative, en suivant un raisonnement inductif, pour tenter de comprendre finement les enjeux de la transmission tels qu'ils ont été éprouvés par les agriculteurs enquêtés. Cette méthode vise à identifier des récurrences dans les trajectoires, dans les discours et les perceptions des personnes

---

<sup>2</sup> Expression tirée des entretiens avec des acteurs institutionnels dans le cadre du projet « Installation Sud ».

interrogées qui sont considérées comme autant d'éléments significatifs. Cela permet d'identifier ainsi des phénomènes généralisables à d'autres situations d'étude.

## A. Étapes de cette recherche

### 1. Phase exploratoire et entretiens avec des acteurs institutionnels

Pour répondre à nos objectifs, nous avons choisi de réaliser 7 entretiens exploratoires ouverts d'environ 1h30, avec des acteurs institutionnels impliqués sur les sujets de la transmission/reprise des exploitations agricoles pour connaître les problématiques qu'ils souhaiteraient voir approfondies par notre étude.

Tableau 1 Entretiens avec des acteurs institutionnels

Instances	Entretiens avec des acteurs institutionnels
Chambre d'agriculture	2
ADEAR	1
Terre de Liens	1
Jeunes Agriculteurs	1
SAFER	1
FNSEA	1

Ces acteurs constituent nos « informateurs privilégiés » et nous ont permis d'identifier des thématiques et des problématiques importantes à approfondir, utiles pour la construction d'une grille de critères pour identifier des profils de personnes à contacter pour réaliser des entretiens, puis pour la construction de nos grilles d'entretien.

### 2. Réalisation d'entretiens semi-directifs et compréhensifs auprès d'agriculteurs âgés ou cédants et de jeunes agriculteurs

Dans la seconde phase de cette recherche, nous souhaitons réaliser des entretiens auprès d'agriculteurs âgés et de jeunes agriculteurs. Étant donné le temps imparti de 7 mois, une trentaine d'entretiens ont pu être menés.

Chez les agriculteurs âgés, les entretiens visaient à comprendre en finesse cette période de fin de carrière et ce processus de transmission. Ainsi, 20 « entretiens ciblés » ont été réalisés auprès d'agriculteurs âgés (55 ans et plus) ou des cédants pour mieux comprendre leurs réalités, leurs réflexions ou inquiétudes et leurs trajectoires dans la transmission. Nous avons choisi de rencontrer une variété de profils d'agriculteurs âgés pour comprendre une diversité de points de vue : des agriculteurs qui envisageaient de céder leur exploitation dans un contexte familial ou hors cadre/NIMA ; des agriculteurs qui ne prenaient pas leur retraite par choix, ou par dépit ; des agriculteurs qui peinaient à trouver des repreneurs ou indécis quant à leur avenir.

Nous souhaitons également compléter les données obtenues avec les agriculteurs âgés en approfondissant nos analyses auprès de jeunes repreneurs d'exploitations. Nous avons donc réalisé 11 entretiens semi-dirigés et compréhensifs dans le but de mieux comprendre la réalité de ces repreneurs, les types d'interactions rencontrées avec les cédants, et les difficultés/facilités vécues dans la transmission.

Nous avons réalisé moins d'entretiens avec les jeunes, puisque quelques entretiens réalisés auprès des repreneurs dans le cadre du projet Installation Sud ont été remobilisés.

## B. Échantillonnage qualitatif et grille d'entretien

### 1. Méthode d'échantillonnage

Notre méthode d'échantillonnage visait à atteindre une hétérogénéité de profils pour rencontrer des personnes ayant la plus grande diversité possible de trajectoires et exerçant dans les principales filières agricoles de la région Sud. Ce type d'échantillonnage permet d'identifier des mécanismes et motifs communs qui tirent leur robustesse du fait d'émerger de cette diversité (Suri, 2011). Il s'agit ainsi de multiplier les cas individuels en faisant varier le plus possible les caractéristiques des cas pour pouvoir ensuite y identifier des récurrences jusqu'à atteindre une saturation du modèle de compréhension du chercheur et qui pourra alors prendre valeur de généralité (Bertaux, 2010). Nous avons demandé aux acteurs impliqués dans l'accompagnement de la transmission agricole et auparavant partenaires du projet Installation Sud - les représentants des ADEAR, Chambre d'agriculture, de la Confédération Paysanne, de la Coopération Agricole-Terre Adonis, des Jeunes Agriculteurs, de Mosaïque-Mosagri, des Points Accueil-Installation (PAI), de Reneta, et de la SAFER de nous suggérer une liste de personnes contacts<sup>3</sup>, en ayant identifié a priori certains critères de sélections.

Pour obtenir cette diversité de profils, nous avons tenté d'identifier des facteurs potentiellement problématiques ou facilitateurs dans un processus de la transmission/reprise. Pour identifier ces facteurs, nous nous sommes notamment inspirés des constats présents dans la littérature sur la transmission/reprise qui nous ont servi de critères permettant de sélectionner des candidats. Par exemple, la transmission hors cadre familial pouvant notamment être vécue comme un échec, nous avons donc inclus ce critère dans une grille de personnes contacts à compléter par les partenaires du projet afin de tester cette hypothèse en région Sud.

Nous nous sommes aussi inspirés des propos tenus par les acteurs institutionnels rencontrés en phase exploratoire de recherche (comme mentionné plus haut). Ainsi, nous avons pu formuler des hypothèses en s'inspirant de leur propos pour identifier certains facteurs à inclure dans la grille de personnes contacts à rencontrer dans les entretiens. Par exemple Stéphane, employé d'une Chambre d'agriculture, mentionnait dans son entretien que les fermes isolées et de grandes tailles étaient parfois plus difficiles à transmettre. Nous avons donc inclus dans nos facteurs de présélection de personnes à interroger la notion de ferme isolée et la taille de la ferme.

Cette grille de critères a ensuite été soumise aux Jeunes Agriculteurs, ADEAR, Chambres d'agriculture, Mosaïque-Mosagri, Coopération Agricole-Terre Adonis, Terre de liens, FNSEA, SAFER, afin qu'ils nous fournissent une liste de contacts qui permette d'obtenir une diversité de profils de cédants et de repreneurs ayant vécu une transmission/reprise. Suite à leurs retours, après plusieurs vagues de relance, nous avons obtenu une liste de contact qui comprenait 80 personnes pour réaliser une trentaine d'entretiens (objectif de 20 avec des agriculteurs âgés et 10 avec des jeunes). Cet échantillon était beaucoup plus petit que dans le cadre du précédent projet sur l'installation où nous avons réussi à obtenir des partenaires un échantillon de 264 personnes. Nous étions donc plus restreints dans le choix des profils à sélectionner. D'autre part, certains retours de nos personnes ressources, notamment des Chambres d'agriculture ont été tardifs arrivant à la fin de la période de réalisation des entretiens. Inversement, les

---

<sup>3</sup> Pour plus d'informations sur la constitution de l'échantillon, voir l'Annexe 6 et la fiche que nous avons demandée de remplir par les partenaires pour obtenir un échantillon diversifié de personnes à contacter pour réaliser les entretiens.

ADEAR et la SAFER ont fortement collaboré et retournées les grilles dès le début de la recherche. Nous n'avons pas eu de suggestion de Jeunes Agriculteurs et un seul contact de la FNSEA. Ce faisant, nous obtenons *in fine* une proportion légèrement plus importante de personnes suggérées par les ADEAR que par les Chambres d'agriculture (14 personnes au total pour l'ADEAR versus de 12 personnes suggérées par les Chambres d'agriculture).

Ayant moins de personnes à contacter, il nous était par ailleurs plus difficile par exemple d'obtenir une diversité des profils en termes de filières, distribuées sur tous les départements de la région et en prenant en compte aussi les autres critères sélectionnés (par exemple la taille de la ferme, Hors Cadre Familial (HCF), Isolée...). Nous avons aussi obtenu un plus grand nombre de refus venant des agriculteurs âgés contactés par téléphone, ceux-ci étant moins intéressés et disponibles à participer à cette étude en comparaison avec un grand taux d'acceptation chez les jeunes dans le cadre du projet Installation Sud.

**Tableau 2 Échantillon de contacts et entretiens réalisés**

Retour pour la grille de contacts de personnes	Nombre de personnes de contacts	Entretiens réalisés auprès de cédants	Entretiens réalisés auprès de repreneurs	Entretiens réalisés total
Chambres d'agriculture	38	10	2	<b>12</b>
ADEAR	32	9	5	<b>14</b>
SAFER	5		4	<b>4</b>
MOSAGRI	4	1		<b>1</b>
Jeunes agriculteur (JA]	0			<b>0</b>
FNSEA	1			<b>0</b>
Terre de liens				<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>11</b>	<b>31</b>

## 2. Échantillon

Au final, nous avons donc réalisé 7 entretiens avec des acteurs institutionnels durant la phase initiale de recherche pour mieux comprendre les problématiques de la transmission/reprise selon leurs points de vue. Nous avons complété 20 entretiens avec des agriculteurs âgés et 11 entretiens avec de jeunes agriculteurs ayant vécu une transmission/reprise. Nous avons fait un entretien de plus que prévu avec les jeunes, car nous manquions de jeunes issus du monde agricole et reprenant en milieu familial. Nous avons aussi fait des entretiens avec des personnes qui étaient en couple et présentes lors de l'entretien (4 couples âgés, 3 jeunes) et avec des parents-enfants (n=2 comptabilisé dans les agriculteurs âgés, car contactés sous ce motif). Nous avons donc recueilli le récit 40 personnes au total. Les tableaux suivants donnent une description plus détaillée des profils de personnes rencontrées (âgés puis jeunes).

**Tableau 3 Profils des agriculteurs âgés**

Entretiens complétés	20
Récits	26 personnes
Homme	14
Femme	12
Âge moyen approximatif	64 ans
Transmission complétée dans un cadre familial	3 (Transmission dans un cadre familial avec enfants, dont un avec un cousin et certains sont en société avec des personnes HCF)
Transmission complétée hors cadre familial	5
Transmission non complétée	12 (dont 4 sont proches d'avoir complété la transmission avec des personnes HCF, 2 dans un cadre familial. 6 sont plus loin d'avoir transmis, soit ils n'ont pas de repreneur ou sont loin de l'âge de la retraite)

Nous pouvons constater dans ce tableau que plusieurs personnes étaient en cours de transmission. Or, dans certains cas, comme Denis et son fils Alexandre, la situation est complexe à évaluer, car le fils a une place dans le GAEC, mais le père prévoit prendre la retraite dans 5 ans environ. Ils travaillent donc ensemble, mais le père n'est pas à la retraite et prend encore des décisions dans l'exploitation. Nous aurions tendance à considérer le cas de Denis et d'Alexandre comme étant complétés, mais selon la notion de transmission, le cédant devrait être à la retraite ou retiré du travail de l'exploitation (du moins officiellement). D'autres cas du même type sont présents dans les entretiens et sont difficiles à évaluer, car les cédants ont trouvé les repreneurs, ils sont en cours d'installation, mais les cédants ne sont pas encore à la retraite ou juste une personne du couple.

**Tableau 4 Profils des agriculteurs jeunes**

Entretiens complétés	11
Récits	14 personnes
Homme	8
Femme	6
Âge moyen approximatif :	34 ans
Transmission complétée dans un cadre familial	2
Transmission complétée hors cadre familial	8
Transmission non complétée	1

Chez les repreneurs, les situations de transmission sont plus simples à évaluer puisqu'elles étaient toutes déjà complétées et officielles sauf dans le cas de Lucien dont le processus de transmission est en cours.

De surcroît, il n'est pas toujours évident d'identifier les filières de la transmission dans la mesure où parfois le cédant est dans un atelier principal, mais transmet à un jeune qui s'installe dans un autre atelier. Par exemple, Noé et Florence cèdent une exploitation en brebis viande et en bovin viande. Mais durant toute leur carrière ils étaient en brebis laitières et vers la fin ils se sont mis en brebis viande. Le repreneur s'installe bientôt en brebis laitières. Parfois le cédant a plusieurs ateliers principaux en importance (par exemple Sylvain fait de la pépinière et de la grande culture, Pierre est en maraîchage et en aviculture...). Souvent aussi le cédant cède dans un atelier qui est récent pour lui dans ses pratiques. Par exemple Violaine était en chèvres laitières toute sa carrière, mais 5 ans avant la retraite elle s'installe en brebis viande. Elle transmet les brebis à son fils dont l'atelier principal sera le maraîchage. Nous prenons donc en compte dans le graphique suivant le dernier atelier principal du cédant en sachant que dans plusieurs cas ce n'était pas forcément celui pratiqué durant toute la carrière du cédant et que le repreneur s'installe potentiellement dans d'autres ateliers différents. Nous avons ainsi pu comptabiliser 5 cas des changements d'ateliers ayant eu lieu dans la transmission entre cédants et repreneurs.

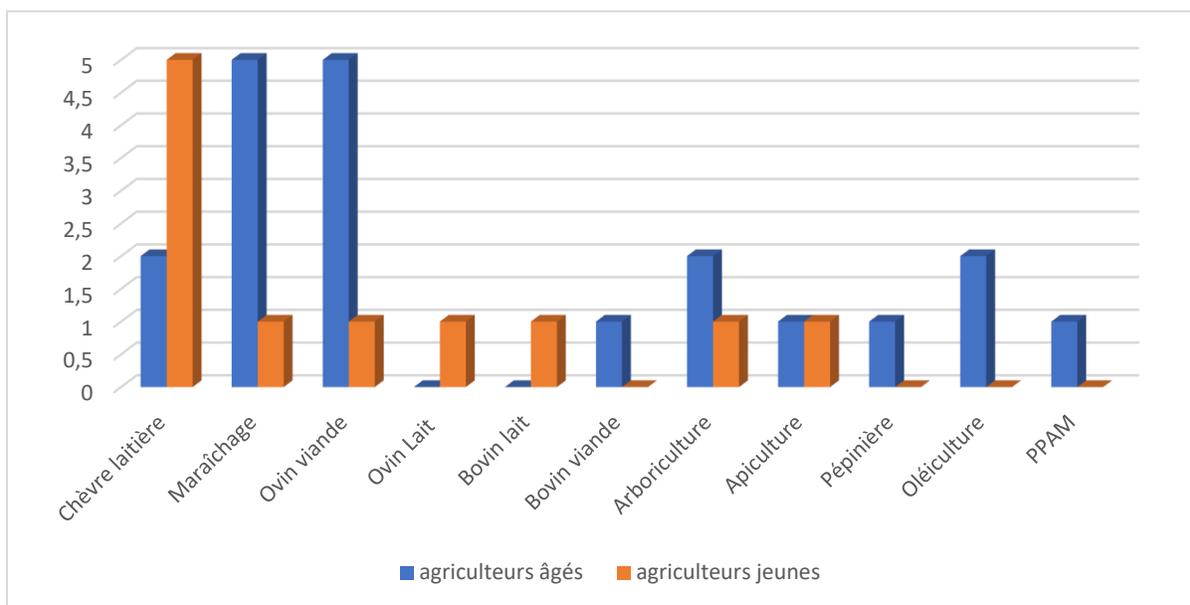


Figure 4 Ateliers de production des agriculteurs interrogés

Les entretiens ont été répartis le plus équitablement possible, selon le petit échantillon disponible, dans tous les départements de la région Sud comme le montre la figure ci-dessous. Nous retrouvons une légère sur-représentation du département du 04 et une légère sous-représentation du département 83.

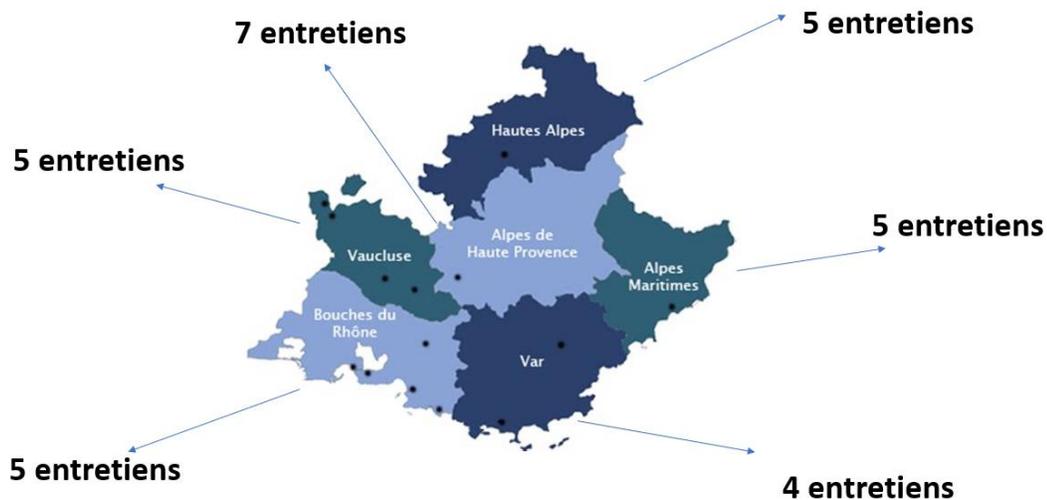


Figure 5 Répartition géographique des entretiens

Nous avons priorisé des personnes qui ont transmis ou se sont installées dans le cadre de la dernière PAC (2014-2023). Cependant nous avons fait une exception pour le cas de Claire et George (cédants) et Cécile (la repreneuse avec son mari). Cette transmission a eu lieu en 2011. Nous avons choisi de maintenir ces entretiens, car deux entretiens étaient possibles (avec un cédant et un repreneur) et que nous manquions de contacts. Nous avons également choisi de maintenir ce cas, car nous n'avions pas beaucoup de fermes isolées dans l'échantillon et ce cas de maraîchage en montagne dans le 06 semblait fort intéressant pour comprendre cette problématique. Dans cet échantillon, nous avons aussi rencontré d'autres personnes ayant des relations. Le cas de Claire et de Cécile cité plus haut en est un. Nous avons aussi rencontré Jules, repreneur, et Magalie, cédante, car lors de l'appel téléphonique pour organiser la réalisation des entretiens nous ne savions pas que ces deux personnes se connaissaient pour avoir vécu une transmission/reprise ensemble. Nous avons donc informé Jules et Magalie de la situation et ces deux personnes ont choisi de réaliser tout de même chacun un entretien séparément, ceux-ci étant en de bons termes. Nous avons aussi rencontré des personnes qui avaient des liens entremêlés. Par exemple, Carolyne, repreneuse, explique un échec d'installation sur la ferme qu'a repris Yvan. Yvan nous parle donc anonymement de Carolyne et de la manière dont cet échec d'installation a été perçu par son cédant. Nous avons aussi eu des discours croisés venant de personnes ayant assisté à des formations sur la transmission en commun. Ainsi, Norbert parle dans son entretien de Paulette et de ses difficultés à transmettre. Ces regards croisés, qui n'étaient pas prévus initialement dans le choix des répondants, se sont révélés être très intéressants pour comprendre différemment les situations et les perceptions des uns et des autres.

### 3. Guide d'entretien

Concernant la conduite des entretiens, une grille d'entretien (voir en annexe 3) a été réalisée pour guider les entrevues, mais tout en laissant ouvert la discussion. L'objectif de cette recherche était de réaliser des entretiens compréhensifs (Kaufmann, 1996; Olivier de Sardan, 2008) semi-dirigés de type récit de vie (Bertaux, 2010), qui visent à recueillir les propos de la personne interrogée, ses préoccupations et les éléments qu'elle perçoit comme marquant dans son processus de transmission/reprise. Ce type d'entretien comprend toujours différentes dimensions de la vie de la personne enquêtée : familiale,

professionnelle, sociale etc. C'est ce qui constitue toute leur richesse. Avec ces entretiens, il s'agit pour nous de recueillir la perception que les personnes ont de leur parcours de transmission/reprise, en considérant que cette perception constitue leur réalité et que c'est en fonction de cette réalité qu'ils agissent (Bertaux, 2010). Cette grille d'entretien suit un récit de type chronologique de l'évolution de l'exploitation (chez les cédants) et la représentation de la fin de carrière. Chez les plus jeunes, il s'agit aussi d'un récit de type chronologique de l'évolution de l'installation et des relations vécues avec les cédants. Dans les deux cas, ces grilles d'entretiens abordent des thématiques particulières pour mieux comprendre le point de vue des cédants et des repreneurs et les réalités vécues dans le cadre de ce processus. Cette grille traite notamment de thématiques qui ont été présélectionnées en amont en se basant sur des thématiques identifiées comme problématiques dans la littérature spécialisée et dans le cadre des entretiens exploratoires réalisés avec les acteurs institutionnels.

Les acteurs institutionnels nous avaient d'ailleurs mentionné dans le cadre des entretiens exploratoires leur fort intérêt à connaître les processus « humains », « sensibles » ou « psychologiques » des agriculteurs âgés en lien avec la fin de carrière et la transmission. Pour exemple, Fabrice, membre des Jeunes Agriculteurs en région Sud mentionne à 13 reprises le terme de « psychologique » dans son entretien pour souligner l'importance de ce facteur dans la transmission et la fin de carrière agricole : *« Pour moi, les facteurs bloquants... enfin, les « facteurs bloquants » ou les choses à faire évoluer, c'est surtout un aspect psychologique du cédant. [...] Je pense que c'est l'essentiel de la transmission. Il y a énormément de facteurs psychologiques. [...] Oui, il y a l'aspect financier, mais c'est souvent plus d'un point de vue psychologique. [...] Aide psychologique... accompagnement psychologique plutôt. [...] Oui, je pense qu'à développer, c'est cet aspect prospection psychologique des cédants »*. Ce point de vue corrobore ce que nous avons vu dans l'état de l'art et qui est d'ailleurs reconnu dans le livre Blanc de la Transmission publié par les Jeunes Agriculteurs : *« Il faut s'inscrire dans une démarche tenant compte des aspects humains liés à la transmission »* (Jeunes Agriculteurs, 2022)..

Stéphane, technicien d'une Chambre d'agriculture, considère aussi que ces facteurs humains, pourtant négligés par les agriculteurs, sont fondamentaux pour réussir une transmission. Selon lui, on pourrait résumer ces « facteurs humains » comme étant par exemple : la difficulté à anticiper la retraite, le lien de confiance entre cédant et repreneur et technicien-conseiller, le temps nécessaire pour se connaître, le temps dans la prise de décision de la cession de la ferme, le temps de l'accompagnement et de la prise de décision, la transmission d'un patrimoine...Selon ce technicien, beaucoup d'autres éléments comme le logement, des éléments économiques ou techniques sont des éléments beaucoup plus secondaires ou simples à résoudre que ceux qui touchent à ces facteurs humains sensibles. *« À mon avis, au niveau transmission, les deux choses [freins à la transmission], c'est l'humain et l'anticipation. Le reste, c'est de la rigolade. Je veux dire, pas de la rigolade, mais après il y a tous les arguments tarte-à-la-crème : le statut du fermage, l'accès au foncier, le prix. Mais les deux seules choses, c'est la confiance entre le cédant et le repreneur, l'humain, comment on crée ça. Le reste après, il y a des outils pour tout. [...] Il faut d'abord enclencher qu'il y ait une volonté de transmettre, donc la susciter, sensibiliser les gens, leur en parler bien longtemps avant la retraite et tout ça. Mais une fois que ça, c'est enclenché... Après, les problèmes y sont [faciles à régler]. [...] Mais le problème numéro 1, si celui-là, on ne le résout pas, le reste on ne peut pas s'en occuper. Il n'y a pas besoin de s'en occuper puisqu'il n'y a pas de volonté [de transmettre] »*.

Pour toutes ces raisons, nous avons choisi de donner une place privilégiée à ces problématiques « humaines » dans nos entretiens qui ont été menés avec des agriculteurs âgés, des acteurs institutionnels et de jeunes agriculteurs ayant vécu une transmission/reprise.

## C. Cadre d'analyse

Une fois complétés, les entretiens ont été retranscrits par une entreprise privée (RDTranscription). Les entretiens ont ensuite été analysés selon une approche qualitative d'analyse thématique (Paillé & Muchielli, 2012). Une première lecture et analyse des entretiens a permis de dégager des points communs et des thématiques récurrentes entre les entretiens. Nous avons pu alors identifier une multitude de thématiques constituant autant de points à approfondir dans les analyses. Pour chaque thématique, un document a été créé. Les entretiens ont ensuite été relus au regard de ces thématiques, en sélectionnant les passages importants à retenir et à classer pour permettre de comparer les discours des uns et des autres sur ces sujets. Ensuite, une analyse de la diversité des points de vue sur les enjeux de la transmission et reprise a été réalisée pour synthétiser les idées présentes dans les entretiens. Cependant, dans cette étude, l'idée n'était pas d'avoir l'étendue des positions de toutes ces personnes sur la transmission et la reprise des fermes, car trop de points de vue seraient présents selon les parcours et les difficultés spécifiques de chacun. L'objectif était d'identifier des éléments significatifs présents dans les entretiens, ceux qui ressortent avec une certaine récurrence, pour mieux comprendre le phénomène de la fin de carrière agricole et de la transmission et de la reprise.

Cependant, trouver cette récurrence dans les entretiens n'était pas chose simple. En effet, dans le cadre de cette étude sur la transmission, à l'inverse de l'étude « Installation Sud » (2022), nous avons eu plus de difficultés à percevoir des cheminements similaires entre les personnes interrogées. Les récurrences sont plus complexes à identifier dans la transmission puisque souvent des parcours de vie entière sont en jeu, les personnes interrogées ayant parfois des enfants et parfois n'en ont pas, ils ont parfois trouvé un repreneur ou pas, les fermes sont très différentes ainsi que l'attachement à celle-ci diffère d'un individu à l'autre.

Une technicienne de l'ADEAR, confirme d'ailleurs cette observation, dans son entretien, lorsqu'elle mentionne les formations que donne l'ADEAR sur la transmission : « *Il y avait des situations tellement variées, c'est un peu la caractéristique de la transmission, c'est qu'il n'y a pas un projet pareil* ». Une technicienne d'une Chambre d'agriculture, confirme aussi cette perception en disant : « *Tellement de profils différents. [...] Ça va énormément changer, les besoins. [...] On va passer de structure familiale à structure mixte. Cadre familial à hors cadre familial. [...] Il y a plein de situations. Je crois que c'est dur de catégoriser. Je suis géographe de formation, j'ai fait du boulot là-dessus. J'adorais catégoriser et j'en reviens de plus en plus, ou je prends du recul, sur ces catégories de transmission. Et je me dis « La diversité est tellement grande que je trouve ça dur d'essayer à tout prix de mettre des catégories et des trajectoires, des machins ». On peut voir des tendances, évidemment, mais la dichotomie n'est pas si flagrante* ».

Malgré tout, nous avons réussi à faire ressortir des récurrences présentes dans les entretiens. Avant d'aborder ces éléments d'analyse plus dans le détail, voyons tout d'abord le problème de définition que nous avons rencontré dans le cadre de cette recherche.

## D. Construction de l'objet de recherche

L'objet de recherche a évolué dans le cadre de cette recherche, comme c'est souvent le cas dans le cadre d'études qualitatives. En effet, le terrain et les propos des personnes interrogées amènent souvent les chercheurs à reconsidérer leurs *a priori* et ceux-ci doivent régulièrement ajuster le cheminement de l'enquête selon les nouvelles constructions conceptuelles qui émergent du terrain. Nous avons été confrontés à cette réalité à deux reprises dans le cadre de cette recherche.

La première a été rencontrée à la suite de la réalisation des entretiens exploratoires, comme nous l'avons brièvement abordé plus haut, lorsqu'il est clairement ressorti que les personnes interrogées plaçaient les

« facteurs humains » au centre de leurs préoccupations et leurs interrogations dans leur travail autour de la transmission. Nous avons donc réajusté en conséquence nos questionnements pour tenter de combler les manques que soulevaient ces acteurs institutionnels.

Un second ajustement a eu lieu tout au long de l'enquête en lien avec la définition à donner au concept de « transmission » en agriculture. En effet, dès les balbutiements de cette recherche, nous avons été confrontés à des problèmes de définitions sur ce qui pouvait être considéré ou non comme étant une « transmission ». En effet, qu'est-ce qu'une transmission en agriculture ? Est-ce qu'un agriculteur qui vend sa propriété à un jeune peut décrire cette action comme une transmission si de nouveaux ateliers sont créés ? Est-ce qu'une transmission advient uniquement quand il y a une reprise complète des activités ? Pour avoir une transmission, est-ce nécessaire de percevoir une transmission de savoir-faire, de pratiques, de valeurs, de représentations ? Et si le cédant n'a pas côtoyé ou très peu le repreneur, est-ce une transmission ? Si la relation est uniquement transactionnelle de type achat-vente de propriété est-ce une transmission ? Alors, qu'est-ce qu'une transmission ? Nous avons donc cherché à définir ce terme, en nous inspirant de différentes sources. Nous avons notamment sollicité l'aide des acteurs institutionnels travaillant sur les sujets de la transmission et les agriculteurs eux-mêmes pour tenter de comprendre ce qui était entendu par l'usage du terme de transmission.

Loïc, employé SAFER, souligne dans son entretien certaines ambiguïtés qui existent autour de ce terme. Il donne l'exemple d'un agriculteur âgé qui lui aurait dit avoir fait une transmission en ayant transmis ses terres au voisin. « *Souvent, c'est galvaudé le terme « transmission. » [...] Combien de fois il y a des gens [qui me disent] : « Mais j'ai transmis. \_ Ah bon ? Vous avez fait quoi ? J'ai loué au fils de machin. » Le fils de machin, je sais qui c'est, c'est le voisin, et le fils de machin, il a 60 ans. Donc qu'est-ce qu'il va se passer ? [...] Le fils machin va se retrouver à la tête, son père avait 100 hectares, il va se retrouver avec 200. [...] Ça, c'est le phénomène naturel qui se passe. [...] Le mouvement naturel de la transmission, ce n'est pas le renouvellement des générations, ce n'est pas l'installation d'un jeune, et encore moins l'installation d'un jeune hors cadre. [...] C'est d'aller vers le voisin. [...] Le mouvement naturel, si on n'est pas dans l'anticipation, dans le travail au corps à corps, c'est la concentration ».*

La transmission est pourtant encadrée juridiquement selon deux sections du code rural (Section 2 : La Transmission de l'exploitation Familiale. (Articles L321-22 à L321-25), 2011; Section 2 : Transmission de l'exploitation Familiale. (Articles D321-2 à D321-7), 2023) sur La transmission de l'exploitation familiale, les articles L321-22 à L321-25 (Section 2 : La Transmission de l'exploitation Familiale. (Articles L321-22 à L321-25), 2011) et L'article D321-2 à 7 (Section 2 : Transmission de l'exploitation Familiale. (Articles D321-2 à D321-7), 2023). Mais ces articles ne donnent pas de définition claire de la transmission. L'article L321-22 mentionne : « L'exploitant agricole qui prévoit la cessation de son activité agricole peut, préalablement à celle-ci, s'engager à transmettre progressivement l'ensemble des droits et obligations liés aux différents éléments de son exploitation selon un plan de transmission dont la définition, la durée et les modalités d'application sont fixées par décret ». L'article D321-2 clarifie le premier cité « Le plan de transmission prévu à l'article L. 321-22 est une convention constatée par un acte authentique organisant la transmission à titre onéreux de l'ensemble des éléments constitutifs d'une exploitation agricole individuelle selon les conditions et les modalités mentionnées à la présente section. Seuls peuvent être exclus des biens à usage personnel ou une parcelle de subsistance à condition que ces biens ne soient pas indispensables à l'exploitation ». L'article D321-3 souligne que : « La durée du plan de transmission est au plus de six ans à compter d'une date définie par les parties et figurant dans la convention ». Selon ces articles, rien n'indique par exemple qu'un agriculteur qui transmet ses terres à un voisin proche de l'âge de la retraite ne réalise pas une transmission.

Un flou semble aussi exister dans la littérature grise et scientifique quant à savoir ce qui peut être considéré ou pas comme une transmission. Dominique Lataste (2022) mentionne d'ailleurs dans un article récent que le rapport du Conseil Économique Social et Environnemental « Entre transmettre et s'installer, l'avenir de l'agriculture » (CESE, 2020) ne donne pas de définition claire de la transmission : « on peut noter que le rapport du CESE 2020 ne définit pas clairement le terme de « transmission » ni quelle forme de pérennité permet d'identifier que l'on est bien dans un processus de transmission » (Lataste 2022 : 42-43). Un flou semble aussi exister dans la littérature grise et scientifique quant à savoir ce qui peut être considéré ou pas comme une transmission. Dominique Lataste mentionne d'ailleurs dans un article récent que le rapport du CESE « Entre transmettre et s'installer, l'avenir de l'agriculture » (Coly, 2020) « ne définit pas clairement le terme de « transmission » ni quelle forme de pérennité permet d'identifier que l'on est bien dans un processus de transmission » (Lataste, 2022) .

Selon Sylvia, animatrice à l'ADEAR il faut distinguer une simple vente de ferme et une transmission, qui à son avis sont deux éléments très différents. « *Pour moi, il y a deux choses, il y a la vente, il y a un processus de vente et un processus de transmission. [...] La vente peut être une étape de la transmission, mais si on est juste, entre guillemets, dans « on propose à la SAFER la ferme qu'on met en vente », on n'est pas dans une relation de recherche de quelqu'un de bien spécifique, ce n'est pas tout à fait la même relation, on est plus dans une relation de vente au plus offrant, enfin il y a peut-être moins d'implication émotionnelle, peut-être* ». Selon elle, donner une définition à la transmission : « *c'est compliqué, [...] Il y a l'histoire du cheminement quand même qui fait partie de la transmission et le fait qu'on transmette différentes choses, il peut y avoir transmission du patrimoine, de l'activité, d'un volet économique, mais aussi du symbole, des savoir-faire, et il n'y a souvent pas qu'un seul élément de tout ça, on est souvent sur différents facteurs qui sont imbriqués, qui se transmettent. Et c'est là où je dissocie une vente d'une transmission, c'est que, pour moi, quand je parle de vente, juste une vente, on vend un patrimoine, point barre, on a déconnecté tout le reste, le savoir-faire, la partie économique, la partie symbole* ».

Pour Stéphane, technicien d'une Chambre d'agriculture : « *Transmettre au voisin, [...] ce n'est pas de la transmission. [...] Transmettre, c'est quand même que tu laisses une partie de l'outil de production à peu près cohérent, avec soi l'ensemble des terres, avec du bâtiment. [...] C'est sûr que louer séparément tout, tu es dans la gestion immobilière, on va dire. Tu n'es pas dans la transmission. [...] Après, il peut aussi reprendre des clientèles. Il peut reprendre des recettes, il peut reprendre des places de marché. Il peut reprendre tout ça. Mais après, [...] c'est ce qu'on explique aux gens, c'est qu'il faut accepter que quelqu'un qui va reprendre votre ferme fasse autre chose, qu'il diversifie, qu'il fasse autrement, qu'il passe en bio, qu'il fasse de la vente directe, qu'il mette un atelier que vous n'aviez jamais fait* ». Pour Stéphane, la transmission implique des cas d'exploitations où les ateliers changent.

Pour Maria, conseillère d'une Chambre d'agriculture, pour qu'il y ait transmission il faut : « *Qu'il y ait une unité de production qui soit transmise avec l'installation d'un nouvel ETP. S'il a transmis à son voisin, c'est un agrandissement* ». Pour elle, il peut plus difficilement y avoir une transmission s'il y a un changement de filière, de pratique ou d'atelier.

Pourtant, dans le cadre de cette recherche, certains jeunes repreneurs rencontrés disent avoir vécu une transmission en changeant d'atelier, de pratique et de filière. C'est le cas notamment d'Yvan, qui a d'ailleurs reçu un trophée pour la meilleure installation-transmission donnée par la Chambre d'agriculture, étant passé d'une ancienne exploitation du cédant en vaches laitières conventionnelle à une nouvelle installation en chèvres laitières et production de farine en production biologique. La transmission semble donc être possible même en changeant certains éléments de la ferme.

Pour les agriculteurs âgés rencontrés dans le cadre cette recherche, le terme de transmission prend aussi différentes définitions. Cependant, pour beaucoup, la transmission ne correspond pas à un phénomène d'agrandissement des surfaces des voisins et ne serait pas non plus une simple vente de la ferme sans qu'il y ait de l'accompagnement. Par exemple, pour Pierre, cédant, la transmission pourrait se définir comme telle : « *Quand on transmet quelque chose, ça veut dire qu'on l'accompagne, si je vends l'entreprise, je vends mon entreprise, je prends mes affaires et je me casse « j'ai vendu mon entreprise ». Si je transmets l'entreprise, si je fais une transmission, à ce moment-là, ça veut dire que je suis quand même présent et j'ai accompagné ces personnes à continuer à développer cette entreprise, je transmets un outil qui tourne et je continue à les aider à la faire tourner* ». La notion de continuité est aussi souvent importante pour définir cette notion de transmission. Magalie, cédante, donne cette définition de la transmission : « *C'est redonner à... [...] Un outil de production indépendant, avec un environnement économique – enfin, je pense à la clientèle* ». L'idée de redonner quelque chose semble aussi importante pour les agriculteurs âgés pour considérer l'acte de transmission. La transmission semble impliquer pour eux des éléments symboliques, d'échanges et de partages, qui vont au-delà d'une entente contractuelle et rationnelle de type vente-achat.

Les recherches corroborent ces impressions des agriculteurs âgés interrogés dans cette recherche : une transmission en agriculture implique une relation de don et de contre don, une économie du don ou plutôt un don circulaire dans le fait de transmettre à répétition ce qui a été transmis comme un *Homo mémor* (Jacques-Jouvenot & Schepens, 2007). Ainsi, « l'acte de transmettre est un processus mémoriel » (Jacques-Jouvenot & Vieille Marchiset, 2012) qui implique une transmission de mémoires, de savoirs, mais aussi et surtout une place dans un groupe social où se jouent des dynamiques d'influences et de pouvoir, afin de maintenir une lignée professionnelle. Il s'agit donc de « laisser quelque chose à quelqu'un » qui à son tour va se l'approprier sous une forme de négociation (Jacques-Jouvenot & Vieille Marchiset, 2012). Transmettre est donc une interaction sociale, qui mène à « la médiation d'une identification qui reste à définir » (Jacques-Jouvenot & Schepens, 2009).

Cette question de la définition de la transmission s'est régulièrement posée dans la réalisation de cette recherche, et ce, notamment dans le cadre de la réalisation des entretiens et le filtrage des candidats. Dans certains cas, lors des entretiens, une fois sur place et en approfondissant l'histoire de la transmission/reprise, les expériences décrites ne semblaient pas vraiment être une « transmission ». Certains jeunes interrogés disaient même avoir vécu une absence de transmission, car ils auraient aimé vivre une installation en étant plus accompagnés par le cédant. Inversement, certains agriculteurs âgés auraient aimé transmettre davantage et avaient l'impression d'être plus dans une relation vente-achat.

Devant la diversité de ces perceptions de la transmission, nous avons choisi de rencontrer les personnes suggérées par les partenaires pour comprendre justement ces points de vue différents sur la transmission et potentiellement son absence.

### III. RESULTATS DE L'ENQUETE

#### A. L'anticipation de la fin de carrière et la transmission et son absence

Exergue :

*« Oui, tabou [la fin de carrière et la transmission], [ça] rejoint les aspects humains, complètement. Il y a plein de gens, comment dire, c'est leur vie. C'est le jour où ils ne s'occupent plus des animaux. Beaucoup en élevage. On l'a beaucoup, ça. Les gens, le jour où ils n'ont plus ce rapport au troupeau et tout ça, ça les...Alors, souvent ils le repoussent. C'est pour ça qu'il n'y a pas, peu d'anticipation. Parce que souvent petit à petit on va lever le pied, démanteler l'exploitation petit à petit en fonction de la baisse de ses capacités physiques, on va dire. Et puis après, on arrête vraiment quand on n'en peut plus. C'est un peu ça l'idée. Et donc on ne veut pas prévoir. Et il y a aussi ça, le fait d'anticiper, d'empêcher le démantèlement progressif, ça, c'est hyper important. Si on n'anticipe pas, il va lever le pied. [...] Donc tu ne renouvelles pas les baux, tu entretiens moins ton matériel, tu ne renouvelles plus le matériel, tu vas un peu diminuer ton troupeau. Et puis après tu arrives, finalement tu as un bâtiment qui n'est plus en bon état. Il n'y a plus le matériel, il n'y a plus d'animaux. Et puis il n'y a quasiment plus rien à transmettre ».* (Stéphane, technicien Chambre d'agriculture)

Stéphane, dans cet extrait d'entretien, mentionne qu'il existe autour de la fin de carrière, la fin d'activité et la transmission beaucoup d'aspects humains et des éléments tabous. Ceux-ci entraîneraient souvent un enchaînement de situations pouvant ensuite nuire à la transmission. Par exemple, il observe sur le terrain qu'il existe une forme de tabou, où la personne est dans une sorte de déni de la situation, qui entraîne un manque d'anticipation et un ralentissement de la ferme la rendant ensuite difficile à transmettre. L'anticipation semble être le maître mot de la transmission et la fin de carrière, selon Stéphane, l'élément clé permettant de faciliter cette période de vie complexe.

On distingue chez les agriculteurs âgés interrogés deux tendances. Certains vont prendre de l'avance et anticipent cette période charnière en mettant en place des stratégies pour faciliter ce passage à la retraite. D'autres, inversement, vont manquer d'anticipation ce qui les places parfois dans des situations délicates voire dans l'impossibilité de transmettre la ferme étant dans l'urgence d'arrêter (par exemple dû à des problèmes physiques ou de santé) sans avoir eu le temps de chercher un repreneur. Nous décrivons dans cette section ces deux tendances en accentuant nos analyses sur cette dernière approche du manque d'anticipation qui semble ensuite entraîner un enchaînement de situations plus ou moins difficiles pour réussir une transmission/reprise. Voyons tout d'abord, cette thématique du manque d'anticipation.

##### 1. L'absence d'anticipation

Le problème d'anticipation revient souvent dans les entretiens. Sans anticipation, comme le mentionne Stéphane, tout devient plus compliqué : *« si ce n'est pas préparé, si ce n'est pas anticipé, il y a des gens, ils se retrouvent dans des situations vite compliquées »*. Pour lui, tout est lié et représente le plus grand frein : *« c'est le manque d'anticipation qui est un vrai frein parce que du coup démantèlement progressif, décisions à prendre dans l'urgence »*. Maria considère aussi que le problème d'anticipation est une des *« principales difficultés, [...] il y a la non-anticipation »*. Or, cette anticipation ne semble pas aller de soi pour plusieurs et une forme de déni de la réalité est parfois perceptible.

##### a) La transmission et la fin de carrière : des sujets tabous

Il ressort de cette étude que la fin de carrière agricole et la transmission sont pour certains agriculteurs âgés des sujets tabous. Si les personnes interrogées ne considèrent pas toujours que le sujet est tabou pour eux, elles perçoivent souvent que dans leur entourage ce sujet peut être tabou. Certains n'en parlent

pas ou peu et évitent même d'y penser. Les agriculteurs âgés interrogés mentionnent qu'il y a peu de discussions entre agriculteurs sur ces sujets.

#### (1) On évite le sujet

Quand nous demandons à Richard, représentant FDSEA et cédant sa ferme à ses fils, si au sein de ce syndicat majoritaire, les gens parlent de la retraite et de la transmission, il répond : « *pas beaucoup* ». « *Non, ils n'en parlent pas, je ne pense pas* ». Le Livre Blanc des Jeunes Agriculteurs relève aussi des éléments similaires et mentionne que : « La transmission est un sujet tabou et beaucoup ne souhaitent pas s'étendre en public sur leur projet » (Jeunes Agriculteurs, 2022).

Certains éviteraient aussi ce sujet qui peut être sensible. C'est le cas notamment de Magalie, cédante, qui décrit dans son entretien une attitude qu'elle avait par le passé lorsque des personnes lui demandaient des informations sur sa fin de carrière agricole. Magalie mentionne lorsque nous lui demandons si la retraite est un sujet tabou dans le monde agricole : « *Je ne sais pas. Il y a eu toute une période quand même où quand on m'en parlait, je disais : « Joker. » Oui, ça me revient : « je ne veux pas savoir. » Ça me brassait et je n'avais pas envie d'en parler* ».

Sylvia, animatrice de formation sur la transmission à l'ADEAR, considère aussi que des éléments tabous existent autour de cette fin de carrière et de la transmission. Les personnes qui viennent en formation doivent parfois s'ouvrir et parler davantage sur ces sujets qu'elles n'avaient pas abordés ou réfléchis avant. Elle souligne en parlant d'une ancienne formation : « *Petit à petit les gens se sont dévoilés et ça a permis de lever des tabous* ». Selon elle : « *C'est dur, pour moi, ça reste un sujet qui est un peu tabou la question de la transmission, qui est difficile, quelqu'un qui a un projet d'installation, c'est un projet de vie, un projet de carrière, qui est porteur, mais un projet de transmission, c'est plutôt un projet de fin de quelque chose, souvent pas que d'une carrière, c'est difficile de se motiver, je pense, là-dessus, ce qui fait qu'il y a pas mal de blocage à se dire : « je vais prendre quatre jours dans l'année », [...] c'est moins porteur que quelqu'un qui va se former pendant x temps vers un métier, pour s'installer* ».

#### (2) Dénier de vieillir

Il ressort de plusieurs entretiens que certains agriculteurs âgés ne seraient pas conscients ou ne voudraient pas se rendre compte qu'ils vieillissent. Il y aurait chez certains une forme de déni de la réalité et un déni des limites physiques qui s'imposent à eux.

Fabrice, représentant JA, mentionne d'ailleurs dans son entretien : « *En fait, souvent, le cédant n'a pas – je dirais – conscience de l'âge qu'il a et la tête dans le guidon et en fin de carrière, mais ne réfléchit pas à sa succession ou à sa fin de carrière. [...] Il y a pas mal de cédants : ils arrivent... ils ne veulent pas se voir à l'âge où ils vont arrêter leur activité* ».

Paulette, cédante de 63 ans, souligne par exemple ne pas se rendre compte de son âge : « *alors je ne sais pas si je rêve parce que je suis peut-être trop vieille, je n'en sais rien, moi, je ne me trouve pas vieille, mais j'ai envie de voir autre chose* ». Elle aimerait par exemple que des aides sociales soient disponibles pour pouvoir faire des formations payées, afin de faire une reconversion professionnelle. Elle souhaiterait, à 63 ans, faire reconnaître ses compétences professionnelles du passé pour trouver un nouvel emploi pour ainsi compléter ses trimestres pour avoir droit à la retraite qu'elle envisage prendre à 67 ans.

Denis, cédant, mentionne dans son entretien : « *Bon, déjà, il faut être clair que quand on vieillit, on n'a pas forcément envie d'entendre qu'on vieillit. Non, mais, quand je discutais avec des collègues plus anciens, il dit : « On réduit, mais c'est par la force des choses. C'est parce qu'on n'arrive plus à faire. » Mais ils n'ont pas envie de réduire forcément* ».

Héloïse, cédante, souligne dans son entretien, lorsque nous lui demandons si elle avait songé à la retraite en amont, qu'elle n'y avait pas songé. « **Je pensais que j'étais invincible** » répond-elle. Elle a commencé à se renseigner sur la retraite 6 mois avant la prise de celle-ci. Elle considère avoir manqué d'anticipation et qu'elle aurait souhaité faire une formation sur la transmission plus tôt.

Noé et Florence, couple de cédants, considèrent que pendant longtemps ils ne songeaient pas à la retraite, surtout lui. Noé mentionne : « *En fait, **je n'y pensais pas**. [...] On en parlait un peu, mais là ça s'est un peu précipité parce que Florence a regardé à un moment, elle a dit « Mais je regarde un peu tes annuités. » Parce qu'au départ, c'était 67 ans pour moi. Et puis elle avait regardé les annuités, elle a dit « Non, 64 en principe tu pars ».*

Irène mentionne que pour elle, il est compliqué de réfléchir à cette période de la retraite. « *Pour moi ce qui est hyper compliqué, c'est l'idée que **ma vie est derrière**. [...] Déjà **d'être grand-maman, ça va faire 2 ans, je ne m'y suis toujours pas fait, c'est la vie qui est derrière, donc effectivement des fois ça me trouble et puis d'autres fois je suis bien contente, comme ça je suis plus près de la fin, je vais en chier un peu moins longtemps encore** ».*

Selon plusieurs personnes interrogées, les réflexions autour de la retraite sont donc parfois assez tardives, pour eux ou pour les personnes dans leur entourage, car les personnes ne se voient pas prendre la retraite se considérant souvent encore jeune et capable de poursuivre dans le travail.

(3) Aller « jusqu'au bout » !

Il ressort des entretiens le fait que l'arrêt de l'activité agricole semble perçu pour certains agriculteurs âgés comme étant de non souhaitable, voire un échec. Beaucoup de personnes interrogées décrivent ces éléments dans leur entretien soit pour décrire leur propre situation ou celle de personnes dans leur entourage. Cette perception plutôt négative de la fin de carrière n'aide pas à l'anticipation et l'organisation de cette période de vie puisque plusieurs mentionnent vouloir aller « jusqu'au bout » ! En d'autres mots, l'agriculture jusqu'à la mort, ou presque.

Par exemple, Paul, repreneur IMA, décrit ce qu'il observe dans son cercle social : « *Les agriculteurs sont les agriculteurs, **jusqu'au dernier moment** ils disent qu'ils ne vont pas partir à la retraite. Donc **jusqu'au dernier moment, ils ne veulent pas y penser**. Je fais une généralité, bien sûr, mais j'ai plusieurs exemples en tête d'exploitation où ça n'a été **qu'au dernier moment** où ils se sont posé la question. Pourtant, tout le monde leur a posé la question, voire proposé de l'aide pour essayer de faire un premier pas* ». Selon lui, ceci est lié au fait que : « *Souvent, **l'agriculteur aime ce qu'il a fait** durant sa carrière. [...] Généralement, les personnes l'ont fait **parce qu'elles aimaient ça**. Ou elles **ont appris à aimer**. [...] C'était aussi **une force** durant toute leur carrière aux exploitants : de **ne pas abandonner malgré les difficultés, toujours passer des caps difficiles pour avoir des périodes fastes** ». Selon lui, ces agriculteurs sont combattants et fiers, et le fait d'arrêter ou de baisser les bras n'est pas quelque chose d'envisageable après tous les combats déjà menés et vaincus. Ceux-ci veulent donc continuer le plus possible leurs activités percevant l'arrêt plutôt comme un échec ou quelque chose de négatif.*

Richard, représentant FDSEA et cédant, perçoit également que pour certains c'est très difficile de prendre la retraite : « ***Certains agriculteurs souffrent de prendre la retraite** ». Stéphane, technicien Chambre d'agriculture, décrit bien aussi des profils d'agriculteurs qui resteront le plus longtemps possible en activité : « *Mais le berger qui continue avec ses brebis, et puis de toute façon **il n'a pas envie d'arrêter, il mourra avec ses brebis, c'est sûr...** ». Fabrice, président des JA, observe aussi que certains ne veulent pas s'arrêter et que souvent dans ce cas la retraite est un sujet tabou : « *Oui, dans certaines exploitations, **c'est un sujet tabou** ». Fabrice considère que certains agriculteurs âgés étaient d'ailleurs contents que la dernière***

réforme des retraites soit adoptée pour être en activité plus longtemps et ne pas abandonner leur outil de travail. « Ils arrivent à l'âge, ils sont tout contents, parce qu'ils se sont dit : « Purée, **pourvu que la réforme passe, je vais pouvoir travailler encore un peu plus.** » Un outil, mais au top du top, économiquement au top du top, mais ils ne veulent pas [s'arrêter]... C'est vraiment le sujet... pas tabou, mais... si, **un peu tabou, qu'ils ne veulent pas aborder.** Et c'est cet aspect – je pense – psychologique ».

Pour Victor, repreneur IMA, la retraite en agriculture ne serait pas possible pour plusieurs agriculteurs dans sa famille : « C'est même quelque chose **qui n'existe pas** pour beaucoup, où on va prendre la retraite, oui, mais en fait **on va continuer totalement à travailler** avec les enfants, ça par contre je le vois beaucoup. [...] [Mon oncle] il est encore capable un peu de faire le travail, donc oui, **tu tiens jusqu'au bout.** [...] [Mes parents] Ils ne feront pas ça jusqu'à leur mort, mais oui, dans ce milieu-là, [...] **la retraite, ça n'existe pas vraiment** ». Il donne l'exemple de la fin de carrière dans sa famille de berger : « déjà mon grand-père **a été berger jusqu'au bout** donc à la fin, tu ne sers plus qu'à garder, c'est les enfants qui font le reste et lui [l'oncle] je pense que **ça va être pareil** ».

Hubert, cédant, perçoit aussi que certains de ses collègues ne veulent pas s'arrêter : « Il y a des gens qui **ne veulent pas lâcher** comme ça. [...] Il y en a, ils vont **jusqu'au bout**, parce que même au bout, ils n'ont pas envie de s'arrêter. Même si... Ils vont **au bout du bout** ». Quand on lui demande le type de profil de ses personnes, il répond : « **Les anciens, l'autre génération, ils avaient du mal. Oui, mais même, les éleveurs – je trouve –, c'est compliqué. Ils ont un attachement...** Peut-être que c'est au regard des investissements qu'ils ont faits, au sens de leur vie ». Il donne l'exemple d'un vieil homme qu'il connaît qui est dans ce cas de figure : « Quand il me parle, il est dépité quand même. Il est quand même tout abîmé, les genoux et tout et il me dit : « Oui, mais bon, ma femme est partie, je n'ai pas d'enfants : **qu'est-ce que tu veux que je fasse ?** » Et ce n'est pas à moi de lui dire : « Profite de la vie. » Ça n'a pas de sens. Si son objectif, c'est de continuer à faire ça par... je ne sais pas, en mémoire « de ». Je ne sais pas... Parce que **ça lui plaît** peut-être aussi, je pense aussi. Aussi, oui. Puis **il a fait ça tout le temps.** Je ne sais pas. Après, **il y a des paysans qui ne veulent pas s'arrêter parce que ça leur plaît.** Je crois que chaque paysan est différent, donc il faut faire du cas par cas ».

Noé et Florence, cédants, quand nous leur demandons s'ils connaissent des personnes qui ne veulent pas prendre la retraite, donnent quelques exemples. « **Il n'arrive pas à prendre la retraite.** [...] Mais lui, c'est dans la tête. [...] Il y a des gens qui **ne veulent pas lâcher.** [...] Pourtant, il n'est pas paysan d'origine. [...] C'est ça, c'est ça [parce que l'activité agricole leur plaît]. [...] Oui, oui. Ou peut-être **qu'ils ne savent pas quoi faire après, je ne sais pas.** [Moi] J'ai plein de trucs à faire. Je ne sais pas. Les raisons doivent être diverses et variées ».

Certaines des personnes rencontrées nous disent aussi qu'elles ne veulent pas s'arrêter, et ce, pour différente raison.

Pierre, cédant de 59 ans, ne se voit pas s'arrêter et prendre sa retraite et envisage plutôt de vendre son exploitation actuelle pour en prendre une ailleurs, moins, physique et plus rentable. Mais pour lui, s'arrêter, ne pas avoir d'activité « **c'est la mort** ». « [à la retraite] Je vais continuer à bricoler, un jardin, de toute façon, **rester sans rien faire, c'est la mort** ».

Pour Denis, cédant de 61 ans, la prise de la retraite n'est pas non plus pour tout de suite. « Non, mais je n'y suis toujours pas ». Il envisage de céder sa place dans le GAEC à son fils de manière progressive, sur 5 ans, mais ne se voit pas arrêter ses activités agricoles même après.

Irène, cédante, considère aussi comme difficile d'envisager la retraite. Se sentant comme étant « *paysanne dans le sang* », elle perçoit mal de s'arrêter à 60 ans. Mais elle considère que l'âge avançant, peut-être que

physiquement elle ne pourra plus être aussi active. Quand nous lui demandons si le fait d'arrêter complètement son activité est quelque chose de possible ou d'impossible pour elle, elle répond : « **Impossible pour moi dans l'immédiat, mais je n'ai que 60 ans, dans 7 ans on reverra la copie, c'est quand même un métier très usant. [...] À la fin de chaque saison, je me dis « putain, comment tu as réussi à faire ça ? » »** ».

Comme nous l'aborderons plus loin en section B, les agriculteurs semblent les plus enclins à vouloir aller « *jusqu'au bout* » ont souvent une identité professionnelle et une représentation du travail particulière. Maria, technicienne Chambre d'agriculture, identifie également d'autres aspects qui semblent corrélés à cette perception plus négative de l'arrêt des activités agricoles. Elle mentionne « *les gens qui veulent le moins arrêter, c'est des gens qui sont propriétaires de leur maison d'habitation, qui veulent rester vivre sur place* ». Il s'agit aussi, selon elle, des personnes qui perçoivent la ferme plutôt comme un patrimoine.

(4) Quand « *la vie c'est la ferme* »<sup>4</sup>, la fin de carrière et la transmission sont synonymes de mort sociale. Il ressort des entretiens, que le sujet de la transmission et de la fin de carrière est particulièrement tabou ou difficile à aborder ou à envisager pour les agriculteurs pour qui « *la vie c'est la ferme* », pour reprendre une expression de Violaine. Ainsi, sans la ferme, et sans activités agricoles, ce serait la mort.

Violaine, cédante, décrit bien ce phénomène. « *« Oui, c'est quelque chose de tabou, complètement. [...] Après, c'est vrai que c'est tabou, pour moi »*. Dans son entretien, elle aborde le cas d'un collègue à elle, avec qui la discussion de la fin de carrière est tabou. Elle tente d'expliquer pourquoi pour certains parler de la fin de carrière c'est difficile : « *Est-ce que c'est lui ? Qui m'a dit... ? Non, ce n'est pas lui. « Ce n'est pas le moment ». Il n'envisage pas d'arrêter parce qu'effectivement, c'est des gens, je comprends, leur vie c'était la ferme. Moi, ma vie, c'était la ferme, bien sûr, parce que ça me prenait beaucoup de temps, mais ça a été des milliers d'autres choses. Quand la vie, c'est la ferme, c'est compliqué d'envisager d'arrêter, parce que du coup il n'y a plus de vie. [...] Pour moi, c'est ça que je ressens, la vie c'est la ferme, et du coup s'il n'y a plus de ferme il n'y a plus de vie, du coup j'y vais jusqu'à la mort. [...] Il y en a plein qui finissent comme ça, qui du coup font ce parcours de réduire parce qu'ils ne peuvent plus physiquement, mais de garder quand même un peu pour eux, pour les occuper, pour le sens de leur vie »*. Selon elle le sujet est tabou, car justement il y est question de vie et de mort : « *ce qui fait que c'est tabou, [...] c'est que c'est leur vie, et du coup si ça s'arrête, c'est leur mort. Peu importe qui va reprendre, ce n'est pas ça le problème* ». Selon les explications de Violaine, ces mêmes personnes semblent également avoir des difficultés à savoir comment s'occuper à la retraite et à trouver une place sociale à l'extérieur de la ferme.

Noé et Florence, cédants, identifient aussi dans leur entourage des personnes qui ne veulent pas entendre parler de la retraite et identifient des « *paysans de souches* » qui ont du mal à « *s'occuper autrement* » que sur la ferme. Lorsque nous demandons à Noé et à Florence si la retraite est un sujet tabou, ils répondent : « *Dans certains milieux, oui. Mais on est un milieu de néoruraux, on n'est pas des paysans de souche. Mais je pense que chez les paysans de souche, oui ça doit être difficile. Qui c'est hier qui me disait qu'un monsieur ne voulait pas lâcher, il ne voulait pas entendre parler de la retraite, il continuait de travailler. [...] Oui, parce que c'est des gens qui ne savent pas [...] s'occuper autrement* ».

Sylvia, animatrice ADEAR, considère aussi que l'absence de projet à la retraite ou le changement d'habitudes sont des éléments déstabilisants et tabous chez les agriculteurs âgés qu'elle rencontre dans le cadre de formation à la transmission, car ils créent « *un vide* ». Elle mentionne « *Les faire réfléchir sur leur projet post-transmission et qui, souvent, est là, clairement tabou. [...] Cette inconnue-là qui les bloque à avancer vraiment sur la transmission, ou en tout cas, à l'anticiper. [...] Ils n'ont pas forcément de projet,*

---

<sup>4</sup> Expression de Violaine.

en fait, **c'est tellement l'inconnu** sur où est-ce qu'ils vont vivre, comment ils vont vivre, est-ce qu'ils gardent les terres, est-ce qu'ils ne gardent pas les terres, il y en a qui sont un peu **perdus sans ce rythme**<sup>5</sup>, enfin sans ce boulot-là, et **c'est le boulot qui les a rythmés, en fait ce vide, le vide de l'après**, finalement, ça va être ça aussi qui peut mettre le frein à chaque fois sur l'avancement du projet de transmission. [...] La question du projet de retraite n'est pas toujours évidente selon les gens. Il y en a qui sont très réservés, et qui vont dire : « oui, oui, je sais ce que je vais faire », mais on sent **qu'il y a un blocage** quand même ou, en tout cas, qui **n'en parlent pas**, enfin qui ne vont pas aller plus loin. [...] Pour éviter aussi la discussion, pour moi, il y a vraiment un truc autour **de la mort, autour de la fin de vie, fin de carrière, fin de vie, ça fait vraiment cet écho-là qui est très dur** ».

Irène, cédante, perçoit aussi cette thématique de la fin de carrière comme étant quelque chose rappelant que la mort n'est pas très loin. Quand nous demandons à Irène, si selon elle parler de la fin de carrière et de la transmission dans le monde agricole est un sujet tabou, elle mentionne : « Je pense, oui, je n'ai pas mis le mot « tabou » dessus parce qu'il ne m'est pas venu, mais oui. En tout cas pour moi ce n'est pas un sujet tabou, mais pour moi ce qui est hyper compliqué, **c'est l'idée que ma vie est derrière**, [...] ça ne se fait pas comme ça ». Irène considère d'ailleurs que la réception par courrier de la Déclaration d'Intention de Cessation d'Activité Agricole (DICAA) à remplir (que nous abordons plus loin) peut mettre mal à l'aise, car elle met en évidence la fin de vie et la fin de carrière. Quand nous demandons pourquoi ses sujets sont compliqués, elle répond : « **Parce qu'on a notre vie derrière**, vous me faites marrer, **ce n'est pas facile de tout à coup se dire « voilà, ma vie est derrière** », il en reste encore un petit bout devant, certes, mais elle est derrière, maintenant je dois faire attention quand je monte les escaliers ou que je descends du tracteur, je m'emmêle les guibolles, il faut que je fasse attention, **l'insouciance est derrière**. [...] Donc, je ne vais pas aller dans un groupe de parole qui est derrière, j'ai envie de la jeunesse, j'ai envie d'aller danser, j'ai envie de m'amuser, donc si on veut parler de transmission sérieusement et si on veut aller s'accompagner là-dedans, **je n'irai pas à un truc où c'est marqué « je suis vieille et tout est derrière** » ».

Autre fait intéressant, la notion de deuil est aussi revenue à plusieurs reprises dans les entretiens en lien avec cette fin de carrière et la transmission. Jacky, bénévole à l'association Terre de liens, utilise la métaphore du deuil pour décrire cette fin de carrière agricole. Selon lui, il faut davantage sensibiliser les agriculteurs âgés sur cette période pour qu'ils anticipent. Il donne l'exemple d'un agriculteur de 86 ans que Terre de liens suit et aide pour trouver un repreneur. Il faut selon lui sensibiliser : « **Les futurs cédants à la prise en compte de cet événement qui arrivera un jour ou l'autre, et qu'ils anticipent très très peu**. [...] Je vois ce monsieur de 86 ans, s'il n'était pas venu me voir... ! J'exagère un petit peu, parce que la personne qui l'accompagnait le bousculait depuis un certain temps à lui dire : « Tu as 86 ans, tu ne vas pas tenir le choc longtemps. » Mais ce n'est pas un truc auquel on pense beaucoup, et parce qu'il y a une forme de... Je ne sais pas... Si on fait un parallèle avec l'actualité [la réforme des retraites], on a l'impression que partir à la retraite, c'est la libération totale. Là [en agriculture], les gens, partir à la retraite, **c'est une forme de deuil**, je pense que là, il y a deux visions complètement opposées de cette période-là. Dans un cas de figure, on n'arrête pas d'y penser et de se battre pour que ça arrive le plus tôt possible, d'un autre côté, on ne veut pas en parler parce que **c'est une fin**, c'est un petit peu comme le monsieur qui voulait léguer, faire un testament, c'est quelque chose qu'il n'avait jamais fait, donc c'est **difficile de parler à quelqu'un de faire son testament** [...]. Il y a toute une dimension qui fait que, me semble-t-il, **les futurs cédants se laissent un peu piéger** par l'arrivée de leur cessation d'activité. [...] **Ils sont pris de cours** ».

---

<sup>5</sup> Comme nous l'aborderons plus loin, le rythme du travail agricole dont parle Sylvia ressemble beaucoup à une forme de « discipline » (Foucault 1975) dans la mesure où elle organise, ordonne, conditionne voire aliène la vie des individus selon ce rythme agricole qui peut devenir un repère sans quoi l'individu a du mal à cheminer autrement.

Comme nous l'avons vu dans l'état de l'art, la retraite comme une mort, sociale, identitaire, productive ou utilitaire, est identifiée dans la littérature depuis longtemps (Dubouloy, 2008 ; Guillemard, 2002, 2018 ; Malarewicz 2011). Un élément intéressant ressort de notre recherche dans la mesure où cette conception de la retraite perçue comme une « mort sociale » perdure dans le monde agricole (chez certaines personnes) tandis que pour une plus grande part de la société la retraite incarne plutôt une période de vacances bien méritées, de plaisirs, ou d'activités sociales agréables. Les pancartes présentes lors des manifestations françaises contre la dernière réforme de la retraite de 2023 décrivent bien cette représentation plus contemporaine de la retraite et cette volonté de la prendre plus jeune, de manière affirmative et positive.

Nous émettons l'hypothèse selon laquelle, dans le monde agricole, le travail structure encore, chez certains individus, « la totalité de leur existence » pour reprendre l'expression de Guillemard (2018). Comme une « discipline » (Foucault, 1975), le travail agricole organise et rythme totalement la vie de certains agriculteurs, comme le faisait remarquer Sylvia. Sans ces repères, à la retraite « *c'est le vide* » pour reprendre l'expression de Sylvia ou « la mort » pour reprendre les expressions présentes dans les entretiens. Ces observations seraient présentes notamment chez « *les paysans de souche* », comme l'identifiaient Noé et Florence, mais peut-être moins chez les néo-ruraux et les personnes ayant développé « un ensemble de « potentialités » comme l'explique Anne-Marie Guillemard. Ceux ayant développé une vie « hors travail » en ayant d'autres « potentialités » de réussite sociale perçoivent peut-être moins la fin de carrière comme la mort dans la mesure où la vie peut avoir différentes facettes que celle de la ferme. Comme nous le verrons plus loin dans la section portant sur l'importance d'avoir d'autres activités hors de la ferme, les agriculteurs identifient aussi que le fait de s'impliquer à l'extérieur de la ferme et de côtoyer des personnes de différents horizons contribue à mieux vivre la fin de carrière et la transmission.

#### (5) [Peur de divulguer que la ferme est disponible](#)

Un autre élément accentue ce problème d'anticipation, de planification, le fait d'aller chercher de l'aide ou de diffuser l'offre de reprise. Il ressort des entretiens qu'il existe une méfiance chez les agriculteurs âgés à faire connaître à l'administration, aux voisins, aux repreneurs ou diverses instances le fait que la ferme serait potentiellement disponible pour une reprise. Cette peur serait entre autres liée au fait de ne pas vouloir être convoité par les voisins.

Maria, technicienne Chambre d'agriculture, perçoit cette peur quand la Chambre d'agriculture organise des rencontres sur la transmission ou les cédants et les repreneurs peuvent se rencontrer dans un même lieu. Elle souligne : « *Le peu de cédants que j'ai réussi à convaincre de venir, c'est « Oui, mais nous, on ne veut pas dire que notre exploitation est à transmettre, vous comprenez bien, sinon les gens viennent nous voir. [...] Ça leur fait peur. Déjà qu'organiser une rencontre où on va discuter, c'est compliqué. [...] Les gens qui viennent me voir au PAT et qui me disent « Ne le dites surtout pas, c'est anonyme. Vous ne dites pas que je suis venu parce que sinon **mes voisins vont me mettre la misère**. Déjà que tous les quatre matins j'ai l'impression qu'ils veulent m'enterrer* ». Il y a clairement ça aussi chez nous, la pression des voisins ».

Il ressort de plusieurs observations faites sur le terrain agricole que les voisins peuvent parfois être perçus comme des prédateurs, du moins les agriculteurs semblent se sentir comme des proies. Dans la thèse d'Emilie Richard-Freuve (2020) un berger parlait alors des voisins d'un éleveur récemment décédé comme étant « *des requins* », dans la mesure où il perçoit que ceux-ci feront tout pour tenter de récupérer les terres du défunt et sans scrupule ou conscience morale pour la famille en deuil. Une caricature de Pierre Samson (plus bas) illustre d'ailleurs bien ce sentiment que semblent ressentir certains agriculteurs rencontrés en ayant dessiné les voisins comme étant des vautours.



Caricature de Pierre Samson sur iconovox.com

Figure 6 Caricature de Pierre Samson sur les "voisin-vautours"

Ce ressentiment ou cette méfiance est aussi ressorti dans les entretiens lorsque nous avons demandé aux agriculteurs âgés leur perception de la DICA. Ce document envoyé par la poste par la MSA, en incluant des documents de la Chambre d'agriculture, vise à identifier les futures cessations d'activité. Cette lettre est envoyée quelques années avant l'âge de la retraite aux agriculteurs. Selon le Livre Blanc des JA, la DICA : « est un outil utilisé pour le repérage des exploitations susceptibles de transmettre. Quatre ans avant l'âge requis pour bénéficier de la retraite, les futurs cédants sont informés par la MSA de l'obligation de signaler leur intention de cesser leur activité » (p.9). Cette notion d' « obligation » à signaler une cessation n'est pas comprise de la même manière par tous. Les techniciens des Chambres d'agriculture disent qu'il n'y a pas de réelle obligation dans la région, mais les agriculteurs perçoivent eux une obligation, voire se sentent menacé du fait de ne pas se déclarer ce qui confirme cette peur de divulguer la disponibilité de la ferme à l'administration et aux autres agriculteurs dont les voisins.

Cette obligation semble varier entre les départements français, certains ayant clairement mis l'obligatoire le retour de ce document pour avoir accès à la retraite tandis que pour d'autres, dont ceux en région Sud, cela ne semble pas toujours appliqué. Maria, technicienne Chambre d'agriculture, mentionne à ce sujet : « Normalement il est obligatoire, c'est ce que dit la loi, d'envoyer la DICA pour pouvoir toucher la retraite. Chez nous, ce n'est pas le cas. Ce n'est pas appliqué ». Cette déclaration est à faire au moins 3 ans avant le départ à la retraite aux instances compétentes et s'inscrit dans l'article L.330-5 du Code Rural. Une fois la fiche complétée, celle-ci sert à alimenter le Répertoire Départ Installation (RDI) géré par les Chambres d'agriculture.

Les agriculteurs perçoivent souvent mal cette lettre et ne savent pas vraiment si elle vient de la MSA ou de la Chambre d'agriculture. C'est le cas notamment de Paulette, cédante, qui mentionne : « Ce n'est pas

*la MSA qui le demande, c'est la Chambre d'agriculture* ». Ceci est probablement dû au fait que dans la lettre se trouvent des documents de la MSA et de la Chambre d'agriculture.

Maria, technicienne Chambre d'agriculture, décrit bien cette confusion autour de ce DICA qui elle décrit comme tel : « *C'est un courrier qui a été envoyé aux gens qui ont entre 57 et 58 ans, qui est envoyé par la MSA. On leur demande quels sont leurs projets. En général, à 57, 58 ans, chez nous en tout cas. [...] Il y a deux manières de le percevoir. C'est « Vite, j'ai envie de toucher ma retraite » ou « Quoi, ils vont m'enterrer ? ».* Mais désormais, ce que fait la MSA et ce qui est plutôt assez chouette, c'est qu'elle dit que si vous vous posez des questions, vous pouvez contacter madame Martinez du Point Accueil Transmission. [...] La première année, à toute cette liste de DICA, on leur envoie un courrier pour leur dire « Bonjour, il y a de l'accompagnement gratuit, il y a des formations, on peut rencontrer un juriste, on peut mobiliser des stages parrainage, il y a le Répertoire Départ Installation ». On leur présente un peu tous nos dispositifs qu'on peut leur proposer. Et puis l'année d'après, ceux qui ont été identifiés sans repreneur au travers des DICA, là on va les contacter ».

Les Chambres d'agriculture mettent en effet des feuillets d'informations sur les services qu'ils offrent. Stéphane, technicien Chambre d'agriculture, décrit l'accroche utilisée pour approcher les agriculteurs âgés : « *l'idée, c'est vraiment de fournir une information générale sur l'arrêt d'activité, la cessation d'activité et la retraite, déjà. C'est une bonne porte d'entrée. Faire que les gens sachent à quel âge ils vont partir, à quel âge ils peuvent partir, combien ils vont toucher. [...] Et après, ça permet de repérer des gens qui n'ont pas de repreneur et qui se disent « Pourquoi ne pas essayer ». [...] On se donne 2 ans pour essayer de trouver quelqu'un. Et s'il n'y a personne qui fait l'affaire ou si vous avez changé d'avis, là vous laissez vos terres au voisin ou à votre mari ou à votre femme. Vous faites comme vous voulez, mais qu'on se donne au moins la chance* ».

Cependant, le taux de retour de ce document est très faible, et s'élève à 20% sur tout le territoire français, selon la MSA, ayant de grosses disparités selon les départements (Livre Blanc JA). Lors de la rencontre pour l'atelier pour le Pacte et loi d'orientation et d'avenir agricoles (PLOA), organisé le 9 mars dernier à Gap, les représentants des Chambres d'agriculture mentionnaient que dans la région Sud, le taux de retour était de 3%. Stéphane, en entretien, confirme que ce document est peu retourné par les agriculteurs de la région. Selon Maria, technicienne Chambre d'agriculture : « *c'est un document qui tombe dans les oubliettes* » justement, car l'obligation de retour n'est pas appliquée.

Selon Sylvia, dans les formations données par l'ADEAR, les commentaires des cédants sur le DICA sont souvent négatifs : « *il y en a pas mal qui m'ont dit : « mais on m'a dit que... enfin j'ai lu sur la DICA, si je ne répondais pas, je n'aurais pas ma retraite », ou je ne sais plus ce qu'ils ont interprété, c'était très mal reçu. Oui, ce n'est pas bien accueilli en tout cas* ».

Dans cette recherche, le document DICA est souvent inconnu des personnes rencontrées (ne s'en souviennent pas ou ne l'ont pas reçu). Par exemple, Boris, Noé et Florence ou Raoul et Juliette ne connaissent pas ou ne se souviennent pas d'avoir reçu ou complété ce document. Il est aussi souvent mal apprécié comme le témoignent les extraits suivants. En fait, très peu de personnes rencontrées dans le cadre de cette recherche ont formulé avoir reçu, rempli et apprécié ce document.

Certains disent se méfier de ce document. Norbert, cédant, considère que c'est une stratégie de la FNSEA et des JA pour s'accaparer les terres des cédants rapidement. Norbert mentionne : « *On se sent surveillés, dès qu'on a passé les 50 ans, [...] on nous envoie des courriers menaçants parce qu'il faut qu'on déclare ci et ça, de la MSA, de la Chambre d'agriculture, est-ce qu'on a des successeurs, est-ce qu'on n'en a pas et qu'est-ce qu'on fait, qu'est-ce qu'on ne fait pas et que ci et que là. [...] Jamais personne ne s'est occupé de*

nous et puis là, d'un coup, ils se réveillent. [...] Bien sûr que je l'ai reçu, je n'ai pas répondu, je n'ai pas à répondre à ça, c'est du foutage de gueule. [...] Ça va leur amener des terres à reprendre et des entreprises à reprendre à bon marché parce qu'on est obligés de lâcher nos terres pour pouvoir prendre la retraite, c'est bien rodé ». Norbert considère aussi que ce document sert à de l'entre-soi. « Ces fichiers qui sont croisés et qui sont transmis c'est de l'entre-soi, non, ça, ce n'est pas dans un souci de transmission, il ne faut pas être dupe. [...] Ça sert à la Fédération, qui transmet ça aux jeunes agriculteurs, qui transmet ça, tranquillement, aux correspondants locaux de la Fédération, c'est de l'entre-soi ». Il souhaiterait que ce soit une instance neutre qui gère ce recensement agricole et pas des instances comme la FNSEA et les Chambres d'agriculture qui peuvent avoir une vision partisane de l'agriculture et de l'agrandissement. Il veut choisir ce qu'il va faire seul et choisir ses repreneurs potentiels sans dire à tout le monde qu'il prend sa retraite. Il décrit bien certains éléments que recense le Livre Blanc de la transmission comme étant les causes d'absence de renvoi des DICAAs (voir plus bas).

Tableau 5 Causes d'absence de renvoi des DICAAs dans le Livre Blanc des JA (Jeunes Agriculteurs, 2022, p. 9)

Analyse des causes d'absence de renvoi des DICAAs par les agriculteurs
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Souvent les exploitants estiment que c'est trop tôt pour penser à la retraite donc ne répondent pas ;</li> <li>• Craintes de diffusion automatique de l'information au public comme le voisinage ou les candidats potentiels à l'installation ;</li> <li>• Craintes d'un engagement de leur part lié au renvoi du document ;</li> <li>• Craintes de ne plus être le seul décideur de leur transmission (à qui, quoi, comment...) ;</li> <li>• Les agriculteurs ne comprennent pas toujours pourquoi la DICAAs est émise par la MSA et qu'il est nécessaire de la renvoyer à la Chambre d'agriculture.</li> </ul>

Paulette, cédante, perçoit aussi ce papier de manière négative et voit cette démarche comme étant intrusive. « Non, **je ne l'ai pas rempli**. [...] Parce que c'est très, très mal fait ce truc-là, d'ailleurs, je vais vous dire, pendant ce stage de transmission, on en a parlé, **je n'ai pas été la seule**, on a été plusieurs à ne pas répondre parce que **cette demande est choquante**. **On ne sait pas à quoi ça sert**, on ne comprend pas le but et **c'est présenté comme une obligation** par la Chambre. Vraiment, **personne ne le remplit**, pas beaucoup. [...] **Ça fait comme une intrusion**, comme quelque chose d'obligatoire, sans explication, on dirait : « **on a la mainmise sur vos exploitations**, qu'est-ce que vous allez en faire ? On va vous proposer des choses », c'est intrusif. [...] **Présentez les choses différemment** ». Elle considère que la démarche aurait peut-être mieux passée si elle était venue de la MSA (comme quoi il y a bien une confusion sur la source du papier), car leur démarche se veut plus sociale : « *peut-être la MSA que plutôt la Chambre, je vois plus un côté social, d'accompagnement, mais là, ça fait vraiment* « **vous allez nous donner ce que vous allez faire, on va s'en occuper** », ce n'est pas un accompagnement ».

Irène, cédante, a reçu le DICAAs, et elle perçoit cette démarche comme un message lui signalant la fin de vie ou comme si on voulait l'enterrer, pour reprendre l'expression utilisée par Maria. « **Après ça fait un temps certain que je reçois un papier de la MSA qui me dit, ou de la chambre, je ne sais plus lequel des deux, peut-être les deux**, mais comme ils m'énervent les deux, je ne lis même pas le papier. [...] À partir de l'âge de 55 ans, vous recevez deux papiers, le premier c'est pour les coloscopies, le dépistage du cancer de je ne sais pas quoi et le deuxième papier c'est « **vous êtes bientôt à l'âge de la retraite** », **c'est un peu comme si on vous poussait vers la sortie**. [...] Ils disent « *peut-être que vous allez bientôt être à la retraite, est-ce que vous avez déclaré ?* », tu m'enquiquines toi, **tu ferais mieux d'alléger mes charges au lieu de t'occuper de ma retraite**. [...] « *Vous avez 55 ans, avez-vous pensé à la transmission de votre ferme ?* », mais allez vous faire voir, **vous me foutez au cimetière, là ? Ça ne fait que 15 ans qu'enfin je m'éclate**. [...]

*Il faut que ce soit plus attrayant, [...] pour moi c'était rebutant, autant l'un que l'autre, je n'ai absolument jamais répondu à un papier comme ça. Mais [...] s'il y avait des démarches psy ou accompagnatrices ou facilitatrices, je ne sais pas quel mot est le plus approprié, ce truc-là serait peut-être moins rebutant ».*

*b) Déni ou difficulté à prendre des décisions*

Nous avons aussi perçu dans cette recherche, le fait que certains agriculteurs âgés avaient parfois des difficultés à prendre des décisions autour de la fin de carrière et de la transmission. Cette réalité semble parfois être comme une forme de déni dans la mesure où les personnes disent se laisser porter par les événements et repoussent à plus tard les décisions ou espèrent qu'elles s'imposeront d'elles-mêmes avec le temps, sans avoir à prendre de réelle décision.

On retrouve cette situation par exemple dans l'entretien avec Paulette. Son mari exprimait un « *ras le bol* » du travail et devait s'arrêter. Ils ont alors diminué leur l'activité, mais sans bien anticiper la suite. Elle est maintenant presque seule à gérer cette ferme en maraîchage et éprouve des difficultés dans le travail et ne trouve pas de repreneur la ferme étant devenue trop petite et difficile à céder. Elle mentionne qu'ils se sont « *laissé glisser* » par rapport aux circonstances. « *On y est allés un peu vite, mais on aurait fait ça, parce que je vous ai dit, c'était vraiment le ras-le-bol, mais je pense qu'on n'aurait pas fait autrement parce qu'on ne peut pas tirer des traits comme ça, donc là, on a préféré glisser, lui, il s'en va, on diminue, et moi, qu'est-ce que je fais, je constate* ». On sent dans le discours de Paulette une forme de lassitude, un manque d'énergie à passer à autre chose. Elle cherche des opportunités et des repreneurs qu'elles ne trouvent pas. « *Mais le problème, c'est qu'on n'a pas beaucoup de choix [de solution], ça va se faire, je pense, les choses vont se faire toutes seules avec le temps* ».

Magalie, cédante, utilise l'expression de faire l'autruche dans son entretien pour exprimer parfois sa réaction lorsqu'il faut prendre des décisions sur des sujets sensibles. Elle mentionne avoir eu du mal à prendre des décisions comme le fait de quitter sa maison sur la ferme pour laisser la place au repreneur. Elle souligne avoir du mal à se positionner sur la transmission des chiens de travail. Doit-elle les laisser avec les chèvres, qui seraient leur repère, doit-elle les garder ? Elle ne savait pas si elle allait vendre la bergerie ou seulement la louer. Finalement, elle a pris la décision de rester sur la ferme dans sa maison. Or, en restant sur place, elle occupe la seule habitation présente sur la ferme et son repreneur a choisi de s'installer ailleurs et de partir avec le troupeau pour trouver une nouvelle ferme. Toutes ces situations et ces prises de décisions l'angoissent donc elle n'arrive pas à prendre des décisions claires. Elle laisse alors faire le temps. Elle dit être dans « *un flou* ». « *L'habitation. La serre, ce n'était pas très clair [ce que j'allais faire]. La bergerie, je ne lui ai pas vendu, parce que je ne savais pas ce que j'allais en faire. Donc là, il y a eu un... il y a un flou. [...] Donc ça s'est décanté au fur et à mesure. Je pense qu'il y a des choses qui se font avec le temps – bon, tant qu'il n'y a pas de conflit [avec le repreneur ça va on peut prendre ce temps]. Il y a un flou aussi pour les chiens, c'est tout bête, les chiens de travail. [...] Peut-être les chiens ont besoin des chèvres. Enfin, ce n'est pas clair. Où il y a de l'affectif, c'est plus compliqué. La maison fait partie de ça. Disons que peut-être je vais vendre un jour cette maison, mais ce n'était pas le moment, c'était... Puis je l'ai senti, comment dire, émotionnellement. Enfin, je veux dire, ça m'a fait de belles crises d'angoisse quand même de devoir prendre une décision. J'avais dit : « À telle date, je te donne une réponse. » C'était hyper angoissant ». Elle mentionne avoir cherché des possibilités pour bouger et vendre la maison, mais elle dit n'avoir rien trouvé et ne pas être prête à un tel changement. « *Je pense que ce n'est pas le moment* ». « *Ce qui m'angoisse totalement, c'est le départ des chèvres. Le fait que les chèvres soient là, même si je n'y vais pas... [...], mais les va-et-vient [...] il y a une vie quoi. Et là, j'ai l'impression que s'il n'y a plus ça [...] il faudra que je vende, parce que cet endroit n'a pas de sens sans activité d'élevage. [...] Mais je n'ai pas réussi à décoller. Bon, il y a toujours l'élevage, peut-être que quand il n'y aura plus d'élevage, je vais plonger puis il faudra que je parte. Je ne sais pas. Je sens des trucs, mais de là à prendre des décisions... [...] C'est**

*un peu la façon dont on est personnellement. Enfin, je suis un peu autruche quand même : « Ça arrivera quand ça arrivera, ça va se décanter. [...] J'ai du mal à faire un plan. [...] Je suis dans l'hésitation perpétuelle ».*

c) *Le cheminement de la fin de carrière et de la transmission doit « mûrir »*

Le terme de « mûrir » l'idée de la retraite et de la transmission revient d'ailleurs dans plusieurs entretiens. Certaines personnes interrogées parlent de la transmission et de la prise de la retraite comme un cheminement qui doit être réfléchi, accepté, afin de le concrétiser. Ce cheminement semble être long aux dires des enquêtés et peut nuire à l'anticipation si cette démarche n'est pas entreprise tôt.

Par exemple, Fabrice, représentant JA, utilise, lui, le terme de « mûrir », dans le fait d'être mûr à passer à l'action. « **Il n'était pas encore tout à fait mûr** » dit Fabrice en parlant d'un agriculteur âgé. Celui-ci mentionne que le cédant peut parfois être dans une phase de déni de la fin de carrière et que parfois il n'est pas assez « mur » pour envisager une transmission. Une étape de la transmission et de la prise de la retraite semble donc correspondre à cette prise en compte de la réalité. Une seconde étape serait par la suite d'être « mur » pour passer au changement ou à l'action.

Pour certains accompagnants, dont Sylvia (ADEAR) et Maria (Chambre d'agriculture), une fois que ce cheminement est entamé et que la personne a commencé à se poser des questions, a potentiellement trouvé quelques réponses ou quelques objectifs, c'est plus simple de faire de l'accompagnement. Or, si ce cheminement n'a pas encore été fait par l'agriculteur âgé, alors le travail d'accompagnement et la transmission peut-être très difficile. Maria mentionne à ce sujet : « *mais ce travail est facilité s'il y a la volonté de transmettre à la base. S'il n'y a pas la volonté de transmettre dans le sens où on veut un repreneur, mais on ne s'engage pas dans ça, ça va être source de conflit nécessairement par la suite* ». Maria identifie que le cédant peut vouloir un repreneur, mais que s'il n'est pas prêt à transmettre, la transmission-reprise risque d'être compliquée. Maria ajoute en parlant d'un cédant qui n'aurait pas fait ce cheminement qu'« **il n'aura pas fait le tri dans sa tête de « en fait, qu'est-ce que je veux transmettre, comment je veux le transmettre et à qui je veux le transmettre ?** », ça va lui paraître compliqué, flou. Et **il va prendre peur et parfois il va faire marche arrière là-dessus** ».

Noé et Florence, cédants, considèrent d'ailleurs qu'il faut aider les cédants à **se décider** à transmettre : « *c'est au niveau de décider [...] les futurs retraités, les décider à transmettre. Parce que tout le monde n'est pas dans cette optique-là. Mais c'est une vraie problématique au niveau de la maison, de l'habitation* ».

Irène, cédante, considère aussi qu'un accompagnement psychologique peut aider certains à « **se mettre en route** » et à envisager de prendre la retraite ou transmettre : « *je pense qu'il faut mettre en place quelque chose qui aide, mais au niveau psychologique, c'est le premier pas. Pour les cédants, psychologiquement il y a des choses qui doivent se mettre en route, et pour certaines personnes ça ne se met pas en route tout de suite ou facilement* ».

(1) *Absence de succession : un facteur aggravant le fait de repousser la retraite, d'attendre et de mal anticiper*

Un autre facteur qui semble impacter sur la capacité d'anticipation consiste au fait d'avoir une absence de repreneur. Cette absence peut venir du fait d'attendre longtemps la réponse d'un enfant pour une reprise. Elle peut aussi être une absence de connaissance de candidat potentiel à la reprise qui fait en sorte que l'agriculteur ne se projette pas dans une transmission potentielle.

Le graphique présenté lors des Assises de la transmission, en 2012, tiré des recherches de Charlotte Pasquier et présenté plus haut ( ) indique d'ailleurs que le point de départ de l'arbre de décision de

l'agriculteur âgé pour prendre sa retraite et envisager la transmission semble être le questionnement quant à savoir si les enfants reprendront ou pas l'exploitation (voir section 1 pour l'arbre de décision). Nous avons également constaté dans les entretiens qu'une majorité d'agriculteurs âgés avaient d'abord envisagés une succession familiale avant de penser à d'autres options de reprises hors cadre familial.

Sylvia, animatrice ADEAR, dans son entretien souligne d'ailleurs que dans les formations données par l'ADEAR, ils essaient toujours de clarifier ce point dès le départ avec les agriculteurs âgés : « *Là-dessus, on insiste vraiment sur solliciter les enfants, même si, a priori, ils ne veulent pas reprendre, pour qu'ils puissent vraiment se positionner et donner une réponse la plus ferme possible au parent* ». Selon Sylvia, parfois ce délai d'action vers la transmission peut aussi être lié au fait que les enfants du cédant mettent du temps avant de se positionner sur la ferme, attendant parfois le dernier moment pour dire qu'ils veulent reprendre. « *Souvent, ce n'est pas très clair dans les familles, soit les parents pensent que les enfants ne veulent pas reprendre, soit ça a été dit que les enfants n'étaient pas intéressés, ils sont partis faire des études et, finalement, surprise, au dernier moment, parce que les enfants sont dans une période de leur vie où finalement, ils se disent : « peut-être que j'y retournerai bien ». Même si les parents qu'on a en formation, par exemple, pensent que l'enfant n'est pas intéressé, on les pousse quand même à rerevérifier ça parce que c'est quand même assez courant que... [l'on voit des surprises]* ».

Ce sujet est revenu à quelques reprises dans les entretiens, les personnes interrogées donnant souvent des exemples dans leur entourage de personne ayant du mal à prendre la retraite à cause de réponses tardives venant des enfants.

Paul, repreneur, mentionne par exemple qu'il observe dans son entourage que les reprises des enfants arrivent parfois au dernier moment : « *C'est-à-dire que **c'est au dernier moment** que tu te rends compte que telle et telle personne ont un enfant qui veut reprendre, que... Souvent, tout se fait au dernier moment. Et des fois, **on peut être surpris*** ».

Yan et Denise, cédants, disent aussi avoir observé dans leur entourage des difficultés dans la prise de la retraite ou la transmission d'agriculteurs âgés en lien avec la pression que pouvaient exercer les enfants pour maintenir la ferme intacte. Selon eux, les enfants font des pressions : « *Pour garder les choses. Ou alors ils disent : « On va reprendre, mais pas tout de suite. » Il donne l'exemple d'un agriculteur qu'ils connaissent qui a donné un ultimatum à son fils : « il lui a dit : « Il faudra que tu me donnes une réponse là, dans six mois ou dans un an, mais pas plus. Après, c'est fini. » Ils décrivent aussi l'exemple d'un voisin qui attend que son fils, parti en voyage depuis des années, reprenne la ferme pour prendre la retraite : « lui son truc, c'est : « Mon fils va revenir un jour [de voyage]. » Donc son fils ne reviendra sûrement pas parce que c'est le seul [l'agriculteur âgé], je pense, qui y croit encore* ».

Certains cédants sembleraient aussi prendre des risques et s'endetter en attendant/espérant que les enfants reprennent, et ce, parfois sans résultat probant. Frédérique et Sophie, repreneurs, expliquent dans leur entretien que les cédants de la ferme qu'ils ont achetés ont choisi finalement de vendre, car leurs enfants n'ont pas voulu reprendre. « *Ils avaient pour objectif aussi d'installer leurs enfants. [...] Qu'ils prennent la succession. Ils n'ont pas forcément voulu. La fille était très dans l'équitation. Du coup, ils s'étaient dit : « Pourquoi ne pas faire une ferme un peu équestre aussi ? » [...] Du coup, ils s'étaient pas mal endettés pour acheter les chevaux, machin. Puis, au final, elle a changé d'avis, elle n'a plus voulu. [...] C'est pour ça qu'ils ont décidé de vendre, parce que je pense que les enfants n'ont pas voulu* ».

Inversement, d'autres comme Paulette, cédante, n'ayant pas de repreneur familial décident d'arrêter les investissements ce qui complexifie finalement la reprise hors cadre familial : « *Le fait qu'on n'avait pas de repreneur familial, on va dire, si ma fille m'avait dit « j'ai mon copain qui... », mais ce n'est pas le cas, peut-*

*être qu'on aurait continué d'investir et de s'agrandir un peu, mais étant donné que non, on a un petit peu arrêté les investissements et on a un petit peu profité de gagner un peu plus d'argent, profité, plutôt en points retraite ».*

Chez les agriculteurs âgés sans succession familiale, l'impossibilité d'identifier de potentiel repreneur semble aussi poser des problèmes dans le fait d'envisager la retraite ou la transmission. Maria, technicienne Chambre d'agriculture, souligne d'ailleurs dans son entretien entendre souvent sur le terrain des agriculteurs âgés qui se plaignent qu'il n'y a pas de jeunes repreneurs et qu'ils n'en connaissent pas, quand inversement, beaucoup de jeunes peines à trouver des fermes à reprendre. Richard, représentant FDSEA, mentionne également dans son entretien que selon lui les agriculteurs âgés qui n'ont pas de relève chez les enfants ont plus de difficulté à parler de la retraite et à la prendre ne sachant pas quel sera le futur de la ferme. Ils vont attendre d'être malades ou physiquement en incapacité pour arrêter. *« Le gars qui n'a personne [pas d'enfant pour la reprise]. Non, je ne crois pas [qu'il en parlera de la retraite]. Ils vont y penser le jour où ils vont être malades, où ils vont être fatigués [...] le jour où ils ne pourront plus attraper les bêtes ».*

Certains cédants ont ainsi mentionné dans les entretiens qu'ils n'ont pas ou n'avaient pas connaissance de jeunes qui veulent ou voulaient reprendre. Certains disent avoir l'impression qu'il n'y a pas de repreneurs et ne voient pas où aller pour essayer de transmettre leur ferme.

C'est le cas notamment de Félicia, cédante, qui peine à trouver de bons repreneurs pour soit acheter ses bulbes ou gérer sa safranière. Pourtant, elle n'a pas de critères de sélections ou des attentes de revenus exigeants. Elle laisserait gratuitement l'usage de sa safranière à un repreneur. Selon elle, il faudrait faire une meilleure diffusion des candidatures, car elle n'en rencontre pas ou peu. Elle nomme comme suggestion pour améliorer la transmission *« qu'une mise en contact, oui, serait de bon augure »* entre cédant et repreneur.

Plusieurs personnes interrogées mentionnent également qu'elles ne connaissent pas de repreneur où on l'impression que personne ne veut reprendre. Paulette souligne qu'une rencontre entre cédant et repreneur manque : *« la rencontre, ça peut être intéressant parce qu'en plus, on ne sait pas où les trouver ces jeunes ».*

Sylvia, animatrice ADEAR, décrit bien cette réalité qu'elle a également observée en formation : *« Il y en a qui demandent : « mais est-ce qu'il y a des gens qui veulent s'installer ? », qui pensent qu'il n'y a personne qui veut s'installer, donc oui, je pense qu'il y a une espèce d'anxiété ou une vision que leur métier n'a plus lieu d'être, ne fait plus envie ».* Selon elle : *« ceux qui ont des salariés, des saisonniers, il y en a qui vont rencontrer plus, je pense, de gens ou qui ont des implications diverses et variées dans des associations, je pense qu'ils ont une meilleure vision, enfin ils voient plus le potentiel et les possibilités et je pense qu'ils voient des gens qui sont intéressés par le métier, mais les personnes qui étaient un peu sur des systèmes un peu plus refermés, je pense qu'il y en a qui ne voient pas, qui ne croient pas qu'il y a des gens qui cherchent. [...] Je pense qu'il y en a qui ont dit : « j'ai passé une annonce et il n'y a personne qui a réagi », j'ai eu ça, il n'y a personne qui se positionne et on se retrouve face à la problématique, on a à la fois des gens qui veulent s'installer et qui ne trouvent pas où s'installer et à la fois des gens qui veulent transmettre et qui disent qu'ils ne trouvent pas de gens».*

Selon certains agriculteurs âgés, comme mentionné plus loin, il serait plus facile d'anticiper la retraite et la transmission en ayant accès aux profils de repreneurs. Ils pourraient ainsi se projeter, voir des personnes motivées, avoir envie de voir telle ou telle personne reprendre. Irène, cédante, mentionne d'ailleurs à ce sujet que la fin de carrière est souvent perçue comme étant quelque chose de négatif. Elle considère qu'il

faut donc d'autant plus mettre de l'avant des éléments positifs autour de la fin de carrière pour qu'elle soit bien vécue. Elle perçoit qu'elle a de plus en plus envie de s'entourer de jeunes, de voir leur énergie, leur motivation. Selon elle, la solution à la transmission pourrait se faire par une diffusion plus importante des profils de jeunes motivés pour donner envie aux agriculteurs âgés de céder.

Si dans cette recherche, la question du successeur semble un élément fondamental pour les agriculteurs âgés dans leurs réflexions sur la prise de la retraite et la transmission, elle ne semble toutefois pas être le seul point de départ de tout ce cheminement comme l'indique l'arbre de décision présenté dans les recherches de Charlotte Pasquier aux assises de la Transmission (2012). Comme l'indiquait Stéphane plus haut, le point de départ de la réflexion semble lié au fait de considérer comme bénéfique le fait de prendre la retraite et transmettre, de ne pas être dans le déni par rapport au vieillissement et ne pas vivre trop de conséquences en lien avec ce changement de statut (mort social, perte d'activité, d'identité, des sens de la vie...).

## (2) Le « débrayage » en fin de carrière

Le manque d'anticipation chez les agriculteurs âgés au sujet de leur fin de carrière semble entraîner une série d'événements qui peuvent rendre par la suite une transmission de la ferme plus complexe. Nous nommerons ce phénomène « *le débrayage* » en nous inspirant des propos tenus par Fabrice.

Selon Fabrice, représentant JA, le problème du déni dans la prise de conscience de la retraite et de l'âge avançant entraîne parfois à un « *débrayage* » de la ferme, une diminution des activités et des investissements qui rendent ensuite la reprise de la ferme complexe pour les repreneurs, car trop petite, peu productive ou non-attractive. Celui-ci mentionne : « *Ce qu'il faudrait arriver à faire, à prendre conscience, c'est vraiment en amont et ne pas avoir ces 10-15 dernières années qui sont **en débrayage**<sup>6</sup> assez important. [...] Donc il n'y a plus d'investissement sur l'exploitation, le bien productif n'est pas mis au goût du jour ou du moins à l'heure de la reprise. Et du coup, plus l'exploitation a tardé à se mettre à niveau, plus le jeune quand il s'installe, il va falloir qu'il rattrape le temps... pas perdu, mais le temps passé* ».

Loïc, responsable SAFER, décrit aussi bien ce phénomène. Celui-ci mentionne : « *Il y a un phénomène qui a tendance à avoir lieu, c'est qu'à quatre, cinq ans de la retraite, celui qui n'a pas de repreneur, **son outil, il commence à le négliger. Pas de renouvellement de matériel, pas d'effort sur les investissements bâtiments qui sont nécessaires, du coup on se retrouve avec des trucs qui ne sont plus aux normes. Il commence aussi à lâcher son foncier. Les locations qui sont un peu lointaines, il dit à son propriétaire : « J'arrête dans quatre, cinq ans, je ne les loue plus ».** Donc il peut être amené finalement à **réduire le potentiel de son outil en lâchant ces choses-là**, où il commence à vendre des bouts parce que ça fait depuis dix ans que le voisin, ça y est, il ne vend que des morceaux. Du coup, on peut se retrouver avec **des choses qui ne sont plus viables** parce qu'il y a moins de fonciers* ».

Richard, représentant FDSEA et cédant, donne un exemple concret de ce type de situation observé dans son entourage : « *il y a des gars qui arrivaient à 50 ans : dans le milieu arbo, **ils ne renouvelaient pas leurs arbres. Donc ils se retrouvent à la retraite avec un verger au bout du rouleau qui n'est pas transmissible. Donc ces gens-là, il y en a un en dessous : il a tout arraché, bientôt il a 65 ans. Il a arraché ses arbres, donc il lui reste une vingtaine d'hectares où il fait de grandes cultures dessus. Cette ferme de 20 hectares, [...] ce n'est pas rentable. C'était rentable quand il y avait la production arboricole, mais c'est une ferme qui va aller en agrandissement*** ». Il ajoute « *Souvent quelqu'un qui approche de la retraite **investit un peu moins, il modernise un peu moins*** ». Le manque d'attractivité de certaines fermes nuit à la reprise.

---

<sup>6</sup> Le terme débrayage est utilisé ici comme synonyme de ralentissement du travail et réduction de l'outil de travail.

Comme l'illustre l'exemple de Paulette, cédante, ce « *débrayage* » peut aussi être lié par exemple au fait d'arrêter d'investir dans la ferme parce que les enfants ne veulent pas reprendre ce qui entraîne que la ferme devient moins rentable et donc moins transmissible. Elle explique ainsi par exemple : « *Le rotovator a capoté, sur une exploitation qui ne génère du chiffre, plus que du salaire, ce n'est pas possible, on ne peut pas racheter un rotovator à 5 000 euros si vous faites 30 000, il faut quand même avoir des mouvements d'argent pour que ça fonctionne* ».

Sylvia, animatrice ADEAR, décrit aussi ce type de situation où parfois en formation des cédants toujours optimistes de transmettre se rendent compte que la ferme est difficilement reprenable, car trop petite du fait d'avoir réduit leurs investissements et la rentabilité de la ferme dans les dernières années. Norbert, cédant, décrit dans son entretien, l'exemple d'une personne présente dans le cadre d'une formation qui avait une ferme en déclin et ne rendait pas compte de l'impossibilité de transmettre (il parle aussi de Paulette ayant été à la même formation de l'ADEAR). « *Elle a bien vu que ce n'était pas transmissible parce que ce n'est pas viable, qu'est-ce qu'elle doit faire ? Elle était au bord des larmes parce qu'elle voyait bien qu'elle était au pied du mur et que ce n'était pas possible, qui allait reprendre ?* ». Celui-ci cite aussi des cas où la transmission se passe mal et décrit des cas de « *débrayage* ». Il mentionne : « *des cas précis j'en connais, que ça s'est mal passé où, au moment de la transmission rien n'a été anticipé, rien n'a été réfléchi, discuté et où ils ont tout bouffé petit à petit, en 2, 3 ans, tout bouffé, des fermes de 500 hectares et des troupeaux de quatre cents vaches, en direct, en 2 ans il n'y avait plus rien. [...] Ils ont bouffé, ils ont ruiné, vendu tout le troupeau parce que la transmission n'était pas prête, des comme ça vous en avez comme ça. [...] Beaucoup* ».

Selon Maria, technicienne d'une Chambre d'agriculture, il est difficile d'intervenir comme technicienne auprès de certaines personnes ayant déjà entrepris de réduire la ferme pour ensuite les encourager à réaliser une transmission. « *Les exploitants qui ont démantelé leur exploitation petit à petit, où là c'est difficile de transmettre en l'état et il faut réfléchir d'autres modalités de transmission. [...] On réduit le troupeau, on lâche du fermenage et puis on arrive à une petite structure qui au final en ovin viande n'est plus viable. Mais qui pourrait être viable en ovin lait par exemple. Mais du coup il faut aussi convaincre les paysans que d'autres productions puissent être envisageables sur l'exploitation. [...] C'est des gens qui ne veulent pas arrêter et qui lâchent du fermenage petit à petit. [...] Du coup à la fin on passe d'une exploitation à 300 ou 400 têtes et puis au moment où ils vont prendre leur retraite ils sont à 60 têtes. D'où le fait que pour nous c'est hyper important, ce repérage en amont. De faire en sorte que la structure ne se démantèle pas trop et qu'il y ait quand même quelque chose à transmettre à la fin. Sinon, si nous on arrive 3 mois avant la cessation d'activité, on ne peut plus rien faire* ».

Sylvain, cédant, dans son entretien, constate aussi qu'une exploitation qui est en situation de diminution est difficile à transmettre : « *J'ai toujours regretté que mon père se soit mis en roue libre à un moment donné. Je pense qu'on ne peut pas transmettre une exploitation agricole si elle n'est pas performante, à qui que ce soit. [...] Si elle n'est pas performante et si tout tombe en ruine partout, s'il n'y a pas du matériel qui tient la route, ça n'intéresse personne ; un bricoleur qui veut, avec du fil de fer, faire tourner le tracteur, mais aujourd'hui, si vous n'êtes pas aux normes au niveau des salariés, ce n'est plus possible* ». Il a lui aussi réduit la cadence de son exploitation lors de la transmission avec son fils, mais dans ce cas cela n'a pas posé de problème, car c'était pour que le fils l'adapte mieux à son propre rythme de travail.

Il ressort des entretiens que beaucoup de personnes proches de la retraite tentent de diminuer ou de faciliter leurs tâches de travail. La fatigue, la limitation physique, la maladie et le fait de parfois se retrouver seul (par exemple sans conjoint ou sans employé) amènent ceux-ci à réévaluer le travail. Plusieurs mentionnent par exemple avoir changé de production : passer par exemple de troupeau lait à des troupeaux viandes (par exemple Violaine, Magalie, Noé, Yan...), passer d'une double traite à une mono-

traite en fin de carrière, avoir abandonné un atelier (par exemple le maraîchage pour Hubert), ou changer de culture (par exemple Raoul qui adopte une culture plus simple d'olives et de noyers), ou réduire la production et le nombre de points de vente. Certains mentionnent aussi avoir réduit leur taux d'investissement dans du matériel nouveau et avoir perdu des terres quelque temps avant la retraite. Cet aménagement du travail ou ce débrayage n'est pas toujours nuisible à la transmission, comme l'illustre l'exemple de Sylvain, permettant aussi d'adapter la ferme aux besoins d'une jeune génération qui peut souhaiter s'installer dans une plus petite structure. Cependant, dans d'autres cas comme celui de Paulette, ce débrayage peut nuire à la transmission.

(3) « *La tête dans le guidon* » et le manque de disponibilité pour réfléchir et s'informer

Plusieurs personnes dans les entretiens mentionnent que le manque d'anticipation de la retraite et de la transmission serait, entre autres, lié au fait d'avoir une surcharge de travail. Les personnes interrogées utilisent souvent l'expression « *d'avoir la tête dans le guidon* » pour décrire une personne qui serait constamment mobilisée par les travaux de la ferme et aurait du mal à prendre de la distance face aux autres éléments de la vie en général.

Certains techniciens mentionnent par exemple le fait que les agriculteurs ont souvent « *la tête dans le guidon* » ayant aussi du mal à se projeter dans le futur. Par exemple, Maria considère, selon ces observations faites sur le terrain, que le manque d'anticipation des agriculteurs âgés pourrait être dû au fait d'être trop mobilisé par le travail. Selon elle, les personnes qu'elles rencontrent qui disent vouloir « *mourir sur leur tracteur* » sont souvent dans cette surcharge de travail et ils arrêtent aussi souvent « *net* » dû à des problèmes de santé ou des problèmes familiaux.

Plusieurs agriculteurs décrivent également des situations complexes qu'ils ont vécues ou qui ont été vécus par leurs pairs en mentionnant que ceux-ci « *avaient trop la tête dans le guidon* ».

Par exemple Paulette, cédante, utilise l'expression « *tête dans le guidon* » pour exprimer le fait d'avoir eu du mal à se projeter sur le moment de la retraite. Selon elle, il aurait peut-être fallu être contacté sur ce sujet plutôt, par exemple 5 ans avant pour pouvoir envisager d'autres solutions comme le fait de proposer faire de l'apprentissage sur la ferme. « *Peut-être, déjà pour que ça commence à travailler [en termes de réflexion], parce qu'on a quand même la tête dans le guidon, on va jusqu'où on arrive* ».

Norbert, cédant, mentionne aussi des éléments à ce sujet. Il souligne que « **Les agriculteurs sont le nez dans le guidon et qu'en fait, personne n'y pense et que ça vous tombe dessus** ». Selon Norbert, par chance qu'il y a des associations qui essaie de sensibiliser à cette fin de carrière et à la réflexion, parce que sinon, les personnes peuvent ignorer la situation longtemps et ensuite vivre de grandes difficultés : « *ceux qui disent, qui balaient ça du pied « je ne veux pas y penser » c'est une erreur parce que quand ça les rattrape c'est sujet à inquiétude. [...] Il y en a beaucoup [dans cette situation]. [...] Ceux qui ont à cœur l'entreprise, ceux qui s'appellent « une entreprise », non, ils ne sont pas là-dedans<sup>7</sup>. Mais ceux qui ont l'impression qu'ils se font bouffer par le quotidien, par la routine et qui ont la tête dans le guidon et qui se font bouffer par l'administratif, etc., qui n'arrivent pas à se sortir de ça et à voir un peu plus loin, c'est mort, c'est pour ça que c'est bien qu'il y ait de petites associations comme ça qui aident et pas que les associations, les syndicats, la Fédération, la Conf., il y a du bon de partout* ». Selon lui, ces personnes qui ont la tête dans le guidon ne sont « *peut-être découragés aussi, [...] des gens qui sont esseulés, [...] la tête dans le guidon et qu'on se sent seul on ne sait pas comment prendre les problèmes, par quel bout prendre les problèmes, alors que des fois un peu d'aide et de suite on retrouve la banane. [...] Peut-être un genre de repli sur soi-même aussi, je connais des gens ils se replient sur eux-mêmes, les problèmes, voilà, on ne sait pas ce qui*

---

<sup>7</sup> On abordera cette thématique plus loin.

se passe des fois dans les familles ou quand on est seul et oui c'est dommage. [...] Et puis on peut essayer de trouver des solutions, ramener un peu de la jeunesse, après ça dépend un peu comment on vit ou comment on voit les choses ». Il perçoit que ceux qui sont dans cette situation font souvent moins affaire avec le service de remplacement « s'inscrire au service de remplacement ça amène de la jeunesse, même si ça coûte, se faire aider ça amène d'autres idées et puis vous savez les jeunes vous poussent, ils vous disent « ça, on ne le fait pas, il faut faire comme ça, on va faire ça, parce que sinon... », « je ne fais pas ça », c'est bien ». Cette fréquentation avec la jeunesse amènerait selon lui de nouvelles idées, de nouvelles façons de faire et des coups de main qui permettent de sortir de l'isolement et le fait de tourner en rond « le nez dans le guidon ». Il considère comme nous l'aborderons plus loin que les agriculteurs qui perçoivent l'exploitation comme une entreprise sont moins dans cette situation d'avoir le nez dans le guidon.

Sylvain utilise aussi cette expression pour décrire les difficultés de prendre de la distance par rapport au travail lorsque trop pris par celui-ci. « **Quand on est toujours le nez dans le guidon, ça ne permet pas de réfléchir** ».

Oscar, cédant, décrit aussi ce phénomène des gens qui ont la tête dans le guidon. Il dit que lui maintenant il a du temps pour réfléchir et même de répondre à notre entretien, ce qui aurait été moins évident par le passé. « **Les gens qui sont dans l'idée de la transmission, la cessation d'activité, ils ont plus de temps pour eux. La preuve, c'est que je peux prendre du temps. Vous m'auriez dit il y a dix ans, jamais je n'aurais été disponible une heure et demie comme ça pour... [faire un entretien] Donc normalement, ils ont un peu du temps, mais c'est vrai que si on les accompagne dans la démarche, ça sera beaucoup plus favorable. Il y a beaucoup de gens qui sont tellement la tête dans le guidon qu'ils ne vont même pas penser qu'ils pourraient s'arrêter. Même pas ils vont imaginer qu'ils pourraient s'arrêter, parce qu'ils sont trop la tête dans le guidon. Simplement, si on prend le vélo et qu'on le gare, [qu'on met le frein à main] on leur dit : « Voilà, on peut s'arrêter. Maintenant, on va vous aider, mais descendez du vélo au moins. Parce que vous n'arrêterez pas tant que vous serez sur le vélo ».**

Dans plusieurs entretiens le problème de la disponibilité a aussi été mentionné pour justifier soit la non-participation à des journées de formation sur la fin de carrière et la transmission soit concernant la prise en compte de la fin de carrière. Par exemple Stéphane, technicien Chambre d'agriculture, souligne le faible taux de participation dans son département : « *Nous, nos formations, on en fait 2 sessions par an et on a 6, 8 gus par formation, mais c'est déjà bien. Franchement, pour le [département], c'est incroyable* ». Louis et Mélissa, repreneurs, dans leur entretien confirment cette impression et mentionnent le manque de participants aux formations : « *L'ADEAR et la conf, ça fait plusieurs fois qu'on reçoit des invitations à des cafés paysans sur le thème de la reprise. Souvent c'est reporté parce qu'il n'y a pas assez de participants* ». Sylvia de L'ADEAR décrit le même type de problématique en lien avec la disponibilité des agriculteurs et les difficultés à les mobiliser. Elle mentionne : « *on a tenté de faire une session de quatre jours par an [dans le département], au final, on a dû faire les deux premières années ça et après, on a fait une année sur deux parce qu'on n'arrivait pas à avoir suffisamment de participants pour quatre jours de formation. [...] Les deux dernières années, on n'a pas réussi à les maintenir, ces formations, toujours faute de participants, donc cette année, on a décidé [...] de proposer au moins une session par département. [...] En hiver, toujours pour essayer d'arriver à mobiliser plutôt sur la période creuse* ».

Denis, cédant, mentionne d'ailleurs qu'ils sont au courant des services existants par exemple ceux à la Chambre d'agriculture et les formations, mais qu'ils manquent de temps et de disponibilités pour y participer : « *la Chambre d'Agriculture, on sait qu'ils sont là. Après, oui, ça va, je ne dirais pas qu'on est seuls parce qu'il y a des formations qui nous sont proposées sur la transmission, qu'on n'a pas pu assister forcément, mais on a vu passer des propositions en tout cas, donc on n'est pas esseulé là-dessus. [...]*

*Quand on travaille beaucoup, on a du mal à aller « perdre » son temps dans des réunions. La réunionite, c'est quelque chose de terrible pour nous. Il faut choisir les réunions. [...] Il faut toujours calculer : « Oui, ça nous intéresserait de faire ça, mais à cette période, on ne va pas aller faire... On va perdre deux jours à aller faire un stage là ».*

Cette réalité est d'autant plus vraie dans l'élevage ou souvent les agriculteurs doivent calculer un jour de foin pour aller à une réunion. Boris, cédant, qui est éleveur de chèvres décrit d'ailleurs dans son entretien son intérêt pour les formations sur la transmission, mais son manque de temps pour y participer : *« Formation, le problème, c'est que jusque-là j'étais seul et c'est parfois tard le soir ou c'est sur plusieurs jours donc, au niveau transmission, non, je n'ai pas fait de formations ; j'ai été informé, oui, j'aurais bien aimé pouvoir y aller, mais parfois, c'est loin. [...] Quand on a fait la journée, qu'on reprend la route, qu'il faut reprendre la route après la rencontre, ça fait beaucoup ».*

Selon Maria, technicienne Chambre d'agriculture, les capacités d'anticipation chez les agriculteurs âgés vont aussi de pair avec la gestion des papiers : ceux qui ont des difficultés à gérer les aspects administratifs de leur exploitation ont souvent aussi du mal à anticiper. Si ce sujet n'est pas ressorti clairement des entretiens avec les agriculteurs âgés, il semble toutefois lié à la problématique identifiée plus haut d'avoir une surcharge de travail et pour reprendre l'expression du terrain *« d'avoir la tête dans le guidon »*. Par exemple, Norbert observe dans son entourage et considère, comme cité plus haut, que les personnes qui *« ont la tête dans le guidon »*, qui ont du mal à anticiper la fin de carrière *« se font bouffer par l'administratif »*. Ainsi, s'il y a une surcharge de travail agricole, il peut aussi y avoir une difficulté à anticiper le futur et l'organisation de la ferme en ayant *« la tête dans le guidon »*, en gérant au jour le jour les difficultés.

Cette situation s'explique car le travail agricole est souvent par nature sans fin tangible, l'agriculteur percevant toujours des tâches de travail possible à faire, certaines qu'il remet au lendemain faute de temps et d'énergie pour tout faire la journée même. S'il ne suit pas l'adage selon lequel *« à chaque jour suffit sa peine »*, comme le formule Jules dans son entretien pour identifier les causes de son burn-out, celui-ci se retrouve rapidement en surcharge de travail et de charge mentale. Qui plus est, puisque travailler dans l'agriculture amène souvent les individus à amalgamer la vie personnelle et la vie professionnelle, temps privé et temps au travail, cette surcharge de travail impacte sur la vie entière de l'individu. Il devient donc difficile pour cet individu de réfléchir à autre chose qu'aux éléments de la ferme. Ainsi, réfléchir et anticiper la retraite et la transmission ou aller à des formations sur ces sujets devient des actions impossibles ou très difficiles.

(4) Des problèmes physiques ou de santé ou accident souvent un *« déclin »* à une fin de carrière imminente/annoncée

Le manque d'anticipation, le déni du vieillissement et cette volonté d'aller *« jusqu'au bout »*, des aspects perceptibles chez plusieurs agriculteurs âgés interrogés, entraînent souvent que des problèmes physiques (maladie, blessures, usures, accidents...) provoquent un arrêt des activités dans l'urgence et sans planification. Dans plusieurs entretiens, des problèmes physiques comme des blessures ou des problèmes de santé semblent avoir été comme une forme de *« déclin »*, pour reprendre les termes de Fabrice, amenant les agriculteurs concernés à se questionner sur la poursuite possible de leur activité. Souvent, ces éléments semblent arriver dans la vie de l'agriculteur sans prévenir, une forme de choc ou de rappel à l'ordre, qui les confrontent à la dure réalité du vieillissement qu'ils essayaient parfois de nier.

Fabrice, représentant JA, décrit bien ce type de situation qui peut être problématique dans une transmission, car arrivée dans l'urgence et sans avoir fait d'anticipation. « *Quand ils [les agriculteurs âgés] gardent des animaux, il y a un palier où en fait ils se font mal. Il y a une usure. Et c'est souvent le déclic en fait. C'est : il s'est cassé la jambe ou très mal au dos et il en bave avec les animaux. Mais ça arrive souvent à 70 ou 75 ans et c'est là où il y a un **déclic**, en disant : « Non, mais ce n'est plus possible. » Et il se voit perdu, en disant : « Mais si... Je ne suis plus capable. » Et là, d'un coup, il faut qu'il cède et souvent, c'est... dans les trois mois il faut que ça soit [fait]... Même s'il va mieux, il faut qu'il se débarrasse de ça, parce qu'il a pris conscience de la lourdeur de son exploitation. Et du coup, c'est d'arriver à anticiper [...], mais d'éviter d'arriver au pied du mur. Et c'est vrai que ces cas-là, c'est souvent [...] en trois mois, il faut que ça soit réglé » [...] Souvent, ils se disent au début, ils fanfaronnent en disant : « J'ai 67 ans, je vis très bien. » Ils narguent un peu tout le monde puis le jour où une grosse grippe ou un truc, il prend peur et il faut vite se débarrasser du truc ».*

Maria, technicienne Chambre d'agriculture, décrit un exemple d'accompagnement où les problèmes de santé ont aussi eu une forme de « *déclic* » à la transmission. « *C'était du travail de longue haleine à aller voir le cédant et lui dire « Alors Joël, tu ne transmets pas ? ». [...] « Non, moi je mourrai sur mon tracteur. » Et puis Joël a appris qu'il avait un cancer et du coup il m'a appelée. Et il m'a dit « Écoute j'ai un cancer, j'en ai pour 1 an, je ne veux pas que ça parte à l'agrandissement ». « Alors, aide-moi à trouver un jeune. » Et il a eu un apprenti et ça l'a fait super bien avec son apprenti. [...] Mais ça, ça n'existe quasiment pas [ce type de situation]. C'est plutôt à l'agrandissement [que les fermes partent]. [...] Mais eux ont cette sonnette d'alarme, ils sont dans une détresse très forte ».*

Plusieurs agriculteurs décrivent des exemples similaires à ce que décrit Fabrice. Ils décrivent soit des formes de « *déclics* » chez eux ou des collègues, en considérant que l'épuisement physique et la maladie sont en grande partie responsables de leur arrêt de travail et de la prise de la retraite.

Par exemple, Claude, cédant, mentionne avoir vécu des problèmes de santé qui l'ont amené à envisager de ralentir le travail agricole : « *En 2017 ou 2018, j'ai eu des problèmes de santé et je me suis dit qu'il serait temps de freiner. [...] Tout seul, ça allait tant que j'étais en pleine forme. Avant 2015, vous m'auriez dit : « Tu vas t'arrêter », je vous aurais dit : « Je m'arrêterai quand je serai fatigué. » C'est arrivé deux ans après : j'étais fatigué. Donc, maintenant, il faut que je m'arrête ».*

Hubert, cédant, mentionne aussi le fait que leurs conditions physiques à sa femme et lui ont été une forme de « *déclic* » ou d'élément qui confortait ce besoin rapide de transmission. « *En filigrane, il y a notre santé. Et je veux dire, ma femme n'a vraiment pas une bonne santé. Je suis usé. Il faut savoir lever le pied et dire : « Je ne suis plus capable de faire ça. Point à la ligne ».*

Claire et son conjoint, cédants, ont aussi pris conscience de l'âge avançant et de la fin de carrière quand George est tombé malade. Ils commençaient déjà à l'anticiper, avec la forme physique qui chutait, mais la maladie les a poussés vers l'action de trouver rapidement un repreneur. Le fait d'avoir un revenu de gîtes les a aussi aidés à vouloir rapidement transmettre : « *Quand j'ai été très malade en 2009 et là on s'est dit, on avait pas mal de gens qui bossaient avec nous. Déjà les gîtes ça a été un peu aussi, ça a été ça [un apport financier reconfortant pour envisager la prise de la retraite] ...Les gîtes, ça a aidé aussi à prendre la décision ».* Ce couple ajoute que la maladie a joué sur cette prise de la retraite, mais qu'ils étaient aussi soulagés de pouvoir transférer cette responsabilité de la ferme et se permettre de lâcher prise. « *Je me suis arrêté à 60 ans parce qu'on avait quand même une expérience longue, que moi j'étais malade et depuis quelque temps et que ça devenait lourd à porter et en plus, pour revenir sur mes aspirations, mes rêves, mes envies de découvrir, d'inventer, tout ça, elles disparaissaient au fur et à mesure des mois et des années*

*qui passaient. Donc je n'ai pas du tout eu de mal à lâcher prise, au contraire, c'était un soulagement parce que je me souviens même avoir dit « ouf, enfin plus de responsabilités »».*

Pour certains agriculteurs âgés rencontrés, ces problèmes physiques ou de santé deviennent aussi très problématiques lorsque la ferme est conçue pour avoir deux travailleurs. Ainsi, dans les deux cas suivants (de Paulette et de Yan et Denise), lorsqu'une personne du couple doit arrêter en urgence due à des problèmes physiques, la seconde se retrouve à avoir une charge de travail considérable. Paulette et Denise ont d'ailleurs vécu des difficultés à maintenir le travail en étant seules, le conjoint ne pouvant plus assumer l'autre part du travail.

Pour Yan et Denise, cédants, des problèmes de santé sont à la base d'une démarche plus rapide de céder la ferme à des repreneurs en construisant un logement sur la ferme pour louer la maison à un repreneur. Ils entreprennent tôt des démarches et anticipent cette fin de carrière, mais les blessures handicapantes de Yan accélèrent le processus comme Denise n'arrive pas à gérer seule les tâches de la ferme. *« En 2013, j'ai eu une hernie discale et je me suis bloqué le dos, donc j'ai été quatre jours à l'hosto, et j'ai passé tout le printemps à me traîner. C'est Denise qui a fait le travail, et elle m'a dit, texto : « Je ne recommencerai pas deux fois. » Je m'en suis souvenu. [...] Après, on a diminué notre activité en général ».* En 2021, encore une blessure. *« Juillet je commence le foin et le 21 juillet, je me bloque le dos et j'ai une sciatique paralysante, et du coup je pars, quatre jours après j'étais à Marseille pour me faire opérer. [...] Du coup, depuis, après j'ai commencé donc à me traîner et j'ai dit à Denise : « On va faire comment ? Il faut que la maison avance et il faut qu'on loue ».* Yan est en arrêt maladie depuis un an et demi et pense le rester jusqu'à 2 ans et demi, le maximum permis. Il devra par la suite envisager d'autres solutions pour obtenir ces trimestres et augmenter sa retraite. Lorsque nous demandons à Yan et Denise si les agriculteurs devraient être sensibilisés plus tôt à la fin de carrière et à la transmission, ceux-ci acquiescent, car selon eux il y a trop de choses à gérer en agriculture et un imprévu comme des problèmes de santé sont vite arrivés : *« Je pense que oui, parce que c'est trop de trucs. Qu'est-ce qu'il arrive actuellement ? C'est que les gars arrivent trop tard à la retraite et le moindre pépin qui leur arrive, tout va bien, j'ai encore tout ça de brebis, j'ai encore les terres à la PAC, tout va très bien, et on arrive à un âge après où tout peut basculer très vite aussi, un petit problème de santé, un petit problème de ça, et d'un coup on se retrouve à dire : « Je ne peux plus faire la ferme, je suis handicapé. » Ou la personne meurt et tout est bazaré, en six mois il n'y a plus de ferme. En fait, je pense que 55 ans, c'est le minimum, je pense ».*

Paulette, cédante, se retrouve elle aussi comme dans un cercle vicieux : *« Dès que vous travaillez un peu plus, plus courbé, toutes les douleurs musculaires sont là, donc oui, il faut s'économiser un petit peu plus, c'est sûr, physiquement, c'est compliqué de continuer à planter et, en plus, quand vous diminuez comme ça, vous ne pouvez plus déléguer sur du salarié. [...] Donc le travail est encore plus physique qu'avant. On ne peut pas diminuer une exploitation, le constat, c'est ça, c'est qu'on ne peut pas diminuer ».* Le travail de Paulette devient plus pénible, elle ne peut embaucher un salarié, ni investir dans du matériel pour lui faciliter le travail. Elle envisage de trouver un emploi ailleurs que sur la ferme pour compléter ses trimestres.

Chez les repreneurs interrogés, les problèmes physiques ou de maladie sont aussi souvent mentionnés comme étant à la source de la démarche de transmission du cédant. Par exemple, lorsque nous demandons à Paul : *« À quel moment vous commencez à discuter de cette idée de reprise ? »* ce repreneur en contexte familial explique que c'était lié à des problèmes physiques ou de santé de son père : *« Il a découvert qu'il fallait qu'il aille jusqu'à 67 ans inclus et que ça faisait déjà deux-trois ans qu'il sentait que sa santé commençait à baisser. [...] On parle de traites à la main : arthrose aux mains. Pour dire, il a deux doigts qui sont pliés continuellement comme ça sur une main et il a un double doigt sur l'autre, donc c'est des grosses arthroses. Et le dos. [...] Le dos, ça commençait à le pénaliser sérieusement, c'est-à-dire*

*blocages de plus en plus réguliers du dos. [...] Donc préretraite pour cause d'invalidité. [...] Deux ans après, il s'est réellement bloqué du dos avec quatre mois d'alitement. [...] Il fallait qu'il s'arrête. Donc ça a permis de me lancer. Ça a été un peu précipité, certes, mais on y est arrivés, on a réussi. ». Paul considère que ce n'était pas facile pour ses parents de lâcher prise et d'arrêter de travailler. « Le corps a dit qu'il fallait qu'il arrête, voilà. [...] Il a voulu continuer de l'activité et le corps lui a dit que c'était le moment de tourner la page. [...] Donc là, plus de tracteur ».*

*d) Comment s'arrêter quand la réussite professionnelle agricole est tardive ?*

Un autre facteur peut également nuire à l'anticipation de la retraite et de la transmission : lorsque la réussite agricole est vécue tardivement. Ainsi, plusieurs personnes interrogées dans cette recherche ont mentionné avoir vécu une réussite professionnelle passée 50 ans. Par exemple, certains ont acquis des terres, stabilisé ou vu augmenté leur clientèle ou ont mis en place de nouvelles productions en fin de carrière. Plusieurs mentionnent avoir vécu des difficultés pendant de longues années, mais qu'à la fin de la quarantaine ou en début de la cinquantaine, ils ont eu des opportunités qui ont amélioré leur situation. Certains parlent de meilleurs revenus ou d'accession à de nouvelles terres. Pour les agriculteurs rencontrés, ce facteur semble complexe à gérer avec la fin de carrière, car si vous commencez à « *sortir la tête de l'eau* », pour reprendre une expression du terrain, en voyant de futures bonnes années en début cinquantaine, comment envisager la fin de carrière ? Comment ne pas vouloir en profiter davantage ?

Selon Fabrice, représentant JA, certains agriculteurs âgés auraient aussi cette volonté de s'agrandir plus qu'il n'en faut proche de la retraite ayant tellement souffert pendant des années de pauvreté et de difficultés à trouver des terres. Ainsi, proches de la retraite, avec toutes les offres qui viennent à eux, ceux-ci veulent prendre le plus de terres possibles. Fabrice mentionne : « *Au fur et à mesure que la carrière avance, en fait tout devient plus facile et du coup, ils en ont tellement des fois bavé de trop peu de surfaces ou d'être coincés ou de devoir payer des loyers astronomiques [...] presque se saigner pour arriver à avoir une surface pour pouvoir vivre. Et arrivés à l'âge de la retraite, il y en a plein qui lui téléphone en disant : « Tu ne veux pas des terres ? Tu ne veux pas des terres ? » Alors que toute leur carrière, ils se sont battus pour aller voir la mémé du coin, en lui disant : « Tu ne voudrais pas me louer des terres et tout ? » Voilà, souvent [...] c'est sur les dix ou quinze dernières années que tout explose et qu'à la fin, c'est inreprenable ».*

Oscar, cédant, mentionne aussi ce paradoxe : « *les jeunes, par définition, le jeune n'a pas les moyens d'avoir cet outil avant d'avoir de la bouteille comme moi et avant d'avoir été un peu essoré par le métier et d'avoir envie d'arrêter. Donc c'est le paradoxe, c'est qu'on se retrouve à être bien au moment où il faudrait qu'on arrête* ».

Paulette, cédante, décrit aussi ce type de phénomène ou de paradoxe de devoir s'arrêter quand la fin de carrière est enfin prospère. Dans son entretien, elle décrit que la ferme a connu une avancée autour de leurs 50 ans, ayant eu accès à plus de terres et ayant monté plus de serres. Leur production a donc augmenté ainsi que leur profit à cette période. Il semble donc y avoir un paradoxe dans leur situation dans la mesure où dans la cinquantaine ils vivent un essor de la ferme et qu'à 55 ans ils reçoivent un relevé de carrière qui leur explique la fin de carrière et le faible revenu touché s'ils se rendent jusqu'à 67 ans. Elle a donc rangé son relevé et n'a pas pensé à la retraite tout de suite. Elle mentionne : « *Je sais que le premier relevé de carrière que j'ai reçu, j'ai vu qu'il fallait que j'aïlle jusqu'à 67 ans et que c'était une misère, mais j'ai rangé* ».

Violaine mentionne aussi dans son entretien avoir commencé à penser à la retraite autour de 60-62 ans. Avant cette période elle était plutôt dans l'optique de faire avancer la ferme, la faire tourner et non d'envisager son arrêt. « *À 50 ans, je crois que je n'étais pas [dans cette optique d'arrêter et d'envisager la*

retraite]. Pareil, j'étais dans : ***j'avance, je fais tourner ma petite boîte. Je savais que l'échéance, c'était plutôt 62, mais ça laisse quand même douze ans où effectivement on ne pense pas à préparer ça*** ».

D'autres agriculteurs vivent ou ont vécu le même type de situation en ayant de bonnes conditions de travail dans la cinquantaine. C'est le cas de Norbert, dans la cinquantaine, qui anticipe la retraite pour ne pas que ces terres partent à l'agrandissement des voisins, mais qui se voit mal arrêter puisque la ferme est à son meilleur. Autre exemple, Noé et Florence ont également acquis des terres à proximité de la ferme dans les années 2000, quand Florence avait 50 ans.

Comme expliqué plus haut, Irène, cédante, mentionne également dans son entretien que la réception du DICA avait été difficile pour elle, car cela lui signifiait la fin de sa carrière à 55 ans, une période où elle commençait tout juste à prendre du plaisir dans son travail.

#### e) *Paradoxe de devoir envisager la fin sans trop réduire l'activité de la ferme*

Un autre paradoxe rend complexe l'anticipation de cette fin de carrière et de la transmission. En effet, comment envisager la fin d'activité sans trop réduire celle-ci ? Comme nous l'avons abordé, beaucoup d'agriculteurs près de la retraite entreprennent ce que l'on pourrait appeler un « *débrayage* » pour reprendre l'expression de Fabrice. Ils envisagent la fin de carrière et donc réduisent les activités, notamment pour réduire les tâches de travail qui deviennent difficiles avec l'âge. Or, ceci rend la transmission complexe, car la ferme peut devenir moins attrayante. Pour certains agriculteurs, cette situation devient paradoxale et complexe à vivre dans la mesure où ils sentent que l'arrêt des activités approche, mais que s'ils diminuent l'activité de la ferme elle sera difficile à transmettre.

C'est le cas d'Hubert. Ce cédant souligne le paradoxe de cette situation complexe qu'ils ont vécu sa femme et lui. « ***Quand on transmet, on ne peut pas être dans une dynamique à la fois d'investissement, de développement et de retrait. Puisque c'est ce qui vous est demandé, retraite égale retrait. Donc ça, c'est très compliqué. C'est un élément majeur qui est aussi un frein. Les repreneurs, évidemment, arrivent avec leur projet, mais ils ont toujours l'envie que vous soyez encore dans le coup et que vous ayez envie de transmettre. C'est difficile. [...] D'un point de vue intellectuel, c'est compliqué. [...] Vous vous engagez sur des démarches d'arrêt [...] et ce n'est pas toujours compatible au niveau intellectuel et technique même, administratif*** ».

Oscar, cédant, aborde aussi dans son entretien la situation paradoxale de la fin de carrière dans laquelle il se trouve. Il observe qu'en étant responsable d'une entreprise il ne peut pas s'arrêter ou diminuer la cadence, car ses compétiteurs vont sinon prendre les parts du marché. Or, s'il poursuit la cadence, il doit prendre des risques notamment financiers et augmenter son activité à quelque temps de la retraite. « ***L'entreprise en elle-même est sur un plateau et va assez rapidement être en déclin si je n'acte pas de grandes décisions pour mon avenir. Mais c'est normal, c'est pour tout, l'esprit d'entreprise, c'est toujours d'être en avant, d'être positif et dès que vous vous asseyez sur une chaise, les autres ne vous attendent pas. [...] Si on voit que je ne suis plus dans une dynamique, on va prendre quelqu'un d'autre. C'est normal, c'est aussi la loi du marché*** ».

D'autres cas illustrent aussi la difficulté d'investir ou d'entretenir le matériel en fin de carrière. Nous avons abordé le cas de Paulette plus haut qui ne peut investir proche de la retraite en ayant moins de production. Le cas de Raoul et Juliette aborde aussi cette difficulté d'investir en fin de carrière, même si cet investissement venait leur faciliter leurs tâches de travail le corps fatiguant. Raoul mentionne : « ***Parce qu'on n'allait pas, vu notre âge... On n'allait pas s'équiper, acheter une machine à ramasser les noix. Ça aurait été ridicule*** ».

## 2. L'anticipation pour avoir le contrôle de la situation

Comme nous venons de l'aborder, il ressort de cette recherche que les agriculteurs âgés peuvent manquer d'anticipation par rapport à la fin de carrière agricole et la considération de la transmission des fermes. D'autres au contraire anticipent, et ils semblent être de plus en plus nombreux.

En effet, selon Maria, technicienne Chambre d'agriculture, plus de personnes semblent anticiper cette période et celles-ci mettent en place des stratégies pour mieux gérer cette fin de carrière. Selon Maria, si le sujet peut être tabou, il le serait de moins qu'avant selon ces observations : *« je le perçois de moins en moins. [...] Les gens qui vont avoir plus de mal à en parler, c'est plutôt rare en fait. Avoir des gens qui vous raccrochent au nez en disant « Mais de quoi vous vous mêlez ? Je ne vous ai pas demandé de m'appeler », c'est vraiment très rare. J'ai plutôt des gens qui vont me débarrer toute leur vie au téléphone, là où je m'attendais à ce que ce soit plus complexe que d'approcher les gens par téléphone. [...] Et puis généralement quand elle [la prise de la retraite] se concrétise dans leur tête, c'est tellement complexe de savoir par où on commence dans les démarches qu'ils vont venir naturellement vers moi »*. Selon les observations de Maria, les agriculteurs âgés viendraient aussi plus rapidement vers les services des Chambres d'agriculture pour gérer la fin de carrière et la transmission et attendraient moins d'être à la dernière minute pour demander de l'aide. Ceux-ci auraient gagné une ou deux années d'anticipation. Elle mentionne : *« Dans les statistiques qu'on fait, avant j'avais à peu près les trois quarts des gens, ils allaient partir à la retraite dans l'année et ils venaient me voir dans l'année. Désormais, c'est les trois quarts des gens qui viennent me voir au PAT [Point Accueil Transmission], ils ont un horizon de départ de 2 ans ou plus, voire ils n'ont pas défini leur date de départ. [...] C'est des gens plutôt [de] 63, 64 [ans]. [...] Donc c'était un peu mon bilan de cette année, [...] qu'on avait atteint cet objectif d'anticipation, de faire en sorte que les gens anticipent »*.

Pour certains agriculteurs rencontrés dans le cadre de cette recherche, le sujet ne serait d'ailleurs pas tabou. Par exemple Boris et Pierre, deux cédants, ne perçoivent pas que le sujet soit difficile à aborder ou peu abordé dans le milieu agricole. Ils considèrent en parler ouvertement et ont le sentiment de réfléchir régulièrement à cette période.

### a) Stratégies des cédants en vue de transmettre

Les agriculteurs âgés rencontrés dans le cadre des entretiens ont souvent, pour ceux qui ont anticipé, utilisé des stratégies pour faciliter la prise de la retraite et envisager une potentielle transmission. Dans ces stratégies ont peu identifier par exemple le fait de penser à l'habitation du cédant et du repreneur. Certains vont faire construire un hangar (par exemple, Claire, Yan) ou une maison pour eux-mêmes (par exemple Raoul) pour faciliter la transmission. Certains choisissent de mettre en place des stratégies pour augmenter leurs revenus : déclaration à la MSA (Denis), construction de gîtes (par exemple Claire, Noé et Florence...). Plusieurs modifient leur travail en s'offrant une « pré-retraite » pour reprendre les mots de Raoul, en diminuant la charge de travail par exemple en passant de troupeau laitier en troupeau viande (par exemple Violaine, Noé et Florence). Certains réfléchissent aux manières de céder la ferme à leurs enfants en anticipant des donations (par exemple Denis). Plusieurs anticipent aussi la transmission et choisissent de louer une partie de la ferme un certain temps pour augmenter leur retraite (Jacques) et/ou de vendre d'autres éléments pour faciliter l'installation du jeune repreneur et limiter ses emprunts (par exemple Yan, Claire). Certains modifient leur outil de travail en vue de la transmission (garde un troupeau jeune (Claude), sème telle culture sur les terres...) (Noé et Florence). Certains cherchent de l'information par exemple à la MSA, à la Chambre d'agriculture ou à l'ADEAR, et suivent des formations (par exemple Norbert ou Paulette). Ils diffusent parfois l'information qu'ils souhaitent céder (par des annonces, RDI...) ou cherchent dans leurs connaissances proches (par exemple, Irène, Félicia). Ils demandent aussi occasionnellement des permis de construire pour vérifier la faisabilité de certains projets (Noé et Florence)

et réalisent des diagnostics de l'exploitation. Ils anticipent les avantages de certaines aides avant la retraite (PCEA, PAC...) (par exemple, Claire, Claude). Il existe donc plusieurs formes de stratégies. Ces personnes anticipent la transmission et ces étapes. Voici quelques exemples résumés dans ce paragraphe avec les extraits d'entretiens.

Yan et Denise, cédants, se rapprochent quelques années avant la transmission de la Chambre d'agriculture et vont chercher de l'information pour savoir comment faire : « à l'automne 2020, on fait le stage avec Maria, parce qu'on voulait faire quelque chose, mais on ne savait pas comment ça marchait. [...] C'était une histoire au départ de se renseigner et de savoir un peu comment on fait. [...] Donc on m'a dit : « Oui, c'est bien 55 ou 56 ans, c'est le bon moment. » On y va. Du coup, ça nous a bien fait réfléchir en fait. [...] C'est-à-dire, **ça nous a fait réfléchir** sur comment gérer ce qu'on avait et comment le transmettre. [...] C'est les autres, aussi [en formation]. [...] L'affect des autres. De voir qu'il y en avait qui restaient bloqués et que ça ne bougeait pas, et ils avaient 65 ans... Et toujours, ils avaient la ferme sur les bras, et ils ne savaient plus quoi en foutre. Et ils n'arrivaient pas à s'en débarrasser. [...] On a vu des gens comme ça, avec plein d'hectares, des bonnes fermes qui sont là à dire : « Je ne vais pas la gaspiller, mais qu'est-ce que j'en fais ? ». Yan et Denise ont anticipé leur fin de carrière plusieurs années à l'avance notamment en prévoyant la construction d'une habitation à côté de la ferme pour leurs vieux jours. Ils adoptent différentes mesures pour faciliter cette fin de carrière et cette transmission (construction de bâtiment, changement d'atelier...). Ils utilisent plusieurs stratégies pour gérer leur fin de carrière. Notamment, ils vont louer toute leur propriété pour avoir un meilleur revenu. « On a en fait loué la partie, les terres qu'on avait, les bâtiments et notre maison d'habitation ». Ils gardent d'ailleurs quelques terres pour garder le statut d'agriculteur. Ils vendent le matériel et le troupeau. Ils vont faire une donation des biens à leur enfant. Ils vont aménager la fromagerie en chambre d'hôte comme revenu d'appoint. Ils font construire une grange en envisageant que cela devienne un logement par la suite. Ils vont proposer à leur entourage et poser des annonces pour trouver un repreneur. Ils vont changer de production (chèvre laitière à brebis viande) pour avoir plus de primes et diminuer le travail et ensuite compléter les revenus et prendre des ruches.

Certains anticipent aussi, comme Yan et Denise, par rapport à la succession et l'héritage à laisser aux enfants. Par exemple, Sylvain, cédant, utilise comme stratégie de transmission de tout transmettre l'héritage sous forme de donation-partage entre le fils et la fille avant d'avoir 50 ans. « Je n'ai pas voulu qu'il y ait d'histoires – mon épouse non plus – d'argent au milieu de transmission ».

Certains anticipent en modifiant leur travail, comme Yan et Denise, leur atelier ou leur production pour faciliter le vieillissement et la prise de la retraite en diminuant les charges de travail. Certains agriculteurs organisent le travail pour avoir une sorte de pré-retraite. Par exemple Raoul et Juliette décident d'arracher tous les arbres fruitiers en pommes et en poires pour mettre des oliviers et des noyers. Selon eux cette transition était plus que bénéfique, car elle occasionnait moins de dépenses en personnels, elle a permis de sortir de la coopérative et de vendre de l'huile de qualité en Bio, produit plus noble et apprécié que les fruits, à des clients contents et d'avoir moins de travail. « Pour nous c'était une pré-retraite. Ce n'était pas stressant ». Ils ont aussi acheté leurs maisons actuelles il y a 18 ans en envisageant leur retraite et leurs vieux jours. La maison est plein pied et parfaite pour des personnes âgées. Ils ont loué cette maison pendant des années et ensuite l'on a aménagée. « On était préparés, parce que cette maison ici, il y a 18 ans que je l'ai achetée. Donc on savait que c'était notre maison pour notre retraite ». Ils ont changé de production pour que ce soit plus simple pour eux avec l'âge. À 68 ans il a contacté Terre de liens pour trouver un repreneur. Ils ont vendu à Terre de liens pour que les terres restent en Bio. Raoul et Juliette mentionnent aussi avoir beaucoup anticipé leur retraite. « Je vais vous dire. Nous, on savait très tôt que la retraite agricole, il ne fallait pas y compter dessus. Ça, on a su très tôt. Donc il faut faire autre chose. Dès qu'on a pu, on a investi dans l'immobilier pour avoir une retraite complémentaire ».

Autre exemple de changement de production, Violaine a utilisé comme stratégie de fin de carrière de passer d'un troupeau de chèvres laitières demandant beaucoup de travail à un troupeau de brebis viande demandant moins de travail. « *Je suis passée en brebis viande à 60 ans parce que malgré tout, faire tourner sa petite entreprise caprin fromager, c'est beaucoup, beaucoup, beaucoup d'engagement mental. [...] Je pense que j'approchais du burn-out caprin, et que je trouvais ça idiot de faire un burn-out caprin, et que je me suis dit : « Il me reste sept ans à faire, on va se faciliter la vie et on va prendre des brebis viande ».*

Certains décident d'entretenir voire de maximiser leur outil de travail pour qu'il soit plus intéressant à transmettre. Claude, cédant, décide quant à lui de maintenir la ferme le plus possible en stabilité voire en croissance en proposant un beau troupeau. : « *Les brebis ont même augmenté, comme on (le) pensait. Forcément, j'ai gardé un peu plus d'agnelles pour avoir un troupeau jeune. [...] Non, j'ai continué à travailler comme si c'était pour moi* ». De plus, pour faciliter la reprise de son repreneur, il décide de lui transférer les primes avant le temps : « *Ils ont calculé que s'ils reprennent mon exploitation, par là même, ils vont reprendre mes primes et ça couvre largement les annuités. C'est d'ailleurs pour ça que les banques leur ont dit « oui ». Mais c'est un problème parce qu'il faut quand même qu'on signe un dossier PAC à son nom. Sinon, il ne touche pas les primes, c'est moi qui les touche. Et donc, là, il y a une petite complication avant le 15 mai. Mais bon, on va s'arranger* ».

Denis, cédant, avait aussi anticipé sa retraite et a utilisé une stratégie pour augmenter leurs revenus. Lui et sa femme ont toujours refusé de se déclarer au réel et maintenu le statut de Micro-BA pour mettre de l'argent de côté plutôt que de tout donner à la MSA. « *On n'aura pas de retraite en agriculture.* » *On sait déjà que mon épouse aura 700 euros si tout va bien et moi 700 euros. Donc voilà, on préfère avoir mis de l'argent de côté et ne pas l'avoir donné à la MSA [...]. Parce que les collègues qui l'ont donné à la MSA auront 770 euros de retraite, on le sait déjà. Et là, ils pleurent* ».

Claire et George adoptent aussi différentes stratégies pour faciliter cette fin de carrière. Ils vont faire des gîtes pour augmenter leurs revenus. Durant ces mêmes années, ils vont demander une aide à la construction de bâtiment pour avoir un nouveau hangar et ils vont aménager l'étage en studio pour permettre de loger un salarié ou un repreneur. « *Oui, non, on y a pensé [à la retraite] aussi [avant de tomber malade] quand on a fait construire le hangar pour avoir... oui c'était quand même pour avoir l'appartement au-dessus. Oui, bien sûr, c'était la dernière année où on pouvait justifier de faire...Avoir des aides. [...] En se disant « ça, ce sera l'appartement pour ceux qui viendront travailler, qui reviendront reprendre »* ». Ils vont mettre des annonces comme quoi ils cherchent un repreneur. Une fois trouvés, ils proposent une transmission longue comme ils vivent aussi sur place, pour s'assurer de la qualité du repreneur, sa motivation et la continuité de la ferme. Ils choisissent de vendre leur bien pas cher, presque au même prix qu'eux l'avaient payé en 1990 et dans de meilleures conditions. Ils vont vendre les terres progressivement au repreneur pour qu'il puisse s'installer

Noé et Florence, cédants, mettent en place des stratégies pour leur retraite. Ils changent le troupeau laitier en troupeau viande quand Florence prend sa retraite pour diminuer la charge de travail de Noé plus jeune. « *On a fait du fromage pendant 30 ans, avant que Florence prenne sa retraite. J'ai repris derrière tout seul, mais sans la fromagerie. Je passais... tout ce qui était brebis, j'ai changé de race, je suis passé en viande* ». Le fait que Noé soit plus jeune permet aussi à Florence de prendre sa retraite plus jeune ayant des revenus d'actifs qui rentrent malgré la petite retraite de Florence. Ils ont aussi choisi de mettre des gîtes sur la ferme pour avoir un complément de revenu à la retraite. Ils ont aussi fait des démarches de demandes de permis de construire par le passé pour aménager un bâtiment existant. Ils vont aussi vendre progressivement pour ne pas trop endetter les jeunes dès le départ : « *Notre système de mettre les gens en place, c'est on vend une partie des bâtiments et on vend une petite partie des terres. Comme ça, ça leur permet d'être chez eux, de faire comme ils veulent sur les bâtiments. Et après, on leur loue tout le reste. Après par la suite,*

*ils pourront acheter sans se mettre de gros emprunts sur le dos d'entrée de jeu* ». Cette stratégie de la vente progressive est aussi adoptée pour contrer les possibilités d'interventions de la SAFER.

En tout cas, Hubert qui a anticipé sa retraite en débutant ses démarches de transmission 8 ans passé, conseil à ses collègues de vraiment prendre de l'avance, car cette démarche peut prendre des années avant d'être finalisée. *« Il faut s'y prendre à l'avance. Ça, c'est vraiment un conseil qu'il faut donner. Il ne faut pas attendre d'avoir la soixantaine passée, je pense qu'il faut y penser dès 55 ans. Parce que c'est long. Nous, combien d'années qu'on y réfléchit ? 2015 on est allés voir le premier avocat »*.

b) *Le besoin d'arrêter : « Ras la casquette », « je vais prendre ma retraite demain »*<sup>8</sup>

Maria, technicienne Chambre d'agriculture, observe sur le terrain deux types de réactions face à la prise de la retraite et le fait de s'arrêter. Soit, comme nous l'avons déjà abordé, la personne n'envisage pas du tout de prendre sa retraite et se voit continuer jusqu'à sa mort (ou presque). Soit la personne est fatiguée et exprime une lassitude ou un découragement face au travail et veut arrêter le plus vite possible. Celle-ci mentionne : *« J'ai des gens qui ne veulent pas du tout s'arrêter et des gens qui en ont ras la casquette et qui me disent « Dites-moi, je vais prendre ma retraite demain »*. Comme nous l'avons mentionné plus haut, les gens qui souhaitent arrêter ont souvent des problèmes physiques (blessure, fatigue, maladie) ou l'envie de faire autre chose. Voici l'exemple de personnes rencontrées plus motivées à arrêter rapidement et qui souvent anticipent davantage la fin de carrière et la transmission justement pour finir de travailler le plus vite possible.

Par exemple, Claire et George, cédants, mentionnent des éléments qui se rapprochent de ce point de vue. Ils arrêtent leur activité à cause de la maladie, mais semblent contents de passer à autre chose. *« Pourquoi continuer à travailler pour faire des thunes alors qu'on vivait très bien avec un peu moins d'efforts »*.

Jules, repreneur, décrit aussi dans son entretien que sa cédante avait hâte de prendre sa retraite et donc de céder aussi les prises de décisions : *« Magalie en avait marre de travailler. Elle avait hâte que ça s'arrête, donc la dernière année, elle avait déjà un peu levé le pied et donc elle a laissé faire les choses que je voulais faire à ma façon »*.

On retrouve aussi comme raison d'arrêter rapidement le fait de vouloir faire plaisir au partenaire qui vieillit ou pour faire autre chose de plus intéressant. Noé, plus jeune que Florence à la retraite, choisit d'arrêter pour pouvoir faire autre chose. Quand il apprend qu'il est bon au niveau des annuités il se dit : *« Ce n'est peut-être pas intéressant d'en faire plus. Ce n'est pas que je suis fatigué, mais c'est que... Florence est plus fatiguée que moi. [Florence mentionne] Je me languis qu'il arrête pour qu'on aille se balader. Qu'on en profite plus. Il y a le camping-car qui attend, là »*.

c) *Une retraite perçue positivement*

Il ressort des entretiens qu'il est plus facile d'anticiper sa retraite lorsque celle-ci est perçue positivement. Plusieurs parlent d'activités prévues après la retraite et sont enthousiastes du fait de pouvoir se consacrer à d'autres activités. Parfois ses activités ont été entreprises avant la retraite et parfois il s'agit de nouveaux projets. Ceux-ci arrivent à se créer un *« projet de retraite »* pour reprendre les termes de Maria, technicienne Chambre d'agriculture, et d'y percevoir des éléments positifs. Plusieurs agriculteurs âgés rencontrés identifient un lien de causalité entre le fait d'avoir d'autres activités à l'extérieur de la ferme et le fait d'avoir un cercle social diversifié et le fait de mieux vivre cette fin de carrière. Inversement, ils identifient que ceux plus isolés sur leur ferme et mobilisés uniquement par les travaux de la ferme seraient

---

<sup>8</sup> Expression de Maria, technicienne de la Chambre d'agriculture reprenant les expressions de certains agriculteurs qu'elle côtoie.

moins enclins à anticiper, à vouloir transmettre et à bien vivre cette période de fin de carrière. Voyons ces éléments plus dans le détail.

(1) L'importance d'avoir d'autres activités et des sources de socialisation extérieures à la ferme

Dans plusieurs entretiens, les personnes interrogées nous mentionnent l'importance d'avoir plusieurs activités durant la vie professionnelle et aussi durant la retraite pour bien vivre cette fin de carrière et la transmission. Le fait d'avoir des activités extérieures serait un facteur qui aiderait les personnes à envisager prendre la retraite sereinement.

L'entretien de Raoul et Juliette, cédants, contient certains de ces éléments assez fréquents dans d'autres entretiens. Nous leur demandons s'ils ont rencontré des difficultés en passant à l'âge de la retraite. Nous leur disons que nous entendons parfois des personnes mentionnées qu'elles ne savent pas quoi faire une fois à la retraite ayant fortement été mobilisée par la ferme par le passé et nous demandons comment eux vivent cette retraite. Raoul répond : « **Non, il y a celui qui a la tête quand même tout le temps dans ses parcelles, dans son truc. Moi, j'ai ce soir il y a une assemblée générale d'un truc, on s'occupe beaucoup d'associations. Je suis resté dans d'autres [choses]** ». Juliette renchérit : « **Puis on a nos activités de loisir** ». Raoul ajoute sur les propos de sa femme : « *Toi, tu fais un peu de la gym. Et puis on part voyager. Ici, c'est une petite maison, on ferme, on s'en va. La ferme, on ne peut pas comme je disais [partir de la ferme]. C'est une autre vie* ». Raoul mentionne dans cet extrait que les personnes qui ne savent pas quoi faire à la retraite sont aussi des personnes totalement mobilisées par l'agriculture, « *la tête quand même tout le temps dans ses parcelles* ». Il mentionne bien vivre la retraite parce qu'ils ont des activités. Raoul et Juliette mentionnent aussi dans leur entretien avoir fréquenté d'autres cercles sociaux que le cercle agricole durant leurs activités et perçoivent positivement le fait que Juliette vienne d'un autre milieu. Quand nous demandons si Juliette vient du milieu agricole ils répondent : « *Pas du tout. Pas du tout, mais c'est bien. C'est un plus. Oui. Parce que ça amène une vision différente, une analyse différente. Et complémentaire, pas forcément opposée* ». Raoul ajoute : « *Non, quand tu me disais quand même cette parcelle-là, qui ne nous appartenait pas, qui était à un oncle, une parcelle de poiriers, des poiriers qui avaient un certain âge et qui étaient plantés pour travailler très étroit, pour travailler pas au cheval, mais presque, qui n'étaient pas mécanisables, qu'elle me dit : « On paye la rente, mais vous n'y allez plus ». [...] Ça nous coûtait trop d'argent d'aller promener dans cette parcelle pour traiter, pour ramasser. [...] Un paysan continue d'y aller même s'il mange de l'argent. Toi, tu avais une vision, ton père était boulanger. C'était un artisan commerçant ». Juliette répond : « *je voyais bien que ça ne nous amenait rien* ». Selon eux, le fait que Juliette vient d'un autre milieu l'amène à percevoir les pratiques agricoles différemment et à ne pas suivre la logique « *paysanne* » dont parle Raoul. Ils se considèrent un peu en marge de certains groupes agricoles plus « *paysans* » depuis qu'ils sont passés à une agriculture biologique au début des années 2000 : « *On n'a pas trop de contact avec des paysans comme nous. Il y a eu quand même franchement la rupture du passage au bio dans le milieu agricole. [...] On a quand même eu, pour l'anecdote, quelques repas entre amis compliqués où on nous reprochait tout le temps que tous les maux de la Terre étaient notre faute parce qu'on était en bio. [...] Il y a beaucoup de gens qu'on n'a plus vus* ».*

Selon Claire et George, cédants, la prise de la retraite est également plus simple lorsque la personne a des passions à côté de son travail. « *Il faut qu'il y ait une passion quand même. Voilà, il faut avoir autre chose. Mais ça, je pense que c'est pour tous les retraités. Non, c'est vrai qu'il aura plus de mal un mec qui n'arrive pas, même s'il n'a pas eu d'idée avant de prendre la retraite, si très vite il ne découvre pas [une passion]* ».

Plusieurs personnes rencontrées mentionnent avec une certaine fierté qu'eux seront actifs après la retraite. Par exemple Boris, lui, n'envisage pas être inactif à la retraite. Il envisage de voyager et de bouger.

« Je ne sais pas encore [ce que je vais faire], mais rester inactif, non, ça ne sera pas trop mon truc ; bouger, ça sera possible aussi ».

Denis, cédant, mentionne également sur ces sujets qu'il faut anticiper la retraite pour bien la vivre et même avoir des activités avant la retraite comme lui suggère son médecin. Lui a du mal à s'imaginer à la retraite, mais tente de se trouver d'autres activités pour pouvoir s'occuper ailleurs et lâcher prise pour que son fils reprenne : « *Relationnellement, je pense qu'il faut l'anticiper, donc il faut réussir, je pense, à avoir quelque chose à côté déjà pendant l'exploitation. J'ai fait un peu autre chose aussi, parce que mon médecin m'a dit : « Vous allez devenir fou. » [...] Et donc j'ai trouvé une autre activité en parallèle qui me convient bien* ».

Héloïse, cédante, aborde aussi la retraite de manière positive : comme des portes qui s'ouvrent. « *Comme on dit, il y a une porte qui se ferme, il y en a dix qui s'ouvrent. On est à la retraite, mais si on a la chance d'être en bonne santé, il y a encore des milliers de choses à faire et encore avec la terre, et / ou autrement ; enfin, moi, c'est la littérature. Chacun sa passion, on n'a pas que la passion de la terre. Enfin, se faire plaisir, penser à son bien-être, son alimentation, son corps, tout ce qu'on n'a pas pu faire pendant ces 42 ans, le faire maintenant et puis à soi-même, se dire merci, j'ai pu arriver jusque-là, c'est important tout ça* ».

Ces commentaires positifs sur la prise de la retraite, qui est décrite comme une période remplie de loisirs (par exemple Raoul et Juliette), de hobbies (Héloïse) ou de voyages (par exemple Noé et Florence) ou d'activités associatives (par exemple Violaine), sont particulièrement présents chez les personnes soixante-huitard néorurale. Celles-ci mentionnent souvent avoir eu beaucoup d'activités dans le cadre de leur carrière agricole et continuent celles-ci ou en trouvent de nouvelles une fois à la retraite.

Inversement, selon les personnes interrogées, la retraite serait plus complexe à prendre pour les personnes qui sont isolées sur sa ferme, sans autres activités que la ferme, sans relation avec les collègues, et sans socialisation avec des personnes extérieures au milieu. Cette sociabilité semble permettre de prendre du recul, d'apprendre, de discuter, de relativiser, de ne pas avoir « *la tête dans le guidon* », phénomène identifié comme nous l'avons abordé qui semble nuire à l'anticipation.

Selon le point de vue d'un repreneur comme Yvan, ce n'est d'ailleurs pas évident pour son cédant de trouver de nouvelles activités en prenant la retraite ayant été tellement habituée d'être organisée par le rythme du travail de la ferme. Yvan, repreneur, décrit la difficulté qu'a son cédant à trouver de nouvelles passions en arrivant à la retraite, quand celui-ci a été mobilisé par le travail de la ferme pendant toute une vie. Nous citons ici un extrait cité plus loin<sup>9</sup> décrivant comment Yvan à amener ce cédant à lâcher prise : « *Quand je lui ai dit de venir un peu moins, c'était parce que ça me gênait par rapport à lui. Je lui ai dit : « Viens un peu moins », c'est tout. Bon, il a fallu qu'il trouve une occupation derrière parce que, forcément, quand on fait quinze heures de travail par jour toute l'année, à un moment donné, ce n'est pas évident. Enfin, on tourne en rond. [...] Et puis après, tout doucement, c'est moi qui lui ai dit : « Mais profite un peu maintenant. Je n'ai pas spécialement besoin de toi, essaye de partir un peu, de faire un peu... » Bon, après, comme il dit : « Quand tu n'es jamais parti à droite, à gauche, ce n'est pas évident de partir. » Mais bon, après, il s'est trouvé des passions* ».

Plusieurs nous mentionnent que c'est donc important de sortir de la ferme pour voir ce que les collègues font pour apprendre sur de nouvelle façon de faire (Jacques), d'être ouvert aux changements et d'accueillir des jeunes pour faciliter la transmission (Richard) et d'avoir des activités et des cercles sociaux diversifiés

---

<sup>9</sup> Section sur la posture du repreneur.

(Raoul) pour ne pas être que dans les problèmes de la ferme et vivre une prise de la retraite plus facilement.

Les recherches d'Anne-Marie Guillemard, comme nous l'avons abordé plus haut, sont éclairantes sur les thématiques traitées dans cette section. Anne-Marie Guillemard, dans ses recherches sur les représentations que peuvent avoir les personnes de la retraite, aborde la notion de « ressource ». Elle observe dans ses recherches de 1972 que la retraite est perçue différemment selon le type de ressources accumulées ou pas durant la vie active. Ainsi, une personne ayant accumulé « des ressources sur plusieurs dimensions » comme des biens, de la richesse, des relations sociales diversifiés durant sa vie active, a plus de chance de garder ce type de ressources/activité/capital et d'avoir une « retraite troisième-âge » ou une « retraite-loisir » que ceux qui n'ont pas accumulé et qui sont plus dans une « retraite-retrait » (Guillemard, 2002). C'est d'ailleurs dans ce dernier cas que l'auteur parle de « mort sociale ». Elle considère que ceux n'ayant fait que des tâches « de pure exécution dans le procès de production fait tendre la pratique de retraite vers une mort sociale ». On constate le même phénomène chez les agriculteurs identifiés comme ayant « la tête dans le guidon » qui vivent le travail agricole comme une « discipline » (Foucault, 1975) qui les amène à ne pas réfléchir à autre chose qu'à la ferme (ou presque). Anne-Marie Guillemard ajoute qu'il faut accumuler des ressources sur plusieurs dimensions pour arriver à une représentation particulière de la retraite comme dans le cas de la « retraite-loisir ». « Pour pratiquer une retraite-loisirs, il faut non seulement disposer d'un bon niveau de revenu, mais aussi être en bonne santé. Il faut de surcroît s'être constitué un large réseau de relations sociales au cours de sa vie active, et que celui-ci n'ait pas été trop amputé par l'avance en âge. Si certaines de ces dimensions ne sont pas présentes, il est peu probable que le retraité actualisera une retraite de ce type » (2002 :55). Les agriculteurs rencontrés, étant allés chercher des « ressources » à l'extérieur de la ferme, dans les activités et les cercles sociaux, disent bien percevoir la retraite et n'ont pas de crainte sur comment s'occuper.

Cette ouverture à d'autres cercles sociaux et le fait d'avoir d'autres activités semblent donc s'inscrire comme des « ressources » permettant de percevoir la retraite de la manière plus positive et semblent faciliter cette fin de carrière et le fait d'envisager de faire une transmission. Les recherches de Dominique Lataste vont également dans ce sens : « les agriculteurs qui n'ont pas encore construit un projet post-retraite pourraient saborder la transmission, c'est le cas pour ceux qui vivent leur travail comme une passion » (Lataste, 2022).

## (2) [Importance d'être satisfait de sa vie pour mieux tourner la page](#)

Il ressort aussi de certains entretiens que le fait d'être satisfait de sa vie en générale et de sa vie professionnelle permettrait aussi plus facilement aux agriculteurs âgés d'entrer dans la période de la retraite sereinement. Inversement, si une personne est insatisfaite de sa vie personnelle et professionnelle, cette nouvelle période de vie à la retraite, semblerait être perçue comme un échec, comme un cheminement inachevé. Puisque cette période de la retraite est perçue comme étant moins productive (économiquement, socialement, professionnellement...), elle ne permettrait pas aux personnes de se rattraper pour combler les attentes de réussite sociale.

Claire et George, cédants, mentionnent à plusieurs endroits dans leur entretien le fait d'être fier de ce qu'eux ils ont bâti. Ils ont construit la ferme de leur main. Ils ont développé un modèle de maraîchage en montagne dans un coin où les locaux ne croyaient pas dans leur projet et se moquaient d'eux. Ils ont fait leurs preuves, étaient rentables et ont créé un marché de producteurs locaux qui est maintenant très populaire dans la vallée. Ils ont réussi à transmettre la ferme à un couple avec qui ils ont créé de réels liens d'attachement tout en pouvant rester sur place et voir leur modèle perdurer dans la continuité. La ferme est d'ailleurs en train de devenir un petit hameau, des amis des repreneurs étant en train de venir vivre sur place avec des enfants. Selon ce couple, le fait d'être content de sa vie, est aussi potentiellement « une

recette » à la bonne transmission et la prise de la retraite. « *Je pense qu'une recette, c'est d'abord que le maraîcher ait le sentiment d'avoir rempli son...Son contrat. Son contrat, il est satisfait de sa vie, il est content de ce qu'il a, de ce qu'il a réussi à acquérir, déjà, et il arrive au moment où ça va [pour prendre la retraite]* ».

Sur un sujet proche, Hubert, cédant, mentionne comme suggestions à formuler à la Région Sud, qu'il faudrait davantage mettre en avant les réussites de la ferme, faire un travail de mémoire, pour aider les agriculteurs à percevoir leur travail et leur réussite et savoir ce qu'ils laissent. Selon lui, cette mise en valeur de la ferme et du travail de l'agriculteur aiderait celui-ci à faire connaître la ferme à de futurs repreneurs et aussi à envisager transmettre. Ce travail de mémoire pourrait passer par la réalisation de vidéos et de photos permettant de ne pas oublier et de valoriser l'individu même en fin de carrière : « *Sinon, c'est oublié et sinon, vous ne comptez pas* ». Selon Hubert, en valorisant la ferme et l'agriculteur, celui-ci se rendrait compte de ce qu'il a bâti et la valeur de sa ferme et serait plus satisfait de pouvoir la céder tout en le vivant plus sereinement du fait d'avoir cette forme de reconnaissance.

### 3. Deux trajectoires idéales-types : non-anticipation versus anticipation

Voici deux trajectoires modélisées d'après les entretiens réalisés. La première concerne un agriculteur qui anticipe peu sa retraite. La seconde décrit le profil d'une personne qui anticipe davantage sa retraite. Les étapes similaires sont en blanc tandis que les cases de couleurs changent entre ces deux profils.

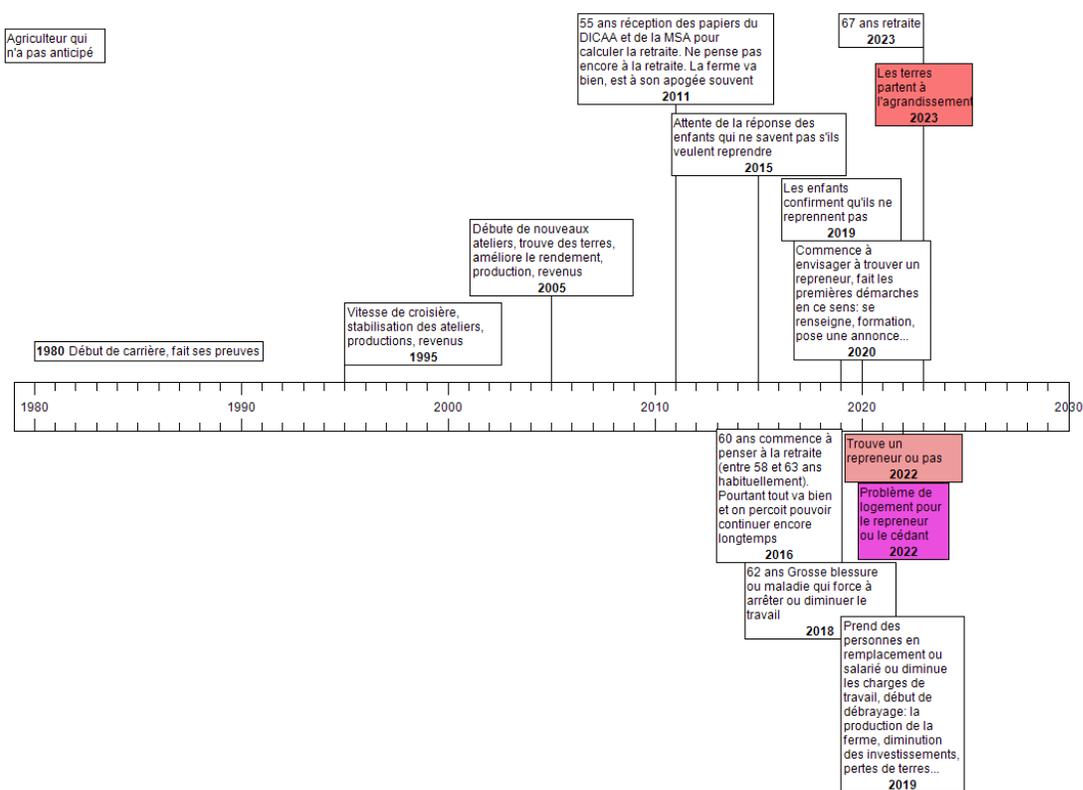


Figure 7 Trajectoire d'un agriculteur qui n'anticipe pas

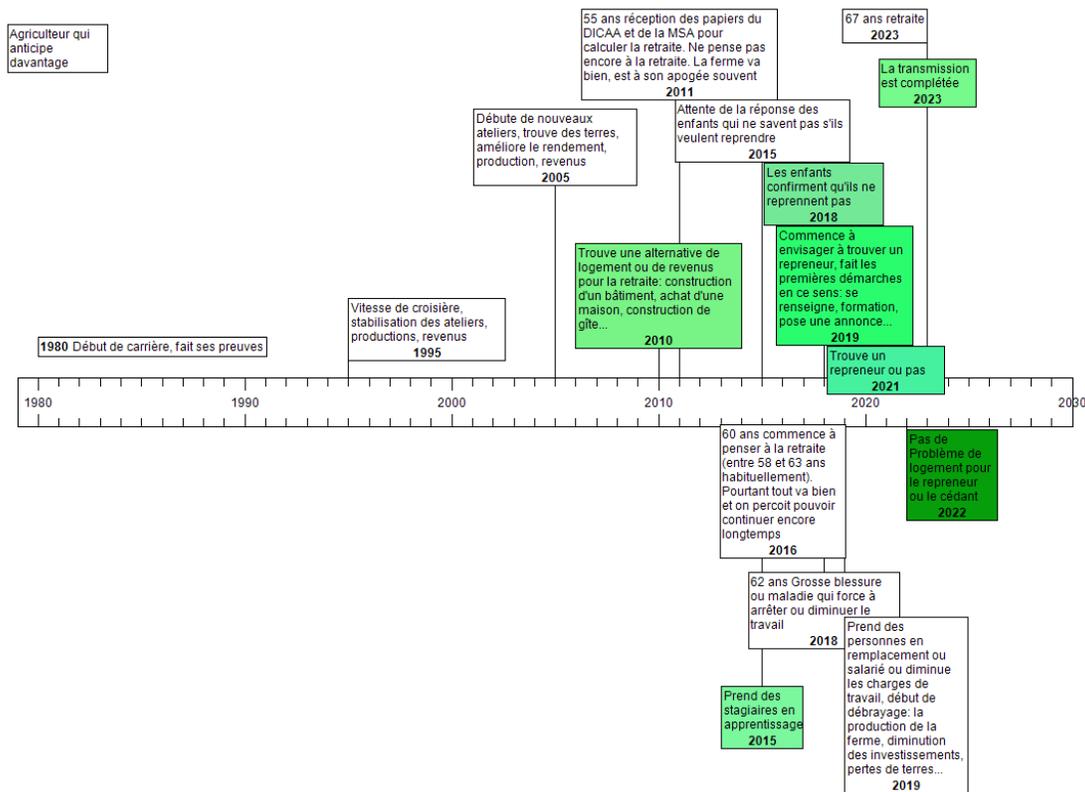


Figure 8 Trajectoire d'un agriculteur qui anticipe davantage

Nous constatons que malgré ces deux profils d'agriculteurs qui anticipent ou pas, souvent les agriculteurs vont rester dans le déni du vieillissement et de la fin de carrière jusqu'à ce qu'un élément déclencheur les amène à réfléchir sérieusement à la retraite. Dans une grande majorité de cas cet élément déclencheur est lié à une grande fatigue physique (incapacité de poursuivre comme à l'habitude), blessure physique ou une maladie. La personne se rend compte qu'elle ne pourra pas continuer longtemps à travailler comme elle le fait, car : elle vieillit, qu'elle est blessée ou malade. C'est souvent cet évènement qui va faire débiter la réorganisation de la ferme vers un débrayage pour diminuer les tâches de travail, la recherche de salariés, ou de remplaçant ou de repreneur.

Pour d'autres, plus rares, comme pour Magalie, cédante, c'est le fait d'avoir une personne qui se déclare comme étant intéressée à une reprise qui déclenche plus sérieusement le fait de réfléchir à la transmission concrètement. Pour Magalie, c'est son salarié qui l'informe et qui l'amène à songer à la retraite : « C'est plutôt avec Jules, de fait que lui [soit intéressé] ». Nous avons pu constater aussi chez certains agriculteurs comme Richard, cédant, que c'est l'annonce d'un fils qui veut reprendre qui l'amène à envisager de prendre sa retraite sans quoi il dit qu'il serait encore en activité.

La trajectoire est donc souvent influencée par des éléments extérieurs et difficiles à prévoir (santé, repreneur) chez certains individus, tandis que chez d'autres, cette trajectoire indique que des stratégies (voir section 2.a) ont été mises en place comme des plans potentiels permettant plus facilement de gérer ces éléments extérieurs imprévisibles. Ce sont ces stratégies (par exemple l'aménagement d'un logement,

de gîtes, achat immobilier...) qui semblent faciliter la gestion des éléments imprévisibles en ayant plus de choix ou de possibilités d'adaptation.

## B. Différentes perceptions de la transmission et de la fin de carrière selon les identités professionnelles et les liens au métier

Dans le cadre de cette recherche, il a été possible de constater que le vécu de la fin de carrière et de la transmission semble être influencé par le type d'identité professionnelle qu'ont les agriculteurs et selon la représentation qu'ils ont du métier.

Maria, technicienne Chambre d'agriculture, mentionne, dans son entretien, avoir perçu des phénomènes similaires chez les agriculteurs qu'elle côtoie. Elle perçoit que la transmission ne se passe pas de la même manière selon la représentation que se font les personnes de leur métier. Elle perçoit notamment que certaines personnes peuvent avoir une représentation plus entrepreneuriale de l'exploitation tandis que d'autres perçoivent l'exploitation plutôt comme « *une vie* » ou un « *patrimoine* » : « *Oui parce qu'il va y avoir une transmission économique d'un côté, là où de l'autre il va y avoir une transmission d'une vie, en fait. Justement, on parlait de la distinction vie privée/vie professionnelle. Là, ce n'est qu'une transmission professionnelle, là où sur des transmissions de gens qui transmettent une ferme patrimoniale, il y a la transmission d'un savoir, il y a la transmission d'une histoire. [...] Il y a plus d'enjeux de recherche de repreneur, du profil du repreneur dans ces moments-là [où l'exploitation représente un patrimoine]. Et il y a souvent moins d'anticipation [chez ces personnes]* ».

Dans le cadre de cette recherche, nous avons pu identifier deux types de représentations particulières du travail. Une première serait plus proche d'une représentation entrepreneuriale du travail comme l'identifie Maria et une seconde serait plus proche d'une représentation ancienne du travail agricole, comme un patrimoine, plus proche de ce que nous identifierions comme « la culture paysanne ». Voyons tout d'abord les caractéristiques de cette « culture paysanne » avant d'aborder les caractéristiques de la « culture entrepreneuriale » dans le travail agricole.

### 1. La culture du « *paysan de souche* »<sup>10</sup> qui est toujours présente

Les agriculteurs rencontrés dans cette recherche identifient souvent que la fin de carrière et la transmission sont particulièrement difficiles à vivre pour les personnes qu'ils identifient comme étant des « *paysans* » ou des « *paysans de souche* ». Si ces paysans auraient plutôt tendance à disparaître selon la littérature spécialisée (Mendras, La fin des paysans, 1967), et selon les propos tenus dans les entretiens, ceux-ci semblent tout de même bien présents. Ils sont d'ailleurs identifiés par les personnes interrogées comme ayant beaucoup de difficultés en fin de carrière.

En effet, plusieurs agriculteurs âgés nous ont mentionné connaître des personnes dans leurs entourages, qualifiés de paysans, qui n'arrivent pas à arrêter de travailler pour prendre la retraite ou de transmettre leur ferme (surtout s'ils n'ont pas de succession familiale). Ces personnes auraient tendance, comme nous l'avons abordé plus haut, à vouloir aller « *jusqu'au bout* » de leur carrière et de percevoir la ferme comme étant présente dans tous leur aspect de la vie. Ils perçoivent également la ferme comme un patrimoine, comme l'identifiait Maria, ayant un fort aspect symbolique.

Nous avons choisi, dans cette recherche d'aborder ce profil du paysan non pas comme des personnes particulières, mais plutôt, comme le suggère Violaine, cédante, comme d'une « *culture paysanne* » qui serait adoptée selon différent variant par les agriculteurs. Cette culture comprend donc des normes sociales, des formes de socialisations particulières, des représentations partagées de ce en quoi consiste

---

<sup>10</sup> Expression tirée de l'entretien avec Noé et Françoise.

le travail et la vie en général, des savoir-faire, des pratiques valorisées et un certain type d'identité. Dans les entretiens, des expressions comme « *état d'esprit* » ou « *mentalité* » reviennent d'ailleurs souvent pour décrire ce que nous identifions ici comme étant « *une culture* ». Cette « *culture paysanne* » est donc perceptible et identifiée chez les individus qui adoptent l'ensemble de ses caractéristiques ou ses principes, les défendent ou les encouragent de manière assidue pour préserver une forme particulière d'organisation sociale, encourageant certaines normes. Les personnes rencontrées dans les entretiens partagent certaines de ces valeurs, principes, ou pratiques, mais selon différents gradients et identifient des personnes plus orthodoxes qu'eux par rapport à cette culture. Ils perçoivent que les plus fervents défenseurs de cette culture ont plus de difficultés avec la prise de la retraite et la transmission. Avant d'aborder ces différents éléments, voyons justement les propos de Violaine sur ce qu'elle nomme « *la culture paysanne* ».

Violaine mentionne qu'elle a un collègue avec qui elle ne réussit pas à parler de la retraite. Selon elle, pour lui la ferme représente la vie et donc la transmission ou le fait d'arrêter de travailler incarnerait la mort. Nous la re-citons ici pour bien situer ses propos sur la culture paysanne à la suite : « *Pour moi, c'est ça que je ressens, la vie c'est la ferme, et du coup s'il n'y a plus de ferme il n'y a plus de vie, du coup j'y vais jusqu'à la mort* ». Elle mentionne que pour certains agriculteurs qu'elle connaît, garder une activité même petite, car n'arrivant plus à assurer physiquement, c'est aussi garder « *le sens à leur vie* ». Selon Violaine, cette représentation est en fait une « *culture* » sur laquelle la Région Sud et des chercheurs pourraient influencer, du moins ils pourraient tenter de sensibiliser les personnes proches de cette culture, pour faciliter la transmission : « *il y a cette histoire de sensibilisation et d'ouvrir le milieu agricole, que la vie ce n'est pas la ferme. Je ne sais pas si c'est une bonne ou une mauvaise chose, mais en tous les cas pour la transmission, je pense que ça peut en être une, pour le reste, je ne sais pas, chacun fait comme il veut, mais c'est une culture. [...] Du coup, comment on fait bouger cette culture pour faire bouger la transmission* ».

Un autre entretien est éclairant pour comprendre cette idée de culture paysanne. Nous re-citons en partie un passage de l'entretien de Noé et de Florence, cédant et néorural, quand nous leur demandons si le sujet de la retraite agricole est tabou, car ils expliquent pourquoi selon eux ce sujet est tabou chez les « *paysans de souche* » : « *Dans certains milieux, oui. Mais on est un milieu de néoruraux, on n'est pas des paysans de souche. Mais je pense que chez les paysans de souche, oui ça doit être difficile. Qui c'est hier qui me disait qu'un monsieur ne voulait pas lâcher, il ne voulait pas entendre parler de la retraite, il continuait de travailler ? Oui, parce que c'est des gens qui ne savent pas... qui ne savent pas s'occuper autrement [...] Ils n'ont que ce modèle-là [de la retraite]. [...] Ils ont du mal à lâcher leur activité. Et puis je pense qu'il y a des paysans qui une fois qu'ils prennent leur retraite, ils meurent. Il n'y a pas que les paysans. Il y a des ouvriers, aussi. Des hommes, surtout. Il y en a quand même pas mal, à la retraite ils partent. Je crois que ça doit leur faire peur, ça. Ils disent « Non, on continue autrement, on va mourir »* »<sup>11</sup>. Eux, comme d'autres néoruraux, comme Violaine, mentionnent ne pas bien connaître ces paysans « *on ne connaît pas trop les paysans* » n'ayant pas beaucoup de paysans de souche dans leur entourage et cercle social. Cependant, ils connaissent cette culture et des personnes qui y adhèrent à différents degrés.

Claire et George, cédants, mentionnent aussi dans leur entretien ce qu'ils appellent « *l'esprit paysan* » : « *comme tout le monde, mais tu es passionné par le boulot, mais ça ne veut pas dire pour ça que tu as l'esprit paysan. [...] L'esprit paysan, c'est : tu es attaché vachement à ta terre, principalement ça, en se destituant complètement de l'époque, c'est-à-dire le paysan d'il y a 100 ans, dès qu'il avait 3 sous, il achetait un bout de terre pour agrandir son domaine. Mais être paysan, c'est [...] être attaché à son métier et donc avoir du mal à le passer [l'arrêter]. [Je suis attachée à ce que] ça continue après moi, c'est ça qui*

---

<sup>11</sup> Cité dans la section taboue, qui recoupe aussi la thématique sur la mort.

est ce grand truc. [...] Oui, c'est ça l'esprit paysan en fait. [...] L'esprit paysan, ça peut être aussi **l'esprit de propriété** ». Pour Claire et George, les paysans ont ce désir de continuité « *tu n'as pas envie que ça retourne en friche tout ce que tu as fait dans ta vie* ». Selon eux : « **En général, les paysans ne s'arrêtent pas** » de travailler sur la ferme. Ils ajoutent : « *Je pense que ce qui rajoute un peu certainement à la difficulté pour le paysan, c'est que le paysan ou l'éleveur encore plus, son métier c'est sa vie. [...] Il est patron, il passe des heures et des heures, bien plus que n'importe quel ouvrier, en plus il a des responsabilités, tout ça, alors il n'a pas eu trop le temps de développer d'autres passions et d'autres trucs* ».

a) *Faire un métier-passion qui implique d'avoir une identité professionnelle « pleine »*

Voyons maintenant quelques-unes des caractéristiques propres à cette culture paysanne. Dans les entretiens réalisés, les agriculteurs mentionnent que souvent chez les personnes identifiées comme étant proches de la « culture paysanne », le métier est vécu davantage comme une passion et une vie. Cette idée de « *passion* » pour le travail, souvent considéré comme « *un mode de vie* », ou qui s'apparente à un « genre de vie » selon Halbwachs (1930), ordonne la vie en général par le rythme du travail et entraîne peu de division entre vie privée et professionnelle.

Fabrice, représentant JA et repreneur, mentionne certains conflits générationnels existants entre son père et lui, ou du moins l'existence de représentation différente du travail. Son père semble avoir des représentations plus proches de la culture paysanne que Fabrice. Il souligne que : « *Enfin, je vois par exemple mon père, il n'a pas trop de... Enfin, son loisir, c'est son métier* ». Il considère ne pas avoir de conflit avec son père à ce sujet, mais que pour lui, le temps de travail et de loisir ou le temps privé sont dissociés : « *c'est vrai qu'on n'a pas la même vision des choses, du loisir, du temps de travail et du temps privé, du temps de loisir...* ». On perçoit bien dans ce court extrait la différence de perception entre le père qui scinde peu voire pas du tout sa vie personnelle, privée, de loisir et le fils qui perçoit des divisions dans son identité en lien avec ses activités ou ses rôles. Fabrice décrit aussi des agriculteurs qu'il connaît totalement mobilisés par le travail. « *Ceux qui n'ont fait que ça toute leur vie, c'est vrai que s'arrêter... Tu te dis : « Mais qu'est-ce que je vais faire ? » Voilà, c'est souvent beaucoup d'heures, beaucoup d'investissement personnel – de temps plus que... Oui, il y a l'aspect financier, mais c'est souvent plus d'un point de vue psychologique* ».

Richard, cédant et représentant FDSEA, décrit aussi dans son entretien des exemples d'agriculteurs proches de lui qui sont souvent dans l'élevage et qui perçoivent le travail comme une passion, un travail sans pause ou sans congé possible. Richard mentionne : « *j'ai une copine [...] qui a des vaches laitières, quand elle voit un agriculteur qui part en vacances, elle attrape des boutons. Elle dit : « Non ! Ça ne se fait pas, c'est un agriculteur, un éleveur, c'est fait pour être avec ses bêtes, il faut les aimer, il faut leur parler, il faut aller les voir plusieurs fois par jour ! » Ils attaquent à 6h00 du matin, ils finissent à 10h00 du soir. Elle a cherché à prendre des apprentis pour prendre sa suite, mais il n'y en a pas un qui – au bout de 15 jours, ils s'en vont, parce qu'il y a cette vie-là : il faut avoir une vie aussi. [...] Ma copine qui a des vaches laitières ne transmettra jamais. [...] La fille que je vous parle, je lui dis : « Pourquoi tu ne mets pas un robot ? » Elle a des problèmes d'arthrose. Elle me dit qu'avec le robot, il n'y a plus le contact avec l'être humain. Alors c'est vrai, c'est beau ça. C'est beau, mais le gars qui a envie d'un peu de liberté, il met un robot pour être tranquille. [...] C'est beau, [...] mais c'est être esclave. [...] La mentalité des gens y fait que – c'est une fille qui a 46 ou 47 ans, mais elle a la mentalité de vieux, de gens qui ont toujours fait comme ça, qui ne veulent pas évoluer. [...] C'est qu'elle voudrait trouver quelqu'un à son image. C'est ça le souci. Elle veut trouver quelqu'un à son image qui travaille comme elle 14 – 15 heures par jour. [...] Elle est jeune, elle a 46 ans, mais elle a un esprit arriéré* ».

Violaine décrit aussi un problème contemporain en lien avec différentes représentations du métier entre ce qu'elle nomme des « paysans » et des « néos ». Selon elle, les nouvelles générations de « néo »

imaginent de pouvoir faire le métier par exemple 5 ans ou 10 ans pour ensuite aller faire autre chose. Or, pour les paysans, ce n'est pas possible. Elle dit : « **pour les paysans de souche, vraiment, ce n'est pas envisageable de cette façon-là. Ou on est paysan, ou on ne l'est pas, mais on n'est pas paysan [5 ans ou 10 ans] ... Ce n'est pas juste un bout de profession pendant... Ça, c'est compliqué à faire comprendre. [...]** Pour eux, le fait que les jeunes ne s'installent pas forcément à vie, qu'ils s'installent pour une période de vie, ça leur fait dire que ces jeunes ne sont pas en capacité d'être paysan. [...] **Parce qu'ils sont de passage et parce que ça manque d'opiniâtreté ou de je ne sais pas quoi.** » Elle décrit cette perception d'un métier qui implique l'adoption d'une vie entièrement consacrée au travail agricole, une identité qui ne se scinde pas et qui ne s'adopte pas seulement pour une période courte comme pour 5 ans. Le choix de cette vie suppose d'adopter et d'intérioriser des normes sociales qui façonne l'identité non pas pour une courte période de temps, mais à vie, et en toutes circonstances.

Nous avons pu percevoir dans le cadre de cette recherche que les individus qui avaient une identité professionnelle que l'on pourrait qualifier de « *pleine* », pour reprendre un concept d'Emilie Richard-Freuve (2020), avaient aux dires des personnes rencontrées plus de difficultés à vivre la fin de la carrière agricole et la transmission. Nous entendons par identité « *pleine* » le fait qu'un individu confond grandement son identité personnelle avec celle au travail. Ces individus vivent peu de divisions identitaires selon les différents rôles sociaux qu'ils peuvent jouer en société. Cette identité « *pleine* » semble particulièrement présente chez les personnes identifiées comme appartenant à la culture du « *paysan de souche* ».

Cette notion de passion semble aussi particulièrement importante chez ses « *paysans de souche* » qui iraient jusqu'à sacrifier leur vie et leur santé pour cette passion. Emilie Richard-Frève mentionnait dans sa thèse (2020) le fait que la notion de passion était vécue souvent de manière profonde et viscérale par les bergers, vécu et bien réel et qui permet parfois à l'individu de se justifier tous les efforts faits (irrationnels) en lien avec le travail. Ainsi, l'individu en vient à se dire qu'il ne peut y avoir que la passion pour expliquer tous ces sacrifices et cette mise en danger de soi-même qui autrement semble irrationnelle pour le commun des mortels. Cette passion peut aussi prendre les traits d'une inquiétude profonde pour la ferme (les animaux, le vivant) qui fait que beaucoup de paysans disent préférer être proches de la ferme et des animaux plutôt que d'être loin et d'être trop inquiets. Les personnes qui sont dans cette vision sacrificielle du travail veulent souvent des repreneurs qu'ils adoptent les mêmes valeurs sans quoi cela renvoie l'idée de potentiellement être aliéné par le travail voire « *fou* », pour reprendre l'expression de la famille de Lisiane plus bas, de faire tous ces sacrifices pour pas beaucoup de revenus/reconnaissance.

Lisiane et sa fille, cédante et repreneuse, expliquent dans leur entretien le fait d'être mobilisé tout le temps par le travail de la ferme où la prise de congé est complexe, voire impossible : « **Les brebis c'est 7 jours sur 7, 12 mois sur 12. Il y a des périodes de creux, ça, c'est sûr, mais il faut quand même leur donner tous les jours. [...]** Je pense que les brebis, il faut quand même être là tout le temps. [...] Ni en vacances, d'ailleurs. [...] Pour nous la période de creux, c'est quand il faut donner juste une heure le matin ou le soir. Mais le dimanche aussi et le samedi aussi. [...] Mine de rien il faut y être ». Elles ajoutent que « **c'est sûr que le métier de paysan, c'est travailler sans rien gagner. Sans gagner à la hauteur. Ce n'est pas sans rien gagner, mais sans compter ses heures. On ne peut pas dire « Tu vas me payer les heures supps »** ». Elles ajoutent cette idée de « *passion* » dans le métier, qui est souvent incompréhensible ou difficile à expliquer pour les autres personnes moins familières avec l'agriculture et avec ce niveau de sacrifices. « **Tout le monde te dit « Mais vous êtes fou ». D'être 24 heures sur 24 branché, ce n'est pas donné à tout le monde. [...]. Et tu ne peux pas, je ne sais pas. C'est comme ça. On ne se pose pas la question, nous. Et quelqu'un qui vient de l'extérieur ne comprend pas ça, même s'il est super passionné et qu'il voit que... Tu l'as dans le sang ou tu ne l'as pas** ». Pour expliquer ces sujets qui semblent souvent inexplicables ou difficiles à rationaliser, certains agriculteurs utilisent l'expression « *d'avoir ça dans le sang* » ou qu'il s'agit de quelque

chose d'inné. Pour comprendre, « *il faut être né dedans* ». Comme le mentionne sa fille, plus loin dans l'entretien, ses savoir-faire sont pour elle « *innés* ». Elles ont du mal à expliquer le travail qui découle d'un savoir qui implique d'avoir « *l'œil* », comme un don inné, et cette passion sacrificielle que « *l'on a dans le sang* ». Ces femmes décrivent le fait d'avoir intériorisé des normes et des savoir-faire depuis si longtemps qu'elles semblent naturelles et aller de soi. Or, pour quelqu'un d'étranger, ces sacrifices semblent incompréhensibles et ses savoir-faire difficiles à maîtriser.

Cette expression d'avoir des savoirs « *dans le sang* » se retrouve dans plusieurs recherches sur les agriculteurs et les paysans donc celles de Dominique Bachelart sur les bergers (2002) et les recherches de Dominique Jacques-Jouvenot et Florent Schepens (2009) sur la transmission. Selon ces derniers ce type d'expression suivrait « *une rhétorique d'acteurs que nous appellerons « naturalisante » en affirmant par exemple qu'un individu « avait ça dans le sang »* » (Jacques-Jouvenot & Schepens, 2009). Cette vision suppose l'intériorisation de savoirs qui utilise souvent des sens difficilement rationalisables ou transmissibles sans l'expérience. On parle alors souvent de don ou de sixième sens pour décrire l'acquisition de ce savoir-faire qui est intériorisé sans parfois que la personne s'en rende compte. Cette interprétation des savoir-faire ressemble aussi au savoir du magicien décrit Max Weber (1925) et cité par Claude Dubar (2010). Ce magicien est décrit comme une figure charismatique présente dans les formes de sociétés communautaires, où ses dons de magie paraissent comme « *naturel* » et comme un pouvoir « *surnaturel* » dans un groupe qui valorise davantage la pensée magique à sa rationalisation (Dubar, 2010). On retrouve certaines de ces caractéristiques dans les mondes agricoles et plus particulièrement chez les personnes proches de cette « *culture paysanne* ».

#### *b) Le travail vécu comme un labeur et une discipline sociale*

Il ressort aussi des entretiens que les personnes identifiées comme étant proches de la culture paysanne pratiquent souvent le travail comme un labeur et perçoivent celui-ci comme une forme d'organisation sociale qui empêche en quelque sorte de « *faire des bêtises* ».

Lucien, repreneur, décrit notamment les valeurs du travail qu'il observe chez le plus âgé des frères cédants pour qui il travaille : « ***Claude est vraiment un vieux de la vieille. [...] C'est-à-dire qu'il ne se tue pas au travail parce qu'il a la condition entre guillemets. Mais pour le suivre, c'est chaud. [...] Et en fait de le voir travailler, de le voir en plein cagnard, se faire piquer par les abeilles, porter des charges lourdes et ne même pas broncher, enfin ne même pas la ramener, ne même pas dire quoi que ce soit, ça m'a appris un peu la valeur du travail, ce qu'on est capable de faire en fait. Parce que c'est vrai que si on ne le voit pas, on ne peut pas se dire : « Oui, en fait tu peux bosser 10 heures par jour. » Il ne faut pas le faire toute sa vie non plus, mais – enfin, tous les jours, mais même douze, treize heures par jour, c'est possible. [...] Il faut juste en avoir conscience et s'accrocher. [...] Mais du coup j'ai découvert le vrai travail entre guillemets grâce à lui, et puis forcément toutes les valeurs autour de l'apiculture*** ».

Richard, décrit cette forme d'organisation sociale avec l'exemple d'un arboriculteur. En imposant un travail en continu à son fils, cet arboriculteur a failli voir celui-ci partir de la ferme. « *Il y avait un arboriculteur à la Saulce, quand il partait en vacances, il partait 10 jours en vacances, il disait à son fils : « Tu achètes une pioche neuve et tu vas piocher les arbres. » Les arbres, on ne les pioche plus aujourd'hui. Il y a des mécaniques, il y a des machines, il dit : « Comme ça il ne fait pas de conneries ». Un jour, son fils lui a dit : « Écoute ! Tu fais comme tu veux ; maintenant, si tu veux que je continue à piocher les arbres quand tu pars en vacances, et bien la ferme, tu en fais ce que tu veux ». Ils se sont engueulés un bon coup et puis il est tombé malade le vieux monsieur et quand il est revenu, il a vu que les arbres étaient en bon état. Et maintenant, il lui fait confiance. Mais il a fallu ça. Il a eu peur de se retrouver seul* ».

Emilie Richard-Frève, dans le cadre de ses recherches sur le pastoralisme (2020) avait aussi observé des comportements similaires chez des éleveurs de moutons âgés refusant de faire monter le sel en montagne par hélicoptage, programme gratuit et subventionné, pour être certain de garder son berger-salarié occupé tout l'été à faire des chargements de sel sur l'âne pour l'amener aux moutons en altitude. Ainsi, aux dires de certains éleveurs, cette façon de faire garde le berger occupé, à son affaire, et l'empêche comme le dit Richard de « *faire des conneries* ». Le travail agricole devient ainsi une forme de « discipline » sociale (Foucault, 1975) qui ordonne tout le groupe dans les comportements attendus, dans les rythmes et les passions.

c) *Virilité et méfiance envers une ingérence extérieure*

D'autres caractéristiques sont souvent identifiées en lien avec cette « culture paysanne » comme le fait d'être plutôt méfiant envers les structures extérieures au groupe professionnel, dont les instances étatiques.

Richard, cédant et représentant FDSEA, décrit d'ailleurs l'échec d'un programme de la SAFER qui envoyait des salariés sur les fermes pour sensibiliser à la retraite. Il décrit l'accueil froid de ceux qu'il identifie comme ayant la mentalité de « *Patriarche* ». « *Parce que les gars avaient cet esprit un peu patriarche, comme je vous dis. Qu'ils leur disaient : « Je sais ce que j'ai à faire et je n'ai pas besoin de vous pour ». Je sais qu'il y a une dame qui était venue voir avec un monsieur. [...] Elle m'avait dit : « Il m'a reçue comme un chien ». Il m'a dit : « Je n'ai pas besoin de la Chambre de l'agriculture ! » Il confondait tout [puisque c'était la SAFER]. [...] Mais ça évolue tout ça* »<sup>12</sup>.

Aller chercher de l'aide, par exemple auprès des techniciens des Chambres d'agriculture, semble ne pas faire partie des mœurs de certains agriculteurs qui préfèrent parfois gérer seuls les problèmes de la ferme et ne pas laisser savoir aux autres leurs potentielles difficultés. Un facteur expliquerait potentiellement ce comportement de méfiance ou de fermeture envers les instances extérieures. Yvan Droz et ses collègues (2014), questionnant les raisons du mal-être dans le travail agricole sur différents territoires, identifiaient notamment que la notion de virilité demeurerait importante dans les milieux agricoles. Cette valorisation de la virilité dans les groupes professionnels agricoles empêcherait d'une certaine façon les individus de paraître faibles, dans le besoin et ouverts à recevoir de l'aide. Selon cette valorisation, une personne devrait être forte et indépendante. Ces éléments semblent expliquer en partie une certaine logique d'action qui amène les agriculteurs à se méfier des personnes pouvant venir sur la ferme, ou le fait de demander de l'aide et d'afficher leurs besoins. Ces éléments de virilités semblent d'ailleurs complexifier cette période de fin de carrière et de la transmission.

Fabrice, représentant JA, mentionne d'ailleurs qu'il perçoit que des agriculteurs âgés ne souhaitent pas forcément aller discuter avec des services de la fin de carrière ou de la transmission : « *Parce qu'un cédant qui arrive à quelques années de la retraite, il ne se déplace pas forcément facilement pour un truc qui... voilà, si ce n'est pas trop dans son état d'esprit* ».

Emilie Richard-Frève (2020) observait que les éleveurs ovins souhaitaient parfois rester inconnus des services de l'État et des Chambres d'agriculture, se méfiant de ces instances. Ceux-ci pouvaient pourtant avoir besoin d'aide pour demander les primes de la PAC et comprendre les nouvelles réformes. Cependant, certains préféreraient gérer ces démarches seules plutôt que d'afficher dans le milieu et aux instances publiques leurs difficultés. Ils ne voulaient pas non plus que la situation de la ferme soit connue. Par

---

<sup>12</sup> Cet extrait témoigne que cette façon de voir les choses évolue.

exemple, certains éleveurs ne voulaient pas communiquer aux tondeurs le nombre de bêtes à tondre préférant garder ses informations secrètes. Puisqu'il s'agit d'un milieu où « *tout se sait* », certains préfèrent ne rien dire de la situation de la ferme et ne rien demander pour ne pas s'afficher comme étant dans le besoin.

Plusieurs personnes décrivent dans les entretiens des éléments similaires. Par exemple, Richard, représentant FNSEA, décrit l'exemple de personnes ayant mal vécu le passage à la retraite. Il dit que certains dépriment ou font des burn-out. Il sait que des services d'aide psychologique existent, mais selon lui ce type d'aide est peu populaire dans le milieu agricole et mal perçu. « *Ils ont des psychologues [la MSA], mais je ne suis pas sûr que les agriculteurs soient très partants pour aller consulter ce genre de médecins. Ils ont leur petite fierté à eux. Ça va toujours bien dans la tête d'un agriculteur. [...] Il ne déprime pas un agriculteur, il ne fait pas de burn-out* ».

Denis mentionne également que les agriculteurs sont souvent réticents à utiliser les services de remplacement, car faire entrer quelqu'un d'extérieur sur la ferme ouvre la porte à faire circuler des informations et des rumeurs sur ce qui s'y passe. « *Les services de remplacement, qui est un outil fantastique. J'en ai parlé x fois aux collègues, ça ne leur a pas... [...] quand j'en parlais aux collègues : « Oui, bon... » Quelques-uns ont adhéré, c'est clair, mais dans l'ensemble... Alors, je ne sais pas, si on n'est pas assez informé... Et c'est dur pour quelqu'un d'extérieur de rentrer dans une exploitation et de discuter. [...] Mais il faut aussi accepter qu'il y ait quelqu'un de l'extérieur de l'exploitation qui vienne travailler sur son exploitation. Et avoir confiance, entre guillemets, en cette personne qu'il ne va pas aller parler ailleurs, parce que c'est toujours la crainte des agriculteurs aussi, qu'on parle. Les apiculteurs, ce n'est pas moins. Il y a quand même ce problème de vols de ruches qui n'incite pas à faire venir des gens sur nos exploitations facilement. On ne sait jamais ce qu'ils vont dire, on ne sait jamais ce qu'ils voient, ce qu'ils pensent, ce qu'ils comprennent de l'exploitation en juste quelques jours. Voilà, ce n'est pas évident. [...] Les rumeurs, ça marche bien dans les petits villages* ».

d) *Une perception négative du changement : « On a toujours fait comme ça »*

Selon les propos tirés des entretiens, certains agriculteurs identifiés parfois comme étant proches de la « culture paysanne » auraient plus de difficultés avec le changement et valoriseraient le conservatisme. Cette position conservatrice serait un frein à la transmission et la reprise des fermes selon plusieurs personnes interrogées comme Richard et Yvan.

Par exemple, selon Richard, cédant et représentant FDSEA, pour avoir de jeunes personnes en apprentissage, en stage ou en reprise d'activité il faut avoir une certaine ouverture d'esprit. Or, selon lui, il y a encore beaucoup d'agriculteurs conservateurs qui encouragent le fait de toujours faire de la même façon « *parce qu'on a toujours fait comme ça* ». Selon lui, cette position n'est pas favorable à la transmission. Il mentionne à ce sujet : « *Il faut que les agriculteurs en place aient l'envie, aient le goût de prendre quelqu'un aussi. De leur parler, de leur expliquer aussi. [...] Il faut aussi avoir l'esprit ouvert, de faire venir des jeunes qui viennent de l'extérieur, qui n'ont pas forcément d'expérience. [...] Il ne faut pas que le gars soit là à dire : « J'ai toujours fait comme ça, alors on continue ! » Il y en a comme ça des agriculteurs. Un peu moins, de moins en moins, heureusement ! Mais il y en a encore trop* »<sup>13</sup>. Selon Richard, cette attitude est clairement un frein à la transmission. « *Travailler avec une personne qui dit : « J'ai toujours fait comme ça », il va dans le ruisseau, le type. Et je pense que ça freine des personnes âgées de transmettre et ça peut freiner des jeunes aussi qui n'ont pas envie d'aller travailler avec des gens*

---

<sup>13</sup> Il reste donc encore des agriculteurs qui adoptent ces positions.

**comme ça** puisqu'ils connaissent **leur mentalité**. Il y a des fils d'agriculteurs qui s'en vont parce que leurs parents sont infernaux. Et là, je suis sûr **qu'il y en a beaucoup même** ».

Yvan, repreneur, décrit aussi des éléments intéressants concernant le fait que certains cédants veulent que leurs pratiques soient reprises à l'identique par les repreneurs. « *En fait, j'ai des exploitations que je sais que les gens ont... Ils ont du mal, aujourd'hui, à laisser leur exploitation parce que, justement, ils veulent que ce soit à leur façon. Et le problème, c'est qu'ils ne trouvent pas. Et ils auront du mal à trouver parce que ou ils vont mettre deux ans et puis au bout de deux ans, ils vont dire : « Oui, tout compte fait, il va falloir que je fasse comme ça, comme ça parce que sinon, je n'y arriverai pas. » Et ils se retrouvent, à 70 ans, encore à travailler tout seuls. [...] Il y en a qui arrivent un peu à changer de caractère, mais ce n'est pas évident ; une personne qui a travaillé quarante ans comme ça, si du jour au lendemain, il faut faire d'une autre façon, il y en a qui n'arrivent pas à l'accepter. Et d'ailleurs, il y a des exploitations qui, aujourd'hui, n'ont pas de repreneur à cause de ça, et c'est logique. C'est ce que je disais : les générations des jeunes d'aujourd'hui, c'est comme ça* ».

Bizarrement, nous n'avons pas rencontré de conservateurs dans cette recherche. On nous parlait de personnes conservatrices, par exemple d'un voisin ou d'une connaissance, mais peu se présentent comme étant conservateurs. Nous supposons que cette position de conservatisme est peut-être moins présente chez les personnes interrogées, car potentiellement celles-ci tentent de faire « bonne figure » (Goffman, 1967) sachant qu'il est plus valorisé en société d'être ouvert que conservateur. Nous avons peut-être aussi moins rencontré de personnes conservatrices, car les personnes interrogées sont aussi proches des partenaires de l'étude et donc moins méfiantes face aux instances extérieures. Or, selon les propos tirés des entretiens, une proportion encore importante d'agriculteurs âgés aurait une attitude de conservatisme et serait réfractaire au changement. Ils valoriseraient la tradition et le mode d'organisation sociale qui en découle.

#### *e) Culture paysanne et difficulté de la fin de carrière et de la transmission*

Alors, comment expliquer ce lien entre « culture paysanne » et la difficulté de la prise de la retraite et la transmission ? Les recherches sur les évolutions des identités professionnelles et sur la perception de la retraite sont éclairantes à ce sujet. Comme nous l'avons abordé plus haut, Anne-Marie Guillemard, perçoit que les représentations sur ces périodes de vie évoluent avec le temps. Pour expliquer l'évolution de la perception de la retraite, elle décrit notamment que le travail était vécu par le passé comme un élément qui structurait l'entièreté de l'existence d'un individu (Guillemard, 2002). Comme nous venons de l'aborder, chez les personnes qui adoptent la « culture paysanne », le travail structure encore la totalité de leur l'existence. En fait, ceci s'explique, car, par le passé, les formes d'identification étaient moins flexibles et malléables, changeant aux grées des relations tissées et au gré des sentiments d'appartenance trouvés dans différents groupes sociaux. L'individu était plutôt dans une forme d'identification de type « communautaire », comme le décrit Claude Dubar (2010), une identité de naissance et de places dans le groupe d'appartenance « et de noms préassignés aux individus et se reproduisant à l'identique à travers les générations ». Dans ces formes identitaires, les formes de socialisations collectives (domination du groupe et de l'affirmation du Nous) sont plus importantes que l'affirmation individuelle (domination du Je) en proposant une forme individualisée d'identification (Dubar, 2010). Les personnes étaient connues en ayant une seule identité et respectaient beaucoup les normes du groupe pour maintenir une bonne place et des alliances.

Si ce type d'identité semble moins présente dans la société actuelle, elle perdure pourtant dans l'agriculture notamment chez ces personnes proches de la culture paysanne. Pour ceux qui adoptent plus assidûment les meurs et coutumes de la « culture paysanne », le travail continu de structurer l'entièreté

des existences et les individus sont davantage dans une forme d'identification « communautaire » en ayant une « identité de métier » comme l'entend Claude Dubar (2010). Ces individus trouvent certains avantages à maintenir ces valeurs au sein du groupe social qui leur confère une bonne place. Qui plus est, comme l'exprime bien la famille de Lisiane, la nature du travail agricole, surtout en élevage, impose également une forme de structure ou de discipline (Foucault, 1975) à l'individu qui le mobilise grandement dans toute son existence. Ceci impacte sur la perception de la fin de carrière agricole. Chez ceux fortement mobilisés par le travail de par sa nature, la perception de la retraite et de l'arrêt est difficile ayant du mal à envisager faire autre chose et à se projeter dans l'avenir. Emilie Richard-Freve dans sa thèse (2020) parlait du « métronome des brebis » pour décrire cette forme de discipline (Foucault, 1975) et comment la vie du berger-éleveur pouvait être régie par le rythme du troupeau dans toutes les sphères de sa vie. On pourrait aussi faire une comparaison avec la vie d'un prisonnier constamment rythmé par la prison. Une fois hors les murs, les anciens détenus peinent parfois à retrouver une vie normale étant tellement habituée aux rythmes de la prison. On semble percevoir des éléments similaires chez les agriculteurs dont l'existence est entièrement mobilisée par le travail par choix (adoption de la « culture paysanne » et adoption des normes qui en découlent) ou par contrainte (nature du travail agricole comme une discipline).

C'est peut-être ce double phénomène qui rend complexe l'anticipation de la fin de carrière, la prise de la retraite et l'idée de la transmission des fermes, chez les personnes identifiées comme étant proches de la « culture paysanne » et celles ayant « la tête dans le guidon ». Du moins, il ressort clairement dans les entretiens que pour les personnes interrogées les agriculteurs qui vivent le plus difficilement cette fin de carrière, la prise de la retraite et la transmission sont des « *paysans* » constamment mobilisés par la ferme. Les valeurs qu'ils défendent comme le maintien de la tradition, le fait de vouloir reproduire à l'identique les pratiques « *on a toujours fait comme ça* », d'être dans un rapport autoritaire de « *patriarche* », de percevoir le travail comme un labeur sans possibilité de congés, rend aussi plus difficile la transmission avec la jeune génération qui partage souvent des principes et des représentations différentes du travail.

## 2. La culture de « l'entrepreneur »

Dans cette recherche, nous avons pu observer la culture que l'on peut qualifier d'« entrepreneur ». Cette culture conduit les personnes d'avoir une identité plutôt fragmentée, c'est-à-dire permettant de scinder son identité personnelle et professionnelle. Selon les entretiens, les personnes ayant cette culture d'entrepreneur aurait tendance à mieux vivre la fin de carrière et la transmission. En effet, les agriculteurs ayant des rôles sociaux divers, des activités extérieures à la ferme, des cercles sociaux mixtes (agricole et non agricole), une ferme ouverte à l'accueil de nouvelles personnes (salariés, stagiaires, apprentis...), vivent plus facilement l'arrêt du travail et la transmission.

Ce constat fait écho à *La crise des identités* de Claude Dubar, où l'auteur perçoit une crise des identités professionnelles amenant à faire disparaître les formes d'identifications « communautaires » comme « les identités de métier », pour aller davantage vers une forme identitaire plus individualiste suivant une logique rationnelle et entrepreneuriale (Dubar, 2010). Voyons plus dans le détail cette culture que nous nommerons de « l'entrepreneur » pour décrire un ensemble de valeurs associées à celle-ci qui permet notamment d'avoir cette identité plus fragmentée.

### a) Une culture de l'entrepreneur et une transmission/retraite simplifiée

Certains agriculteurs rencontrés dans cette recherche, en parlant de leurs pairs, considèrent que les personnes qui perçoivent leur activité agricole comme un travail, une entreprise et qui ont une identité professionnelle distincte de l'identité privée semblent avoir plus de facilité dans l'anticipation, la transmission et la fin de carrière.

Par exemple, Richard, cédant et représentant FDSEA, fait clairement une distinction dans son entretien entre des agriculteurs plus proches de valeurs paysannes, conservatrices et percevant la ferme comme un patrimoine, et des agriculteurs plus entrepreneurs percevant leur ferme comme une entreprise en étant plus favorable à l'innovation. Pour lui, les premiers ont du mal à transmettre la ferme et à lâcher prise tandis que les seconds sont plus souvent habitués à faire des changements dans le travail, à être à l'affût de l'innovation et anticipent mieux la fin de carrière et la transmission. Richard mentionne : « *Je pense que dans certaines régions, céréalières ou autres, c'est différent [la transmission]. Si ! Ça ressemble un peu à l'arboriculture, ce sont des entreprises qu'on transmet ; ils vendent des pas de porte. C'est une histoire de pognon après. Je pense qu'ils ne vivent pas comme nous. Les petites exploitations de montagne où ce sont vraiment des patrimoines, c'est un peu de leur peau, c'est un peu de leur sang les propriétés. C'est cette mentalité-là que je pense que les jeunes d'aujourd'hui n'auront plus, vont perdre en partie [cette mentalité]* ».

Richard, est à la fois arboriculteur et éleveur de moutons viande. Il perçoit des façons différentes de se représenter le travail et la fin de carrière selon ces deux filières. Il perçoit par exemple que la filière de l'arboriculture est plus ouverte aux changements de pratiques, car les techniques changent souvent. Il considère qu'en élevage les mentalités sont plus conservatrices. Lorsque nous lui demandons si les mentalités conservatrices qu'il décrit en élevage sont présentes en arboriculture celui-ci répond : « *C'est différent en arboriculture, oui. Les mentalités ne sont pas les mêmes. C'est technique l'arboriculture. C'est très technique, donc on ne peut pas dire : « J'ai toujours fait comme ça » et avec les techniques qui évoluent tous les jours, on ne travaille plus aujourd'hui comme on travaillait il y a 20 ans en arrière. Je pense que ce sont plutôt les éleveurs, oui. En arboriculture, on évolue, il y a de nouveaux produits chaque année pour traiter les arbres. Les vieux qui n'ont pas évolué, ils vont se casser la figure, parce que maintenant on est très restreints en produits, c'est différent. C'est complètement différent. C'est plutôt une entreprise, l'arboriculture, plutôt que la passion de l'élevage qu'on a parce qu'on aime les bêtes. C'est complètement différent* ».

Selon Richard, des filières comme l'arboriculture, habituée à innover dans ses techniques, à l'affût de nouvelles technologies et permettant davantage de scinder le temps de travail et de loisir, semblerait être une filière plus simple selon lui pour envisager la fin de carrière et la transmission. Il mentionne d'ailleurs que dans cette filière, l'agriculteur perçoit son travail comme celui d'une entreprise. « *L'arboriculture. On voit que les gens – ça ne se transmet pas comme un patrimoine. C'est une mentalité différente. Ce sont des entreprises qui ont gagné beaucoup d'argent à une époque, même si aujourd'hui c'est plus difficile, et j'ai l'impression que les gens sont moins regardants. Et malheureusement, ça va souvent à des agrandissements. Ils n'ont pas la même vision des choses. Ce sont des gens qui discutent économique. C'est passionnant l'arboriculture, mais ce n'est pas pareil. Ce n'est pas du vivant comme les bêtes. [...] C'est plus industriel. Même si ce sont de petites exploitations arboricoles par ici* ». À l'inverse, dans l'élevage il perçoit plus un lien passionnel au métier, une mentalité plus conservatrice voyant le changement de manière plus péjorativement et une attitude plus de « *patriarche* ». Il mentionne « *Dans l'élevage, c'est encore un truc qui existe pas mal. [...] Ces gens qui se prennent pour des patriarches : « Moi, j'ai toujours fait comme ça ! » [...] « On a toujours fait comme ça, il n'y a pas de raison que ça change ! »* ». Selon lui, dans l'élevage le métier est plus perçu comme une passion, la ferme comme un patrimoine où les pratiques doivent rester le plus possible à l'identique ou suivre une tradition.

La notion de filière semble donc aussi influencer cette adoption culturelle. Il est d'ailleurs revenu à plusieurs reprises dans les entretiens que certaines filières seraient plus complexes dans la prise de la retraite et la transmission que d'autres. Par exemple, dans le maraîchage, les personnes disent qu'elles sont souvent fatiguées ou « *cassées* » physiquement et veulent davantage prendre leur retraite. C'est

moins le cas en élevage où c'est possible de réduire le troupeau et de continuer plus longtemps notamment grâce aux aides de la PAC. Fabrice mentionne aussi l'aspect de l'attachement en élevage qui complexifie la prise de la retraite : « *je dirais que peut-être quand il y a des animaux, c'est peut-être un peu plus compliqué* ». Des filières comme la viticulture, filière avec un fort poids patrimonial, serait aussi difficile à transmettre dû à ses coûts économiques et symboliques. Maria, technicienne Chambre d'agriculture, considère effectivement qu' « *il y a des effets de filière, clairement* » dans la prise de la retraite et la transmission. Elle donne quelques exemples. « *Trouver un repreneur pour de grandes cultures, c'est vachement plus compliqué que de trouver un repreneur en caprin fromager* ». Elle considère qu'en grande culture « *le schéma d'une reprise dans le cadre familial ou d'agrandissement d'exploitation* » est fréquent.

Il faut retenir de ces observations qu'il y a un effet de filière dans cette perception de la fin de carrière et la transmission et que les filières n'ont pas connu de manière égale le processus de modernisation de l'agriculture entrepris dans les années 1950-1960. Certaines filières, dont l'élevage ovin transhumant, que décrit Richard, ont été longtemps épargnées par ces changements (Richard-Freuve 2020). Cette culture de l'entrepreneur se retrouve alors peut-être davantage dans des filières ayant été influencées davantage par ce phénomène de modernisation de l'agriculture.

Norbert, cédant, décrit aussi cet « *état d'esprit* » qu'on certaines personnes qui ont un « *regard plus moderne* ». Il perçoit une différence entre ceux qu'il qualifie avoir « *le nez dans le guidon* », qui se « *font bouffer par le quotidien* » et les tâches administratives, et ceux qui perçoivent davantage la ferme comme une entreprise. « *Oui, je pense [qu'ils ont moins de difficultés], qui ont un regard plus moderne, qui ont un regard plus... ce n'est pas une question d'âge, ce n'est pas une question de grosse, petite [exploitation]... ça n'a rien à voir, c'est une question d'état d'esprit et de se dire de toujours quand... ça, ce sont des gens qui sont capables de se projeter un peu et de se dire « j'ai mille brebis, j'en fais quoi ? [...] Quand vous avez une entreprise, vous êtes obligé d'être dans la projection et une ferme même petite, c'est une entreprise* ». Il nomme des exemples de réussite de transmission qui ont lieu justement dans des fermes entreprises : « *Les bons exemples de transmissions c'est les gens, par exemple, qui sont un peu dans la panade, qui ont de très grosses entreprises, qui en ont fait de très grandes entreprises et qui cherchent sur les RDI, des associés par exemple ou... ça peut être un bon exemple, ça, de transmission, en parler ou présenter l'entreprise, se dire qu'il y a de l'avenir et faire envie aux jeunes* ». Comme le formule Norbert, cet « *état d'esprit* » ou cette représentation du travail, que nous nommons ici une culture, n'est pas influencé par la taille de la ferme ou l'âge des personnes. Il s'agit plutôt de l'adoption de valeurs et de représentations selon les personnes en valorisant plutôt la culture paysanne ou de l'entrepreneur et à différents degrés.

Oscar, cédant, qui a une vision très entrepreneuriale de son exploitation en figuier mentionne par exemple, pour faire écho à ce que disait Richard, qu'il n'a pas de critère de sélection pour choisir un repreneur sinon que sa carte bancaire, voulant dire sa capacité de paiement. « *Leur carte bleue, mais autrement, non. Non, je n'ai pas de critères* ». Selon cette représentation, l'exploitation incarne plutôt un outil de travail, un « *bas de porte* » pour reprendre l'expression de Richard, ou un élément économique pour lequel la personne a moins de sentiments d'attachement fort en comparaison au cas d'une ferme perçue comme un patrimoine fort en symbolique et plus difficile à transmettre.

Que nous suggèrent ces constats ? En fait, les identités professionnelles agricoles semblent avoir entrepris un phénomène d'individualisation comme l'observait plus globalement Claude Dubar dans le reste des professions. Pour décrire ce phénomène, Norbert Elias aborde ces changements comme un passage à l'identification du Nous au Je comme le *processus de civilisation* tandis que Max Weber le nomme *processus de rationalisation* (Dubar, 2010). Suivant une forme identitaire plus « *sociétaire* », l'identité serait donc « *orientée vers l'accès à une position statutaire, en fonction, non plus de la seule naissance,*

mais de l'apprentissage d'un nouveau code symbolique, de l'intériorisation de nouvelles manières de dire, de faire et de penser, valorisées par le Pouvoir » (Dubar, 2010). Actuellement, l'identité des individus en agriculture semble plus souvent scindable et scindée et liée à divers rôles que joue un individu en société (père de famille, agriculteur, amis, coach de football...). Il est davantage permis dans le monde agricole d'avoir ces divisions entre vie privée et professionnelle (comme l'explique Fabrice) et d'avoir différents activités et intérêts extérieurs au monde agricole. Selon les constats de cette recherche, ceux ayant une culture plus proche de l'entrepreneur et ayant une identité plus fragmentée auraient plus de facilité à vivre cette fin de carrière agricole et la transmission des fermes.

b) *Une perception positive du changement : « Il faut évoluer », « innover », et laisser les jeunes faire à leurs façons*

Les personnes interrogées semblent attribuer aux personnes identifiées comme étant proches de la culture de l'entrepreneur une perception plus positive du changement. On perçoit cette ouverture dans le fait par exemple de laisser de la place au repreneur, de lâcher prise, d'être ouvert au changement et à l'innovation, d'apprécier le changement de pratiques et d'être curieux en allant voir ce qui se fait ailleurs. Cette position d'ouverture au changement semble être un élément facilitant la transmission.

Richard, cédant et représentant FDSEA, dans son entretien décrit bien ce type de position : « *Il faut évoluer. Sans arrêt il faut changer de modèles – pas sans arrêt, parce que ça coûte cher de changer de façon de travailler, mais il faut évoluer, je pense. [...] Il ne faut pas dire : « J'ai toujours fait comme ça et je vais continuer à faire comme ça. » Ça ne se fait pas. Peut-être c'est bien, mais non, il faut évoluer* ».

Sylvain, cédant, est aussi beaucoup tourné vers l'innovation et le fait de se remettre en question, d'aller voir ailleurs ce qui se fait et de modifier ses pratiques : « *Mon fils me dit souvent : « Comment tu fais pour trouver ? » Je dis : « Pour trouver, il faut sortir. Il faut aller voir, il faut rencontrer les gens, il faut en discuter, il faut rentrer dans des conseils d'administration. [...] Il faut pouvoir se reposer les questions régulièrement et se dire : « Non, tout compte fait, ça ne va plus. [...] Il faut que je travaille différemment. » Selon lui, le fait d'aller voir ailleurs, d'avoir un cercle social diversifié permet plus facilement de questionner ses pratiques et d'en trouver de meilleures. « Le fait – de par mon épouse – d'être en relation avec les milieux autres, différents, c'est aussi se dire que les difficultés ne sont pas que dans l'agriculture, le bonheur non plus d'ailleurs. [...] Enfin, s'ouvrir sur le monde, ça me semble important, de ne pas juger trop, même si des fois on a tendance à le faire, mais de pouvoir réfléchir avec les uns avec les autres en se disant : « Je pense ça. Puis tout compte fait, non. » On peut changer, se remettre en question ».* D'ailleurs, pour lui c'était important d'avoir des activités extérieures à la ferme, de faire autre chose, de voir différents modèles pour évoluer « *ce dont j'étais sûr, c'est qu'il ne fallait pas que je reste sur l'exploitation tout le temps, il fallait que je sorte* ».

Pierre est aussi d'avis qu'il faut permettre au repreneur de changer des choses dans l'exploitation. Il mentionne : « *Oui, je suis ouvert à tout, au contraire, la personne qui reprend si c'est pour rester comme ça, à ne rien toucher, ce n'est pas la peine, ce n'est pas le but* ».

Comme nous l'avons abordé plus haut, notamment concernant le fait de pratiquer des activités diversifiées et d'avoir un cercle social divers, le fait d'être ouvert au changement et à des éléments extérieurs de la ferme sont souvent mentionnés dans les entretiens comme quelque chose de positif et influençant positivement la fin de carrière et la transmission.

### 3. Typologie synthétique des cultures professionnelles agricoles et des représentations de la transmission

Nous avons tenté de produire une typologie, correspondant aux deux extrémités d'un gradient culturel, en nous basant sur les résultats des entretiens, sur les observations faites par Emilie Richard-Frève (2020), et sur les données présentes dans la littérature. Nous avons pu identifier deux types de cultures : la culture dite du « *paysan de souche* » pour reprendre les expressions des entretiens, la culture de l'agriculteur entrepreneur. Selon ces deux cultures aux extrêmes opposés se trouve une majorité des personnes interrogées. Ces personnes souvent empruntent à différents niveaux aux valeurs et principes entre ces deux cultures et représentations qu'elles proposent. On peut percevoir que selon cette échelle de représentations, la fin de carrière et de la transmission ne seraient pas vécues de la même manière.

Tableau 6 Typologie des cultures professionnelles agricoles

	Profils-types	
	Culture du « <i>paysan de souche</i> »	Culture de l'agriculteur « <i>entrepreneur</i> »
<b>Rapport au travail</b>	Métier vécu comme une passion, la ferme « <i>c'est la vie</i> », sans ce travail « <i>c'est la mort</i> »	Métier vécu comme une profession, un passage, une étape dans la vie qui englobe d'autres aspects
<b>Identité</b>	Identité pleine, peu de division identitaire ou de rôle, forme identitaire communautaire	Identité fragmentée, selon les rôles et les fonctions, forme identitaire sociétaire
<b>Socialisation</b>	Groupe de socialisation majoritairement agricole	Socialisation diversifiée, venant de divers groupes
<b>Perception de la transmission</b>	Transmission d'un patrimoine, impliquant des aspects affectifs, symboliques et un fort attachement	Transmission d'un outil de travail ou d'une entreprise, moins d'attachement, aspect de rationalisation et de représentation économique du bien.
<b>Usage de l'oral et de l'écrit dans le travail et les relations sociales</b>	Valorisation de la mémoire et de l'oralité dans le travail et les relations sociales (tenir sa parole, maintenir la réputation) plutôt que l'usage de l'écrit et de la rationalisation du travail	Usage plus fréquent de l'écriture dans le travail et pour sceller des ententes sociales sous forme de contrats officiels
<b>Source de la sécurité individuelle</b>	Vient du groupe professionnel d'appartenance et des alliances, méfiance envers ce qui n'appartient pas au groupe	Vient davantage de l'État et de différentes instances politiques publiques et services
<b>Rapport au changement</b>	Valorisation de la tradition « <i>on a toujours fait comme ça</i> »	Valorisation de l'innovation et de l'évolution des pratiques

		vers une certaine « modernité »
<b>Savoir-faire et activité</b>	Valorisation d'un mono-savoir-faire, dans le fait de se consacrer pleinement à une seule activité (agricole) : « <i>je sais faire que ça !</i> » (mentionné avec fierté) <sup>14</sup> . La pluriactivité est perçue négativement, c'est pour des « rêveurs », « artistes », « poètes ».	Valorisation de savoir-faire diversifiés. La pluriactivité est valorisée et synonyme de curiosité
<b>Congé ou pause du travail</b>	Perception négative du fait de prendre des congés ou des pauses de l'agriculture	Perception plus positive de prendre des congés ou des pauses de l'agriculture « <i>pour faire autre chose</i> »
<b>Organisation du travail</b>	Fait par passion, dans la vertu, comme un labeur, on ne compte pas et doit accepter le travail comme il est sinon on n'est pas vraiment un agriculteur, berger, viticulteur...	Favorable à la rationalisation du travail et réduire sa pénibilité, on aménage le travail selon ses propres besoins
<b>Priorité communauté/individu</b>	Difficulté à accepter des comportements originaux, valorisation du maintien du groupe à l'affirmation individuelle	Valorise l'originalité ou l'accepte, l'affirmation individuelle est possible
<b>Transmission des savoir-faire</b>	Transmission des savoirs en privilégiant « <i>sur le tas</i> », relation maître apprenti à l'oral, intégration des normes sociales en même temps que l'apprentissage, valorisation des savoirs des anciens.	Peut se faire sur le tas et en milieu scolaire ou d'autres sources (Internet, livre, technicien...), ouvert au changement de modèle
<b>Transmission de la ferme</b>	Difficulté à transmettre à l'extérieur du cadre familial et si le repreneur ne suit pas à l'identique ou presque le modèle des aînés.	Facilité à transmettre à des personnes dans un cadre familial ou hors cadre familial
<b>Perception de la retraite</b>	Comme une fin de vie, la mort de l'identité, ils ne veulent pas prendre la retraite, « <i>je mourrai sur mon tracteur</i> », « <i>j'irai jusqu'au bout</i> ».	Comme une période où d'autres possibilités et activités s'offrent à la personne, perçoit plus facilement l'arrêt du travail

<sup>14</sup> Fabrice utilise cette expression dans son entretien, « *que ça* ». Emilie Richard-Frève l'utilise aussi dans sa thèse (2020). Cette expression est souvent présente dans le monde agricole et est affirmée de manière positive.

<b>Anticipation de la fin de carrière</b>	Absence d'anticipation, souhaite rester en activité le plus longtemps possible, est dans une situation de déni sauf si présence d'un repreneur familial.	La personne anticipe davantage cette période, planifie, met en place des stratégies
<b>Repreneur idéal</b>	Fils ou homme jeune dans la famille. Fille de la famille si jamais il n'y a pas d'homme. Une personne qui va reprendre la ferme à l'identique	Une personne motivée, travailleuse, avec des valeurs assez proches du cédant et une vision du travail proche même si plus d'ouverture aux changements est exprimée. Certains peuvent être très détachés du choix du repreneur comme l'exprime le critère de la carte bleue chez Oscar.

### C. Étape dans la relation cédant/repreneur

Nous venons d'aborder, dans les précédentes sections, certains des éléments « humains » ou psychosociaux permettant de mieux comprendre les difficultés en lien avec la prise de la retraite agricole et la transmission. Dans cette section, nous nous concentrerons davantage à l'analyse de relations entre cédants et repreneurs. Dans cette recherche, nous avons pu identifier des trajectoires de vie, disons individuelle, et également des parcours communs ou des étapes récurrentes dans les relations créées entre les cédants et les repreneurs dans le processus de la transmission. Voyons quelques-unes de ces étapes qu'identifie Maria.

Maria, technicienne Chambre d'agriculture, identifiait dans son entretien des étapes dans la transmission ou la coopération entre les cédants et les repreneurs qui peuvent ressembler aux stades évolutifs d'une relation amoureuse. « *En fait quand on est sur une posture de co-construction, là-dessus, on passe par différents stades de coopération. Sur ces différents stades de coopération, on a le stade premier où on est amoureux, c'est tout beau, on veut travailler ensemble, on partage les mêmes valeurs. [...] Après, il y a le stade « je m'autonomise un peu, je me mets un peu en confrontation avec mon maître de stage » [...]. Le troisième stade, c'est « je prends un peu d'autonomie, je vais prendre en charge un atelier ». Et puis il y a le quatrième stade c'est « on coopère et on travaille ensemble » ou « je récupère l'exploitation ». Mais ça, c'est des stades normaux qu'il faut identifier et ils doivent rassurer les gens en leur disant en fait « C'est normal », les amener à discuter de « où est-ce que vous en êtes, vous, dans votre projet ».* Voici un tableau qui résume ces étapes.

Tableau 7 Étapes de la relation de transmission/reprise selon Maria

<b>Coup de foudre : tout est beau</b>
<b>Autonomisation et confrontation</b>
<b>Autonomisation responsabilisation : prend en charge des ateliers/décisions</b>
<b>Coopération</b>

Dans le cadre de notre étude, nous avons pu constater des étapes similaires en analysant les entretiens. Cependant, nous avons aussi constaté d'autres étapes intermédiaires ou qui s'ajoutent au schéma proposé par Maria. Voici certaines étapes que nous avons pu identifier. Elles ne sont pas présentes dans tous les entretiens et de la même manière, mais on retrouve tout de même celles-ci dans une grande majorité des entretiens (selon les stades d'évolutions de la démarche de transmission). Nous avons créé une division en deux catégories entre le cadre familial et hors cadre familial même si peu d'éléments changent entre ces deux parcours de transmission. Voyons quelques-unes de ces étapes plus dans le détail dans ce tableau et ensuite dans le texte qui suit.

**Tableau 8 Etapes relationnelles dans le cadre d'une transmission/reprise**

<b>Étapes</b>	<b>Cadre Familial</b>	<b>Hors Cadre Familial</b>
<b>1- Recherche/rencontre cédant/repreneur et affirmation de reprise</b>	Affirmation de la volonté ou pas de reprise des enfants	Recherche d'un repreneur, rencontre repreneur/cédant et affirmation de reprendre (parfois connaissance de longue date, parfois par des annonces ou des stages...)
<b>2- Coup de foudre ou coup de cœur</b>	Joie, surprise du parent, bonne entente	Coup de foudre cédant repreneur
<b>3-Transmission des savoirs/Apprentissage</b>	Certaines notions sont parfois maîtrisées, voire intériorisées par les enfants d'agriculteurs qui ont déjà travaillé sur la ferme. Pour d'autres, ils apprennent le métier	Transmission et apprentissage selon les compétences du repreneur et la volonté du cédant à transmettre, que ce soit à l'identique ou non
<b>4-Désenchantement-Ajustement et organisation du travail</b>	Chez le cédant : crainte, déception ou désillusion (sur divers éléments dans le travail). Le cédant doute des capacités du repreneur à reprendre	Idem
<b>5- Conseils/Affirmation : des postures différentes</b>	Le cédant donne des conseils qui sont souvent refusés ou non écoutés par le repreneur/repreneur demande plus d'autonomie veut s'émanciper	Idem
<b>6-Négociation sur l'équilibre à trouver entre le lâcher-prise du cédant et le laisser-faire lié à un gain de confiance du repreneur</b>	Le tango entre le lâcher-prise et la confiance. Négociation sur le lâcher-prise du cédant, sur quoi mettre en place, quoi garder, tensions plus importantes entre cédant et repreneur/ Parallèlement : Gain de confiance et de responsabilité du repreneur qui	Idem

	entraîne un gain de confiance chez le cédant et un lâcher-prise de celui-ci	
<b>7-Dépossession</b>	Repreneur gagne en autonomie, cédant se sent parfois dépossédé laisser de côté ou soulager de ne plus avoir de responsabilité	Idem
<b>8-Acceptation</b>	Division plus complète des rôles et acceptation de la situation, retrait progressif du cédant	Idem

### 1. Faire se rencontrer cédants et repreneurs selon différents critères

Dans la première étape, nous trouvons cette idée d'une rencontre entre cédant et repreneur. Dans le cadre de cette rencontre, des attentes sont présentes de part et d'autre. Les cédants ont des espérances et des critères concernant les potentiels repreneurs et inversement les repreneurs ont des attentes et des critères concernant la ferme à reprendre et le processus de transmission espéré. Voyons plus dans le détail ces critères qui peuvent parfois influencer par la suite la qualité de la relation dans la transmission/reprise.

#### a) Critères pour choisir les repreneurs

Les cédants mentionnent avoir plusieurs critères pour sélectionner leurs repreneurs. Le choix d'un repreneur en milieu familial semble être priorisé avant toute chose. Hors cadre familial d'autres critères sont souvent mentionnés. En premier lieu, beaucoup de cédants interrogés ayant des pratiques d'agriculture biologique choisissent des personnes qui vont reprendre leurs pratiques. Beaucoup de cédants qui se disent fiers de ce qu'ils ont accompli sur leur ferme espèrent souvent voir une continuité à leur projet. Cette continuité n'a souvent pas besoin d'être à l'identique puisque plusieurs cédants mentionnent être ouverts par exemple à la mise en place de nouveaux ateliers. Cependant, le projet se doit d'être crédible ou sérieux et en cohérence avec le lieu (pas des « rêveurs » selon certaines expressions présentes dans les entretiens). Les cédants espèrent que l'outil qu'ils transmettent continue à faire vivre les repreneurs. Ils ne souhaitent pas voir les projets avortés après une certaine période et encore moins de voir un arrêt des activités sur leurs terres parfois entretenues depuis des décennies. Ils espèrent aussi trouver des repreneurs avec qui ils vont avoir des similitudes, du moins des visions similaires du travail ou du « bien faire » ou du « bien travailler ». Certains espèrent aussi trouver des repreneurs qui vont avoir une reconnaissance envers le cédant et ce qu'il a fait. Ils espèrent que celui-ci entretienne par respect le travail réalisé par exemple en maintenant le réseau commercial et les ententes de confiances tissées avec des clients de longue date. Certains moins satisfaits de leur travail sur la ferme espèrent aussi trouver des jeunes pleins d'idées et innovants pour modifier et améliorer des choses qu'eux n'ont peut-être pas réussi à accomplir. Ils souhaitent aussi voir un certain savoir-vivre, l'adoption de comportement de politesse, de respect, de curiosité pour pouvoir transmettre des savoirs et des conseils dans la bonne entente. Ils espèrent une personne capable de s'intégrer sur le territoire et qui maintienne la ferme comme une seule entité (pas de division). Pour résumer ces constats, voici quelques extraits d'entretiens sur lequel nous sommes basés pour identifier ces critères.

Tableau 9 Critères de choix des repreneurs cités en entretiens

Critères	Citations
Rester en bio	<p>Sylvia, animatrice ADEAR : « Là, nous, on avait 90 % des gens qui étaient déjà en bio, et en fait, pour le coup, ils ne voient pas une transmission à quelqu'un qui ne serait pas en bio [...] Ça fait partie des critères non négociables, mais beaucoup ne vont même pas l'exprimer comme un critère non négociable parce que c'est tellement évident ».</p> <p>Hubert : « Oui, pas bio, on ne voulait pas ».</p> <p>Raoul et Juliette : « Si vous voulez, quand vous vendez à Terres de Liens, vous savez que ça restera en bio tout le temps. [...] Ça ne peut pas être arraché. Il y avait des garanties ».</p>
Qu'il y ait une continuité de la ferme ou des pratiques liées à une certaine fierté de ce qui a été accompli par le cédant.	<p>Pierre souhaite que le repreneur : « continue ce que j'ai fait en l'améliorant [...] j'aimerais que le producteur qui reprenne ça continue à travailler avec ces producteurs-là et en faire rentrer d'autres et continue sur l'agriculture biologique » ».</p> <p>Claire et George : « qu'on était assez fiers de ce qu'on avait réalisé et <b>on ne tenait pas à ce que ça change. [...] On avait peur [...] que quelqu'un décide de s'installer et puis au bout d'un moment revendre le terrain. [...] Je suis surtout attachée au fait de sentir que ça continue après moi »</b></p>
Même représentation du travail ou de la vie en général « même état d'esprit »	<p>Pierre : « la dernière fois j'arrive avec une nouvelle idée [...] et il me dit « c'est marrant hier je le disais à ma femme » donc on a <b>quand même des similitudes</b> comme ça qui font <b>qu'on voit les choses</b>, c'est pour ça, <b>ça serait un bon repreneur »</b>.</p> <p>Denis : « Je pense que j'ai réussi, avec mes associés, à ce qu'ils aient la même mentalité par rapport aux abeilles ».</p> <p>Hubert : « Ce sont un peu des professionnels [les vignerons qui reprennent] qui sont un peu dans le même état d'esprit, qui sont déjà en bio, donc on est très contents ».</p>
Crédibilité du projet	<p>Pierre : « <b>Il y en a c'est des doux rêveurs. [...]</b> Ils viennent « on voudrait faire <b>l'autonomie alimentaire</b> » là, je coupe court, on arrête, ce n'est pas la peine, <b>on ne va pas aller chercher plus loin »</b>.</p> <p>Claude : « il y a des gens qui <b>ne faisaient pas</b>. Ils voulaient créer avec ça <b>une petite structure</b> ; ça ne tenait pas. Il faut mettre quand même <b>un minimum</b> de brebis dans la bergerie <b>pour que ça fonctionne »</b>.</p>

	<p>Norbert : « <i>il faut être travailleur, ça, c'est clair, ne pas être un rêveur</i> ».</p> <p>Raoul et Juliette : « <i>Il y avait une dizaine de candidats. Après, il y a des <b>hurluberlus</b> ! Il y en a <b>qui nous ont fait rigoler</b>. « Dans les deux ans, on a <b>l'autoconsommation</b>. » Sur 15 hectares pour manger, je pense que oui, ils arriveraient à se nourrir. <b>On a entendu de tout</b> ».</i></p> <p>Yan et Denise : « <i>Nous, on ne mettait pas d'impératifs non plus par rapport aux productions, on voulait donner à des repreneurs qui nous proposent quelque chose qui nous <b>semblait fiable</b>, évidemment, parce qu'on ne va pas non plus louer une ferme pour dix mois et après <b>ça se casse la figure</b>. [...] Du moment qu'il y ait <b>une étude qui tenait la route, un prévisionnel qui tenait la route, c'est ce qu'on demandait un peu quand même</b> ».</i></p>
--	--

b) *Critères des repreneurs et idéalisation de la ferme*

En réalisant les entretiens avec les repreneurs, un constat en miroir est apparu. Si les cédants ont des critères sur les repreneurs potentiels et peuvent les idéaliser, les repreneurs ont aussi des critères sur les fermes à reprendre et sur l'idéalisation de la ferme. Les repreneurs en arrivant sur les fermes ont souvent fait des choix, exclu d'autres fermes visitées, et choisi cette ferme à cause du prix et des potentielles qu'elle offrait. Le repreneur n'est donc pas toujours ouvert à céder sur certains éléments de la ferme (comme sur un prix qui augmente ou des conditions du logement du cédant qui changent à la dernière minute) sachant qu'il a choisi une ferme pour certaines conditions. Si celles-ci changent en cours de transmission, il peut se sentir trahi ou bafoué dans la mesure où d'autres fermes visitées auraient finalement peut-être mieux comblé ses besoins.

Par exemple, Louisa explique comment ils se sont organisés à trois personnes pour trouver une ferme (elle, son conjoint et un ami avec qui ils vont créer un GAEC) : « *On a fait des visites de fermes pendant un an, à chaque fois qu'il y avait une annonce qui sortait qui nous plaisait on prenait la voiture et on y allait. [...] Après je n'avais pas été conquise tout de suite [par cette ferme qu'ils ont reprise], à ce moment-là, des fermes on en voyait beaucoup, c'était la dixième qu'on voyait, ça faisait un an qu'on cherchait vraiment* ». Lorsque nous demandons pourquoi les autres fermes visitées ne correspondaient pas à leurs attentes, elle décrit certains des critères qu'ils souhaitaient : « *À chaque fois, ça ne correspondait pas à la plupart de nos critères, c'est-à-dire qu'il y avait des trucs qui étaient vraiment dans un sale état, vraiment des ruines, des trucs qui étaient trop isolés, il y avait des trucs qui n'étaient pas dimensionnés pour des chèvres. [...] Après, sur le coup je n'ai pas eu le coup de cœur tout de suite [sur leur ferme] parce que c'était une transmission, les transmissions, ça m'a toujours fait peur parce qu'il y a le côté humain à gérer et en plus ici il n'y a pas l'eau et on est arrivé l'été, c'était très sec et du coup ça ne correspondait pas forcément à l'idée de ce que je me faisais [de la ferme idéale]* ». Louisa explique que dans les conditions du choix de la ferme, ceux-ci ne voulaient pas que les cédants restent sur les lieux après la transmission. Or, en cours de transmission, ils apprennent que leur cédante cherche à acheter un bâtiment à proximité pour rester sur les lieux de la ferme. « *Elle voulait rester là, elle vendait parce qu'elle n'avait pas le choix, mais même pendant la transmission on a su, dans notre dos, elle a demandé à acheter la maison juste à côté pour pouvoir rester sur place, alors que nous c'était clair que si elle restait sur place, on ne voulait pas s'installer ici* ».

Finalement, la cédante va partir de la ferme, mais cette information les avait un peu surpris considérant que c'était pour eux un critère important dans le choix de la ferme.

## 2. Le coup de foudre/cœur

Comme mentionné plus haut, dans les étapes de la relation entre le cédant et le repreneur il y a celle du coup de cœur ou du coup de foudre, pour reprendre l'expression de Maria. Les personnes nous parlent d'une bonne rencontre et de début de relations positives.

Par exemple, Mathieu et Rachel, repreneurs, mentionnent qu'au départ tout allait bien avec les cédants, mais que par la suite les choses se sont complexifiées : « **Franchement au tout début et tout, ça se passait super bien. Quand on a visité ici, ça s'est très bien passé. [...] Ils aimaient bien notre profil** ».

Louis et Mélissa, repreneurs, parlent aussi d'un coup de foudre sur la ferme qu'ils ont trouvé : « **Ça a été un petit peu, je pense, le coup de foudre des deux côtés** ».

Frédérique et Sophie, repreneurs, parlent aussi d'une forme de coup de cœur pour leur ferme qu'ils ne peuvent laisser passer même si la ferme est deux fois le prix qu'ils voulaient mettre à la base. « **C'était vraiment un coup de cœur, ça avait tous les critères... Ça avait plus de critères que ce qu'on voulait** ».

Dans le cadre familial, cette période de coup de foudre ou coup de cœur est décrite par les parents comme une période joyeuse dans le fait d'apprendre la reprise de l'enfant souvent comme une surprise. Par exemple Héloïse, cédante, décrit cette surprise et cette joie quand sa fille lui annonce qu'elle veut reprendre : « **J'ai une de mes filles qui souhaitait reprendre, donc elle m'a fait part de son souhait en 2020 et alors là, j'ai sauté de joie parce que je n'aurais jamais imaginé que ces quatre lardons-là puissent reprendre** ».

Comme nous le verrons plus loin, suite à ce coup de foudre ou coup de cœur, une période de désenchantement suit, les cédants et repreneurs vivants souvent par la suite des déceptions. Mais juste avant d'aborder cette étape, voyons celle de la transmission des savoirs et des apprentissages qui suit souvent celle du coup de foudre.

## 3. Transmission des savoirs / Apprentissage

Durant le processus de transmission, une période liée à l'apprentissage de savoir-faire a lieu. Nous avons pu constater que cette transmission des savoirs varie selon plusieurs facteurs comme la volonté du cédant à transmettre, la volonté du repreneur à apprendre, le niveau de connaissance du repreneur (si déjà expérimenté il y a moins de transmission), la qualité des relations entre le cédant et le repreneur. Cette période d'apprentissage se vit souvent en même temps que la période suivante de désenchantement et d'ajustement dans la mesure où cédant et repreneur apprennent davantage à se connaître et sont moins dans le coup de foudre du départ. Maintenant, ils travaillent ensemble et apprennent davantage à se connaître.

Mais avant d'aborder ces thématiques voyons comment la transmission des savoirs peut occasionner plus ou moins de difficultés dans une transmission selon s'ils sont écrits, rationalisés ou plutôt ressentis et difficiles à verbaliser. Par exemple, il ressort des entretiens que certains savoirs en agriculture sont plus difficiles à transmettre que d'autres et que parfois le fait que le cédant ait ces savoirs uniquement dans sa tête complexifie le processus de transmission. Voyons ces éléments plus dans le détail.

### a) Transmission des savoirs à l'oral ou à l'écrit

Il est revenu dans plusieurs entretiens que les savoir-faire en agriculture sont souvent de natures diverses et ceux-ci se transmettent par différent mécanisme : parfois plus dans l'observation, le mimétisme,

l'apprentissage par l'expérience et la communication orale de savoir empirique, parfois par une rationalisation des actions, notamment par l'écriture des gestes permettant à l'interlocuteur de percevoir une réalité déjà découpée/rationalisée.

Cette opposition entre montrer et expliquer ou savoir et voir est d'ailleurs abordée par de nombreux chercheurs en sciences sociales dont Roger Cornu (1996) ou Jean-Pierre Darré (1985). Roger Cornu, considère que selon ces formes d'oppositions dans l'apprentissage d'un travail « on assiste à la confrontation de l'intelligence discursive (expliquer, savoir) et de l'intelligence pratique (montrer, voir) ou métis » (1996). Denis Chevallier aborde aussi dans ses recherches l'existence de savoirs empiriques complexes ou sensuels que l'on retrouve aussi dans le secteur agricole. Ce chercheur décrit ces savoirs ainsi : « cet acte traditionnel efficace, ne se dit ni ne se montre explicitement, mais se sent, s'incorpore, se vit au jour le jour, s'exprime dans le milligramme du cuisinier, « le nez » du parfumeur, « la dextérité » du tronçonneur, ou « l'oreille » du fondeur de cloches et que l'on nommera parfois dans ces pages « le tour de main, le vice, et le plus souvent le savoir-faire » (Chevallier, 2016).

Ces types de savoirs sont souvent indicibles selon Dominique Jacques-Jouvenot et Florent Schepens (2009). Ces chercheurs abordent d'ailleurs différents types de savoirs, dont ceux transmis par « imprégnation » en s'inspirant des travaux de Michèle Salmona (1985). Ces deux chercheurs utilisent la notion d'apprentissage « successif » un phénomène que l'on retrouve aussi dans l'agriculture. Ces auteurs mentionnent que « la compétence professionnelle serait faite de couches successives d'apprentissage correspondant à une somme d'informations, ajoutée à l'expérience qui concerne l'association signe/signification et l'intégration de nouveaux signes produisant de nouvelles significations » (Jacques-Jouvenot & Schepens, 2009).

Ces savoirs sensibles, appris par couches successives d'expériences et qui relèvent de l'intelligence pratique, sont particulièrement complexes à transmettre dans le cadre d'une transmission de ferme. Denis, cédant, donne de bons exemples de ce savoir empirique qu'il a acquis après des années d'expérience en apiculture. « *On a aussi un peu cette chance **qu'il y a tellement de facteurs qui entrent en jeu avec le vivant...** J'aime bien dire qu'avec les abeilles, on est dépendants du monde animal et du monde végétal en même temps, donc doublement dépendants de la météo. Parce que des fois, la météo va avoir une influence sur la flore et pas une influence directe sur les populations d'abeilles, mais l'influence sur les populations d'abeilles va être répercutée, du coup, une semaine, quinze jours après ou ne pas avoir d'effet parce que les fleurs auront rattrapé. Donc **on ne sait jamais vraiment...** [...] Des fois, on ne sait pas si c'est grâce à nous que ça marche ou que ça ne marche pas. Donc **il faut essayer, il faut se rappeler**, comme il disait des années précédentes aussi. On dit que chaque année est différente, mais chaque année nous aide à mieux appréhender la suivante ». Celui-ci confirme en entretien qu'il n'a pas écrit ces éléments. Il tient un carnet des ruches qui explique le travail sur chaque ruche mais il n'a pas pu noter tous ces éléments complexes et empiriques d'observation de la faune et de la flore en lien avec la météo. Il ajoute sur ce savoir qui relève plus du ressenti et de l'intuition : « *Tout ce qui est tangible va nous donner une impression sur quelque chose qui est moins tangible. Et on a **beaucoup de choses à mémoriser et à analyser**, rien quand on ouvre une ruche. Déjà, dans quel environnement on est ? Quel est le parcours des ruches avant d'arriver à l'endroit où on les visite ? Puis quand on ouvre vraiment la ruche, qu'est-ce qu'on voit ? Voilà, il y a **beaucoup de choses à prendre en compte**. Il y a une partie, **on n'a pas besoin d'en parler**, on sait que l'autre est au courant, puis une partie où ça ne paraît peut-être pas évident pour l'autre : en en parlant, on va mettre un peu plus le doigt sur pourquoi on a **cette intuition** et pourquoi on pense du coup continuer à travailler de telle ou telle manière ».**

Yan et Denise, cédants, décrivent aussi le talent d'être avec les bêtes comme étant un savoir-faire empirique complexe, voire un don. En parlant de leur repreneur, ils mentionnent qu'il a « *le sens de*

*l'élevage* ». Yan ajoute : « Je ne sais pas, il y a des gens **qui les sentent ou pas**, les animaux. Je ne sais pas, **ça ne s'explique pas** trop. Il y en a, ils ont **le sens des animaux** et d'autres l'ont moins. Thimoté [le repreneur] ça va, c'est un éleveur. [...] Il a **le sens** et les bêtes sont belles ».

Il semblerait que la transmission d'une ferme n'est pas de même nature lorsqu'elle implique la transmission de savoir à l'oral et par de l'observation versus une transmission où toutes les informations sont déjà mises en mot et rationalisées. La transmission semble plus complexe dans les cas où le cédant organise le travail en se basant sur ses savoir-faire empiriques « *indicibles* » et si toutes ces informations sont uniquement dans sa tête.

b) « *Tout est dans ma tête* »

Certains agriculteurs rencontrés décrivent que toute l'organisation de la ferme et leurs savoirs sont « *dans leur tête* ». Cette situation semble engendrer des problèmes dans le cadre d'une transmission.

Par exemple, Sylvain, cédant, en entretien décrit une des sources de conflit qu'il a eu avec son fils dans le cadre de sa première installation. Il considère qu'au départ l'organisation était surtout dans sa tête et qu'il gérait la pépinière selon ses propres expériences. Lors de la deuxième installation du fils, ils ont procédé autrement et on mit à l'écrit l'organisation de l'exploitation (voir la photo plus bas). Il mentionne sur la première installation « *[Avant] c'était dans ma tête. Enfin, la première fois qu'il est venu, c'était tout dans ma tête. C'était clair que c'est moi qui disais ce qu'il fallait faire ; même si on en discutait, c'était déjà... l'organisation était dans ma tête. Alors que là... Alors, le fait d'être trois aussi, ça obligeait à ça, de se caler. Le fait d'avoir plus de personnels aussi, ça obligeait de caler cette organisation-là. Mais je pense que c'est nécessaire de pouvoir organiser ça, de pouvoir partager les décisions et que ça ne soit pas que dans la tête du vieux. Certes, c'est plus facile, on a un vécu, on a son historique, on sait globalement dans la tête, le matin en se levant, le plan A, le plan B, le plan C en fonction de ce qui va faire. Là, ça demande de le mettre sur papier, de se dire : « On prévoit pour lundi matin. Si ça ne peut pas se faire, on fera ça et si ça ne peut pas se faire non plus, on fera ça. »* Il mentionne concernant la seconde installation : « *On a essayé de mieux organiser le temps de travail du personnel sur les activités à faire, d'essayer de prévoir un peu plus à l'avance, d'en parler un peu plus à l'avance, de mettre en place un tas de choses qui faisaient que... Quand on est seul, on a globalement tout dans la tête. J'avais toujours l'habitude de noter à l'avance ce qu'il fallait que je fasse et que je pense pour ne pas m'encombrer l'esprit. Mais c'était quand même beaucoup dans ma tête. Quand on est plusieurs, il faut pouvoir l'écrire, il faut pouvoir le visualiser. Donc on avait installé un tableau, qui est toujours présent, avec ce que chaque salarié doit faire, comment on s'organise, comment ça se passe d'une semaine sur l'autre. Parce qu'après, il y a la météo qui se met au milieu qui perturbe, il y a beaucoup de choses qui peuvent intervenir. Donc ça demandait d'organiser ça aussi* ».

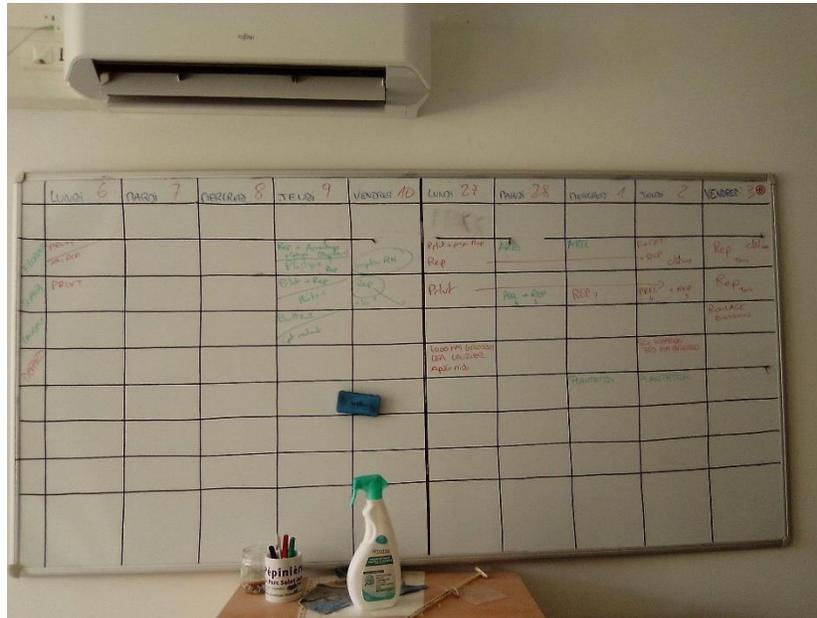


Figure 9 Photographie d'un tableau blanc créé pour organiser et partager le travail

Durant l'entretien il se questionne sur comment donner des conseils basés sur de l'expérience sans avoir de justification rationnelle, mais du ressenti et comment transmettre ses savoirs qui ressemblent souvent plus à de l'intuition, un sixième sens, qu'une explication rationnelle. Sylvain mentionne : « *Oui, il faut expliquer les choix, mais ce n'est pas toujours évident, parce qu'il y a des choses qui **sont un peu empiriques**, un peu... C'est comme ça, **on le sent comme ça**. Des fois, pas forcément avec raison* ».

Lisiane et sa fille utilisent aussi un mode de transmission et d'organisation plus axé sur l'oral, l'observation et la mémoire, demandant au nouveau repreneur (le cousin) de percevoir/deviner le travail à faire selon ce qui se passe en bergerie. Selon elles, le cousin « *n'a pas l'œil* » pour percevoir ce qui se passe et fait des erreurs. Elles ont du mal à le laisser faire seul, car elles craignent qu'il fasse de grosses erreurs sur le troupeau. Elles reprochent à se cousin de ne pas comprendre rapidement ce qui se passe en bergerie par exemple lors de l'agnelage et de mélanger les agneaux, mettre une autre mère, ... Elles se comprennent dans le travail, en ayant des habitudes prises depuis des années dans la gestion des mères et des agneaux. En un coup d'œil, elles savent ce que l'autre a fait le soir ou le matin et les agneaux à surveiller. Mais pas le cousin. Elles n'utilisent pas de support écrit (tableau, marquage systématique ...) pour faciliter la lecture du travail pour quelqu'un qui ne connaît pas bien leur mode d'organisation. Le berger salarié qui aide aussi dans ces tâches travaille là depuis 30 ans et a intégré toutes ces informations et façons de faire dans le travail. Elles vivent donc des difficultés dans l'organisation du travail, car le cousin ne comprend pas ce qu'il faut faire et n'arrive pas à être autonome dans le travail.

Encart 1 : Extrait d'entretien de la famille de Lisiane (en gras l'interviewer et en texte normal Lisiane et sa fille)

**Et est-ce que dans l'organisation du travail vous avez peut-être, je ne sais pas, des tableaux, des éléments écrits pour discuter de ça ? Ou si ça se fait plutôt à l'oral ? « Il faut aller faire ceci » ?**  
*Non, c'est plutôt à l'oral, comme ça on lui explique et surtout on y va avec. On ne le laissait pas faire des choses tout seul, surtout sur les brebis. Parce que c'est quand même un peu, pas compliqué, mais il faut un peu savoir certaines choses. Et il y a une façon de mener et puis il faut faire attention un peu à tout. [...] Voilà, les lots à ne pas mélanger. Ça aussi c'est important. Les doses de fourrage de*

*grain à ne pas se tromper. Ça, c'est très grave. [...] Et nous en fait, c'est fluide. Nous, on ne se pose pas la question. [...] Et lui, pas forcément. Mais parce que c'est surtout les lots. Nous on a l'habitude d'avoir les lots comme ça, comme ça et lui n'arrive pas trop à gérer. [...] Mais après on est là, on essaie de ne pas le laisser tout seul pour éviter les bêtises. Parce qu'après c'est un peu dangereux selon ce qu'il fait. [...] Même si j'étais avec, il ne se rendait pas compte. Il faut tout savoir, il faut tout suivre. Les agneaux qui sont nés la veille ou le jour... Ne pas mélanger les agneaux. [...] C'est de l'observation. [...] Après, il n'a pas l'œil. [...] Moi je ne m'en rends pas compte, mais c'est vrai qu'en en parlant autour de moi, ... [...] j'ai des amis qui sont dans l'agriculture, mais pas dans les animaux, elle me dit « Ça doit être compliqué, je n'arriverais pas à faire ce que tu fais ». Mais moi je ne me rends pas compte en fait, que ça peut être compliqué. [...] En y étant dedans tout le temps, on ne se rend pas compte. [...] C'est du savoir-faire qu'on a. Moi je l'ai appris de mes parents depuis toute petite. [...] Je ne fais pas attention. Je n'y réfléchis même pas. Pour moi c'est inné. [...] Moi j'ai appris dans le tas. Mais on s'est fait nos propres expériences.*

[...]

**Et là par exemple en agnelage, est-ce que vous avez un carnet d'agnelage ? Est-ce que vous marquez les agneaux directement ? Par exemple quelqu'un qui arrive, qui n'a pas été là de la nuit, est-ce qu'il arrive le matin, il peut avoir un suivi de ce qui se passe ? Par le numéro des agneaux ou les contremarques ?**

*Le suivi, nous, on l'a parce que, que ça soit le matin ou le soir, on va faire un tour à la bergerie, on voit les agneaux, les brebis qui ont fait l'agneau. On voit où elles sont placées. [...] elles sont en box, on voit qui c'est qui a un problème. [...] Ça veut dire que moi le matin, quand j'y vais, je sais très bien s'il y a un problème, qui je dois aller voir. Ou même, je sais ce qui s'est passé dans la nuit parce que je vois bien qu'il y a une brebis-là qui n'y était pas le soir avant que je rentre. [...] Il n'y a rien d'écrit, mais c'est au visuel. Sauf que nous, on a le visuel. Si moi je fais le matin et ma mère fait le soir, le matin elle rentre, elle voit très bien ce qui s'est passé dans la matinée. Dans la nuit. [...] Voilà, c'est une habitude. [...] C'est juste dans le travail, je ne sais même pas comment l'expliquer. C'est juste, oui, il [le cousin] n'a pas fait attention ou il n'a pas fait comme il faut. « Comme il faut », je m'entends. C'est comme il faut comme nous on le pense. C'est ça aussi, c'est que des fois le « comme il faut », ce n'est pas forcément ce qu'on pense. [...] Ça c'est compliqué et je pense que la personne qui arrive, il faut qu'elle accepte certaines choses en fait parce que des fois ce n'est pas facile. Et pour nous ça coule de source, sauf qu'en fait quand on s'en rend compte on se dit « Non, en fait, ça coule de source pour nous parce qu'on est sur place et qu'on a l'habitude et qu'on travaille comme ça ». Mais quelqu'un de tout nouveau qui arrive le matin, le midi, sur l'exploitation ne peut pas tout faire tout comme il faut du jour au lendemain.*

Jacques, cédant, considère aussi que beaucoup des informations de la ferme sont dans sa tête plutôt que sur un support écrit ou informatique : « Non, je n'ai pas noté beaucoup de choses ». Par contre, il a un chef de culture qui va aussi poursuivre dans l'entreprise suite à l'installation et qui possède aussi tous ses savoirs. « Mais à la fois, je leur transmets l'outil, **je leur transmets aussi le personnel**. Et le chef de culture, qui est là depuis 25 ans, a le même fonctionnement que moi, c'est-à-dire **qu'il a tout en tête**, mais il reste sur place ». Dans plusieurs entretiens c'est ce personnel qui va faire le lien dans la passation des savoir-faire.

c) *C'est tout à l'écrit ou « à l'ordinateur »*

D'un autre côté, on trouve des agriculteurs qui ont été plus portés vers l'usage de l'écriture et de l'informatique pour décrire et suivre l'organisation de la ferme. Cette approche semble faciliter une transmission plus fluide des pratiques.

Pierre, cédant, est d'ailleurs assez confiant concernant son potentiel repreneur, car déjà il lui fait confiance, il pense et envisage les choses de la même manière, il ne sera pas seul et abandonné dans cette transmission, et surtout il ne peut pas faire de grosses erreurs, car Pierre a tout noté. Pierre explique que tout est à la fois dans sa tête et écrit : « *Alors moi, **tout est dans ma tête, je connais mon exploitation, mais tout est marqué*** ». De la sorte, beaucoup d'erreurs du repreneur sont évitées selon lui. « *Non, [les erreurs pourraient être par exemple] ça ne peut être **que retardé**, d'oublier de commander des tomates, il les commande 15 jours après, il les plantera 15 jours après, ça va décaler, c'est tout, dans la saison. Après il y a **un calendrier de plantation**, il y a **un calendrier de commande** donc il n'y a plus **qu'à reprendre** et puis tel mois on commande les tomates, tel mois on commande ci, tel mois on commande ça. [...] Oui, **c'est tout sur ordinateur**, pour moi, je me sers de ça. [...] **Il a toutes les informations**, il a les traitements de l'année dernière, il a tout* ».

En allant sur le terrain agricole dans le cadre d'autres recherches, il est possible de constater que dans beaucoup d'exploitation où il y a des salariées qui viennent et qui partent, où il y a des apprentis, des stagiaires ou des personnes en remplacement, des fiches sont souvent créées par l'agriculteur pour expliquer le travail à la personne nouvelle sur la ferme. De cette façon, cela évite de devoir se répéter trop souvent dans les formations et d'avoir une certaine standardisation du travail à faire même si l'agriculteur n'est pas sur la ferme.

Frédérique et Sophie, repreneurs, dans leur entretien mentionnent d'ailleurs avoir appris dans leur processus de transmission grâce à ces fiches écrites décrivant les pratiques des cédants : « *On a suivi leurs fiches. Ils avaient des fiches de fabrication pour les fromages. Ça, on a gardé. Oui. Moi, c'était important pour ça, parce que, partant de zéro* ». Pourtant ceux-ci ne considèrent pas vraiment avoir vécu une transmission puisque la relation était très tendue avec les cédants et que l'acte de transmettre était fait de manière désorganisée. Or, grâce à ces fiches, ils ont repris leurs savoir-faire.

d) *Problème de compétences des repreneurs*

Si la transmission des savoirs venant des cédants peut être complexe, notamment lorsque ceux-ci ont des compétences surtout empiriques et dans leur tête, il ressort aussi de certains entretiens avec des repreneurs que ceux-ci identifient des manquements dans leurs compétences pour bien réaliser le travail sur la ferme achetée.

Sans accompagnement adéquat dans la transmission, l'installation de jeunes, comme Mathieu et Rachel, devient par exemple plus complexe et épuisante. Mathieu avait pourtant 4 ans d'expérience en apprentissage sur de petites fermes laitières, mais celui-ci se sent manquer de connaissance en arrivant sur leur grosse ferme en ayant dès le départ un agnelage de 450 bêtes à gérer et juste à la suite des foins qu'il n'a jamais faits. Sa conjointe qui a moins d'expérience de terrain, peine à l'aider en étant aussi enceinte. Les cédants ayant quitté abruptement la ferme en leur transférant toutes les responsabilités, ceux-ci se sentent dépassés par les choses à maîtriser et à connaître en arrivant sur les lieux. Ils vont finalement apprendre seuls le métier, parfois par des tutos YouTube, parfois grâce aux conseils d'amis donnés au téléphone. Lorsque nous leur demandons où ils ont appris, ils mentionnent : « *Tout seuls. En le faisant. On avait quelques notions, mais avant, où je travaillais, c'étaient de petites exploitations. On faisait 1 hectare ou 2 [de foins] histoire de s'amuser, mais je ne faisais pas 50 hectares. [...] On a regardé des vidéos YouTube. [...] Après, on a connu des gens. Du coup on les appelait en disant « Qu'est-ce qu'on doit*

faire ? ». [...] *On savait faire en théorie, mais pas forcément en pratique* ». Dès la première année, Mathieu et Rachel se retrouvent donc en difficulté, étant dépassés par le travail à faire, les apprentissages à faire, créer une organisation du travail et ceux-ci délaissent les tâches administratives et la gestion des papiers. La ferme est trop grosse pour eux, mais ils n'ont pas réussi à refuser cette offre de la SAFER. Mathieu va perdre 10 kilos et dort parfois moins de 4h par nuit. Ils disent avoir songé à abandonner la ferme à plusieurs reprises et encore aujourd'hui. Rachel mentionne : « Si [j'avais pensé abandonner], moi, il y a eu la première année. On va dire au bout de 1 an. Il avait perdu 10 kilos. Étienne était tout bébé. [...] Je lui avais dit [à Mathieu] « Mais on est complètement tarés, viens on s'en va, je ne te vois plus ». Il se levait à minuit, après il se couchait à 4 heures du matin. Je dis « C'est inacceptable, tu vas faire un AVC, en gros, tu vas mourir dans la ferme » alors que ce n'était pas ça le but de notre projet de vie. [...] Au début c'était dur, mais on s'est dit « C'est les premières années donc ça ira mieux ». Mais en fait ça fait 8 ans maintenant et finalement c'est toujours pareil. [...] Maintenant en fait on est mieux organisés dans notre travail. C'est qu'au début **on n'y connaissait rien. On a fait beaucoup n'importe quoi** ».

#### 4. Désenchantement et Ajustement : une organisation différente du travail entre individus et générations

##### a) Désenchantement

La période du coup de foudre est suivie par la période de transmission des savoirs et du travail en commun et souvent d'une période de doute chez le cédant. Celui-ci se demande si le repreneur a les compétences et les nerfs assez solides pour gérer une reprise d'exploitation.

Claire et George, cédants Hors Cadre Familial, mentionnent par exemple leur crainte au départ de l'installation du repreneur : « moi c'était un peu au début, je me souviens, je me disais « mais **est-ce que vraiment il va être capable**, enfin il va devenir vraiment paysan ? », **je ne le sentais pas** paysan [...] Il connaissait *plein de choses au niveau théorique, mais au niveau pratique*. [...] **Il ne savait pas grand-chose** ».

Magalie, cédante HCF, exprime aussi ses doutes dans le cheminement de transmission qu'elle entreprend avec Jules. Il a commencé à travailler pour elle 5 ans avant la réelle transmission, mais en sachant dès le départ qu'il allait reprendre. « **Je ne le sentais pas du tout prêt à le faire. Enfin, je ne le sentais pas mûr. Puis je pense qu'au fur et à mesure de travailler ensemble son regard s'est un petit peu adapté à la réalité** [...] Il a bien fallu deux ans pour que je me dise : « Oui, ça peut le faire. » Deux ans plus tôt, non : « Jules n'est pas en phase, **il n'y arrivera pas** » ».

Dans un contexte familial, Sylvain exprime aussi des doutes sur son fils lors de la première tentative de reprise qui va échouer pour finalement se concrétiser à la seconde tentative. Lui à pleins de projets et voit grand et son fils qui est plus lent au travail vit mal leurs objectifs différents. Sylvain considère aussi ne pas lui avoir laissé de la place durant cette première installation, il gardait les commandes et la direction de l'entreprise ne lui faisant pas assez confiance. Rapidement des conflits émergent et compliquent leurs relations. « *Parce que moi, ça me faisait plaisir, j'avais des tas d'idées. [...] Il a une autre vision des choses, il est un peu, je dirais... un peu lent, voilà, mais ce n'est pas forcément un défaut. Mais voilà, **on n'a pas le même rythme**. [...] Il n'avait pas les mêmes envies. [...] Il était jeune aussi, il n'avait pas de vécu à l'extérieur. [...] Je pense que j'en avais trop prévu. Trop prévu, trop d'exigences, sans pour autant lui laisser la main dans les décisions. [...] Mais du coup, ça a été vite **très conflictuel**... très conflictuel, notamment sur l'organisation du travail* ».

Il ressort dans plusieurs entretiens que des conflits émergent entre cédants et repreneurs suite à la période du coup de foudre, concernant les différentes façons d'organiser le travail. Ces conflits émergent dus à des représentations personnelles différentes (par exemple différentes perceptions du travail entre une

personne hyperactive et une personne plus lente (comme l'exemple de Sylvain)). Or, souvent les enquêtés mentionnent que cette représentation différente du travail serait entre autres liée à des différences générationnelles. Voyons tout d'abord quelques exemples de conflit possible dans l'organisation en prenant le point de vue des repreneurs. Ensuite traitons quelques exemples de ces différences d'organisations dans le travail et comment parfois cela a pu créer des tensions selon le point de vue des cédants.

*b) Différentes visions dans l'organisation du travail selon les repreneurs*

Il ressort de plusieurs entretiens avec des repreneurs que le fait d'avoir différentes façons de vouloir organiser le travail de la ferme nuit parfois dans les relations cédants/repreneurs. Et ce, d'autant plus si les priorités des uns ne sont pas les priorités des autres.

Louisa, repreneure, décrit que l'organisation de la ferme à leur arrivée était très « *chronophage* » et qu'eux avaient des contraintes, dont un jeune bébé à s'occuper, qui ne permettait pas facilement de se plier à cette organisation qui leur semblait non-productive ou irrationnelle. La cédante n'avait pas beaucoup investi dans le matériel de la ferme dans les dernières années et plusieurs tâches, comme donner le foin en bergerie, étaient particulièrement pénibles et mal adaptées. « *Du coup c'était très dur pour nous parce que clairement elle avait une activité qui était énormément chronophage, mais elle n'avait pas une petite de 9 mois qui l'attendait. [...] Donc la traite, ça durait 3 heures le matin, 3 heures le soir, rien que la traite et des fois je pétais un plomb quand il fallait traire, regarder les chèvres manger pendant 2 heures alors que j'avais ma gamine de 9 mois qui m'attendait en bas, c'était chaud. Voilà, du coup ça avait **commencé à être conflictuel*** ». Elle souligne que par la suite ils ont changé les façons de faire et ont aussi gagné du temps et de l'efficacité. Selon Louisa, beaucoup de conflits dans la transmission découlent de conflit de vision dans l'organisation du travail : « *Après, c'est toujours les histoires de choix de pilotage de la ferme, que ça soit sur le temps de travail ou que ça soit sur l'utilisation... de comment on soigne les animaux. [...] Je pense qu'il faut bien **se mettre d'accord sur qui décide quoi à quel moment*** ».

Cécile, repreneure, mentionne aussi que l'organisation du travail ne lui convenait pas devant se lever très tôt en n'étant pas du matin. « *J'ai un mal terrible à me lever le matin, même toujours actuellement et du coup d'être là [au travail], à l'heure et d'envoyer une grosse journée directe, ça a été hyper dur pour moi et je sentais que pour Claire et George [les cédants] ce n'était pas facile de me voir arriver avec des cernes, parce qu'ils ont toujours bossé à donf et puis avec des horaires, on suit les horaires c'est normal, mais pour moi ça a été super dur* ».

*c) Conflit/différence générationnel et représentation différente du travail*

Dans plusieurs entretiens, est revenue que des différences générationnelles sont aussi présentes dans la transmission et peut occasionner des conflits. Comme nous l'abordions plus haut, le fait d'avoir une même vision du travail semble simplifier la transmission, inversement ces représentations différentes complexifient voire peuvent créer un échec de transmission.

Stéphane, technicien Chambre d'agriculture, exprime le type de conflit générationnel qu'il perçoit sur le terrain. Il décrit certains préjugés de cédants : « *Le côté « les jeunes, c'est tous des branleurs et ils ne pensent qu'à fumer de la drogue ». « C'est tous des fainéants. » Et puis ils [les cédants] **ne voient pas aussi qu'il y a peut-être une autre façon de faire leur métier**. Parce qu'il y a ça aussi, actuellement on le voit vachement. Tous les matins, tu as la traite à 6 heures du matin, est-ce que la traite, si on la décale à 7h30, c'est grave ? Ce côté, quand on fait les choses différemment. Passer en monotraite ou je ne sais pas quoi. C'est sûr que le mec, s'il a fait deux traites toute sa vie à se lever, à se cailler le cul à 6h du mat et tout et puis qu'il voit un mec qui arrive et qui dit « Moi, je vais faire une traite à 9h le matin », il va dire... Je pense que c'est tout [on arrête la transmission]* ».

Loïc, représentant SAFER, décrit aussi bien ce qui se voit sur le terrain en termes de conflit générationnel et le fait de vouloir préserver une certaine façon de faire chez les plus âgés. « *Celui qui va reprendre, le cédant, s'il continue à avoir un œil dessus, parce qu'il continue à habiter sur la ferme, il va avoir envie qu'il fasse comme lui, et si l'autre prend la tangente, fait autre chose, même pas, change les productions, une façon de travailler différente, ce qui est le cas, la génération qui arrive, elle ne va pas travailler de la même façon que la génération qui part. Ça peut générer des tensions et des conflits* ».

Fabrice, représentant JA et repreneur, mentionne, comme cité plus haut qu'il perçoit des différences générationnelles : « *Enfin, la société évolue, les façons de vivre aussi et c'est vrai qu'il y a une certaine génération... Enfin, je vois par exemple mon père, il n'a pas trop de... Enfin, son loisir, c'est son métier et... Enfin, pour nous, ça ne pose pas de problème de conflit, mais c'est vrai qu'on n'a pas la même vision des choses, du loisir, du temps de travail et du temps privé, du temps de loisir... Voilà, enfin... C'est vrai que cette perception-là évolue et quand il y a plusieurs générations, forcément, il faut essayer de... enfin, il faut s'adapter pour que tout le monde se comprenne* ».

Richard, représentant FDSEA et cédant, résume bien certains des changements importants entre les générations lorsque nous lui demandons le changement des pratiques adoptées par ses fils. « *L'élevage n'a pas changé grand-chose, à part qu'on a modernisé les bâtiments. Ils travaillent différemment [mes fils] ; je veux dire, moi j'ai travaillé avec le père à ma femme qui était un intégriste des façons de travailler. Il fallait aussi y passer le dimanche, pas de vacances, tout le temps aux brebis. Qu'eux [ses fils] sont organisés. Aujourd'hui, on ne donne qu'une fois par jour. Le soir, on va voir les bêtes, on ferme les portes, mais on n'y passe pas 3 heures dans les brebis. On essaie de s'organiser. Ils partent en vacances, le samedi soir, ils vont jouer au foot, ils vivent comme les autres* ». Richard décrit aussi un rapport à l'autorité qui diffère entre les générations. Richard considère les jeunes plus dégourdis. « *Je trouve que les jeunes sont plus responsables que quand moi je m'étais installé. [...] Les jeunes prennent plus vite le pas sur les décisions à la ferme que nous ce qu'on avait le droit de faire* ». Richard mentionne aussi un changement au niveau de la commercialisation : « *Il y a des choses qu'ils font que je ne faisais pas, non : dans l'organisation de l'élevage, on fait un peu de vente directe d'agneaux maintenant qu'on n'en faisait pas* ».

Maria, technicienne Chambre d'agriculture, décrit aussi des perceptions différentes entre cédant et repreneur de différente génération en ce qui concerne la division entre vie privée et vie publique et l'organisation du travail. Elle décrit un exemple de transmission reprise qui a failli mal tourner, car le cédant, célibataire, ne faisait pas de distinction entre la vie privée et professionnelle de sa jeune repreneuse. « *Ils étaient dans un rapport où pour lui le GAEC, c'était un peu comme un mariage et, je caricature un peu parce que c'est plus complexe, mais disons que lui voyait cette belle jeune fille débarquer dans son bled comme un truc fort. [...] Célibataire, sans enfant, pas d'autre famille. Et donc au début c'était tout beau, tout rose et puis après ça a commencé à se gâter. Où lui passait les limites vie privée/vie professionnelle, à aller chez elle à des heures où ça ne va pas, elle lui dire « Écoute on en parle demain au travail »* ». Maria décrit dans cet exemple que son accompagnement a été dans ce cas d'imposer un planning, une organisation du travail plus carré et délimité pour que les plages horaires professionnelles soient clairement établies. Or, cette approche venait confronter des représentations différentes du travail : « *Maintenant, on va mettre un planning* ». Lui n'a jamais vu de planning de sa vie. *Il travaille sur une vieille bergerie à l'ancienne. Nous, on arrive avec nos outils modernes* « *Oui, on va faire un planning, on va peut-être rédiger des règles* ». *Il nous a regardés avec de gros yeux* ».

Certains cédants, peuvent aussi avoir des comportements un peu agressifs ou autoritaires comme le décrit Richard, manquant de tact et adoptant une communication directe. Norbert, cédant, dans son entretien décrit d'ailleurs cette approche agressive dans la transmission, qu'il considère comme normale, car l'apprentissage d'un métier n'est pas simple. D'ailleurs il considère qu'un métier comme l'agriculture ne

s'apprend pas ça se vole, il faut le gagner. Cécile, repreneure, décrit aussi une attitude un peu agressive des cédants qui demanderait peut-être d'être mieux accompagnés. Cécile considère que ça pourrait être bénéfique d'avoir plus de services de médiation dans la transmission, car les agriculteurs ont souvent la tête dure : « *mais souvent dans le monde agricole on a à faire à des têtes dures et c'est à celui qui gueule le plus fort et donc du coup ce n'est pas toujours évident, en tout cas si ça se passe comme ça, s'il y a des gens qui arrivent à lisser un peu tout ça, ça peut être quand même que bénéfique* ». Or, parallèlement, les jeunes qui s'installent en agriculture viennent plus souvent d'un milieu urbain et où on fait plus d'études, des milieux dans lesquels la retenue, la diplomatie et le tact sont encouragés. Ces décalages de mœurs communicationnels peuvent être complexes à gérer selon Maria qui considère que les jeunes doivent aussi souvent prendre sur eux et mettre de l'eau dans leur vin face à des comportements parfois déstabilisants d'agriculteurs âgés plus agressifs ou sans filtres.

Les agriculteurs âgés perçoivent aussi chez les jeunes une conscience environnementale plus importante et une volonté accentuée de travailler le territoire pour qu'il soit plus durable. Par exemple Violaine, cédante, décrit des différences de perception avec son fils dans le fait que celui-ci veut davantage travailler sur le territoire et l'entretenir. Par exemple elle mentionne qu'il veut « *amplifier le défrichage* », « *planter des fruitiers, des amandiers, peu importe, mais sortir de cette zone de pin noir, et l'améliorer agronomiquement, donc faire des couchades tournantes pour amender, toute une réflexion de terrain que moi je n'ai jamais menée* ».

Les cédants perçoivent aussi beaucoup que les jeunes sont plus enclins à vouloir des congés et avoir des temps libres hors de l'agriculture. Norbert, cédant, décrit la perception des jeunes par rapport aux congés. Il dit qu'il accepterait de donner des congés à un jeune, mais que pour lui le travail c'est tous les jours. Il ne rembaucherait pas ce jeune une deuxième fois, s'il prend des congés. « *Les nouvelles générations ce n'est pas pareil, les nouvelles générations ils veulent du temps, ils veulent les réseaux sociaux, entre deux coups de pelles ils regardent un peu le téléphone, oui, mais ça, c'est les nouvelles générations, mais au bout du bout, le travail il faut le faire, au bout du bout si le travail n'est pas fait, ça se voit vite, on est vite au pied du mur* ».

Denis et Alexandre, son fils, décrivent aussi dans leur entretien des différences générationnelles. Celles-ci concernent majoritairement la charge de travail acceptée (qui est moindre chez le fils), la place de la vie privée et celle du travail (chez le père la vie privée s'ajustait davantage au travail, chez le fils le travail doit s'ajuster à la vie privée), et le rapport aux abeilles (dans le fait de porter des gants chez les jeunes générations). Denis mentionne concernant l'exploitation qu' : « *elle est en stabilité, mais avec toujours un gros travail, un nombre d'heures important. On a été avec mon père principalement, je pense, de gros travailleurs. [...] Des capacités à faire des 80 heures par semaine, avec des pointes à 120 heures par semaine. Donc c'est vrai que je comprends que les enfants n'aient pas forcément envie de le faire.* » Alexandre son fils, confirme cette différence de perception et ajoute à ce sujet : « *il faut juste savoir si on gardera ce rythme de vente et de production. Donc c'est sûr qu'on bossera certainement moins, donc on s'attend à baisser un petit peu en revenu, mais sans que ça soit trop bas. On sait qu'on a un petit peu de marges pour en vivre correctement, donc ce qu'il faut, c'est qu'on trouve l'accord temps de travail/temps libre. [...] Oui, peut-être quand même que je veux moins consacrer de temps au travail* ». Le fils ajoute « *L'organisation, je pars du principe que si la journée doit s'arrêter pour une raison extérieure au travail, c'est le travail qui doit s'organiser, se faire du travail en moins ou différemment pour pouvoir se plier à la vie privée aussi. Sinon, ce n'est jamais fini* ». Le fils ajoute : « *j'essaye de rester en dehors de cette obligation du travail qui prendrait le dessus sur la vie privée. [...] c'est vraiment exceptionnel que je travaille le week-end. [...] J'essaye d'avoir des limites plus nettes, plus franches* ». Alexandre décrit aussi certaines valeurs que l'on retrouve souvent dans les entretiens des jeunes générations par exemple dans

le fait de vouloir « *ne pas mettre tous les œufs dans le même panier* » (diversification), de « *passer moins de temps sur les ruchers et ne pas produire beaucoup moins* » (efficacité). Denis décrit aussi un autre élément important de différence entre les générations d'apiculteurs, l'usage de gant. « *On a une nouvelle génération d'apiculteurs [...] les mecs **sont gantés**. On ne peut pas avoir la même relation aux abeilles quand on a des gants et quand on travaille sans gants. [...] La qualité des combinaisons en apiculture a fait qu'on ne se fait pratiquement plus piquer. Ce n'est pas le même respect de l'abeille, je trouve. Et quand je vois beaucoup de jeunes qui travaillent avec systématiquement, c'est de savoir s'ils ont les gants ou pas, ça me fait bizarre. [...] Mais ça, c'est un des trucs que **j'ai du mal avec la nouvelle génération*** ». On perçoit cette réalité dans d'autres filières dans le fait d'être plus en distance face au travail, comme l'usage du bleu de travail en bergerie. Pour certains agriculteurs âgés, cette prise de distance consiste en fait à ne pas assumer pleinement le métier, ses conséquences et ses avantages<sup>15</sup>.

Magalie, cédante, décrit aussi un changement des pratiques qu'a adoptées le repreneur en allant vers des pratiques moins axées sur la technicité et la productivité. « *Il élève les chevrettes sous la mère, parce qu'il... Comment dire, **éthiquement, c'est mieux**, je pense. Mais pratiquement, ça m'énerve. [...] Dans les années 80, néoruraux avaient pas mal **de technicité, d'exigence de résultat**, ce qui n'est plus du tout le cas... [...] Chez les chevriers, il y a eu un **abandon de la technicité**. [...] Le contrôle laitier, d'essayer d'optimiser les rations, de... [...] **C'est moins intensif**. [...] Bon, avec effectivement peut-être plus du respect du **bien-être animal**, de tout ça, ce qui est bien aussi. Mais ça me gêne un peu. Voilà, je trouve qu'il y a **une fracture de génération*** ».

Chez les repreneurs, Mathieu et Rachel mentionnent aussi des changements qu'ils ont apportés dans l'organisation du travail qui ne suit pas les normes et pratiques des anciennes générations. « *Nous, on ne fait pas la traite le dimanche, comme ça on est avec nos enfants. Et je fais un minimum à la fromagerie, c'est-à-dire que je vais juste retourner mes petits fromages. Mais tout le monde dit « Vous êtes complètement fous, les mammites ». En fait on n'a pas de mammites. [...] On essaie d'avoir **du temps de vie et du temps pour la ferme**, voilà. Mais c'est très dur. L'équilibre des fois est très fragile* ». Ces repreneurs mentionnent d'autres informations sur les changements entre générations : « *l'époque a changé et que maintenant **on veut tous des vacances, des machins**. Alors que les vieux, tu les écoutes parler et toute leur vie **ils travaillaient du matin 4 heures au soir 20 heures**. Mais après, **ils n'avaient pas de vie**. Nous aujourd'hui, [...] on veut un peu plus de... De liberté et **de temps de vie** plutôt* ».

#### **Résumé des pratiques et les représentations qui changent entrent les générations :**

**-La prise de congés ou de vacances** : qui était presque absente chez les agriculteurs âgés est maintenant plus pratiquée chez les plus jeunes. Certains anciens dévalorisaient celui qui prenaient des congés, ne voyait pas comment bien travailler sans être toujours sur la ferme et aux bêtes en train de travailler.

**-Organisation du travail** : Chez les jeunes, l'organisation du travail vise souvent à moins travailler, mieux et moins difficilement (matériaux et équipement qui facilitent le travail). Ils utilisent souvent une organisation plus moderne, comme l'utilisation de planning versus une organisation à l'ancienne où se mélangeait davantage la vie privée et professionnelle. L'organisation vise à simplifier le travail par

---

<sup>15</sup> Cet exemple rappelle l'exemple du bleu de travail chez les bergers qu'observait Emilie Richard-Frève (2020). Ces outils, gants ou bleu de travail, sont souvent considérés par les plus anciens comme une façon de se distancer du travail et de ne pas assumer pleinement le métier. Selon une représentation qui valorise le fait d'avoir une « identité pleine », l'individu doit assumer par exemple de se faire piquer par les abeilles ou de sentir la bergerie en étant berger. Sinon, c'est que la personne n'assume pas son métier et ne peut être considéré comme un vrai « apiculteur », un vrai « berger ». Car le métier se prend en entier, ne se négocie pas.

exemple : le passage à une seule traite, l'utilisation de mangeoire en libre-service permettant de donner du foin qu'une seule fois par jour au lieu de deux, ne pas piocher au pied des arbres en arboriculture, ne pas trop retourner la terre des cultures ou des vignes. Le rythme de travail est aussi différent, les jeunes voulant moins travailler que les plus âgés. Les heures de travail sont aussi différentes, les jeunes débutant souvent plus tard le travail et terminant plus tôt. Les jeunes sont moins dans la technicité et la productivité à tout prix.

**-Valeur travail** : Les jeunes accordent plus d'importance à des éléments extérieurs au travail comme le fait d'avoir une vie familiale et amicale riche. Le travail passe souvent derrière les priorités de bien vivre en famille.

**-Commercialisation** : La vente directe est plus pratiquée par les jeunes.

**-Rapport différent à l'autorité et la prise d'initiative** : Les jeunes prennent plus d'initiatives et questionnent davantage l'autorité.

**-Travailler sur la durabilité du territoire** : les jeunes ont une conscience souvent plus forte de la crise climatique et des enjeux futurs du réchauffement de la planète, ainsi que de la préservation de la biodiversité.

**-Condition d'installation** : Les jeunes vivent plus de difficultés que leurs aînés pour s'installer (moins de terres disponibles, plus chères, des permis de construire plus difficile à obtenir, plus de normes sanitaires et autres normes de productions à respecter, plus d'aides venant de primes, mais plus de contraintes à respecter et des tâches administratives...). Tous ces éléments créent un stress dans le travail en plus que l'installation demande souvent d'avoir des seuils minimums pour avoir le titre d'agriculteur ou obtenir la DJA. S'installer avec un petit troupeau, avec peu de terres en location orale, avec peu d'emprunts, en construisant tout de ses mains progressivement, comme l'on vécut certains néo-ruraux dans les années 1970, par exemple Noé et Florence, est beaucoup plus difficile pour les jeunes générations. Ce stress semble influencer leur perception du travail et leur choix.

## 5. Conseils de cédant versus affirmation du repreneur : des postures différentes

La quatrième étape de la transmission/reprise consiste à cette période où le cédant souhaite conseiller le repreneur et ce dernier espère en quelque sorte s'affirmer davantage dans le travail. Cette étape se vit généralement en parallèle d'autres étapes comme celle de la transmission des savoirs et des ajustements dans le travail. Pour aborder cette quatrième période, nous devons analyser un peu plus en profondeur les volontés des cédants et des repreneurs sur ce qu'ils perçoivent de cette démarche et de la transmission/reprise et aborder aussi leurs postures.

### a) *Posture du cédant : la volonté de conseiller les jeunes pour leur éviter des erreurs*

En lien avec cette idée de vouloir transmettre et que la ferme continue, beaucoup de cédants mentionnent vouloir transmettre des conseils pour éviter aux jeunes de faire des erreurs. Chez les personnes interrogées, cette volonté de donner des conseils semble être vécue comme quelque chose de viscéral étant très anxieux du devenir de la ferme et anticipant que le repreneur fasse des erreurs. Les agriculteurs âgés rencontrés nous expliquent d'ailleurs comment c'était difficile de ne pas donner de conseils et comment progressivement ils arrivent à l'étape suivante à se détacher et lâcher-prise. Mais avant d'aborder cette prochaine étape, voyons comment sont vécus ces conseils chez les cédants et les repreneurs.

Un entretien avec Yan et Denise, cédants, décrit bien ce tiraillement. Yan mentionne : « *je ne sais pas, c'est très compliqué pour moi... [...] D'aller [voir le repreneur en bergerie par exemple] ... Je ne veux pas m'imposer, mais il faut quand même que j'y sois, c'est un peu... Il faut être un peu entre les deux, il faut qu'ils aient le libre arbitre et de dire comment on fait, et de temps en temps je viens leur dire des trucs aussi parce qu'ils en ont besoin aussi [...] de savoir. [...] Disons que ce n'est pas trop me mettre dans leur truc, je pense que c'est la partie la plus délicate. [...] Et quand même y aller parce que des fois, forcément, ils ont quand même besoin* ». Pour Yan et Denise, le fait de conseiller est aussi un facteur important et gratifiant. Celui-ci considère que la période de l'agnelage a d'ailleurs permis de créer des liens plus importants avec les repreneurs : « *Après, l'agnelage nous a bien rapprochés aussi, c'est parce que du coup j'ai été répandre mes bons conseils !* ».

Magalie, cédante, explique également des situations où elle a voulu conseiller son repreneur, mais qu'il n'a pas suivi ces conseils et s'est retrouvé en difficulté : « *Enfin, au printemps, il fallait absolument qu'il vende, qu'il vende, qu'il vende, donc il vendait beaucoup trop frais [fromage frais], il ne gardait pas pour la semaine d'après, donc au niveau de la clientèle, ça râlait un petit peu. [...] Et j'avais beau lui dire : « Ne me prends pas tout pour le marché s'il faut qu'il y ait des fromages affinés... » Bon, là... Il a fini par adapter un peu, mais... Oui, voilà, des fois, j'ai mis des signaux d'alerte sur certains trucs, parce que je connais ma clientèle. [...] À l'automne, il a un peu paniqué. Je lui avais dit : « En fin d'été, il faut absolument que tu commandes ton foin, que tu fasses ton bilan fourrager et savoir combien tu as besoin, parce que vu la sécheresse, il n'y aura pas du foin partout. » Puis il ne l'a pas fait à ce moment-là, et là, il a vraiment paniqué à l'automne, parce que... Après, je lui ai dit une fois ou deux puis c'est son problème. Voilà, c'est ce genre de trucs : « Petit carton, les petits drapeaux rouges, attention ».*

Il ressort de certains entretiens, comme celui de Raoul et Juliette, cédants, une sorte de frustration de ne pas avoir pu transmettre ou pas assez à leur goût, parfois parce que le repreneur ne voulait pas de conseils. Héloïse, cédante, mentionne aussi qu'elle voudrait bien transmettre, mais que sa fille ne voudra pas entendre ses conseils. « *Oui, mais je ne pense pas qu'elle accepterait. Non, ça, c'est générationnel* ». Ces personnes disent qu'elles auraient globalement aimé donner des conseils aux jeunes.

Inversement, certains jeunes auraient eu envie d'apprendre des cédants (par exemple Mathieu et Rachel). Noé et Florence, cédants, confirment cette impression dans leur entretien. Ils considèrent que les jeunes

sont en demande de conseils : « *les jeunes **sont en demande de transmission** [...] c'est bien qu'on soit sur place. [...] Et puis moi, je ne vais pas rester sans rien faire...* ».

À ce sujet, Maria, technicienne Chambre d'agriculture, considère que pour beaucoup de cédants le droit à l'erreur du jeune est souvent faible. Souvent, en accompagnement, elle doit leur rappeler qu'eux aussi ont fait des erreurs par le passé et qu'il est normal qu'un jeune fasse aussi des erreurs et apprenne de celles-ci. « *Et vous quand vous vous êtes installés, vous avez fait aussi des erreurs, vous vous êtes plantés sur certains trucs, vous avez expérimenté. C'est la vie de la création de l'entreprise, c'est la vie de la création d'un projet en fait. De les ramener aussi sur leurs propres projets, comment eux ont évolué, ce qu'ils ont fait de bien, ce qu'ils ont raté, comment tout ça a bougé, ça les aide aussi à percevoir le fait que oui en fait, les jeunes aussi vont expérimenter à leur manière* ».

#### *b) Posture du repreneur*

##### *(1) Affirmation versus conformisme et faire ses preuves*

Si certains repreneurs peuvent avoir envie d'être bien encadrés et épaulés par le cédant durant la transmission et l'installation, pour d'autres, l'achat d'une ferme symbolise la fin du salariat agricole et une certaine forme de gain en autonomie. Durant cette période de transmission, les jeunes veulent donc souvent s'affirmer. Ils ont une double tâche contradictoire dans le fait de chercher à s'affirmer tout en gagnant la confiance du cédant, en devant faire ses preuves, ce qui implique de suivre les principes de l'aîné demandant un certain conformisme. Cet équilibre n'est pas toujours simple.

En fait, la transmission des savoir-faire dans le cadre d'une transmission/reprise ne se restreint pas uniquement à des savoirs techniques. Elle implique aussi souvent pour l'apprenti d'intégrer des normes professionnelles, d'obtenir une place dans le groupe, une identité, et un savoir-être au métier (Chevallier, 2016). L'apprenti doit donc intérioriser certaines valeurs pour avoir droit d'une certaine façon à cette transmission de savoirs. En effet, comme l'observent d'autres chercheurs en sciences sociales, la transmission implique d'une certaine façon un échange entre cédant et repreneur qui implique souvent aux repreneurs de se conformer aux attentes du cédant et du groupe professionnel. Pour qu'il y ait une transmission du patrimoine matériel (bâtiment, troupeau) il faut aussi qu'il y ait une transmission/intégration du patrimoine symbolique (dans les valeurs, savoirs, représentations) (Jacques-Jouvenot, 2014; Sencébé & David, 2023). Lucile Girard et Florent Schepens, dans leurs recherches sur la transmission mentionnent aussi que : « celui qui sait ne semble pas former le premier venu » (Girard & Schepens, 2012). Un phénomène de cooptation a lieu. Ce mode de formation maître-apprenti crée donc des liens d'interdépendances importants, car l'apprenant doit se conformer aux attentes du groupe et de son maître s'il veut apprendre et trouver une place.

Il ressort des entretiens que certains jeunes tentent de gagner la confiance du cédant en faisant leurs preuves et en se conformant aux attentes et choisissent parfois graduellement de s'affirmer quitte à ce que cela crée un conflit. Souvent, ces deux démarches se suivent. Par exemple, les repreneurs tentent au début de se conformer aux attentes du cédant pour gagner sa confiance et avoir de bonnes relations puis à un moment une limite de conciliation est dépassée. Les repreneurs décident alors de s'affirmer, peu importe ce que cela aura comme impact, ce qui entraîne souvent des conflits avec le cédant.

L'exemple de Louisa exprime bien cette volonté à la fois de s'affirmer et de conformer jusqu'à une certaine limite. Celle-ci explique qu'au départ elle et les deux autres associés repreneurs étaient plutôt conciliants avec la cédante. Or, petit à petit des tensions se sont créées dans l'organisation du travail. Par exemple Louisa se fait reprocher d'arriver en retard pour la traite ayant dû s'occuper de son jeune bébé plus qu'à l'habitude. Elle dit ce qu'elle avait formulé à l'époque : « ***je ne suis pas salariée** ici, j'ai 10 minutes de retard, ça me regarde, j'ai aussi mes problèmes à moi, les chèvres peuvent attendre 10 minutes* ». Or,

Louisa décide, après avoir travaillé pendant plus de 6 ans comme salarié agricole, d'acheter une ferme pour devenir propriétaire et ne plus répondre aux exigences des patrons. Elle souhaite organiser le travail comme elle le veut. « *Elle [la cédante] était contente que ça soit repris, mais par contre **il ne fallait rien changer à sa manière de faire, moi, ça faisait 6 ans que je travaillais, j'avais juste envie de tout changer et de faire comme moi enfin je pouvais faire, chez moi, parce que, justement, c'est ça que je reprochais au salariat, de ne pas pouvoir être libre de faire comme je veux, donc c'était à la base hyper-conflictuel comme situation*** ». Lorsque nous demandons s'ils ont négocié pour modifier certains éléments du travail elle répond : « ***Non, on a fait tout comme elle, du coup*** ». Louisa mentionne qu'ils étaient conscients que les 4 mois en position de parrainés les amèneraient à être en position d'apprentissage, mais ils ne pensaient pas se retrouver en position de salarié à se faire dire quoi faire, à quelle heure se lever, comment organiser le travail. Elle décrit 4 mois très difficiles, car de nombreux conflits émergent autour de l'organisation du travail. La limite est dépassée quand la cédante lui interdit d'aller voir sa grand-mère mourante plutôt que d'être présente sur la ferme pour la transmission. La cédante aurait perçu que les sacrifices qu'elle a faits étaient plus importants et que Louisa ne méritait pas la ferme sans faire aussi ces sacrifices. La cédante considère, aux dires de Louisa, qu'elle se serait privée pour rester aux chèvres et que ce métier nécessite de faire des sacrifices. Louisa décide d'aller tout de même aux funérailles de sa grand-mère ce qui va engendrer par la suite d'énormes conflits avec la cédante. « ***Il y a un moment donné où les choses se sont renversées, en fait il y a eu un déclencheur, pour moi en tout cas, dans ma relation avec elle, c'est que j'ai perdu ma grand-mère en début d'année, ma grand-mère, j'étais très proche d'elle et du coup, j'ai voulu partir de la ferme pour l'accompagner et Jeanne a refusé et pour moi, ça, ça a été... en fait, toutes les petites crasses, entre guillemets, on ne met pas les yourtes, pareil, on avait négocié d'avoir l'accès à la salle de bains sur la ferme, parce que la ferme est construite de telle manière que la salle de bains peut être un endroit collectif, sans empiéter sur son intimité et en fait elle a refusé par la suite, l'accès à la salle de bains, donc elle nous a laissé 8 mois sans salle de bains parce qu'elle n'avait pas envie d'ouvrir sa porte. Il y a eu plein de choses comme ça, je pense **que tout passait et à partir du moment où elle a commencé à me dire « non, tu as fait le choix de reprendre ma ferme donc tu ne peux pas aller voir ta grand-mère en train de mourir » là, j'ai arrêté de lui parler ou alors pas pour lui dire des choses sympas***** ». L'entretien avec Louisa permet de percevoir des éléments intéressants et contradictoires entre les attentes du repreneur qui souhaite parfois gagner en liberté et qui a un besoin de s'affirmer et d'être autonome dans le travail, et les attentes d'une cédante qui semble espérer plutôt que le repreneur fasse ses preuves, reprennent des pratiques similaires, voire incarne presque en miroir un double de lui. En parlant de la cédante, Louisa mentionne : « *Je pense **qu'elle a fait des sacrifices dans sa vie et qu'elle souhaitait que je fasse les mêmes, vraiment, c'était ça son argument, elle me l'a dit « je n'ai pas pu, donc toi tu ne pourras pas non plus » sauf que voilà, on n'a pas forcément les mêmes choix à faire. Après, elle est arrivée ici avec un bébé à peu près du même âge que Mélodie sur la ferme, avec son mec, je pense que vraiment, on se faisait miroir dans la transmission*** ».

Frédérique et Sophie, repreneurs, disent aussi « *avoir mis beaucoup dans leur vin* » durant cette période de transmission jusqu'à un point où après, comme l'exemple de Louisa, ils n'ont plus accepté de tout faire comme les cédants souhaitaient. Ils racontent que les relations avec les cédants étaient complexes : « *Lui, par contre, c'était quelqu'un de très procédurier, qui s'énervait très vite. [...] Il n'avait pas de filtre. Donc, c'était très cassant. [...] Il n'arrondissait pas les angles, c'était très **brut de décoffrage** et il fallait se débrouiller avec. [...] Nous, c'est vrai qu'on a beaucoup, beaucoup mis de l'eau dans notre vin, on a beaucoup arrondi les angles* ». Ils ajoutent que la tension est montée progressivement après plusieurs mois d'attente pour qu'ils quittent les lieux. Ils sont contents que la SAFER ait pu servir de médiateur pour faire redescendre les tensions : « *Lui, il ne prenait pas gants tout le temps, donc, il fallait prendre sur soi. À la fin de l'année, par contre, ça a commencé à... Je sais que j'ai commencé aussi à m'agacer suite à... En*

*fait, au départ, on a commencé à dire à la Safer : **maintenant ça suffit**, on va où ? [...] **Au bout d'un moment, c'est gentil, mais il faut que ça avance.** [...] Donc, là, **on a commencé à dire que ça suffisait.** La Safer s'en est mêlée parce qu'ils comprenaient très bien ».*

Claire et George, cédants, décrivent aussi dans leur entretien, une situation beaucoup moins problématique que celle de Louisa, Frédérique et Sophie, mais qui illustre bien le besoin d'affirmation du repreneur et comment celui-ci se plie dans ce cas plutôt aux conseils donnés : « *Oui, il [le repreneur] **avait besoin de s'affirmer** et ceci dit j'étais étonné parce que je n'étais pas du tout ni pressant, ni gros bras, je faisais quelques remarques, mais c'était tout et encore j'ai très vite montré des trucs comme des conseils, des trucs d'organisation, « là tu perds ton temps sur un truc alors qu'il y a un problème ici, peut-être que tu es... ».* Et, *mais il le faisait, il râlait, mais il le faisait ? [...] Après **quand j'ai compris qu'il se débrouillait très bien tout seul et qu'il n'avait pas besoin de moi, j'ai abandonné les conseils** ».*

Violaine, cédante, aborde aussi cette thématique de l'affirmation dans son entretien, se basant sur ces expériences avec son fils et des personnes qui sont installées ou des stagiaires qu'elle a eus. Elle considère qu'il faut laisser faire des erreurs aux jeunes, car ils n'écoutent pas les conseils donnés. « *Je vois bien que **notre expérience ne sert pas à grand-chose ! C'est-à-dire que tant qu'ils n'ont pas fait la leur, après ils pourront dire : « Oui, c'est vrai que tu nous l'avais dit. »** Mais tant qu'ils n'ont pas fait la leur, franchement, tous les conseils qu'on donne, c'est vraiment, j'ai appris ça en accompagnant des jeunes qui se sont installés derrière et qui ont fait des choses [...] Mais tant qu'ils n'avaient pas fait l'expérience... Donc ça, j'ai bien compris que la transmission, puisque c'est de ça dont on parle, elle se fait, mais elle se fait plutôt a posteriori, c'est-à-dire **qu'il faut qu'ils fassent leur expérience pour qu'ils puissent entendre ce qu'on a dit avant** ».*

Victor, repreneur, considère d'ailleurs qu'il a dû faire ses preuves pour que sa mère arrive à lâcher prise. Maintenant il doit arriver à s'approprier la ferme familiale : « *Ma mère aussi, je pense que là ça y est, elle a relâché, mais jusqu'à maintenant elle était vraiment derrière nous parce **qu'elle avait peur qu'on se plante, mais ça y est là, ça met du temps de toute façon à bien comprendre que c'est bon, tout va bien, c'est un stress pour tout le monde.** [...] **Ça la rassure de voir qu'on y arrive, donc oui c'est faire ses preuves, totalement.** [...] De toute façon au début il y avait le moment où on galérait un peu, on y arrivait, mais on se sortait la tête de l'eau par rapport au travail en moulinant bien, en se battant, et là vraiment **ça y est, c'est bien rentré** ». Le terme de s'approprier la ferme est revenu dans leur entretien : « *Nous ici en tout cas, c'est de **se réapproprier l'endroit** vraiment en ayant pourtant encore au-dessus de nous nos parents qui eux ont fait les choses de telle manière, et qui pour eux c'est logique, donc pour eux c'est compliqué de voir que ça change, que c'est autrement. Donc **c'est arriver à se réapproprier l'endroit en essayant aussi de comprendre pourquoi ça a été fait comme ça.** [...] **Je pense que c'est arriver à s'approprier les choses qui ont été faites, arriver à les faire à sa manière sans léser...** Enfin même, il faut arriver aussi à montrer à nos parents que c'est fini et à se séparer un peu du bébé ».**

Le thème de faire ses preuves peut aussi avoir ces pendants négatifs. C'est le cas notamment de Jules qui lui s'est mis beaucoup de pression pour être aussi bon que la cédante dans le travail. Il a vécu un burn-out, un épuisement professionnel. Il attribue cet épuisement à plusieurs facteurs. « *Je crois qu'il y a quand même des causes extérieures qui m'ont précipité vers cet épuisement. À savoir le cumul du fait que je ne vis pas sur place, que donc ça a impacté mon organisation ; la masse de travail que nécessite une installation pour faire les démarches, prendre en main l'outil de travail, être à jour de toutes les réclamations et demandes qu'on peut nous faire pour rentrer dans le moule ; le travail en lui-même. **J'ai avec certitude mis la barre trop haute, j'ai voulu faire trop bien et je me suis épuisé par une exigence surévaluée.** Ça, c'est certain. [...] J'avais à cœur d'essayer de faire des fromages **aussi bons que ceux de Magalie, pour ne pas décevoir** mes clients, donc **je me suis mis une pression** peut-être trop importante.*

*Donc j'ai par exemple mis le paquet sur la sortie des chèvres en extérieur le maximum de temps dans l'année pour du pâturage en extérieur, pour la qualité du lait. Ça, ça m'a fatigué un peu plus. Je n'ai pas voulu sauter des marchés, sauter des livraisons pour satisfaire mes clients au maximum. [...] J'ai pris des clients en plus. Et une fois que j'avais pris les clients en plus, j'ai eu à cœur d'honorer mes engagements et je n'ai pas souhaité me dédire, donc j'ai tout fait pour satisfaire tout le monde au détriment de moi. [...] **Je me suis vraiment fatigué à mettre les bouchées doubles pour faire ça seul.** Il y avait aussi une difficulté, au départ, à me sentir capable d'être patron. [...] D'être le chef, d'être celui qui dirige, qui donne les consignes. [...] Donc c'était difficile de me positionner, en disant : « Je décide, on va faire ça de telle manière. » Parce que je n'avais pas forcément toujours les justifications pour dire à un salarié : « C'est comme ça qu'il faut faire les choses. » Je ne me sentais encore pas assez légitime dans ce rôle pour l'assumer pleinement. [...] Donc j'ai continué à travailler comme un dingou en fait. Parce qu'il y a une masse considérable de choses à faire, c'est sans fin en fait. Ce que je n'ai pas su faire cette année, c'est borner les limites de mon travail ; mettre un cadre et savoir m'arrêter quand c'est nécessaire. [...] « À chaque jour suffit sa peine », on dit. Donc savoir dire « stop » à une heure précise le soir, savoir lever le pied à certains moments pour considérer qu'il y a des plages horaires dans la semaine qui sont dédiées au repos et que c'est indispensable à l'activité : ça, je n'ai pas su le faire assez ».*

## (2) Attente de posture conciliante du repreneur

La posture du repreneur semble aussi très importante pour bien réussir la transmission à cette étape. Comme nous l'avons abordé dans les exemples précédemment cités, la dynamique d'installation-transmission se fait à deux et si la posture du cédant peut être problématique, celle du repreneur peut aussi entraîner un frein à la transmission.

Les techniciens de Chambres d'agriculture rencontrés vont d'ailleurs parfois dans les CFPPA et donnent des formations pour informer les futurs repreneurs sur la reprise et la transmission et sur les postures à éviter. Par exemple, comme l'explique Stéphane : « à mon avis, c'est respecter le travail. Parce que des fois, tu as honte. Tu as des mecs [repreneur] qui arrivent « Oui, moi je ne le ferai pas », qui disent devant le mec qui a toujours fait ça. Peu importe, il a le droit de le faire. « Moi, non, ça, j'arrive, ça je... ». [...] « Je ne le fais pas » ou « Je le rase » ou « Non, ça, c'est nul comme matériel, moi je préfère ça », « Ça, le premier truc que je fais en arrivant, c'est que je le revends ». Voilà, c'est ne pas avoir tout fait. C'est une rencontre donc il faut qu'elle se passe... voilà, c'est ça l'idée. [...] Se dire « Je ne suis pas là pour le faire changer d'avis, lui est en fin de carrière ».

Claire et George, cédants, mentionnent des éléments intéressants concernant la posture de leurs repreneurs et considèrent avoir beaucoup apprécié leur expérience de transmission due à la présence d'un certain respect : « Ce que j'ai beaucoup apprécié dans cette passation-là, c'est que j'ai vraiment eu le sentiment qu'il y avait un grand respect de leur part par rapport à ce qu'on avait fait, et qu'ils partaient de là, parce que j'ai parlé avec d'autres gens qui sont dans notre cas et ce n'est pas toujours le cas, souvent les jeunes arrivent et ils balayent un peu ce que les vieux avaient fait pour tout de suite... et ça, j'ai trouvé qu'ils ont été très respectueux de ça, mais voilà, naturellement, et qu'en fait les changements se sont faits, mais progressivement et en fonction de leur évolution à eux et de leur expérience, mais pas systématique d'arriver et de changer tout ce qui avait été fait jusque-là. Et ça, j'ai beaucoup apprécié ».

Yvan, cité dans l'extrait suivant décrit également la posture des repreneurs étant venus sur la ferme que lui a reprise et il explique pourquoi son cédant ne les a pas sélectionnés pour une reprise.

« Il y avait des gens [repreneurs] qui venaient d'un autre département, au début. Ils voulaient, je crois, carrément modifier, mettre des chevaux, ce que m'avait dit un peu l'ancien propriétaire [cédant], qu'ils voulaient un peu vraiment tout modifier, donc ça l'avait un peu freiné. Ensuite, la deuxième personne

*[repreneuse], c'était une installation féminine, ça, ce n'est pas... mais elle ne voulait pas la maison. Et en fait, ce n'était pas évident pour eux [les cédants] de rester sur l'exploitation, à la maison à côté de la ferme. Il y a ça et puis elle voulait faire beaucoup de changements qui ne plaisaient pas trop aussi. Je pense que pour une personne qui a vécu cinquante ans sur ce... puis c'est une maison familiale en plus, donc ce n'est peut-être pas évident de tout lâcher aussi d'un coup. Et je pense que l'ancien propriétaire [le cédant] voulait vraiment être sûr de savoir que ça [...] allait faire quelque chose. Il me connaissait quand même depuis ma jeunesse, vu que j'avais travaillé ici, il connaissait très bien mes parents [agriculteurs] aussi. Après, je pense qu'une installation avec des personnes qui viennent de l'extérieur, ce n'est pas évident. Après, un agriculteur est quand même têtue aussi. Donc il faut mettre un peu de l'eau dans son vin pour des choses comme ça. Je pense qu'il y en a qui n'arrivent pas à lâcher parce que, justement, ils veulent peut-être encore trop commander derrière ».*

Yvan mentionne que les repreneurs voulaient changer beaucoup d'éléments sur cette ferme, des éléments qui n'étaient peut-être pas faciles à accepter pour le cédant qui vit sur la ferme depuis 50 ans. En plus, le cédant souhaitait voir un projet qui fonctionne sur sa ferme, mais en ayant autant de changements, les chances de succès étaient plus incertaines. Le cédant était aussi attaché à cette ferme et lâcher prise n'allait pas de soi. En même temps, il ne voulait pas être au milieu de la ferme dans sa maison si le repreneur ne voulait pas reprendre la maison familiale. Il ne voulait pas lâcher à tout prix cette ferme, il est têtue pour reprendre les propos de Yvan. Il faut donc que le repreneur s'adapte en mettant de l'eau dans son vin, sans vouloir tout changer et que le cédant mette aussi de l'eau dans son vin en lâchant prise et en essayant moins d'avoir le contrôle sur tout sur la ferme. Yvan semble avoir adopté la bonne posture puisque ce cédant accepte finalement de lui transmettre la ferme. « **On avait la même façon de travailler avec les bêtes. Après, la transmission s'est faite... J'ai toujours travaillé, quand même, plus ou moins dans l'agriculture, donc je savais ce que j'allais faire** ». Il a adopté différents comportements ou qui ont facilité cette transmission. Par exemple Yvan va donner la permission au cédant de prendre sa retraite. « *Donc déjà pendant cinq, six mois, ils venaient tous les jours presque. [...] Non. Ça s'est tout fait à la volée comme ça. Et puis après, tout doucement, c'est moi qui lui ai dit : « Mais profite un peu maintenant. Je n'ai pas spécialement besoin de toi, essaye de partir un peu [...] » Bon, après, comme il dit : « Quand tu n'es jamais parti à droite, à gauche, ce n'est pas évident de partir. » Mais bon, après, il s'est trouvé des passions. [...] Donc petit à petit... Je lui ai dit : « Il faut que tu lâches un peu prise pour moins venir. » J'ai été très content qu'il vienne m'aider, mais c'est logique. [...] Quand je lui ai dit de venir un peu moins, c'était parce que ça me gênait par rapport à lui. Je lui ai dit : « Viens un peu moins », c'est tout. Bon, il a fallu qu'il trouve une occupation derrière parce que, forcément, quand on fait quinze heures de travail par jour toute l'année, à un moment donné, ce n'est pas évident. Enfin, on tourne en rond. [...] Il a fait cette démarche tout doucement ; je l'ai poussé un peu à le faire parce que sinon, il viendrait en permanence. Forcément, ça m'arrange puisque comme on s'entendait très bien, qu'il ne venait pas pour commander, pour me dire ce qu'il fallait faire. Mais bon, après, je lui ai dit : « Lâche un peu », ou alors, tout doucement, je lui ai dit : « Écoute, quand j'ai besoin, je t'appelle ». Je faisais exprès de l'appeler deux, trois fois par semaine parce qu'il avait besoin de venir [...]. Quand il ne venait pas dix jours, c'est moi qui donnais un coup de fil, je dis... pour boire un coup, pour un petit apéritif, et là, il ne dit pas « non ». [...] Aujourd'hui, ça fait trois ans qu'on a fait ça ».* Yvan raconte qu'il a dû faire la même chose avec ses parents agriculteurs à qui il a repris la ferme familiale.

Comme nous venons de l'aborder, l'adoption d'une posture de type apprenti chez le repreneur et l'adoption d'une approche de type diplomate semble aider et faciliter le climat parfois tendu qu'il peut y avoir dans le cadre d'une transmission/reprise. Maria, technicienne Chambre d'agriculture, constatait aussi que dans le cadre d'une transmission/reprise beaucoup de compétences sont nécessaires au repreneur dont la diplomatie et le tact pour que tous se passe bien entre cédant et repreneur. Le cédant

doit aussi travailler sur lui et adopter différentes postures, comme le lâcher-prise, pour que cela se passe bien. Or, souvent il incombe davantage au repreneur d'adopter la posture diplomatique dans la mesure où s'il n'a pas la bonne approche il peut se faire refuser la transmission de la ferme (comme l'illustre l'exemple des repreneurs exclus de la transmission du cédant de Yvan).

## 6. Lâcher-prise, comment trouver l'équilibre entre l'intervention ou le laisser faire

Dans plusieurs entretiens, la thématique du lâcher-prise est revenue, en parallèle avec la volonté de prodiguer des conseils pour ne pas voir le repreneur se tromper. Sans ce lâcher-prise, l'installation semble vouée à l'échec, car le repreneur après un certain temps n'a pas assez de liberté dans son travail. La tâche du cédant est d'essayer de trouver le juste équilibre entre ce lâcher-prise, pour donner de la liberté au repreneur, et l'intervention pour conseiller celui-ci. Or, cet équilibre ne semble pas facile à trouver.

Maria, technicienne Chambre d'agriculture, explique dans son entretien qu'elle doit souvent travailler sur le lâcher-prise des cédants. Elle mentionne avoir accompagné un couple de cédants sur ce lâcher-prise. *« On a beaucoup discuté avec le couple de comment eux voyaient la reprise, de quelle manière ils allaient s'engager là-dedans, de quelle manière ils voyaient le lâcher-prise, comment ils avaient travaillé là-dessus. Surtout pour lui. À qui il allait pouvoir le verbaliser quand ça allait être dur pour lui. De ne pas le verbaliser au jeune, mais de trouver quelqu'un auprès de qui il pourrait le verbaliser en fait, de « C'est dur, ils font comme ça, je ne voulais pas qu'ils fassent comme ça ce que moi je faisais comme ça ». Mais après, pour arriver à ce niveau de démarche, c'est des gens qui se posent déjà des questions ».*

Fabrice, représentant JA, décrit aussi dans son entretien quelque chose de semblable : *« au début, il [le cédant] donne un coup de main : c'est de l'or pour le repreneur. Puis quand le repreneur va vouloir mettre sa main, le cédant dit : « Il fait ça, mais il ne faudrait pas qu'il fasse ça. » Et forcément, au bout d'un moment, il va falloir qu'il lâche le truc puisque ce n'est plus lui... Alors, c'est ça, c'est d'arriver à trouver le juste milieu entre l'aide sans diriger à la place « de ». Fabrice ajoute : « Mais après, il faut vraiment arriver à faire comprendre au cédant que ce n'est pas... Enfin, ce n'est pas à « lui » de choisir... Si, c'est à lui de choisir, mais il faut se détacher de ce qu'il fait et de toute façon, ça ne sera plus lui qui va décider de ce qui va se faire, donc [...] à les mettre dans cet état d'esprit ». Selon lui, le gros du travail vient de ce cheminement et cette capacité à lâcher prise et à « murir » le projet de la transmission.*

Stéphane, technicien Chambre d'agriculture, considère aussi que le manque de lâché prise peut rendre l'installation de jeunes en cadre familiale ou hors cadre familial très complexe. *« On voit aussi des fois des gens qui vivent dans l'ombre, des fils ou des neveux qui après vivent dans l'ombre du père ou de l'oncle qui est toujours présent, qui empêche le projet de prendre une autre direction ».*

Sylvia, animatrice ADEAR, décrit également dans son entretien un éleveur qui a du mal à lâcher prise du fait notamment d'avoir eu à se battre toute sa vie pour protéger ces pâturages. *« C'était vraiment d'arriver à lâcher prise, je pense que ce n'était pas possible d'arriver à quitter son troupeau, c'était notamment lui qui s'est battu un peu tout le long de sa carrière pour ne pas que les terres partent à l'urbanisme, lui, il n'était pas près de lâcher. Vraiment, en mode lutte, « je suis là, j'y resterai », il y a une espèce de lutte derrière ça ».*

Richard, cédant et représentant FDSEA, confirme que c'est difficile de lâcher-prise même si c'est nécessaire selon lui : *« c'est dur de tout lâcher, de tout lâcher les guides. Pour certains, je pense que c'est invivable ». [...] Parce que c'est un métier, quand il y a cette passion comme je vous dis, qu'on a envie de continuer à diriger. [...] Quand lui [mon fils] est arrivé, la première année, je lui ai dit : « Occupe-toi du personnel si tu veux. » et il l'a fait et il l'a bien fait. Ça m'a fait quelque chose. [...] On se retrouve un peu en retrait d'un truc qu'on a mis en place, qu'on a fait progresser [...]. C'est dur ; et pour certains, ce n'est*

**pas dur : c'est infaisable.** Je pense. [...] Même si c'est dur, à un moment donné, **il faut savoir passer le manche et puis voilà.** [...] Tant que je peux, je vais venir aider ». Richard décrit la relation qu'il a avec ses fils qui ont repris et qui prennent maintenant les décisions. Selon lui, il faut leur laisser la place et lâcher la pression, car ayant vécu l'inverse avec son beau-père quand il était jeune et reprenait la ferme, la pression des anciens peut être très handicapant, dévalorisant et désagréable. Lui n'a pas envie de faire vivre ça à ces fils. « **Il faut laisser faire les jeunes. Il faut les voir faire des conneries comme on dit un peu** ». Il considère avoir réussi à lâcher prise quand il a eu confiance en eux : « **Parce qu'on voit qu'ils se débrouillent pas mal. On voit qu'ils font le boulot comme il faut, qu'ils cherchent à comprendre** ».

Plusieurs personnes interrogées se rendent compte de la nécessité de lâcher prise et disent réussir à se détacher de ce que fait le repreneur au moment où ils prennent confiance en celui-ci. Avant ce moment de confiance, ils ont du mal à réellement lâcher prise. Lisiane et Yana, mère (cédante) et fille (repreneur avec un cousin), mentionnent d'ailleurs dans leur entretien que même si elles voulaient lâcher prise et céder plus de responsabilités au cousin qui reprend, elles ne peuvent pas vraiment, car il n'a pas assez de compétences. Elles n'ont pas confiance. Victor, repreneur, mentionne dans un extrait cité plus haut que sa mère à justement lâcher prise quand elle a pu percevoir qu'il s'en sortait sur la ferme et qu'il n'y avait plus d'inquiétude à y avoir. Ainsi, la confiance envers le repreneur semble intimement liée à la possibilité du lâcher-prise du cédant. Si cette confiance n'est pas présente, le cédant semble vouloir garder le pouvoir et le contrôle et ne lâche pas prise. Il se sent comme étant la personne la mieux à même de gérer sa ferme.

En fait, il semble y avoir une forme de négociation à la fois de la confiance et du lâcher-prise qui se joue entre cédant et repreneur et parfois c'est le repreneur qui empêche le cédant de lâcher-prise, ne se sentant pas encore assez en confiance pour reprendre de manière autonome la ferme. Victor, repreneur, affirme d'ailleurs qu'il considère être dans une forme de dépendance vis-à-vis de ses parents qui fait en sorte que les parents lâchent moins facilement. « **Le fait de ne pas avoir fait d'études fait qu'on n'a pas totalement les mains libres puisqu'on est dépendants de leurs conseils sur beaucoup de choses.** [...] **On aimerait se détacher pas mal de leurs conseils [...], mais en même temps ils sont très utiles et on finit au final par les écouter.** [...] **En fait, on a encore un peu besoin d'eux, donc forcément c'est nous qui ne lâchons pas aussi** ».

Jules, repreneur, décrit aussi ce processus progressif d'alternance entre le lâché prise de la cédante et l'affirmation de son autonomie. À l'inverse du lâcher-prise du cédant, le repreneur doit prendre en main la ferme, « **se saisir des choses** » et essayer d'être le plus possible autonome et ne plus trop compter sur le cédant. « **J'ai toujours été très impliqué, mais là, il fallait que je me saisisse de choses, que je prenne des décisions pour les années d'après.** [...] **Donc voilà, elle s'est effacée à certains endroits, à certains moments, en me disant : « Là, maintenant, c'est toi qui décides. » Donc j'ai dû décider...** ». Il ajoute : « **Oui, elle a continué à s'impliquer.** [...] **Quand j'ai besoin, je peux compter sur elle pour prendre le relais, pour venir m'aider à terminer une tâche que je n'arrive pas... [...]. Je ne demande pas trop, parce que je considère qu'elle en fait déjà beaucoup et qu'elle est à la retraite et qu'elle l'a bien mérité. Je ne veux pas toujours m'appuyer sur elle puis c'est aussi un peu un piège, de la facilité d'avoir de l'aide facile et corvéable à merci puis du coup de se dire que le système fonctionne grâce à ça. Je voulais essayer de me débrouiller tout seul. Mais malgré tout, elle est très aidante.** ».

Ce mouvement de lâcher-prise et de prise en main doit être synchronisé et réalisé comme un tango pour que chacun trouve sa place. Si le repreneur veut tout prendre en main trop vite, ça ne va pas. Inversement, si cédant délègue trop vite ça ne va pas non plus.

Pour d'autres agriculteurs âgés, le lâcher-prise semble plus simple. Par exemple Violaine, assume le fait d'avoir lâcher-prise et que son fils fasse comme il en a envie : « **Après, il fera sa sauce et pour le coup, c'est**

vrai que là **ça n'est absolument plus mon problème**. [...] Je n'ai **pas d'anxiété** pour le cheptel ». Elle n'est plus anxieuse, elle est en confiance et elle est même dans l'étape de l'acceptation que nous abordons plus loin en se disant détachés de ce qu'il peut advenir de la ferme. Elle explique que le transfert de tâche et de responsabilité a été relativement facile, car il a été réalisé par **une division du travail** presque naturelle entre plusieurs personnes sur la ferme (son conjoint, son fils, sa belle-fille, elle, par exemple pour faire des filets, telle tâche...). Par contre, il y a eu des malentendus à certains moments. « *Ça s'est mis en place facilement le fait de ne plus avoir une contrainte fixe et stricte. Même Tristan me disait : « **Mais pourquoi tu te plains que tu as fait ça alors que je t'ai dit que je peux le faire ?** » Donc il me dit : « **C'est toi qui ne veux pas lâcher.** » Et peut-être qu'il avait ce sentiment-là, moi, je n'avais pas tellement ce sentiment-là, mais je lui disais : « **Tu es gonflé. Si tu veux le faire, fais-le ! Je reste couchée !** » Donc on n'était **pas tout à fait sur la même longueur d'onde**, mais ce n'était pas compliqué pour moi. Ce n'est pas du tout compliqué pour moi de lâcher le boulot ».*

Certains facteurs semblent faciliter ce lâcher-prise. La notion de confiance en est un, tout comme le facteur d'appropriation du repreneur. Comme le lâcher-prise se réalise par une certaine forme de négociation, le repreneur peut aussi dire au cédant de lâcher-prise, lui donne le droit de se retirer (comme dans l'exemple de Violaine ou de Yvan). Le fait d'avoir un travail divisé dans des exploitations impliquant plusieurs personnes, comme l'exemple de Violaine, semble aussi faciliter cette démarche de lâcher-prise puisque d'autres personnes sont aussi impliquées dans le travail et tout ne repose pas uniquement sur les épaules du cédant. Les personnes travaillant dans ce type d'exploitation avec plusieurs associés ou celles habituées d'avoir des salariés ou des stagiaires sont plus habituées à lâcher prise et à relativiser sur les erreurs possibles que peut faire une autre personne. Il ressort de plusieurs entretiens que le fait d'avoir l'habitude de transmettre des savoirs, d'avoir eu des salariés et des stagiaires facilite peut-être la capacité à transmettre des responsabilités à d'autres.

Magalie, cédante, mentionne d'ailleurs lorsque nous lui demandons si elle était anxieuse dans le fait de transférer la responsabilité du troupeau au repreneur que : « *Non, mais j'ai l'habitude, j'ai eu quand même des salariés, j'ai eu pas mal de stagiaires. Je partais en vacances et à chaque fois, je faisais confiance* ».

Certains disent aussi que de s'occuper ailleurs facilite cette prise de distance et ce lâcher-prise. Sylvain, cédant dans un cadre familial, décrit dans son entretien sa façon de lâcher prise à la seconde installation de son fils. À la première installation, qui était très conflictuelle, il avait gardé les reines et ne voulait pas lâcher prise. De gros conflits sont apparus avec son fils et celui-ci est parti. À la seconde tentative de transmission, plus proche de l'âge de la retraite de Sylvain, il essaie progressivement de ne plus être présent sur la ferme, de le laisser prendre les décisions, de laisser faire son fils et sa fille dans la reprise. « *Ce n'est pas évident de prendre cette distance, de se dire : « **Il faut que je lâche prise** sur les choix techniques petit à petit, mais en même temps **il faut que je donne le conseil** nécessaire pour faire profiter de l'expérience – **il ne faut pas laisser ses enfants refaire les erreurs qu'on a faites quand on s'est installé.** [...] Je me dis qu'il faut à la fois amener le conseil et faire partager l'expérience, en sachant que ce n'est jamais souvent bien perçu aussi, parce qu'on a l'impression de donner des recettes... enfin, des façons de faire et que tout compte fait on n'a pas forcément raison non plus, mais c'est issu de l'expérience et il faut aussi que ça soit remis en cause. Donc j'ai essayé de **passer ce relais-là**, mais de lâcher prise petit à petit sur les décisions, c'est-à-dire de se dire : « **Il a envie de faire ça. Il fait. Si je pense que ce n'est pas bien, je lui dis, j'essaie de prendre des gants aussi pour dire ça, donc il faut choisir le bon moment** ». [...] Donc **trouver cet équilibre, ce n'est pas simple.** Je pense que j'ai eu un avantage : **le fait d'être occupé ailleurs**, j'étais aussi absent, donc les jours où je suis absent, **ça laisse la place** aux décisions. Puis petit à petit de lâcher prise complètement pour se dire : « **Le premier janvier 2023, je ne décide plus rien** et j'essaie, quand je vois des choses que je n'aurais pas faites de cette manière-là, de **ne plus le dire, de ne plus influencer,***

parce que je me dis : tout compte fait, OK, je suis là, je le vois, mais **dans un certain nombre d'années je ne serai plus là du tout, donc ça finira bien sa vie. Voilà, de prendre ce recul-là. [...]** **J'y arrive à peu près de me dire : « Non, tu laisses faire. Tu n'y vas pas. »** Et ça m'arrive encore quelques fois de venir là, de dire « Il me demande un truc... » Parce qu'il me pose des questions quand même, donc j'essaye de lui donner mon avis. [...] **Si je suis en bonne disposition et que je ne suis pas trop brutal, ça va. Mais pour peu qu'on débâte plus longtemps sur certains trucs, des fois, ça peut vite... Donc il faut que je coupe court, que je laisse faire puis il fera son apprentissage à son rythme et tout ça. [...]** **On a trouvé un équilibre, mais quand on y est, qu'il y a les enfants, qu'il y a tout ça, trouver l'équilibre... On essaye de le trouver, mais on n'est jamais sûr que ça soit le bon ».**

Claire et George traitent du lâcher-prise et considèrent aussi que le fait de trouver d'autres occupations facilite cette démarche. Nous leur demandons si cela a été difficile au moment où ils ont perçu que les conseils n'étaient plus nécessaires et Claire répond en parlant de George : « **Non ; il s'est trouvé une autre passion et voilà. Aucun problème. [George dit] Non, j'étais paysan quand j'étais paysan ; après, c'était fini, je n'étais plus paysan. [...]. Ça, ce n'est pas... J'ai l'impression que... enfin, oui, en parlant avec d'autres, c'est que, des fois, ce n'est pas facile. Je pense qu'il doit y avoir des cas où c'est difficile de lâcher, c'est difficile de rester. Il y en a qui préfèrent s'en aller, ne pas être sur place... ».**

Le lâcher-prise semble donc souvent facilité par le fait d'avoir d'autres occupations, passions, intérêts qui permettent justement de se distancer et d'être moins impacté par cette transmission/reprise. Le type d'identité professionnelle fragmenté semble aussi simplifier cette démarche. Comme le mentionnent Claire et George, néorural soixante-huitard, une fois l'identité paysanne terminée, ils passent à autre chose avec une certaine facilité. Violaine mentionnait d'ailleurs que ce cela semblait assez simple pour des néoruraux ayant été capable de passer d'une activité et d'un statut à l'autre facilement. Elle disait : « **Ce n'est pas du tout compliqué pour moi de lâcher le boulot [d'agricultrice], je ne sais pas comment dire, c'est comme quand je suis passée des chèvres aux brebis, je fais partie de ces néo-ruraux ! Je vais dire ça parce que ça me fait penser effectivement à ces chevriers qui ont arrêté que je vois toujours. Ils sont passés de chevrier à éducateur à l'IME sans que ça [pose problème] ».**

Ce lâcher-prise semble donc demander un travail sur soi. Se mettre dans un état d'esprit pour justement se distancer. Denis mentionne « **se contraindre** » quand Boris mentionne « **se mentaliser** » à lâcher-prise. Denis, cédant, mentionne « **Je suis des fois obligé de mettre mon grain de sel, en disant : « Oui, mais là, ça serait peut-être pas mal si on faisait ça. »** Mais voilà, après, la décision, je te la laisse [à Alexandre son fils repreneur]. **Il faut que j'arrive... Je me contrains à... [...]** **Il faudrait que j'arrive à me détacher suffisamment, ce qui ne sera pas évident ».** Boris, cédant, qui n'a pas encore transmis, est favorable à responsabiliser rapidement le jeune : « **je suis plus dans la transmission et laisser essayer des choses, quitte à ce que ça rate, [...]** et puis, analyser après ce qui peut s'être passé. [...] Ça devient son truc. C'est vrai que peut-être, je ne sais pas, devant le fait, ça me marquera, mais là actuellement, **j'essaye justement de me mentaliser** en me disant : « **Non, ça devient son truc ; s'il veut changer d'activité, s'il a la capacité sur le bâtiment, pourquoi pas, il voit ».**

Irène aborde aussi cette notion de lâcher-prise et considère que l'exercice peut être difficile et demande une grande humilité. Elle aborde ce sujet en décrivant un exemple d'échec de transmission dans son entourage où le père devait ne rien dire et lâcher prise face à un fils qui commettait des erreurs. Selon elle, laisser le jeune faire n'est pas simple : « **Tout en sachant qu'il va dans le mur, le laisser aller dans le mur parce qu'il doit faire son expérience, mais en même temps être là pour le récupérer quand l'expérience a raté et être là pour le féliciter quand l'expérience a réussi. Donc vous vous rendez compte cette humilité qu'il faut [...]** « **toute ta vie je t'ai dit de faire comme ça, et j'arrive à 65 ans, tu en as 30 et**

*tu décides de faire comme je ne voulais pas et ça réussit mieux que moi j'ai fait » ? Il faut une sacrée dose d'humilité pour ne pas péter les plombs [...] ce n'est pas une mince affaire ».*

Nous avons pu constater une sur-représentation de personnes prêtes à lâcher prise dans ce processus de transmission. Et ce, d'autant plus chez les personnes n'ayant pas encore transmis. Pourtant, les partenaires impliqués dans ce projet de recherche nous avaient fourni une liste de personnes à contacter pour réaliser les entretiens dont certains avaient des problèmes de lâcher-prise. Dans les entretiens, les cédants mentionnent cependant vouloir laisser toute la place au repreneur. Il se pourrait encore une fois que « pour faire bonne figure » (Goffman, 1967) les personnes interrogées se présentent sous un beau jour et montrent ou décrivent avoir un discours progressiste, ouvert et tolérant en sachant que c'est ce qui est attendu et valorisé par les chercheurs traitant de ces sujets. Or, il se peut que ce discours ne soit pas exactement en accord avec la réalité vécue par les cédants et que les techniciens plus en contacts prolongés avec ces personnes aient pu percevoir davantage des problèmes de lâcher-prise. Cependant, comme l'illustrent certains extraits d'entretiens, certaines personnes ont clairement et franchement décrit leurs difficultés dans ce processus de lâcher prise.

*a) Difficultés/facilités selon le niveau d'attachement du cédant*

La notion d'attachement du cédant à sa ferme et aux éléments vivants sur sa ferme (plante, troupeau...) semble également impacter sur le vécu de la transmission et notamment sur cette facilité ou non à cette étape de lâcher-prise. Il semblerait que plus le niveau d'attachement du cédant est important, et plus les inquiétudes et les émotions sont fortes rendant parfois le transfert de responsabilités compliquées, voire impossibles. De surcroît, plus l'inquiétude est importante et plus le repreneur semble devoir faire ses preuves et montrer patte blanche avant toute forme de transfert de responsabilités et de reprise. D'ailleurs, certains agriculteurs ou personnes rencontrées dans cette recherche décrivent dans leur entretien un attachement à la ferme en utilisant le terme de « bébé » ou de « petit ».

Par exemple Raoul et Juliette, cédants, utilisent le terme de petit « *On ne voulait pas à n'importe qui. **Votre petit vous ne le laissez pas à n'importe qui*** ».

Jacky, bénévole à Terre de Liens, mentionne par exemple que : « *cette transmission d'une tranche de vie ou d'un bébé, comme certains disent, il y a le **désir de confier le bébé à quelqu'un qui s'en occupera bien. Et déjà, pour savoir si ce quelqu'un s'en occupe bien, il faut avoir établi une espèce de connaissance réciproque et d'estime réciproque*** ».

Victor, repreneur, utilise aussi le terme de bébé pour décrire la ferme et comment ses parents doivent apprendre à lâcher prise dans la transmission : « *Il faut arriver aussi à montrer à nos parents que **c'est fini et à se séparer un peu du bébé*** ». Comme nous les citions plus haut, certains chercheurs identifient aussi chez les entrepreneurs en général le fait de percevoir leur entreprise comme un bébé (Cardon et al., 2005).

Héloïse, cédante néo-rurale, aborde le sujet de l'attachement dans son entretien. Lorsque nous parlons du DICA, elle mentionne que « *nous sommes réfractaires les paysans, à toutes ces histoires de retraite et tout ça* ». Lorsque nous demandons pourquoi, elle répond : « *Perso, c'est parce que je ne veux pas lâcher la terre. [...] C'est-à-dire que **je me sens responsable de ce petit bout**, là. [...] C'est-à-dire qu'on a du mal à lâcher la terre, ça on a vraiment du mal, **il faut être absolument rassuré et faire volontairement le choix de la transmettre à la personne que nous avons choisie, sinon pour nous ce n'est pas possible. Vous ne laissez pas votre enfant à n'importe qui.** [...] La terre c'est **viscéral*** ». Héloïse n'arrive pas à laisser à quelqu'un d'autre la charge de sa terre. Elle craint que les autres n'en prendront pas soin. « *Je pourrais la louer celle-là [la terre], mais est-ce **qu'ils vont bien s'occuper des parcelles**, est-ce qu'ils vont respecter la terre ? Donc **les jachères, ça ne peut pas faire de mal*** ».

Irène, cédante néo-rurale, considère aussi que la transmission est complexe dû à l'attachement du cédant à ses terres, qu'elles voient comme nourricières et comme un enfant : « *Je pense que les gens qui ont été actifs toute leur vie et qui un jour partent à la retraite, c'est une chose, mais en agriculture c'est encore plus difficile dans le sens que vous laissez vos terres, vos terres ce n'est pas seulement un outil, ce n'est pas un tracteur, laisser derrière son tracteur je pense que ce n'est pas très grave, laisser derrière sa terre, c'est quelque chose de compliqué* ». Elle considère la terre : « **Comme un enfant, c'est peut-être parce que je suis une femme et que je suis très sensible à ça, je n'en sais rien, peut-être que si tout à coup je pars 3 ans et que je reviens, il n'y a plus [rien] [...], le domaine de mon mari ils en ont fait autre chose qu'une terre agricole, ça fait 29 ans que je passe devant et que j'ai l'estomac tordu. Donc je pense qu'on est sensibles à ça. [...] C'est le lien à ce qu'une terre donne à manger, c'est en fait ça, pour moi elle est là pour donner à manger** ».

Selon Sylvia, animatrice ADEAR, souvent l'idée de l'attachement est attribuée à des activités d'élevage, mais elle observe que l'attachement chez les agriculteurs âgés se trouve aussi dans d'autres filières, sur d'autres éléments que les animaux, et rend plus difficile la transmission et le fait d'envisager la fin de carrière. Selon elle : « *certains [cédants] avaient un attachement à des cultures végétales comme à des bêtes ou à la beauté des choses qu'ils avaient mis en place. [...] J'ai vu vraiment des gens avec un attachement très fort, qui peut être surprenant, je dirai, alors que ce ne sont que des plantes, entre guillemets, même avec le côté cultures pérennes, et pas que, avec une volonté de continuer à nourrir, oui, un attachement aussi fort que ce qu'on voit des éleveurs avec leurs bêtes* ».

D'ailleurs, en psychologie, si la notion d'attachement fait souvent référence classiquement aux liens entre un enfant et un adulte (par exemple les parents) qui procurent une forme de sécurité à ce jeune durant les premières périodes de la vie, cette notion peut aussi faire référence à des lieux (Weiss, 2022) ou d'autres éléments (des objets, des plantes (arbres par exemple)) qui ont pour effet de rassurer un individu. Cette notion d'attachement ressemble aussi à la notion de « care » en sciences sociales dans l'idée de prendre soin de quelque chose. Cette notion d'attachement peut aussi être transposée au milieu agricole, car, comme l'observaient Jocelyne Porcher (2002) et Michèle Salmona (1994) dans leurs recherches, cette attention constante de l'éleveur envers le troupeau ressemble à l'attention et la dévotion parentale pour sa progéniture. Lorsque la personne se sent éloigner, à distance ou sans nouvelle, de l'élément pour lequel elle vit de l'attachement, elle vit du stress et de l'anxiété. On perçoit ces phénomènes chez les personnes interrogées, du moins chez certaines qui vivent de l'inquiétude et du stress du fait de transférer la responsabilité de l'activité agricole à d'autres personnes. Mais il existe aussi, inversement, une forme de détachement. Certaines personnes, comme Violaine ou Yan nous ont aussi parlé d'une forme de détachement et relativisent cette forme d'attachement face aux bêtes qui forcément sont destinées à terme à être mangées. Yan semble même insinuer qu'il faut sortir un peu de la sensiblerie autour de l'attachement aux bêtes et comprendre concrètement le travail d'élevage. « *Je sais faire la part des choses, une bête, il arrive un moment, on s'en occupe très bien jusqu'au moment où elle va à l'abattoir. Il faut quand même avoir les yeux en face des trous. [...] J'aime bien le troupeau de brebis, mais je ne suis pas non plus... Il ne faut pas... Il faut arrêter avec ça* ».

#### *b) Gestion de l'attachement du cédant par le repreneur*

Nous venons d'aborder la thématique de l'attachement que le cédant peut avoir par rapport à certains éléments (terres, animaux, habitation...) et les difficultés à lâcher-prise notamment lié au fait de cet attachement. Les repreneurs sont souvent conscients de cet attachement et tentent de différentes façons de faciliter la transmission en considérant ces facteurs affectifs.

L'exemple de Yvan décrit bien cette prise en compte des besoins du cédant. Yvan mentionne dans son entretien quelques exemples d'adaptation, d'empathie ou d'ajustement de ses comportements pour

prendre en compte les besoins du cédant. Il décrit qu'ils ont gardé trois vaches laitières du cédant, dans son troupeau de vaches à viande, pour que le cédant puisse venir les voir : « *Il y en a trois **qu'on a gardées** parce que **c'est sentimental pour lui**, donc comme ça, il vient les revoir un peu de temps en temps* ». Il décrit que le cédant a toujours des choses sur la ferme et qu'il vient parfois les récupérer. Mais pour Yvan, ce n'est pas un problème. Ils ont une bonne relation et c'est l'occasion de se voir. « *L'ancien propriétaire a même encore des choses ici ; de temps en temps, il vient, il prend : « J'ai oublié ça. »* ».

Cependant, parfois la gestion de l'attachement du cédant est difficile à concilier avec les nouveaux besoins du repreneur, malgré toute l'empathie qu'il peut avoir pour le cédant. L'entretien avec Louisa illustre bien certaines de ces difficultés. Louisa décrit différents conflits qui ont émergé entre eux, les trois repreneurs et la cédante, concernant des formes d'attachement. Elle décrit un conflit après plusieurs mois passés sur la ferme en fin de stage de parrainage, quand ceux-ci décident de démonter une clôture pour pouvoir installer leur yourte, leur lieu de vie sur la ferme. « *Il y avait un autre côté qui était hyper douloureux parce qu'effectivement il y avait des clôtures... on a voulu commencer à enlever des clôtures pour pouvoir installer la yourte, le gendre [de la cédante] est venu nous engueuler en nous disant **qu'on ne respectait pas le travail des anciens qu'il fallait laisser la clôture**, que c'était bien de reprendre la ferme, mais il fallait aussi respecter le travail des anciens et du coup ne pas tout démolir. Mais nous on a dit « mais cette ferme... enfin, **c'est clair qu'il y a plein de trucs qu'on va changer** », mais ils n'étaient **pas du tout prêts** à ça en fait, personne, aussi bien Jeanne [cédante] que son gendre ou que Marguerite [fille de la cédante], **c'était hyper douloureux pour eux** ». Elle ajoute, après avoir décrit plusieurs conflits avec la cédante et sa famille : « *Je pense que c'était trop compliqué pour eux de nous voir prendre la ferme en main* ». Selon Louisa, il aurait fallu avoir un accompagnement de type plus psychologique pour gérer ce type de problématique. Le technicien de la Chambre d'agriculture a bien joué son rôle de médiateur dans le cadre de la rencontre et de la vente de la ferme, mais au quotidien ou dans ce type de conflit, il n'y avait pas d'accompagnement pour résoudre ces tensions.*

Louisa décrit aussi un attachement très fort de la cédante à son troupeau. « *Elle avait quasiment une **relation fusionnelle, en fait, avec son troupeau** ; quand il y avait une chèvre qui mourait, elle se rendait malade, c'était terrible. [...] Elle n'arrêtait pas de le dire « vous allez dézinguer mon troupeau » c'était en permanence des phrases du genre, « vous n'allez pas y arriver » c'est ça aussi, la transmission avec Jeanne c'était beaucoup de « vous n'allez pas y arriver, vous allez tuer mes chèvres » et du coup 2 ans après on a eu un incendie qui a décimé son troupeau, je me suis dit c'est sûr qu'elle l'a appris, peut-être on va la voir venir, mais si on la voit venir elle nous tue tous à coups de fusil, je ne sais pas ce qui se passe, mais il va y avoir un drame, mais non elle n'est pas venue, on n'a pas eu d'échos, rien du tout* ».

Louisa raconte les nombreux conflits vécus dans le cadre de son entretien tout en gardant beaucoup d'empathie pour cette cédante. « *Après je ne suis pas dans la tête de Jeanne, mais clairement, là, du jour au lendemain de **se retrouver recluse dans sa maison**, à devoir trouver une autre maison, changer de vie, c'est d'une **violence inouïe** en fait, pour elle. Regarder des jeunes tout changer, avec qui tu ne t'entends pas. [...] Des gens qui me disaient que quand elle nous a vus arriver, elle s'était dit : « Trop bien » et qu'au final, « elle a été déçue » de nous avoir vendu et je pense que c'est vrai. [...] Je pense qu'elle aurait aimé pouvoir... mais moi aussi, j'aurais aimé pouvoir l'accueillir plus tard sur la ferme, lui montrer les évolutions qu'elle revienne, voilà, avoir des relations... [...] de réelles transmissions, mais du coup, que ça marche aussi dans l'autre sens, quand tu es vieillissant et puis que tu as envie de revoir le lieu où tu as élevé tes enfants, enfin moi, c'est comme ça que j'imagine, en tout cas, la transmission dans l'autre sens, c'est que le jour où je pars et où je transmets, peut-être, refaire une balade avec mes petits-enfants, ici, ça me ferait plaisir et là, du coup, elle n'a pas accès à ça, parce qu'elle **ne sera pas la bienvenue**, clairement* ».

On perçoit dans ces exemples de Yvan et Louisa que les repreneurs sont conscients de l'attachement du cédant à certains éléments. Ils tentent parfois de faire des actions pour mieux gérer les émotions du cédant en lien avec cet attachement, mais parfois leurs besoins doivent aussi passer devant les besoins du cédant ce qui peut mener au conflit comme l'exprime l'exemple de Louisa.

c) *Le poids symbolique de la ferme perçue comme un héritage et un patrimoine*

La représentation qu'on les agriculteurs de leur ferme ou des terres, semble aussi influencer la possibilité ou non de la transmission et sa facilité, notamment cette possibilité de lâcher-prise ou dans ce détachement. Plus le poids symbolique de la ferme est élevé et plus les agriculteurs auraient du mal à pouvoir transmettre. Ce poids symbolique semble influencé par cette notion de patrimoine et d'héritage.

Selon Stéphane, technicien Chambre d'agriculture, la transmission et la fin de carrière sont souvent des sujets problématiques chez les agriculteurs, car elles touchent à des facteurs sensibles, humains et psychologiques, et ce, notamment dus à l'aspect patrimonial de la ferme. Il mentionne que lorsqu'une personne essaie d'aborder ces sujets avec les agriculteurs ce n'est pas toujours évident : « **On touche à l'humain forcément parce que c'est souvent lié à des patrimoines familiaux. C'est souvent le résultat d'une vie. On transmet son outil de production. C'est soit on l'a hérité de ses parents ou soit on l'a construit soi-même. Donc on est tout de suite dans l'histoire personnelle** ».

Fabrice, représentant JA, décrit aussi les difficultés pour le repreneur de parfois reprendre une ferme familiale, car celui-ci sent le poids des attentes de la famille sur sa reprise. Il mentionne : « **Mais ce poids familial, des fois, peut être [difficile à vivre] autant pour des installations des fois compliquées que sur des successions [familiales], avec des enfants qui ne veulent pas forcément y aller parce que justement, peut-être peur de décevoir.** [...] Il y a aussi du **patrimoine** : du coup, comment le vendre au juste prix ? Quand il y a une maison d'habitation encore au milieu, ça rajoute de la complexité. Il y a cet aspect **affectif** ». Selon Fabrice, il ne s'agit donc pas d'une entreprise comme d'autres et certains repreneurs ne comprennent peut-être pas assez la signification symbolique d'une ferme.

Richard, cédant et représentant FDSEA, décrit bien dans un extrait le fait de considérer la propriété comme un patrimoine et comme le « *sang* » de l'agriculteur. Il décrit cet attachement fort qui fait qu'un vieil homme de 72 ans toujours en activité risque de laisser sa ferme en friche et inactive plutôt que de la transmettre à quelqu'un qui n'est pas de la famille. « **Il y en a qui ont cette mentalité-là, oui [de transmettre par le sang uniquement]. Parce que c'est un patrimoine de famille. La ferme, c'est son père qui lui a laissé, son grand-père l'avait déjà laissé à son père et pour lui, c'était son fils.** [...] Et il faut que ça reste là ». Richard ajoute : « **Parce qu'on est attaché, parce qu'on a cette passion à ses animaux, à sa terre. C'est un patrimoine la terre. Ce n'est pas forcément un outil de travail, la terre, c'est un patrimoine qu'on fait vivre, qu'on transmet.** [...] Il y a un monsieur [...] qui a dit : « **Moi ! Je louerai ma ferme, je donnerai ma ferme à quelqu'un de mon sang !** » **Point barre.** [...] Il a 72 ans et il bosse toujours, et il a peut-être un de ses neveux qui va reprendre. Mais sinon je crois qu'il arrêtera tout, il laisserait inculte plutôt que... Prendre son sang, « **c'est quelqu'un de notre sang ! C'est un bien familial !** » **Les gens comme ça, il y en a encore quelques-uns**<sup>16</sup> ».

Le fait d'avoir construit de ses mains, en partant souvent la ferme « *de rien* », semble aussi renforcer cet attachement et donner du poids symbolique à la ferme ou la maison d'habitation.

Violaine, cédante, aborde d'ailleurs dans son entretien l'aspect patrimonial et symbolique de la maison que son conjoint a construit pendant des années : « **Il y a quand même cet aspect patrimonial** ». Dans les

---

<sup>16</sup> Il existe donc encore des personnes qui ont cette mentalité.

ententes de la vente de la ferme et de la reprise, ils ont donc demandé à ce que la belle-fille ait moins de part que le fils pour s'assurer que la maison reste dans la famille en cas de séparation. Paulette souligne aussi le poids symbolique de sa maison et de la ferme qu'ils ont construites de rien : « *j'ai envie de rester là, on a construit la maison, c'est ce qui est compliqué aussi ça. [...] Je suis attachée à ma maison parce qu'on l'a faite. [...] Les gens sont très **attachés à la terre de famille, à la maison familiale.** [...] C'est tout un projet de vie. [...] Mais moi, me retrouver ici sans mes terres avec des arbres [du voisin si cela part à l'agrandissement] qui viennent jusque dans ma cour, je ne suis pas encore prête. [...] Je n'envisage pas de rester ici **sans avoir d'emprise sur mes terres** ». Pour Paulette, le fait de voir ses serres et ses terres non exploitées est aussi quelque chose de difficile à vivre. « *Je préfère voir mes serres pleines, qui fonctionnent, en plus, qui vivent et qui font vivre des gens, je préfère ça qu'une désolation. Moi, tout l'été où elles sont restées vides avec de l'herbe qui pousse dedans, ça ne m'a pas plu du tout* ».*

Ce poids symbolique de la ferme peut aussi être important pour le cédant, car toute la famille à un attachement à ce bien qui rend la transmission difficile surtout hors cadre familial. Selon Violaine, cet aspect patrimonial complexifie la transmission : « *Pour avoir côtoyé quelques cédants, il y a **des carcans patrimoniaux**, justement, où même si la personne de la famille qui exploite, c'est quand même à toute la famille, les terres, voire un peu les bâtiments, tout ça, du coup ils ne sont **pas forcément totalement libres de leur choix de transmission**, en tout cas, ils ne sont pas seuls. Alors, il y a cet aspect qui est compliqué. J'ai appris ça en discutant avec des cédants, du coup ils disent qu'ils n'ont **pas une totale marge de manœuvre**, et ça vient se rajouter au fait que **les néo-ruraux [qui viennent pour s'installer], on n'y croit pas**, [...] et c'est comme ça que ça part à l'agrandissement. [...] Malgré tout on reste dans un verrou de transmission, ils y sont **les verrous, mais ils sont patrimoniaux** aussi ».*

Victor, repreneur IMA, mentionne d'ailleurs que sa sœur et lui, qui ne devaient pas reprendre la ferme, l'ont finalement repris dus à cet attachement. Ils avaient du mal à lâcher la ferme, à savoir qu'elle était à vendre. Ils ont choisi de reprendre la ferme pour faire en quelque sorte honneur à l'héritage familial et à l'implication de la famille dans cette profession. Il mentionne : « *C'est la transmission de... en fait **c'est une profession qui est là dans nos familles à ma sœur et moi depuis longtemps**, mes grands-parents sont bergers, mais aussi tous mes oncles sont bergers, mes cousins aussi ont des moutons, reprennent aussi le truc de leurs parents, des filleuls de mon père, en fait c'est beaucoup du côté de mon père. [...] **C'est la continuité de tout ça** ». Il sent qu'il a une certaine responsabilité vis-à-vis de la ferme. « *Vis-à-vis des deux, de mon père et de ma mère, par rapport à **tout ce qu'ils ont fait ici que je me sens redevable et aussi un peu obligé de l'entretenir.** [...] C'est mon père qui l'a construit et tout* ».*

## 7. Dépossession, stress et précarité du repreneur

Certains cédants mentionnent dans ce processus de transmission le fait de se sentir parfois dépossédé. Il s'agit de la prochaine étape dans ce processus relationnel entre cédant et repreneur.

Par exemple, Richard, cédant et représentant FDSEA, nomme en parlant du lâcher-prise des sentiments de dépossession. Il mentionnait à propos de son fils qui prend des responsabilités (comme cité plus haut) « *On se retrouve un peu en retrait d'un truc qu'on a mis en place, qu'on a fait progresser* ». Richard décrit ce passage de pouvoir entre lui et ces fils : « *Ils prennent beaucoup de décisions sans m'en [parler]... Au début, ils passaient le matin boire le café là, et on discutait : « On va faire ça ! On va faire ça ! » Aujourd'hui, si je veux faire quelque chose, il faut que je les appelle : « Qu'est-ce que je fais ? » **On n'a plus ce contact.** [...] **On en discute de moins en moins.** [...] Des fois je pars le matin et ils passent ou autre, je ne suis pas là. Je passe beaucoup de temps à l'extérieur [impliqué dans d'autres choses]. C'est pour ça qu'à un moment donné – et puis ils ont pris un rythme, ils connaissent leur truc maintenant. Peut-être qu'ils venaient discuter avec moi parce qu'ils avaient besoin qu'on en parle, qu'on échange **qu'aujourd'hui ils***

*n'ont plus besoin de moi. C'était un peu dur, mais bon [...] Non, ça ne me dérange pas. Ça a été un peu dur au début et puis bon* ». À la fin de l'extrait, il est plutôt dans le stade suivant de l'acceptation, dans la mesure où on sent que cela le perturbe encore un peu, mais globalement il accepte cette nouvelle réalité.

À cette étape, les repreneurs ont souvent pris en charge une grande majorité des décisions et sont bel et bien installés. Or, parfois, même en fin de parcours de transmission, ceux-ci se sentent encore précaires dans leur installation si des ententes plus formelles de promesse de vente n'ont pas été conclues tôt. Il ressort des entretiens que les repreneurs se sentent parfois en situation de précarité dans le cadre d'une transmission, sachant que le cédant peut changer d'idée parfois jusqu'à la dernière minute et décider ne plus céder. Certains comme Louisa ou Carolyne ont d'ailleurs mal vécu leur stage de parrainage se sentant parfois à la merci du cédant et considérées comme des salariées. Si Louisa avait sécurisé la transmission à l'écrit avec une entente de contrat de vente, Carolyne n'avait aucune assurance de reprise et a perdu la chance de s'installer (sur la ferme qu'a reprise Yvan). Cette dernière décrit la difficulté qu'elle a vécue dans le fait de s'impliquer beaucoup dans une ferme pour finalement tout perdre en fin de processus. Elle décrit cette expérience qui semble avoir été traumatisante. « *Normalement, à l'issue de ce stage, je devais reprendre son exploitation et... C'est un peu dur de parler de ça. En plein milieu du stage, il m'annonce qu'en fait, il s'est, entre guillemets, servi de moi pour faire son travail jusqu'à ce que le réel repreneur puisse reprendre son exploitation. [...] J'avoue que j'ai un peu sorti ça de ma tête, parce que ce n'est vraiment pas un passage de ma vie que j'aime garder. [...] Je crois que ça devait être trois mois. Je m'occupais de cette exploitation vraiment comme si ça allait être la mienne. J'avais donné les noms aux veaux qui étaient nés, j'avais mis des choses en place là-bas. Du coup, on a coupé court et je n'ai même pas fini mon stage. [...] En fait, je le sentais venir, parce qu'au niveau de son comportement, à chaque fois que je faisais un truc, il n'était pas content. Il n'était jamais content de ce que je faisais. C'était un petit peu compliqué de trouver ma place au début. Après, c'est moi qui lui ai posé la question parce qu'il y avait aussi un petit peu des rumeurs qui circulaient : « tu te fais prendre pour une andouille » pour ne pas être grossière. Du coup, je lui ai posé la question clairement, il m'a dit : « oui, ça ne sera pas toi qui prendras la ferme, ça sera untel et voilà. [...] Grosse déception. [...] Après, j'ai mis longtemps avant de... J'étais un petit peu démoralisée. Je me suis dit : deux échecs [d'installation vécue], entre guillemets. Donc, j'ai continué à chercher ».*

## 8. Acceptation

Le stade de l'acceptation correspond à l'étape finale quand le cédant se dit être détaché de la ferme et de ce que le repreneur fait. Par exemple, Violaine, cédante, dans la section sur le lâcher-prise décrit bien qu'elle accepte comment sont gérés la ferme et que cela ne la regarde plus avec des termes un peu forts « *ça n'est absolument plus mon problème* ».

Raoul et Juliette mentionnent aussi sur le repreneur qui a repris les terres : « *Oui, mais nous, on a tiré un trait. On avait vendu et puis basta. [...] Moi ça me fait plus peine parce que je pense que Terre de Liens ont des soucis avec ce gars-là. Ça m'a fait plus de peine vis-à-vis de Terre de Liens que nous. C'est regrettable, mais on n'a plus rien à y voir. Quand c'est vendu, c'est vendu* ».

Il y a potentiellement une différence entre ce qui est dit et ressenti par le cédant dans les entretiens concernant ce détachement et cette acceptation. Peut-être que certains cédants considèrent avoir lâché prise et être distancés tout en restant encore grandement affectés par ce que fait le repreneur. La nuance n'est pas évidente à identifier dans des entretiens courts d'une heure trente minutes. D'ailleurs, dans certains entretiens, cette forme d'acceptation de la situation et de détachement est mentionnée, parfois de manière ostentatoire, en utilisant des mots forts comme ceux de Violaine, Raoul et sa femme. Ceci peut amener à douter que l'acceptation soit réellement vécue par le cédant. Il peut s'agir d'un mécanisme de

protection pour ne pas mettre à jours que la transmission affecte encore le cédant. Cependant, dans d'autres cas, les personnes interrogées (comme Claire et George, après 10 ans de transmission complété) sont arrivées à un stade de distanciation et d'acceptation de la situation selon laquelle ils ne sentent plus responsable de la ferme. Après ce stade de la transmission, certains vont choisir de garder contact avec les repreneurs et continuent à entretenir une bonne relation (par exemple des cédants qui vivent sur place comme Claire et George, ou pas loin de la ferme comme le cédant de Yvan). Pour d'autres, la relation se termine au moment de la vente et du départ du cédant des lieux (comme Raoul et Juliette).

#### D. Les problèmes plus « classiquement » identifiés autour de la transmission qui sont aussi ressortis dans cette recherche

Plusieurs problématiques plus « classiquement » traitées dans la littérature en lien avec la transmission ont été mentionné dans le cadre des entretiens. Ces problèmes sont souvent mentionnés comme étant nuisibles dans le cadre d'une transmission. Puisque ces sujets sont plus souvent abordés et connus, nous avons choisi de les résumer pour ne pas trop allonger ce rapport. Voici donc un bref résumé de ces problématiques.

##### 1. Les freins psychosociaux

Comme nous l'avons abordé plus haut, des freins de type psycho-sociaux existent et impactent la perception de la fin de carrière et celle de la transmission. Ces facteurs psycho-sociaux sont de plus en plus mentionnés dans la littérature spécialisée comme étant importants à prendre en compte pour mieux comprendre les difficultés liées à la fin de carrière agricole et la transmission, en témoignent les recherches de Dominique Lataste à ce sujet et le dernier rapport du CESE (Coly, 2020). Or, ces facteurs psycho-sociaux semblent encore « sous-estimés » (Lataste, 2022) et parfois mis de côté pour aborder la transmission par des angles plus rationnels ou économique-juridiques.

Dans les premières sections de ce rapport, nous avons tenté de mettre en lumière les facteurs psychosociaux ressortis dans le cadre des entretiens et qui peuvent constituer un frein à l'anticipation de la fin de carrière agricole et à la transmission. Par exemple, nous avons abordé le chamboulement qu'entraînent la fin de carrière agricole et une possible transmission de la ferme chez les personnes proches de la culture « paysanne », chez ceux dont l'identité professionnelle distingue peu le temps de travail et celui de loisir, et chez qui le travail de la ferme prend une place centrale (voire totalisante) dans la vie des individus. Nous avons pu constater que certains espèrent aller « jusqu'au bout », et n'envisage pas la fin de carrière, car celle-ci incarne une mort identitaire, sociale, de production...L'absence d'anticipation est souvent présente dans ces cas de figure, ainsi que la présence d'un déni de la situation. Les émotions qu'engendrent ces changements renforcent aussi parfois cette volonté de rester dans le déni et d'espérer que le temps arrange les choses sans avoir à prendre des décisions importantes. Dans les facteurs psycho-sociaux qui complexifient la prise de la retraite et la transmission, il faut aussi retenir la problématique de la reprise familiale, qui est souvent priorisée comme solution par les cédants, mais qui n'a pas toujours lieu. Il y a aussi cette difficulté pour les cédants de voir leurs fermes, porteuses d'une forte valeur symbolique et patrimoniale, reprise par d'autres personnes hors cadre familial qui veulent parfois transformer les exploitations. Tous ces éléments sont sensibles parce qu'ils affectent des notions importantes comme l'identité, les rôles sociaux, la transmission, la place d'un individu dans un groupe professionnel, la réussite sociale, le patrimoine et l'histoire familiale. Selon les résultats de cette recherche, ces éléments sont donc davantage à prendre en compte pour mieux comprendre les enjeux de la fin de carrière et la transmission.

## 2. La facilité d'aller vers de l'agrandissement

Nous avons pu constater dans les entretiens qu'il existe différentes réactions concernant la transmission et l'agrandissement des fermes. On nous a décrit dans les entretiens l'exemple d'agriculteurs qui ne veulent pas transmettre et qui vont favoriser l'agrandissement des terres aux voisins. Nous n'avons pas eu ce type de profil dans les entretiens, mais les personnes interrogées parlent de personnes qu'elles connaissent qui ne veulent pas transmettre. Ceci s'explique peut-être parce que les personnes suggérées par les partenaires devaient être associées à une démarche de transmission et non d'agrandissement.

Voici quelques exemples de ces différentes réactions en lien avec la gestion des terres, le choix de l'agrandissement ou de la transmission. Par exemple, il y aurait des agriculteurs qui attendent que leurs terres deviennent constructibles et donc gardent leurs terres, sans transmettre, dans l'espoir de faire une plus-value lors d'une vente en obtenant un potentiel permis de construire. Dans plusieurs entretiens, les agriculteurs décrivent des voisins qui préfèrent laisser les terres en fiches une fois à la retraite, plutôt que de les vendre à bas prix ou de les louer craignant de perdre un certain contrôle sur celles-ci. D'autres, plus attachés aux biens (parfois transmis de génération en génération) ne veulent pas vendre et souhaitent rester sur leurs terres (où souvent se trouve aussi l'habitation familiale). Ils préfèrent voir leurs terres abandonnées que travaillées par d'autres et espèrent peut-être qu'un petit-neveu encore jeune se déclare comme futur repreneur dans les dix ans à venir.

L'agrandissement semble aussi pour plusieurs personnes institutionnelles interrogées comme étant une suite logique, ou un cheminement qui fait du sens pour le cédant, qui craint de devoir vivre une transmission complexe ou problématique. En fin de carrière, certains souhaitent aller au plus simple et ne pas se complexifier la vie dans une transmission. Parfois, ils ont aussi en tête l'exemple de transmissions complexes qui ont échouées ce qui les décourage à aller dans ce sens.

Selon Stéphane (technicien Chambre d'agriculture) et Fabrice (représentant JA), les exemples d'échecs de transmissions/installations contribuent aussi à ce que certains agriculteurs âgés se tournent vers la cession des terres à de l'agrandissement aux voisins. Stéphane mentionne : « *Dans nos zones, il n'y a pas une grosse densité, une grosse démographie agricole donc très vite tout se sait. C'est sûr que c'est hyper contre-productif quand il y a une installation hors cadre familial, quand un jeune arrive, reprend une exploitation et que ça se passe mal parce que lui, son projet capote ou parce qu'il rentre en conflit avec le voisinage, c'est sûr qu'après c'est hyper contre-productif. Tu peux mettre plusieurs décennies, je pense, après, à essayer de proposer des porteurs de projet dans ces secteurs-là. [Ça peut] conforter ceux qui volontairement ou [...] par volonté de ne pas faire trop d'efforts se disent « On va faire simple » [on va aller vers de l'agrandissement]* ». Selon Fabrice, il faut donc limiter les mauvais exemples d'installations ou de transmissions ratés, car ceux-ci se propagent dans le milieu agricole et refroidissent les cédants qui se tournent vers de l'agrandissement pour éviter les échecs. Celui-ci explique cette situation complexe : « *Le pire, j'ai envie de dire, c'est si le jeune vraiment ça va très loin dans le processus et que ça se passe très mal, que le cédant reprenne les rênes. Et alors là, s'il a mal vécu le truc, cela va repartir en agrandissement parce que c'est beaucoup plus simple : chacun prend un morceau et terminé. [...] On a envie de dire que la réussite des installations est vraiment aussi hyper importante pour ne pas donner de mauvaise pub aussi. Parce que quand il y a une installation avec une transmission qui avorte ou que pour x ou y raison, l'installé abandonne, il y a tous les autres cédants qui arrivent à l'âge qui voient la scène – on est tous voisins – et de suite, ils se disent tous : « Gloups... ». [...] C'est pour ça qu'on essaye [...] dans les commissions en installation, des fois on paraît peut-être un peu trop sévères, mais il faut faire... Un échec, on ne peut pas non plus multiplier les échecs. Sinon, c'est d'autres installations qui ne verront pas le jour. Enfin, des fois, il y en a qui ont du mal à... comment dire, à palper cette réaction en chaîne, mais c'est non négligeable. Parce que dans un milieu rural agricole, tout le monde se connaît, tout le monde sait tout ».*

D'autres agriculteurs âgés passent par l'agrandissement, car « *au pied du mur* », après parfois des problèmes de santé ou ne pas avoir assez anticipé la retraite, ceux-ci doivent rapidement terminer leurs activités et donc cèdent les terres aux voisins. Les rapports du CESE (Coly, 2020) et celui de la Cour des comptes (2023) mentionnent aussi qu'il peut être parfois plus simple et plus avantageux pour les agriculteurs âgés d'aller vers de l'agrandissement que de faire une transmission, notamment parce qu'ils peuvent continuer à vivre dans leur maison.

### 3. La transmission, car « surtout pas l'agrandissement »

Inversement, nous avons constaté, dans cette recherche, qu'une majorité de personnes rencontrées dans cette étude ne veulent surtout pas voir leur ferme partir à l'agrandissement. Ils perçoivent la transmission comme étant quelque chose de fondamental et essentiel pour pouvoir prendre leur retraite, quitte à rester plus longtemps en activité pour trouver un repreneur et surtout pas vendre aux voisins. Une minorité d'entre elles était plus indifférente à l'idée de transmettre via un agrandissement. Ces proportions sont potentiellement dues au fait que, les personnes nous ayant suggéré des contacts pour les entretiens, ne considèrent pas l'agrandissement comme une transmission à proprement parlé (voir section II.D). Le problème des faibles revenus de la retraite

Le problème des petites retraites agricoles est aussi revenu dans beaucoup d'entretien. Il contribue au fait que certains agriculteurs restent plus longtemps en activité pour obtenir une retraite à taux plein. Dans plusieurs entretiens les agriculteurs âgés mentionnent avoir continué leur activité un certain temps uniquement pour avoir tous leurs trimestres. Certains choisissent aussi de rester en activité pour avoir les aides de la PAC plus longtemps avant d'avoir leurs petits montants de la retraite. Puisque ces revenus de la retraite sont souvent sous la barre des 1000 euros par mois selon les enquêtés, oscillant même plutôt en 400 et 700 euros par mois, certains agriculteurs sont aussi prêts à attendre des années avant de vendre en espérant que leurs terres deviennent constructibles pour avoir un meilleur revenu de la vente. Ces faibles revenus de la retraite encouragent aussi beaucoup d'agriculteurs interrogés à mettre leur ferme en location plutôt qu'à la vente, récoltant des revenus chaque mois. Ces réalités complexifient l'installation de jeunes en agriculture puisque les générations plus âgées partent donc plus tard à la retraite et ne sont pas forcément intéressées à vendre leur bien. Cependant, la location des fermes un certain temps peut aussi être une solution pour l'installation des jeunes, comme nous l'avons abordé, réduisant leur taux d'emprunt les premières années.

Selon les recherches de Anne-Marie Guillemard, comme mentionné plus haut, le fait de manquer de ressources, notamment économique influence les personnes dans leur perception de la retraite et les façons de la vivre. Si une personne n'a pas accumulé assez de richesse et de ressource durant sa vie active, elle risque fort de vivre une « retraite-retrait » ou une retraite « mort sociale » en étant en retrait de la vie active, de la vie sociale, des activités de loisirs... Pour l'auteure, les solutions pour que les personnes vivent autrement leur retraite doivent donc être adoptées durant la vie active, « en amont » de la période de la retraite pour impulser la recherche de ses ressources et de nouveaux comportements plus jeunes. Cette auteure mentionne « Élaborer, comme on le fait aujourd'hui, une politique sociale pour personnes âgées se limitant à des actions sur les conditions de vie de la population retraitée, ne peut conduire qu'à un aménagement extrêmement partiel de la situation. Ce n'est qu'en agissant sur le montant et la nature des ressources accumulées au cours de la période productive de l'existence qu'il sera possible d'apporter des solutions aux problèmes des personnes âgées » (Guillemard, 2002).

### 4. Les problèmes liés au foncier

Les problèmes de fonciers en lien avec la transmission sont aussi revenus dans les entretiens. Un des problèmes serait lié au fait que dans beaucoup de cas, en fin de carrière, l'agriculteur fait un « *débrayage* »

de la ferme et perd des terres qu'il louait. Parfois, juste avant la fin de carrière, l'exploitation devient très petite et plus précaire n'ayant plus de terres assurées pour les repreneurs.

D'autres problèmes liés au foncier sont ressortis dans les entretiens notamment concernant le statut du bâti ou des habitations. Dans certains cas, comme celui de Paulette, la transmission devient complexe du fait que la SAFER ne voudrait pas selon elle vendre la maison avec le reste de la propriété. Pour Magalie, cédante, le problème du foncier est aussi un problème de PLU et de logement dans la mesure où la Mairie refuse que la maison sur la ferme soit divisée en deux logements (un pour elle et un pour le repreneur (Jules). Ce refus amène Jules à s'installer ailleurs avec le troupeau de Magalie. Oscar, cédant, vit aussi des difficultés en lien avec le foncier agricole et le bâti dans la mesure où sa terre d'un hectare bien située comprend un bâtiment qui est considéré comme un cabanon agricole, mais qui est en fait une habitation de 80 mètres carrés. Il a donc trouvé un repreneur, mais celui-ci ne peut s'installer, car aucune banque ne veut lui faire une hypothèque élevée pour un cabanon agricole.

Un autre problème est ressorti en lien avec le foncier, mais cette fois impacté par le changement climatique. En effet, certains agriculteurs doivent délaisser des parcelles autrefois productives dues à des problèmes d'eau. Ces réalités modifient par exemple grandement les possibilités d'installation d'un jeune sur la ferme d'Irène qui perd des terres faute de ne plus avoir de l'eau sur celles-ci.

## 5. Problème en lien avec la valeur de la ferme

Le thème de la valeur de la ferme semble être un élément potentiellement problématique dans le cadre d'une transmission selon différents auteurs (Bures, 2021; Jacques-Jouvenot et al., 2021; Jeanneaux et al., 2018). Cependant, dans le cadre de cette recherche, le thème de la valeur de la ferme n'est pas revenu régulièrement comme étant problématique, car 1) beaucoup utilise les services d'instances extérieures comme la SAFER, agence immobilière, et d'autres structures pour évaluer la valeur de la ferme afin d'avoir un avis d'expert et un avis neutre entre cédant et repreneur 2) certains cédants vont aussi vendre à bas prix par solidarité avec le repreneur pour faciliter la reprise (par exemple Claire et George, Magalie, Claude), voire laisser leur bien gratuitement comme Félicia. 3) dans certains cas, comme l'exemple de Louisa la négociation du prix de vente est rude, mais cette situation est rare dans les entretiens et la plupart du temps les personnes mentionnent ne pas avoir négociées s'étant tout de suite entendues 4) pour d'autres, le montant de la ferme semble un peu tabou et sera abordé en fin de processus de transmission. Cette situation ne semble pas problématique à la période de l'entretien. De plus, plusieurs cédants étaient conscients de la valeur de « *repreneurabilité* » de la ferme pour reprendre l'expression de Sylvia, animatrice de l'ADEAR, dans la mesure où ils comprenaient que s'ils demandaient trop cher un jeune ne pourrait rembourser les emprunts avec le niveau de production que peut permettre la ferme. Ils étaient conscients qu'il fallait avoir un prix qui permettent au repreneur d'en vivre. Par contre, le problème du financement des biens agricoles est revenu à quelques reprises dans le cadre de cette recherche, constituant parfois un frein à la reprise des exploitations et donc aussi à la transmission. Certains candidats à l'installation auraient du mal à trouver du financement venant des banques pour acquérir les biens qui sont parfois chers. Par exemple, Oscar vit des difficultés de transmission, comme expliquée plus haut, car la banque ne suit pas son repreneur. Ainsi, pour pallier aux problèmes du financement des fermes à acheter, pour limiter l'endettement des jeunes, et pour avoir un revenu en parallèle de la retraite, beaucoup de cédants envisagent de faire dans les premiers temps des locations dans le processus de transmission pour ensuite vendre la ferme par étapes.

## 6. Problème des trop grosses, des trop petites fermes ou des fermes isolées

Il ressort des entretiens que la transmission des grosses et des petites fermes complexifie parfois l'installation de repreneurs. Les trop grosses fermes sont souvent chères et demandent déjà d'avoir de

grandes compétences pour assurer une reprise. Les grosses fermes font souvent peur aux repreneurs. L'exemple de Mathieu et Rachel décrit bien cette crainte des grosses fermes pour ce jeune couple. Ceux-ci mentionnent avoir accepté de candidater à une offre que leur suggérait la SAFER de peur que cette instance ne leur propose pas d'autres offres. Ils ont donc candidaté pour cette offre, mais qui était beaucoup plus chère et grosse que ce qu'ils souhaitent. Ils vont vivre très mal les premières années de l'installation étant dépassés par le travail à réaliser, les apprentissages à faire et improviser dans l'organisation. Ils songent encore à abandonner leur installation. Il ressort de certains entretiens que l'installation sous forme de collectifs permet peut-être plus facilement la reprise de grosses structures. D'ailleurs, dans les entretiens, les cédants possédant des fermes de taille moyenne et grosse ont souvent cédé dans le cadre de GAEC ou d'autres formes d'associations entrepreneuriales (par exemple Sylvain, Jacques, Denis).

Inversement, les trop petites fermes, trouvent difficilement preneur, car non viables. Nous avons abordé en partie le problème des petites fermes en « *débrayage* » dans la section sur l'anticipation et les difficultés de transmettre une ferme en cours de démantèlement lorsque le cédant n'a pas anticipé. Le cas de Paulette illustre bien l'impasse dans lequel elle se trouve, ayant une ferme maintenant trop petite pour être cédée.

La problématique des fermes isolées est revenue aussi dans certains entretiens comme étant potentiellement un frein dans la reprise d'exploitation. Certains cédants nous ont mentionné leurs craintes de ne pas trouver de repreneur faute de l'isolement de la ferme. Mais la notion d'isolement semble très relative. Une ferme peut être isolée en montagne comme c'est le cas de Norbert (dans un fond de vallée), mais elle peut aussi être isolée de services minimums comme l'accès à l'eau comme sur la ferme de Boris ou Hubert, et ce, pourtant dans des zones relativement habitées. Hubert a d'ailleurs perdu des repreneurs familiaux dus à ces problèmes d'eau. De plus, cet isolement territorial n'est pas un seul facteur de nuisance dans l'installation, selon Fabrice, représentant JA. Parfois un isolement social peut être vécu dans des zones bien habitées et peut encore plus grandement affecter une installation et créer de la détresse chez un jeune. Sur le terrain, le fait d'avoir une ferme isolée ne semble donc pas toujours être problématique de la part des jeunes qui reprennent. Ceux-ci trouvent parfois plus d'activités en zones éloignées qu'en zones mieux desservies. Il semble aussi plus facile pour certains jeunes comme Louis et Mélissa de vivre la vie de la ferme en zones éloignées qu'en plein milieu d'un village. L'isolement des fermes ne semble donc pas toujours problématique si des services et un entourage dynamique existent dans la région.

## 7. Problème du logement pour le cédant et/ou le repreneur

Les problèmes du logement sont revenus à plusieurs reprises dans les entretiens. Pour certains, ce problème est fondamental, comme pour Jules, cité plus haut, qui quitte la ferme pour s'installer ailleurs à cause d'un PLU qui l'empêche d'aménager la maison de la cédante (Magalie) en deux logements. Les problèmes de législations et d'urbanisme nuisent aussi à la reprise de la fille d'Héloïse, qui ne peut aménager la maison principale en deux logements, ni diviser les terres pour en faire profiter sa fille. On lui interdit une division parcellaire par crainte de nuire à la biodiversité, elle qui se faisait stigmatiser de « *timbrée* » depuis 40 ans du fait d'être en Bio. Ces problèmes législatifs sont souvent difficiles à comprendre et à accepter par les personnes interrogées. Pour Maria, technicienne Chambre d'agriculture, les problèmes du logement sont un frein majeur à l'installation/transmission. On perçoit dans les entretiens qu'il peut effectivement nuire énormément, mais que si c'est anticipé plusieurs années en avance par les cédants, le problème devient beaucoup moins présent. Certains cédants ont d'ailleurs anticipé les problèmes avant la transmission et ont fait construire des logements soit pour les repreneurs soit pour eux-mêmes (par exemple Claire et George, Raoul et Juliette, Yan et Denise, Noé et Florence, Violaine). Cependant, pour d'autres, le problème du logement reste. Dans certains cas, comme chez Denis,

cédant dans un cadre familial, le problème tient au fait qu'une partie de l'outil de travail, la miellerie, se trouve dans la maison du cédant et que les repreneurs devront l'utiliser à leur retraite. Il faut donc parfois envisager de changer l'emplacement de cet outil de travail. Certains vivent aussi des difficultés, car les repreneurs ont déjà des maisons et ne souhaitent pas toujours s'installer sur la ferme. Cela peut complexifier l'organisation du travail comme l'illustre l'exemple de la famille de Lisiane, ou faire craindre que le repreneur se fatigue et abandonne à cause des déplacements comme dans le cas de Yan et Denise. Certains ont aussi trouvé des initiatives innovantes en matière de logement, comme Yvan et son cédant, qui ont fait un échange de maisons.

## 8. Problème de transmission dans un cadre familial et hors-cadre familial

Il semble y avoir des problématiques différentes dans le fait de vivre une transmission ou une reprise dans un cadre familial ou hors cadre familial. Voici quelques-uns des éléments qui sont ressortis des entretiens.

### a) *Cadre familial*

La transmission dans un cadre familial est plus souvent perçue comme une continuité des choses qu'une rupture. C'est donc souvent plus simple pour les cédants d'envisager de céder à un enfant, qu'ils vont prioriser et personnifier comme étant le repreneur idéal. Une grande majorité des agriculteurs âgés rencontrés dans cette recherche nous ont formulé avoir en premiers lieux envisagé de céder la ferme à leurs enfants. Or, dans beaucoup de cas, les agriculteurs âgés ont mentionné que les enfants, soit ils étaient découragés de l'agriculture, ayant vu leurs parents travailler énormément, ayant aussi parfois été forcés de travailler sur la ferme, soit ils ont une autre profession et une autre vie et ne souhaitent pas reprendre la ferme (par exemple Irène). Lorsque les enfants mentionnent ne pas être intéressés (parfois tardivement), les cédants envisageaient alors d'autres solutions dont trouver une personne hors cadre familial. Seule Violaine a mentionné qu'elle aurait préféré céder la ferme à quelqu'un hors cadre familial pour que la transmission soit plus simple, qu'elle implique moins d'éléments affectifs qu'avec son fils qui finalement a repris.

Si la transmission dans un cadre familial semble a priori plus simple, cette transmission peut aussi être complexe. Il faut par exemple faire coïncider la prise de la retraite avec l'installation, ce qui n'est pas toujours facile (Paul, Yvan). Il faut envisager les problématiques autour de la gestion de l'héritage et de division des biens par exemple avec des frères et sœurs (Fabrice, Stéphane). Il y a aussi des enjeux patrimoniaux autour de la ferme qui peut impliquer les autres membres de la famille (frères et sœurs du cédant, cousin, grands-parents...) (Maria, Yan et Denise). Une pression familiale peut être difficile à gérer par le repreneur (Fabrice). Les tensions parents-enfants sont aussi complexes, les enfants ayant plus de facilité à contredire ou critiquer qu'une personne en installation hors-cadre familial (Victor).

Les agriculteurs âgés issus du monde agricole semblent pour certains s'inspirer de leur propre expérience de reprise de ferme (avec leur père souvent) pour adopter un comportement plus adéquat envers leurs enfants qui s'installent (Sylvain, Richard). Pour les jeunes qui reprennent dans un cadre familial, l'installation peut être à la fois plus facile et plus complexe. Elle peut être facilitée par exemple dans la reprise de terres et de transmission de baux (Paul). Cette reprise peut aussi être plus simple en ayant parfois intériorisé les savoir-faire et les manières de faire sur la ferme (Yana). Par contre, cette installation peut aussi être complexe pour ceux qui n'ont pas travaillé sur la ferme jeune et sentent la pression familiale découlant de cette reprise (Victor).

### b) *Hors Cadre Familial*

Dans le cadre de nos entretiens, nous avons interrogé plusieurs cas de transmission qui impliquait des jeunes qui s'installaient hors cadre familial (exemple chez les jeunes : Yvan, Jules, Cécile, Lucien, Louisa ;

exemple chez les cédants Magalie, Claire et George, Yan et Denise, Noé et Florence, Raoul et Juliette...)<sup>17</sup>. Les principales difficultés observées du fait de transmettre hors cadre familial sont par exemple des craintes potentiellement plus importantes envers une personne hors cadre familiale si elle n'est pas déjà connue du cédant (cas plutôt rare dans nos entretiens puisque les cédants souvent connaissaient les repreneurs). Il y a aussi le fait que les enfants héritent de la ferme ou de la maison familiale ce qui complexifie la transmission dans la mesure où ce sont les enfants qui auront la responsabilité de vendre ou pas au repreneur au décès des parents (par exemple Yan et Denise).

Dans plusieurs entretiens, les agriculteurs âgés en parlant d'autres agriculteurs mentionnent qu'envisager que quelqu'un d'étranger reprenne la ferme n'est pas quelque chose de simple pour une majorité d'agriculteurs âgés, voire peut-être un vrai frein à la volonté de transmission-installation, certains préférant céder les terres à un voisin pour de l'agrandissement plutôt que d'envisager transmettre HCF. Cependant, nous n'avons pas eu ces cas de figure dans les entretiens. Louisa, repreneuse, semble confirmer cette perception et les préjugés existants dans le milieu agricole. Elle considère que sa cédante leur a vendue la ferme parce qu'elle aussi était NIMA néo-rurale soixante-huitarde. Selon elle, les fermiers du coin issu du monde agricole ne vendraient jamais à des hors cadre familial ni même ne loueraient les terres.

Cependant, il semble y avoir plusieurs limites ou difficultés dans le fait de classer les personnes interrogées entre cadre familial ou hors cadre familial pour mieux comprendre leur processus de transmission/reprise. Certains cas, comme celui de Yvan ou le fils de Violaine, sont difficiles à classer. Yvan, repreneur HCF, est un cas assez original dans la mesure où il vient du milieu agricole, ses parents étaient agriculteurs, mais il a dû s'installer Hors Cadre Familial, car ses parents devaient attendre pour prendre leur retraite et que leur structure était trop petite. Il a donc très jeune travaillé en dehors de la ferme et fait d'autres métiers avant de revenir à l'agriculture en s'installant HCF pour finalement acheter la ferme familiale. Le fils de Violaine est aussi original, car il s'installe dans un cadre familial, mais Violaine est une cédante soixante-huitarde néo-rurale. Son fils doit lui rappeler souvent qu'il s'installe dans un cadre familial, car pour Violaine, ils sont toujours des Hors Cadre Familiaux, n'étant pas issus du monde agricole et se sentant exclus. Certaines transmissions sont aussi réalisées dans le cadre de Gaec ou de société impliquant des enfants du cédant et d'autres personnes hors cadre familial (par exemple Jacques). Cette classification entre CF et HCF n'est donc pas toujours pertinente pour comprendre les parcours de transmission/reprise. Des spécificités ou des récurrences existent entre ces catégorisations CF-HCF, comme nous venons de le résumer, mais chaque cas de transmission/reprise a des caractéristiques propres et originales.

## 9. Problèmes administratifs

Dans le cadre de ces entretiens, nous avons demandé aux cédants comment ils avaient vécu ou comment ils vivent au moment présent les démarches administratives en lien avec la prise de la retraite et de la transmission. Les réponses sont diverses. Pour certains, les démarches semblent complexes et ceux-ci par exemple ne savent pas combien ils auront comme revenus à la retraite. Certains ont délégué ces tâches à leur femme (par exemple Raoul) ou à un centre de gestion (par exemple Sylvain) et ne savent pas vraiment ce que cela pouvait représenter comme tâches. Pour certains, comme Héroïse, ils considèrent avoir manqué d'accompagnement et avoir dû faire les procédures seuls. Pour d'autres (par exemple Pierre, Claire et George), les tâches ne semblaient pas trop complexes et disent avoir bien été accompagnés

---

<sup>17</sup> Nous ne mettons pas tous les hors cadre familiaux comme Carolyne, Frédérique et Sophie et Mathieu et Roxane ou Loris et Mélissa, car dans leur cas il n'y a pas vraiment eu de transmission selon leur propos.

(notamment par la MSA pour Yan et Denise, par la Chambre d'agriculture ou l'ADEAR pour d'autres dans le cadre de leur transmission).

Stéphane, technicien Chambre d'agriculture, mentionne d'ailleurs, comme cité plus haut, que la démarche de la prise de la retraite et de la transmission peut se comparer à celle de l'installation dans la mesure où il s'agit aussi d'un « *parcours de combattant* », ayant plusieurs difficultés et devant « *détricoté* » ce qui a été fait tout au long d'une vie.

Les représentants syndicaux et techniciens constatent aussi la problématique particulière de la synchronisation des démarches cédants/repreneurs. Par exemple, Fabrice, représentant JA, mentionne que ce syndicat tente d'assouplir les délais et les problèmes de synchronicité. Sylvia de l'ADEAR mentionne aussi que dans le cadre des formations sur la transmission, ceux-ci présentent justement un calendrier aux cédants et aux repreneurs présents pour qu'ils perçoivent mieux les difficultés de synchronicité administrative. « *On met en parallèle le parcours de la personne qui transmet et le parcours de la personne qui reprend, pour montrer que les deux ont des projets, et que déjà pris indépendamment, ce n'est pas simple, mais quand on doit les faire corréler, c'est quelque chose* ».

Cette synchronisation semble aussi poser certains problèmes dans la mesure où le temps administratif ne semble pas bien coïncider avec le temps agricole et les besoins des cédants et des repreneurs. Par exemple Yan et Denise, cédants, mentionnent dans leur entretien une incohérence administrative entre les démarches de la MSA et les pratiques dans l'élevage : « *Parce que c'est quand même con de démarrer une année au 1er janvier dans le bail. Il faudrait démarrer l'année au 1er mai ! Il faut être logique [pour bien gérer les cultures]* ». Hubert, cédant, vit aussi des difficultés de synchronisation. « *Je suis assez remonté contre les institutions par rapport à ça [à leur logique incohérente avec la réalité du terrain], parce que **je les trouve décalées*** ». Il mentionne l'obligation de faire la vente du fonds agricole avec l'installation de ses repreneurs qui est difficile à organiser de manière synchronisée. Hubert mentionne : « *on vous dit : « Écoutez, monsieur, vous ne pouvez négocier cette valeur [du fonds agricole] que tant que vous n'avez pas pris votre premier jour de retraite ». [...] **Vous ne pouvez plus négocier votre fonds agricole si vous êtes à la retraite**, même à un jour près. Alors, vous vous dites : « Comment je fais ? » Alors, vous restez. [...] **Donc nous avons décidé de continuer six mois de plus et [...] d'accompagner pendant ces six mois les repreneurs.** [...] **Après 42 ans de métier, c'est exténuant.** [...] **Vous le voyez bien la difficulté de retrouver des repreneurs [prêt à reprendre au même moment]. Il faut quand même un aménagement de délais** ».*

Violaine, cédante, dit aussi avoir vécu ces difficultés de synchronisation en lien avec l'installation de son fils. « *Après, c'est quand même un peu un parcours du combattant pour le transmetteur. [...] Il y a la Chambre d'agriculture, le service des sociétés agricoles qui est à la Chambre, côté Chambre, côté MSA, pour mon côté... Il y avait l'AGIRC ARRCO aussi. Du coup, c'est lourd administrativement, et pas simple, et d'ailleurs ce n'est pas fini, il y a encore la transmission des DPB à la DDT à faire, il y a encore deux, trois bricoles à terminer. [...] Pour moi qui n'étais pas seulement MSA. Peut-être que si on n'a fait qu'une carrière MSA, c'est facile, mais quand on a une carrière multiple, c'est un peu compliqué. Oui, je trouve qu'on ne nous facilite pas la tâche. Administrativement, il y a plusieurs strates là aussi, et il faut s'y prendre dans le bon sens. [...] **Le plus compliqué, c'est qu'il faut que ce soit synchronisé avec l'installation.** C'est ça. Il n'y a pas de marge de manœuvre, on ne sait pas pourquoi, il faut que la reprise des terres soit **exactement le jour de l'arrêt de l'exploitation du cédant. C'est une aberration purement administrative. Rien à voir avec le terrain.** [...] Du coup on essaie [aussi] de synchroniser la vente avec la demande de DJA ! C'est un peu rock'n'roll ».*

D'un autre côté, certains comme Paulette, cédante, abordent les difficultés liées aux démarches administratives devant « *l'opacité* » de connaître les montants de la retraite. Certains, comme Boris,

regrettent aussi que les services d'accompagnement comme ceux de la Chambre d'agriculture soient payants.

## E. Leviers pour la retraite et la transmission

Cette recherche nous a permis d'identifier certains leviers qui facilitent la prise de la retraite et le fait d'envisager la transmission. Dans ces leviers, celui qui paraît primordial est l'anticipation de la fin de carrière. Cette dimension a été développée précédemment dans le rapport (Section III.A.1) et certains cédants nous ont fait part des stratégies qu'ils ont mises en œuvre pour préparer leur fin de carrière (Section III.A. 1. a). Un autre levier incontournable pour faciliter la retraite et la transmission est celui de l'accompagnement. Si plusieurs se sont dits méfiants lors de la réception du papier DICAA, ne voulant pas informer l'administration de leur démarche envisagée à la retraite, ceux qui ont contacté les Chambres d'agriculture ou l'ADEAR, disent avoir été satisfaits des services reçus. Voyons plus dans le détail les apports de ces services et les leviers suggérés pour faciliter la prise de la retraite et la transmission.

### 1. Construire une image positive de la retraite

Dans plusieurs entretiens, les agriculteurs âgés mentionnent qu'il pourrait être intéressant non pas d'aborder la prise de la retraite et la transmission comme une fin, mais comme quelque chose de positif et comme une reprise ou une continuité. Ces personnes perçoivent d'ailleurs souvent ce moment de vie comme étant difficile et aimeraient y trouver des éléments positifs.

Par exemple, en guise de solution pour sensibiliser les agriculteurs âgés, Irène, cédante, comme Jacky bénévole de Terre de Liens, proposent que soit organisé des rencontres sociales sans thématiques précises et d'aborder subtilement dans ces rencontres la fin de carrière et la transmission, mais pas de manière frontale.

Jacky, bénévole de Terre de liens, considère que beaucoup de l'accompagnement qu'il fait sur le terrain se fait par la création de liens de confiance, des rencontres parfois à l'improviste où la personne mentionne des besoins ou des préoccupations. « *C'est parce que je suis allé leur dire bonjour. Je ne prends pas rendez-vous auparavant, j'arrive. J'arrive et ça, c'est le lien. Si on n'a pas réussi à mettre en place dès le départ, ça ne se calcule pas, ça... [...] C'est du feeling* ». Il considère que la sensibilisation des agriculteurs âgés doit passer par des rencontres improvisées où l'intervenant écoute d'abord les besoins de la personne, la questionne, avant de lui parler de la retraite et de la transmission. Il verrait bien de l'accompagnement se faire dans des rencontres sociales axées sur d'autres objectifs comme des foires agricoles ou autres activités.

Irène, cédante, mentionnent des éléments similaires : « *Je verrais d'abord une certaine énergie collective, pas quelque chose dans l'immédiat et individuel, je pense qu'on n'est pas encore prêts, c'est comme les dépliants de la Chambre ou de la MSA [DICAA], individuellement c'est difficile d'aller... « tiens je vais être en transmission, je suis cédante, je voudrais me faire aider par un coach », non, on n'y arrive pas à ça. Je pense que c'est plutôt des rencontres, des cafés, à un moment précis où les gens racontent, où les gens peuvent se raconter, donc ça veut dire qu'il faut quand même une animation pointue, pas juste se mettre autour de la table, on est tous plus vieux les uns que les autres, « oui, je suis vieux », comme les alcoolos anonymes. [...] Des fêtes. [...] On s'en rend bien compte au niveau syndical, quand on veut aborder certains sujets, on fait des rencontres, on fait des animations, personne ne vient parce qu'on n'a pas le temps, parce qu'on a autre chose à faire, etc. Donc il faudrait que ça soit des trucs qui n'en ont pas l'air* ». Selon elle, les agriculteurs ne participent pas beaucoup sur les sujets trop sérieux ou qui font peur : « *ils ne s'y intéressent pas, on ne va pas vers des trucs qui vous font peur, on a peur de la retraite, on a peur de la transmission* ».

Comme citez plus haut (dans la section sur la perception de la mort) Irène mentionne ce qui fait peur en lien avec la fin de carrière et pourquoi elle veut plutôt aller dans quelque chose de festif : « **Parce qu'on a notre vie derrière, vous me faites marrer, ce n'est pas facile de tout à coup se dire « voilà, ma vie est derrière », il en reste encore un petit bout devant, certes, mais elle est derrière, maintenant je dois faire attention quand je monte les escaliers ou que je descends du tracteur, je m'emmêle les guibolles, il faut que je fasse attention, l'insouciance est derrière. [...]** Donc je ne vais pas aller dans un groupe de parole qui est derrière, j'ai envie de la jeunesse, j'ai envie d'aller danser, j'ai envie de m'amuser, donc si on veut parler de transmission sérieusement et si on veut aller s'accompagner là-dedans, je n'irai pas à un truc où c'est marqué « je suis vieille et tout est derrière ». Non, je veux aller dans un truc où on va danser du techno et puis boire des coups, donc ça veut dire qu'il faut quand même une animation pointue. [...] Ça veut dire qu'il faut que les gens qui encadrent ça aient des capacités professionnelles d'accompagnement psychologique [...] pour faire émerger ça chez les gens sans qu'ils s'en rendent compte ».

Irène, mentionne également qu'il faut rendre positive cette période en présentant le profil des jeunes qui veulent reprendre et non en enfonçant le clou dans le cercueil de la fin de carrière chez les cédants. Selon elle, les personnes de plus de 60 ans veulent s'entourer de jeunes et voir leur énergie. Il faut selon elle mettre de l'avant les profils des jeunes pour encourager les agriculteurs âgés à transmettre. « Au lieu de dire à ceux qui sont susceptibles de partir à la retraite, **diffuser ceux qui sont susceptibles de prendre des fermes et de mettre en avant cette belle énergie** de jeunes. [...] Parce que quand on devient vieux, on devient un peu recroquevillés, on devient, je ne sais pas, et on a envie de s'ouvrir quand quelque chose est beau, quand quelque chose fait envie ».

Héloïse, cédante, considère que la solution serait plutôt de « la jouer fine » en abordant ces sujets délicats de la fin de carrière plutôt que d'envoyer un courrier comme le DICA qui elle a mal perçue, mais qui l'a tout de même amené à rencontrer des « personnes formidables » de la Chambre d'agriculture. Quand nous lui demandons : « À quel moment vous commencez à penser à peut-être la retraite, arrêter ou pas ? », elle répond : « Jamais. Je me souviens avoir reçu un courrier de la Chambre d'Agriculture pour la transmission, et j'avais barré, deux traits, j'avais écrit « **jamais** », je l'avais renvoyé ». Elle a finalement complété ce document récemment juste avant sa prise de la retraite en janvier 2023. « La DICA je l'ai faite il n'y a pas longtemps, là, avant la retraite bien sûr, **c'était obligatoire**, ce document à l'époque je ne sais pas ce que c'était parce que c'était peut-être 5 ans avant... ». Héloïse n'aime pas la démarche du DICA : « les paysans, **on n'aime pas les papiers**, on n'a pas le temps non plus, c'est énorme pour nous cette gestion, là et peut-être que si je peux donner un avis, **plutôt que d'envoyer un papier, passer un petit coup de fil, essayer de programmer une réunion en disant qu'on va avoir des informations** pour mieux nous préparer si éventuellement on voulait partir, **la jouer fine** parce qu'on est réfractaires, nous sommes réfractaires les paysans, à toutes ces histoires de retraite et tout ça ». Héloïse considère être entrée en relation avec la Chambre d'agriculture à cause de la DICA à remplir 6 mois avant sa retraite. « J'ai eu à me rapprocher de la Chambre, évidemment, quand on m'a dit : « Si vous prenez votre retraite, il vous faut une DICA ». [...] Alors là, par contre, je suis tombée sur **des personnes formidables**, mais pour moi, c'était peut-être **juste un peu trop tard** parce que par exemple, s'il y avait eu des formations, j'aurais bien aimé... [les avoir avant] ».

Héloïse suggère qu'un accompagnement soit fait notamment par des tuteurs qui sont déjà passés par cette procédure, des agriculteurs à la retraite. « Les personnes pour lesquelles ça s'est bien passé cette transition, là, **qu'elles puissent aller rassurer les autres**, enfin, aller témoigner, de dire : « Voilà, ça se passe bien. N'ayez pas peur ». [...] Ça, ce serait bien, je pense, de rassurer les gens, de commencer à les contacter. [...] Mais pas par courrier, je trouve que c'est trop informel et c'est toute notre vie qu'on a passée dans nos terres et un courrier, on se sent encore **un petit peu dépossédé de ça**. Vous arrivez à un âge, vous **c'est fini**,

*vos terres, on a tel et tel repreneur, c'est très violent tout ça. Il faut nous laisser penser qu'on peut encore faire des choix dans la transmission, dans le choix du repreneur. [...] Il faut que ce soit pour cette fin de vie professionnelle, de vie agricole, que ce soit doux, que ce soit dans la douceur, que ce ne soit pas imposé* ».

Norbert, cédant, décrit aussi dans un extrait d'entretien citer plus haut qu'une façon selon lui de se sortir la tête du guidon réside dans le fait d'avoir accès aux services de remplacement, de côtoyer des jeunes qui ont des idées et qui permettent de voir d'autres choses. Il considère qu'il faut aborder cette réflexion sur la fin de carrière de manière positive et par les jeunes.

Hubert formulait aussi qu'il fallait mettre en valeur le travail des agriculteurs proches de la retraite, en réalisant des portraits photos ou vidéos pour présenter la ferme au repreneur et faire une rétrospective de l'historique de la ferme pour la mettre en valeur. Selon Hubert, ce travail de valorisation, de reconnaissance et de mémoire pourrait aider les cédants à transmettre et à prendre leur retraite.

Les recherches de Dominique Jacques-Jouvenot semblent corroborer les propos de certains agriculteurs âgés. Cette chercheuse cite les recherches de H. Hesse, *Éloge de la vieillesse* (2000), et mentionne que « certains auteurs considèrent même que sans cette force de l'appel du jeune, l'expérience du plus vieux est inefficace » (p.23). Elle cite Hesse : « La réponse du plus vieux n'est pas inspirée par son savoir ou sa sagesse, mais par la puissance de l'appel du plus jeune, par le contact avec la réalité. La force de répondre du plus vieux émane de la demande elle-même » (Hesse, 2000). Selon les propos des agriculteurs âgés interrogés et les résultats de ces recherches, il semblerait donc intéressant de mettre davantage en contact les jeunes et les agriculteurs âgés pour impulser la fin de carrière vers quelque chose de positif et d'affirmatif comme l'installation et la continuité de la ferme.

## 2. L'importance de la formation et de l'accompagnement

Plusieurs personnes rencontrées dans le cadre de cette recherche avaient suivi des formations à la transmission notamment donnée par l'ADEAR ou la Chambre d'agriculture. Ces formations ont globalement été appréciées par les cédants même si certains (comme Pierre) disent que cela n'allait pas assez loin, que c'était du déjà vu ou déjà réfléchi. Mais pour les autres, ces formations les ont vraiment amenés à réfléchir (par exemple Norbert, Paulette). Plusieurs ont aussi été encadrés par la Chambre d'agriculture et accompagnés par Maria, un service qu'ils disent avoir beaucoup apprécié et qui les a aidés dans leurs réflexions.

Jacques, cédant, a par exemple suivi la formation de l'ADEAR qu'il a apprécié. « *J'ai fait une formation sur « transmettre sa ferme », avec l'ADEAR. [...] Je dirais que c'est la seule formation que j'ai faite, mais ça a été **très intéressant**, parce que ça regroupait l'ADEAR, Solidarité Paysans Provence, la MSA, [...] du coup, on a eu au même moment un peu l'avis des trois, etc. Où **c'était intéressant aussi d'avoir du travail collectif**, avec des questions qui se posent qu'on ne se serait pas posées, parce qu'on était quand même 15 ou 18 cédants, avec chacun **des problématiques différentes**. Mais je pense que ce que j'ai besoin aussi, c'est un **accompagnement plus personnalisé** sur... au fur et à mesure de l'évolution de la perspective [...] pour être sûrs qu'on ne fasse pas de bêtises. [...] Ce qui serait intéressant pour moi, ça serait un peu cette étude que vous faites<sup>18</sup>, c'est-à-dire **d'avoir des façons anonymisées de comprendre comment ça s'est passé chez les autres** ».*

Il considère que la sensibilisation par la formation débutant 5 ans avant la retraite semble trop tôt : « À l'ADEAR, il y a un rétroplanning qui est montré aux agriculteurs, qui est assez

---

<sup>18</sup> Il fait ici référence à l'étude que dévoile ce rapport.

*intéressant, qui démarre en effet 5 ans avant. Mais **5 ans avant, c'est très loin**, donc on se dit : « Non, mais ça, on va attendre pour y penser. Ce n'est pas le moment » ».*

Certains comme Magalie, cédante, et Jules, repreneur, sont même allés à la formation ensemble pour aborder les thèmes de la transmission et de l'installation à deux. Pour Magalie, ces formations ont été un lieu permettant de discuter avec son repreneur de sujet peu évident à aborder en tête à tête. Elle considère que cette formation l'a aidé « *parce que **ça permet de verbaliser les trucs** sur lesquels on risque de buter. Puis je l'avais... je l'ai exprimé, Jules l'a entendu. Enfin, je savais que ce qui risquait d'être compliqué, c'était tout le foncier... enfin, le « foncier », l'immobilier, la maison. C'est vraiment au cœur, je pense, de l'installation et de la transmission. [...] Franchement, le stage, enfin, la formation avec l'ADEAR était très bien. » Jules mentionne que pendant les 4 premières années où il travaillait sur la ferme ils n'avaient pas beaucoup discuté de la concrétisation d'une reprise-transmission même si c'est cela qui était convenu. Ils vont en discuter plus en profondeur dans la dernière année qu'il va faire comme salarié et lors de cette formation. « *On a suivi un petit cycle de formation sur la transmission. Moi-même j'ai assisté à une des journées organisées sur quatre pour la transmission avec l'ADEAR. [...] C'était bien, l'encadrante était intéressante. C'était une bonne journée qui a eu de l'importance, je pense. [...] Dans cette formation, on a trouvé du recul. Je dirais en premier, du recul sur notre situation et donc une possibilité d'analyser les choses d'un peu plus loin, sans être le nez dessus. Donc ça, c'était intéressant. On a trouvé une sorte d'espace pour échanger [la cédante et moi], sur la situation, parce qu'on était dans un cadre avec d'autres gens et qu'on nous encourageait à le faire : on a pu se dire des choses qu'on ne se disait pas forcément au quotidien ici. Donc ça a été intéressant pour ça, enrichissant. Puis ça a aidé à se projeter vraiment dans la chose, dans l'après ».**

Norbert, cédant, mentionne également que ce stage à l'ADEAR l'a amené à réfléchir et que maintenant il cherche plus d'informations au niveau juridique. « *Je ne veux pas que ça aille à l'agrandissement. Vous pensez bien que si je suis allé faire un stage à l'Ardear, c'est pour ça. [...] Voilà, anticiper, oui, ils nous ont donné un papier à l'Ardear là, 5 ans, 3 ans, 2 ans, 1 an, 5 mois, à remplir, à réfléchir, avec un petit livret, il y a beaucoup de psychologie là-dedans, donc il faut y penser quand on se rase le matin ».*

Comme nous l'avons abordé plus haut, beaucoup de personnes rencontrées ont utilisé divers services (dont ceux des Chambres d'agriculture, de l'ADEAR, de la SAFER, de Terre de Liens) pour être aidées dans le cadre de la fin de carrière, la transmission et l'installation. Beaucoup se disent satisfaits des services obtenus.

Par exemple, Frédérique et Sophie, repreneurs, considèrent avoir bien été accompagnés par la SAFER qui a joué un rôle de médiateur nécessaire pour régler les conflits avec les cédants qui ne voulaient pas quitter les lieux. La SAFER aurait réussi à faire comprendre aux cédants que si les choses n'évoluaient pas c'était la vente de la ferme qui était compromise : « *Il a quand même su [l'employé de la SAFER], à un moment donné, lui dire : « là, il faut arrêter parce que vous allez tout perdre. Si vous continuez comme ça, ça va devenir vraiment compliqué ».*

Cependant, selon certains, comme Louisa, repreneuse, il semble y avoir des manques durant la période concrète, au quotidien, de la transmission/reprise. Par exemple Louisa décrit dans son entretien l'accompagnement reçu par les techniciens de la Chambre d'agriculture. Selon elle cet accompagnement a contribué à réduire les conflits dans le cadre des premières négociations préliminaires de la vente et de la reprise, mais il manquait selon elle de suivi dans le cadre pratique de la transmission. Elle décrit cet accompagnement : « *La Chambre, ils t'aiguillent sur toutes les démarches, juristes, dans quel ordre il faut faire ton parcours à l'installation, aller devant le juriste pour créer le GAEC, tous ces trucs-là, Stéphane est aussi intervenu parce que du coup il y a eu un moment où ça a été compliqué avec Jeanne au niveau humain*

*et du coup il a aussi essayé de faire le médiateur là-dedans, d'un côté, de l'autre. [...] La Chambre c'est vraiment un médiateur, mais après il n'y a plus d'interlocuteur sur la transmission. Mais nous, ça a vraiment été très conflictuel pour le coup, parce du coup, après il y a eu encore des conflits avec sa belle-famille, c'est allé très loin, on a failli finir, pas au tribunal, mais c'était limite, enfin à porter plainte ». Louisa mentionne aussi des zones de conflits sur des sujets non envisagés par la médiation de la Chambre d'agriculture comme l'inventaire des fermes. « Il y a un truc peut-être à faire, c'est sur l'inventaire, parce que du coup on avait pris un prix global de la ferme sur lequel se rajoutait tout l'inventaire du stock qui coûte des sous, donc l'inventaire du foin, comment tu chiffres ça ? Et là-dessus c'est nous qui devons le faire alors que c'est hyper conflictuel, est-ce que tu rachètes un fromage que tu as fait ? [...] Il n'y a personne qui t'accompagne là-dedans. [...] La médiation de la Chambre d'agriculture, ce n'est pas suffisant, parce que c'est un interlocuteur qui est beaucoup là, sur du technique ou sur de la paperasse, [...], mais ce n'est pas assez par rapport à l'intensité que ça représente, des deux côtés, je pense ».*

Un accompagnement plus axé sur l'humain et les aspects psychosociaux sont espérés par plusieurs personnes interrogées dont par exemple Stéphane (Chambre d'agriculture), Maria (Chambre d'agriculture), Sylvia (ADEAR), Jacky (Terre de Liens), et Fabrice (JA).

Maria, travaillant à la Chambre d'agriculture considère que les agriculteurs qui la contactent pour avoir de l'accompagnement dans leur transmission adoptent souvent d'abord comme posture une approche rationnelle et juridique de leur projet de transmission sans aller creuser sur leurs envies et ressentis profonds. « Souvent, [...] la transmission est prise sous l'angle juridique. [Citant des paroles d'agriculteurs] « Oui, j'avais pensé en faire un GAEC ou alors le SCOP. [...] Et du coup pas par l'angle du projet. [...] Alors ça, c'est des outils, on les met à côté, on verra si c'est pertinent, parlez-moi de votre projet. C'est quoi votre projet ? C'est quoi votre envie ? Après on va voir où est-ce qu'on tire les ficelles, qui c'est qu'il faut voir en premier ». Celle-ci essaie donc de faire travailler les agriculteurs âgés sur leur projet de transmission et de faire ressortir les éléments sensibles de cette démarche avant d'aborder les éléments plus techniques. Elle considère qu'il y a déjà un bon accompagnement sur les éléments juridiques, mais qu'il faut renforcer sur les éléments humains : « Parce qu'OK il y a le juridique, il y a le patrimonial, il y a l'économique, il y a le technique. Mais en fait au cœur de tout ça, si ça ne fonctionne pas humainement, ça ne fonctionnera pas. Et moi je crois vraiment que c'est un levier hyper important ».

Selon Sylvia, animatrice des formations sur la transmission pour l'ADEAR, les agriculteurs âgés qui viennent dans ses formations ne s'attendent pas à aborder ces éléments plus « humains ». « J'avais mis sur le programme de la formation un truc sur « se préparer à transmettre », ils ne pensaient pas à ça. [...] Pourtant tout leur semblait évident, mais ils n'avaient pas pensé à tout ça. [...] Toute cette partie-là, cette partie sur l'humain, j'ai l'impression qu'ils en parlent peu et qu'ils vont aborder facilement les questions juridiques ». Ces éléments sont synthétisés dans un schéma utilisé lors de la formation :

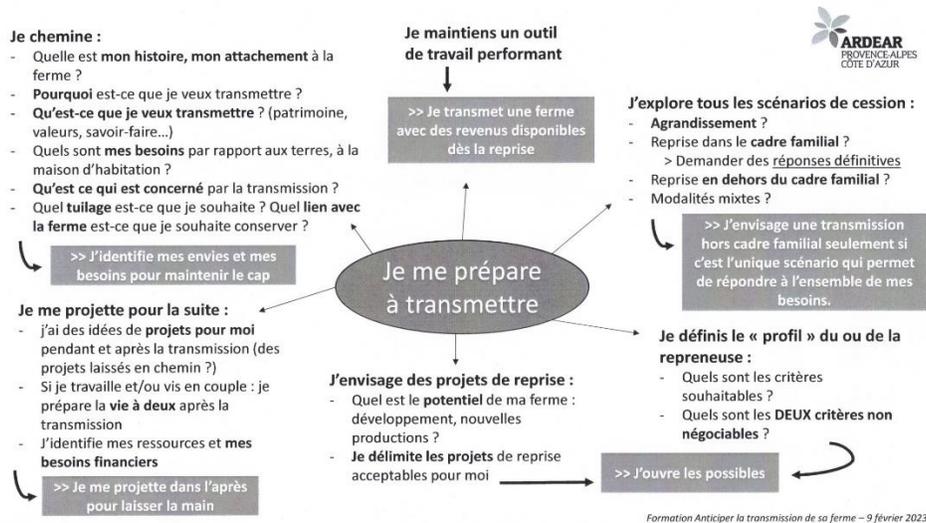


Figure 10 Schéma "Je me prépare à transmettre" issu d'une formation de l'ARDEAR PACA

Fabrice mentionne qu'une approche dépersonnalisée ou froide ne convient pas pour gérer de ces sujets sensibles : « ce n'est pas qu'un mail ou un SMS qu'on enverrait à tous ceux qui ont 55 ans qui suffirait. Je pense que c'est vraiment du contact humain, donc se déplacer sur la ferme des cédants, discuter de tout ça. Alors, est-ce qu'il faut passer par les conseillers techniques qui des fois ont un accès plus privilégié ? ».

Stéphane, technicien Chambre d'agriculture, souligne par exemple l'importance d'avoir un service d'accompagnement et des moyens humains importants pour la transmission, sans quoi peu de résultats et d'installation seront possibles. « À chaque fois qu'on a des résultats, c'est parce qu'il y a des moyens humains. [...] Vraiment, sans moyens humains on ne peut rien faire ». L'idée est de créer du lien dans le long terme avec des techniciens ou autres personnes compétentes pour sensibiliser, parler, renseigner et suivre le cheminement de l'agriculteur dans le temps.

### 3. « Casser l'image du repreneur idéal »

Pour deux intervenantes travaillant avec des cédants et réalisant de formations sur la transmission, Sylvia et Maria, les agriculteurs âgés se construisent souvent un modèle de repreneur idéal.

Sylvia, animatrice et formatrice à l'ADEAR, a pu observer sur le terrain et lors de formation sur la transmission qu'une vision parfois trop idéalisée du repreneur peut nuire à la transmission des fermes. « C'est souvent sur des personnes qui contactent la dernière année d'activité, où ils nous appellent, au mois de mars, par exemple, en disant : « en octobre ou en décembre, je suis à la retraite, et il faut que je transmette, et surtout j'ai envie que ça reste comme ça, qu'il y ait quelqu'un qui reprenne », avec un idéal. Et le temps passe tellement vite qu'ils ne trouvent pas la personne à la fin de l'année, et ça se termine au voisin, je pense que c'est... comment on appelle ça, ce n'est pas un acte manqué. [...] Il y a un idéal et, en fait, tout a été mis en œuvre pour ne pas y arriver, pour aller au plus facile, effectivement, même si on se dit que politiquement, éthiquement, on avait envie que ça se transmette à quelqu'un, en fait, c'est tellement dur, tout ce processus est tellement complexe, d'arriver à trouver la bonne personne. [...] C'est un autosabotage, chez plusieurs, j'ai ressenti ça ».

Selon Sylvia, parfois ce « repreneur idéal » est personnifié par quelqu'un qui existe, par exemple par un fils qui ne veut pas reprendre, ou une personne qui ne reprendra pas la ferme. Il est alors difficile pour le

cédant de s'enlever cette personnification du repreneur idéal pour tenter d'envisager une nouvelle personne. Elle perçoit souvent cette personnification du repreneur idéal dans les transmissions familiales qui parfois l'inquiète, car si ce projet change en cours de route, le cédant peut vite devenir déstabilisé ayant tout misé sur ce scénario de reprises idéal. Elle mentionne : « *Il y avait un truc de vraiment personnifié [dans leur enfant comme repreneur], et je me dis : « si jamais, ça n'aboutit pas, ça va être très dur pour eux » parce que là où ils en étaient, ce n'était pas concevable que ce soit quelqu'un d'autre qui, un jour reprenne. [...] Je me disais : « si jamais, ça n'arrive pas au bout, il va y avoir de grosses déceptions ».*

Sylvia mentionne aussi que dans les formations de l'ADEAR ils essaient que les personnes se questionnent sur l'idéalisation de ce repreneur. « *On les fait réfléchir, en tout cas, qu'ils réfléchissent sur quel profil de gens ils ont envie de voir sur cette ferme, [...] de leur faire prendre conscience qu'ils ne peuvent pas trouver le mouton à cinq pattes et on part sur leur dire qu'il leur faut deux critères non négociables sur la personne qui reprendrait, et que le reste, ça reste des critères souhaitables ».*

Maria, technicienne Chambre d'agriculture, décrit également des problèmes liés à cette conception de repreneurs idéaux dans la transmission et constate que pour certains cédants le repreneur idéal est à l'identique d'eux-mêmes : « *ils voulaient un tout pareil en fait et ce n'est pas comme ça, la transmission. [...] Même filière, mêmes personnes, mêmes individus, mêmes personnalités de préférence ».*

Maria, mentionne qu'elle tente de déconstruire le « *repporteur idéal* » dans le cadre des formations avec les cédants potentiels. « *Souvent dans mes accompagnements, je casse le repreneur idéal. [...] Je dis « casser », j'aime bien cette expression. On gomme l'image du repreneur idéal et on repart et on ouvre plein de pistes. Et ça permet d'ouvrir le champ des possibles. [...] En fait, c'est quoi pour vous, votre repreneur ? Comment vous imaginez transmettre ? OK. Et après, je fais des « et si ». Et si demain la personne est plutôt comme ça, ça fait quoi ? Et si demain, la personne... et ça vous dit quoi, tout ça ? On casse un peu cette représentation du repreneur idéal pour pouvoir avancer ».* Elle considère que certains vont rester tout de même fixés sur ce repreneur sans en déroger, mais que d'autres vont changer de point de vue et vont trouver dans leur entourage un repreneur idéal auquel ils n'avaient pas pensé : par exemple un ancien employé, un stagiaire, le fils du voisin... « *Il y a toujours des gens qui vont rester bloqués, mais la plupart du temps on peut réussir à passer cette barrière-là. Et puis des fois leur repreneur idéal, justement en parlant du profil et tout, émerge. « Mais en fait, Machin qui travaille avec nous depuis 10 ans est trop top, il pourrait en fait, on n'a jamais pensé à lui demander. Si on lui demandait s'il voulait reprendre la ferme ? » ».*

#### 4. Trouver un repreneur de proximité

Une fois le modèle du repreneur idéal « cassé » il devient donc possible, selon Maria, technicienne Chambre d'agriculture, d'envisager quelqu'un de réel pour une reprise et souvent cette personne se trouve à proximité des cédants. Maria observe qu'une grande majorité des reprises se fait entre personnes qui se connaissent déjà un peu. « *Il y a des transmissions hors cadre familial, mais que nous on aurait faites, une mise en relation de candidats et tout, c'est très rare ».* Elle considère que souvent les cédants ne se sont pas vraiment posé la question sur le profil du repreneur et qu'en leur posant des questions finalement ils trouvent dans un cercle social pas très éloigné. « *Souvent, ils reviennent me voir une fois qu'ils ont trouvé un repreneur. C'est l'apprenti de Machin, c'est leur stagiaire d'il y a 2 ans, c'est leur salarié depuis quelque temps. Et là, on peut mettre en place des stages parrainage pour conforter ce projet de transmission et rentrer dans un accompagnement. [...] Énormément de bouche à oreille ».*

Dans les entretiens, il revient effectivement souvent que les repreneurs trouvés hors cadre familial étaient dans l'entourage proche des cédants. Pour ceux qui ont trouvés il s'agit parfois d'anciens salariés

(Magalie/Jules, Pierre, Yvan), des anciens stagiaires (Claire et George/Cécile, Boris), parfois ces des amis de la famille (Lucien) des personnes qui travaillaient dans la région (Yan et Denise, Noé et Florence, Carolyne, Oscar), des membres de la famille éloignés (Lisiane). Peu se sont finalement trouvé par des annonces comme (Irène) ou des intermédiaires de type SAFER, Terres de liens, Chambre d'agriculture (Hubert, Raoul et Juliette, Frédérique et Sophie, Mathieu et Roxane, Louisa, Louis et Mélissa).

## 5. Solliciter l'empathie envers les difficultés vécues par les repreneurs

Lors d'un entretien réalisé avec Maria, technicienne de la Chambre d'agriculture, celle-ci mentionne qu'elle avait pu observer dans le cadre de son travail que la transmission et la fin de carrière semblaient plus simples chez les agriculteurs âgés non issus du monde agricole (NIMA). Elle observait qu'ils étaient souvent plus ouverts à prendre un repreneur non issu du monde agricole et que ceux-ci avaient souvent une plus grande empathie dans la transmission, ce qui faciliterait peut-être les relations cédants/repreneurs.

Nous avons pu constater dans les entretiens des récurrences chez cette population qui nous amène à émettre des hypothèses sur les raisons de cette facilité. Avant d'aborder cette hypothèse, voyons tout d'abord ce qui caractérise ces personnes âgées non issues du monde agricole (NIMA), que nous qualifierons de soixante-huitards « néo-ruraux » (Leger & Hervieu, 1980).

Nous avons pu constater que ces personnes sont souvent arrivées dans l'agriculture après une reconversion professionnelle et justifient le fait de s'être lancé dans l'agriculture pour des raisons souvent différentes des personnes issues du monde agricole (qui choisissent cette profession souvent dans une idée de continuité familiale, par opportunité ou par dépit et obligations). Ces personnes NIMA mentionnent souvent qu'il s'agissait d'un choix de vie, pour par exemple vivre dehors, dans la nature, dans un environnement particulier, afin de se sentir plus en cohérence avec leurs principes et leurs visions de la vie. Si beaucoup parlent de passion en lien avec le métier ceux-ci semblent moins avoir ce que l'on identifie comme étant une « identité pleine » dans la mesure où ceux-ci ont souvent plusieurs identités faisant suite à leur parcours de reconversion (par exemple ancien professeur (Boris), ancien maréchal-ferrant (Claude)...), plusieurs cercles sociaux diversifiés, font beaucoup d'activités à l'extérieur de la ferme.

Violaine, cédante NIMA, mentionne par exemple s'être lancée dans l'agriculture, dans la trentaine en reconversion pour : « avoir **un projet de vie qui avait du sens par rapport au lieu de vie, donc par rapport à la montagne. Du coup, l'idée c'était de vivre avec le territoire, et pour le territoire** ». Elle décrit le métier comme une passion ou un « *métier passion* ». « *J'avais vraiment l'impression d'être à ma place. [...] C'était un plaisir. Enfin, c'était un choix, c'était un choix pleinement assumé. Bien sûr qu'il y avait de l'astreinte, mais j'avais une vraie passion. [...] C'était vraiment un métier passion. [...] Je crois qu'il faut quand même un petit peu aimer ça pour pouvoir supporter la charge de travail* ». Elle utilise aussi les termes de paysan pour se définir « *ma réflexion de paysanne* » comme beaucoup de néo-ruraux non issus du monde agricole.

Ces personnes non issues du monde agricole décrivent souvent dans les entretiens le fait d'avoir dû faire leur place au sein des populations agricoles qui ne les prenaient pas toujours au sérieux. Par exemple, Claire et George, cédants NIMA, décrivent leur propre insertion dans le métier. « *Quand on a commencé, on ne savait pas grand-chose non plus. Non, on en savait peut-être encore moins [que nos repreneurs actuels NIMA]. Parce qu'on n'a eu personne pour nous aider. [...] Jamais de la vie je n'aurais pu dire quelque chose de mal à Bastien [repreneur] style : « Tu n'es pas capable, tu n'y arriveras jamais. [...] Parce que quand on s'est installés, les gens rigolaient, ils venaient presque nous regarder travailler. [...] Les gens venaient sur le pont ; au début, ils rigolaient, tu les entendais rire. [...] Il n'y avait pas du tout de tradition de maraîchage dans ce coin, donc ils nous ont regardé un peu. [...] Après évidemment quand les gens ont commencé à voir ses étals de légumes avec 20, 30, 40 légumes sur le truc, l'esprit a commencé à changer* ».

D'autres comme Irène, cédante NIMA, ou Héloïse, cédante NIMA, décrivent aussi des exemples d'insertions dans le milieu agricole qui n'était pas simple. Isabelle mentionne : « *Quand mon mari est décédé, les mecs se mettaient sur le mur au bout des rangs de vignes et ils me surveillaient, voir si je ne faisais pas une connerie. Il n'y en a pas un qui serait descendu venir m'aider et ça, c'est le Var, le Var est*

quand même **un endroit dur** ». Elle considère avoir eu de la difficulté à prendre sa place et pense que les repreneurs auront moins de difficultés qu'elle. Héloïse, elle mentionne : « **Je me suis battue 40 ans durant, parce que quand on arrive dans ce lieu particulier, Berre, Lançon, La Fare et qu'on n'est pas agriculteur, on est très mal accueilli. On n'est pas aidé, on ne demande pas d'aide, mais on est même plutôt très ennuyé** ».

En analysant les entretiens, nous nous sommes rendu compte que cette réalité d'insertion difficile existe aussi chez les agriculteurs issus du monde agricole, qui doivent par exemple reprendre à l'identique les pratiques du paternel (par exemple Richard), ou qui doivent défendre l'honneur de la famille ou chez ceux qui changent de région pour exercer, mais elle est moins mentionnée dans les entretiens comme étant problématique. Ceux qui mentionnent cette période comme ayant été difficile mentionnent aussi avoir tenté de faciliter l'insertion des repreneurs pour ne pas qu'ils vivent des difficultés similaires.

C'est le cas notamment de Richard, cédant et représentant FDSEA, qui souligne dans son entretien de ne pas vouloir faire vivre à ses fils ce que lui a vécu avec son beau-père. « *Ces gens qui se prennent pour des patriarches : « Moi, j'ai toujours fait comme ça ! » Mon beau-père avait cette **mentalité-là**. Je ne m'entendais pas avec lui des fois non plus. « **On a toujours fait comme ça, il n'y a pas de raison que ça change !** » [...] Moi, je le dis à mes gamins : « Je fermais ma gueule devant mon beau-père parce que c'était [difficile]. Et maintenant, je la ferme devant vous. Parce sinon ! Moi, j'ai vécu étouffé une partie de ma vie, et vous, je vais vous étouffer », alors j'ai dit : « **Je ne pense pas que je vous emmerderai autant que mon beau-père !** » [...] On a été obligés de, parce qu'on les respectait, **les mentalités ont évolué**, et aujourd'hui, nous on respecte nos enfants plus que ce que nos parents nous ont respectés. [...] J'ai vécu avec mon beau-père qui était infernal. Il fallait faire comme il avait envie de faire et il était humiliant ce type. Et j'ai dit : « Moi, je me suis écrasé devant mon beau-père et maintenant je m'écrase devant vous pour vous laisser vivre. » Parce que j'ai vécu quelque chose que je n'ai pas trouvé sympa. Et **je n'ai pas envie de faire [vivre ça à] mes gamins.** ».*

Notre hypothèse est donc la suivante : ce n'est peut-être pas tant le fait d'être NIMA ou IMA qui influence cette plus grande facilité dans les relations de transmission. C'est peut-être plutôt le fait d'avoir vécu une expérience d'insertion difficile dans le monde agricole, IMA comme NIMA, et d'en être conscient, qui explique cette approche particulièrement empathique de la transmission. De plus, le fait de devoir apprendre le métier ou un nouvel atelier même en étant issus du monde agricole (par exemple Richard ou Yan) facilite aussi peut-être le fait d'avoir cette capacité à se mettre à la place d'un jeune qui reprend en ayant peu ou pas de connaissances. Les personnes qui ont vécu ses difficultés d'insertion et qui reconnaissent avoir fait des apprentissages dans leur insertion dans le métier (à l'inverse de ceux qui ont une approche naturalisante « *j'avais ça dans le sang* ») sont peut-être plus humbles dans le fait de reconnaître ne pas avoir tout connu dès les débuts, le fait d'avoir fait des erreurs, d'avoir appris souvent seul et sur le tas et d'avoir dû faire leurs preuves face aux agriculteurs âgés.

Plusieurs personnes interrogées dans les entretiens sont d'ailleurs assez humbles et reconnaissent ne pas tout connaître, ou ne pas tout faire bien.

Par exemple Violaine, cédante NIMA, mentionne avoir fait des erreurs. Elle envisage donc comme normal que son fils fasse aussi des erreurs. « *Je n'avais pas été non plus un modèle de perfection, je ne sais pas s'il y en a en élevage, je me suis loupée des fois, et que du coup ils [son fils et sa belle-fille] feraient comme ils pourraient et comme ils voudraient. Je n'ai pas prétention à être modèle dans mes pratiques* ».

Claude, cédant NIMA, reconnaît aussi qu'il ne connaissait rien au début de son installation suite à une reconversion professionnelle : « *Après, je ne savais rien quand j'ai commencé. On y arrive, même tout* ».

*seul. Mais je l'aiderai [le repreneur]. C'est clair, je l'aiderai ».* Il conçoit donc que le repreneur ne connaisse pas tout comme la conduite du tracteur et il est prêt à transmettre ses savoirs.

Noé et Florence, cédants NIMA, reconnaissent aussi que leurs savoirs et leurs pratiques ne sont sûrement pas parfaits, mais qu'ils ont tout de même acquis de l'expérience qu'ils aimeraient aujourd'hui transmettre, mais sans imposer des façons de faire. « *De transmettre, je crois que c'est bien. C'est quand même...Après, je ne dis pas que tout ce que je fais, c'est au top, top. Mais bon, on a vécu. De toute façon, ce n'est pas pour les influencer, mais pour répondre à leurs questions. [...] Je ne vais pas me mêler de leur travail. Je me détache assez facilement de ça. Ce n'est pas... ça ne va pas me regarder. Après s'ils ont besoin de coups de main, n'importe quoi, j'irais volontiers ».*

Yan et Denise, cédants IMA et NIMA, reconnaissent aussi avoir tout appris sur le tas et souvent avoir été sans connaissance au début de nouveaux ateliers comme l'apiculture : « *À chaque fois qu'on a commencé quelque chose, on n'y connaissait rien. On a toujours appris sur le tas, enfin avec des stages et tout ça, on a fait des formations ».*

Raoul et Juliette, cédants IMA et NIMA, mentionnent être allés facilement demander des conseils ou rencontrer différentes structures d'aides à la transmission. Ils mentionnent : « *Non. Je n'ai jamais eu peur d'aller demander conseil aussi bien auprès des techniciens parce que je ne suis pas né en tout sachant pour faire mes haies ».*

En se basant sur les propos des agriculteurs interrogés et des techniciens, dont Maria, il semble donc y avoir un lien potentiel entre le type de représentations qu'ont les agriculteurs de leur travail (par exemple passion/entreprise), le type d'identité que possède l'agriculteur (par exemple pleine/scindée), le type de culture adoptée (paysan de souche/entrepreneur) et la capacité d'empathie ou d'ouverture qu'ont les individus dans une démarche de fin de carrière et de transmission. Les agriculteurs qui perçoivent le métier comme une passion, dont l'identité est pleine, qui sont proches de la « *culture paysanne de souche* » et qui ont un rapport naturalisant face aux savoir-faire ont peut-être plus de mal à se mettre à la place du repreneur. Selon les observations de Maria, certains profils d'agriculteurs qui semblent proches de cette description attendent aussi que l'on devine leurs besoins et que le repreneur devine le travail à faire comme si c'était quelque chose qui allait de soi. Face à ce constant, une solution pourrait résider dans le fait de solliciter l'empathie à la fois chez les cédants et les repreneurs pour surmonter les difficultés et faciliter les relations entre cédants et repreneurs au moment de la transmission.

## IV. CONCLUSION

Cette recherche nous a permis de mieux comprendre les représentations qu'ont les agriculteurs âgés de leur fin de carrière et de la transmission de leur ferme. Comme nous le suggéraient les acteurs institutionnels, nous avons analysé en priorité les éléments « humains » ou les facteurs psycho-sociaux qui semblent freiner l'anticipation de cette période de vie impliquant de grands changements. Nous avons pu constater, dans un premier temps, que l'anticipation de cette fin de carrière n'était pas simple pour tous. Cette période de la fin de carrière et de la retraite est vécue différemment selon les représentations que peuvent avoir les personnes de leur travail, selon les types d'identité professionnelle, selon le degré d'adhésion à une culture plus « paysanne » ou « entrepreneuriale », et selon les ressources accumulées en cours de carrière (sociales, économiques, identitaires...). Nous avons également pu constater que différents facteurs impactent négativement sur l'anticipation de la fin de carrière et la volonté de la transmission. Dans ces facteurs, on note le fait que chez certains agriculteurs, le travail semble les mobiliser totalement et empêche, en quelque sorte, de prendre de la distance et de se projeter dans le futur ayant trop « la tête dans le guidon ». Le rythme du travail agricole et la discipline (Foucault, 1975) qu'il impose peuvent potentiellement nuire à la prise de distance nécessaire pour mieux organiser la fin de la carrière agricole et se projeter vers de nouveaux projets de retraite. Or, les personnes interrogées considèrent bien que le fait de « sortir de la ferme », d'avoir d'autres activités, d'autres ressources, aide à envisager cette période de fin de carrière de manière positive et d'anticiper une reprise de la ferme. Par ailleurs, nous avons pu constater que les incertitudes en lien avec la désignation des successeurs familiaux dans ce processus de transmission constituent un frein à une anticipation de la fin de carrière (Jacques-Jouvenot 2012 ; 2014). En effet, encore aujourd'hui les enfants des cédants sont priorisés pour une reprise. L'absence de réponse des enfants sur une potentielle reprise de la ferme entraîne souvent chez les parents de l'attente et un manque d'anticipation n'envisageant pas d'autres plans de reprise. Si pendant longtemps, la transmission à des personnes hors cadre familial a longtemps été vécue comme « un échec » (Barthez et Charbonnier, 2003), elle semble être moins vécue de la sorte auprès des personnes que nous avons rencontrées. Cependant, beaucoup des agriculteurs âgés rencontrés sont aussi eux-mêmes des NIMA et sont donc parfois plus ouverts à transmettre à des jeunes NIMA hors cadre familial. Cependant, ils rapportent dans leurs entretiens que cette réticence à céder hors cadre familial persiste chez certains de leurs collègues.

Dans ce rapport, nous avons, dans un deuxième temps, tenté de comprendre les relations créées entre cédants et repreneurs sous forme d'étapes vécues dans ce processus de transmission. Nous avons également pointé les problèmes classiques de la fin de carrière et la transmission, et souligné comment les personnes interrogées se situent par rapport à ceux-ci. Finalement, nous avons identifié les leviers qui peuvent faciliter cette période de la fin de carrière et la transmission.

Il ressort de cette étude que parmi les leviers principaux, l'anticipation semble être le plus crucial. Une fois la fin de carrière anticipé, on note que les agriculteurs âgés interrogés espèrent connaître davantage les profils des jeunes repreneurs pour leur permettre de mieux envisager la fin de carrière et la transmission. D'autres suggèrent le financement par l'Etat de jours de remplacements pour permettre aux cédants de prendre de la distance et organiser leur retraite. Dans le même esprit, il s'agirait d'encourager les cédants à prendre des stagiaires et/ou des apprentis sur leur ferme afin de faciliter une forme de détachement, clarifier l'organisation du travail et anticiper les manières de transmettre la ferme tout en se constituant un réseau de potentiels repreneurs.

Le fait d'encourager la transmission économiquement pourrait aussi potentiellement aider à la prise de la retraite anticipée. L'idée serait de favoriser le plus possible l'anticipation de cette période délicate. Ils espèrent aussi que cette période soit abordée et accompagnée d'une manière plus positive et affirmative qui mette en avant les aspects positifs de la fin de carrière et non pas comme une fin de vie. Les jeunes agriculteurs interrogés souhaitent pour leur part avoir accès à plus d'accompagnement dans le cadre de la transmission/reprise, notamment pour gérer des conflits ou tensions liés à des éléments émotifs d'attachement chez les cédants. L'accompagnement humain semble donc être un élément important et à prioriser pour faciliter la prise de la retraite et la transmission.

Si nous avons pu constater que l'accompagnement semblait être en « déficit » dans les recherches de Charlotte Pasquier en 2012, il semble mieux adapté aujourd'hui aux besoins des agriculteurs âgés. Du moins, comme l'observait Maria, technicienne de Chambre d'agriculture, la fréquentation des services offerts en lien avec la transmission augmente depuis des années et les personnes viennent solliciter leurs services de plus en plus jeunes ou tôt dans leur démarche de retraite. Notre recherche confirme par ailleurs que la transmission nécessite des accompagnements particuliers comme un type d'intervention psychosocial comme le suggère Dominique Lataste (2021). Comme nous avons pu le constater, la transmission et la fin de carrière bousculent beaucoup d'éléments sensibles, voire tabous, comme l'identité, les rôles sociaux, l'histoire familiale. Sans accompagnement pointu certains individus ont tendance à être dans un déni de la situation. De plus, comme l'observait Dominique Jacques-Jouvenot et ses collègues (2012), la transmission s'inscrit dans une démarche de don et de contre don qui implique un lien de réciprocité entre cédant et repreneur. Un accompagnement plus suivi et axé sur ces éléments psychosociaux durant ce processus de transmission/reprise semble donc nécessaire pour aider à ce transfert de biens matériels, de biens symboliques et de places dans le groupe professionnel sans quoi de fortes tensions et conflits risquent d'advenir comme en témoignent certains exemples décrits dans ce rapport.

Pour conclure, nous proposons un court résumé des éléments importants qui ressortent de ce rapport et qui pourraient contribuer à faciliter la fin de carrière agricole et la transmission des fermes.

À avoir en tête durant la carrière pour faciliter la fin de carrière agricole :

- Avoir une identité scindée qui ne repose pas uniquement sur l'identité d'agricole
- Trouver des activités parallèles au travail agricole
- Développer des occupations qui ne sont pas uniquement centrées sur la ferme (implication dans des associations, activités sportives, culturelles...)
- Envisager de se faire remplacer sur la ferme
- Développer un cercle social diversifié

À commencer au moins dix ans avant la retraite :

- Anticiper la fin de carrière et la transmission de la ferme et s'informer
- Envisager de se faire remplacer sur la ferme pour prendre de la distance et réfléchir à ces sujets
- Contacter des instances proches de la transmission (MSA, Chambre d'agriculture, SAFER, ADEAR, Terre de liens...), suivre des formations pour s'informer le plus possible
- Envisager des projets concrets pour la retraite
- Réfléchir à son projet de transmission (qu'est-ce qu'on veut ? Ne veut pas ? Qu'est-ce qui est crédible d'avoir ?)

- Réfléchir au logement à la retraite ou dans le cadre d'une transmission : demander des subventions, acheter un bien, aménager un bien...
- Créer ce réseau social de futurs repreneurs. Solliciter ces enfants de manière concrète sur la reprise de la ferme, prendre des apprentis, des stagiaires, envisager des associations.
- Déconstruire le repreneur idéal, regarder dans son entourage des personnes susceptibles de convenir pour une reprise
- Mettre en place des stratégies pour faciliter ce passage à la retraite (primes, aides diverses, plan juridique, héritage-donation aux enfants, autres revenus possibles...)
- Maintenir une ferme viable (par exemple maintenir une production, un matériel adéquat, une clientèle, ses locations de terres...) et rentable pour qu'un successeur puisse en vivre même en ayant des emprunts à rembourser
- Faire faire un diagnostic de la ferme (valeur, qualité de reprise...)

Éléments intéressants à avoir en tête qui facilite cette fin de carrière :

- Les personnes en GAEC semblent percevoir la transmission plus sereinement (achat vente des parts)
- Les personnes qui ont déjà des divisions de tâches dans le travail ou ont vécu des remplacements ou le travail avec des stagiaires vivent aussi plus sereinement la diminution des tâches et le lâcher-prise (transfert de responsabilités déjà vécues)
- Les personnes ayant des revenus parallèles à l'agriculture semblent aussi vivre plus facilement l'arrêt d'activité (gîte, autre activité commerciale ou salarié...)
- Une valorisation du travail du cédant (vidéo, photos, livre souvenir...) pourrait peut-être aussi aider à tourner la page et aller à la retraite
- La confiance envers le repreneur est importante pour pouvoir lâcher-prise.
- Inversement, le repreneur a besoin d'une certaine liberté pour gagner en autonomie, gagner confiance et prendre son envol seul.

## V. REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Agreste. (2022). Recensement agricole 2020 La population des exploitants de la région Provence Alpes-Côte d'Azur rajeunit mais le défi du renouvellement des générations subsiste. [https://draaf.paca.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/127\\_ra2020\\_age.pdf](https://draaf.paca.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/127_ra2020_age.pdf)
- Bachelart, D. (2002). *Berger transhumant en formation: Pour une tradition d'avenir*. L'Harmattan.
- Baltzinger, A. (2020). *Etude de la pérennité des installations agricoles ayant bénéficié d'un accompagnement ADEAR en Région PACA [AgroSup Dijon, ADEAR PACA]*. <https://nextcloud.inrae.fr/s/CD7pdQrDBcLaT8x?dir=undefined&path=%2FBiblio%2FBiblio%20r%C3%A9gion&openfile=76072514>
- Barthélémy, D. (1997). La valeur de l'entreprise agricole. *INRA Sciences Sociales*, 1, 1–4.
- Barthez, A. (1982). *Famille, travail et agriculture*. Economica.
- Barthez, A. (1999). Installation «hors du cadre familial» et relation d'adoption. *Economie Rurale*, 253(1), 15–20. [http://www.persee.fr/doc/ecoru\\_0013-0559\\_1999\\_num\\_253\\_1\\_5109](http://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1999_num_253_1_5109)
- Barthez, A., & Charbonnier, E. (2004). *Conseiller la transmission en agriculture*. TRAME, CNASEA, INRA.
- Bertaux, D. (2010). *Le récit de vie*. Armand Colin.
- Bures, A. (2021). *Le coût de la transmission. Analyse des processus de construction et de répartition de la valeur dans les exploitations familiales en élevage bovin*. AgroSup Dijon. [https://www.academie-agriculture.fr/system/files\\_force/seances-colloques/8buresaetchatelliertdef.pdf](https://www.academie-agriculture.fr/system/files_force/seances-colloques/8buresaetchatelliertdef.pdf)
- Cardon, M. S., Zietsma, C., Saporito, P., Matherne, B. P., & Davis, C. (2005). A tale of passion: New insights into entrepreneurship from a parenthood metaphor. *Journal of Business Venturing*, 20(1), 23–45. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2004.01.002>
- Chambres d'Agriculture PACA, DRAF PACA, JA PACA, Région Sud, FNSEA, La Coopération Agricole, MSA, VIVEA, & SAFER PACA. (2021). Manifeste pour l'installation en agriculture et la transmission des exploitations en région SUD - PACA. [https://paca.chambres-agriculture.fr/fileadmin/user\\_upload/Provence-Alpes-Cote\\_d\\_Azur/020\\_Inst\\_Paca/CA04/Documents/Actualites/2021/Manifeste\\_intallation\\_-\\_transmission\\_PACA.pdf](https://paca.chambres-agriculture.fr/fileadmin/user_upload/Provence-Alpes-Cote_d_Azur/020_Inst_Paca/CA04/Documents/Actualites/2021/Manifeste_intallation_-_transmission_PACA.pdf)
- Chevallier, D. (2016). *Savoir faire et pouvoir transmettre: Transmission et apprentissage des savoir-faire et des techniques*. Éditions de la Maison des sciences de l'homme. [http://francois-sigaut.com/phocadownload/publications/articles\\_fond/1991e-TaP-Apprentissage\\_ethnologues\\_stereotype.pdf](http://francois-sigaut.com/phocadownload/publications/articles_fond/1991e-TaP-Apprentissage_ethnologues_stereotype.pdf)
- Chrétien, F. (2016). La transmission du travail agricole au démarrage d'une installation: Comment l'analyser ? In *Nouvelles raisons d'agir des acteurs de la pêche de l'agriculture*. <https://hal-agrosup-dijon.archives-ouvertes.fr/hal-02118380/document>
- Coly, B. (2020). *Entre transmettre et s'installer, l'avenir de l'agriculture !* (p. 99). Conseil Economique Social et Environnemental. [https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2020/2020\\_10\\_avenir\\_agriculture.pdf](https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2020/2020_10_avenir_agriculture.pdf)
- Cornu, R. (1996). Voir et savoir. In *Savoir faire et pouvoir transmettre: Transmission et apprentissage des savoir-faire et des techniques* (Éditions de la Maison des sciences de l'homme). <http://books.openedition.org/editionsms/3838>
- Cour des Comptes. (2023). *La politique d'installation des nouveaux agriculteurs et de transmission des exploitations agricoles* (p. 188). <https://www.ccomptes.fr/system/files/2023-04/20230412-Politique-installation-nouveaux-agriculteurs.pdf>
- Darré, J.-P. (1985). *La parole et la technique. L'univers de pensée des éleveurs du Ternois* (Éditions L'Harmattan).

- Daucé, P., Leturcq, F., & Quinqu, M. (1999). L'impact du deuxième dispositif de préretraite agricole sur l'installation des jeunes agriculteurs. *Économie Rurale*, 253(1), 51–57. [https://www.persee.fr/doc/ecoru\\_0013-0559\\_1999\\_num\\_253\\_1\\_5115](https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1999_num_253_1_5115)
- David, J. (1988). Les formes contemporaines de la transmission des exploitations agricoles. *Études Rurales*, 110/112, 71–83. <https://www.jstor.org/stable/20125092>
- Droz, Y., Miéville-Ott, V., & Jacques-Jouvenot, D. (2014). *Malaise en agriculture: Une approche interdisciplinaire des politiques agricoles France-Québec-Suisse*. KARTHALA Editions.
- Dubar, C. (2010). *La crise des identités: L'interprétation d'une mutation*. Presses universitaires de France.
- Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir. Naissance de la prison* (Gallimar, Vol. 225).
- Fouquereau, E. (2022). Arrêter sa carrière: Une décision complexe et multidimensionnelle. In C. Lagabrielle & S. Croity-Belz (Eds.), *Psychologie et carrières* (De Boeck).
- Fouquereau, E., Chevalier, S., & Grégoire, B. (2014). *Gestion psychologique de l'arrêt de la carrière chez les entrepreneurs de PME* (pp. 131–144).
- Gaté, R., & Latruffe, L. (2016). Difficultés rencontrées lors de la transmission d'exploitations agricoles. Le cas de la Bretagne. *Économie Rurale. Agricultures, Alimentations, Territoires*, 351, 5–24. <https://journals.openedition.org/economierurale/4792>
- Gault, J., Marty, S., Menard, J. N., & Pringault, J. M. (2013). *Évaluation des mesures prises dans le cadre de la Loi d'orientation agricole de 2006 pour faciliter la transmission des exploitations agricoles et le financement des facteurs de production par des capitaux extérieurs*. Ministère de l'Agriculture.
- Geniaux, G., & Napoléone, C. (2005). Rente foncière et anticipations dans le périurbain. *Économie & Prévision*, 77–95. Persée <https://www.persee.fr>. [https://www.persee.fr/doc/ecop\\_0249-4744\\_2005\\_num\\_168\\_2\\_7421](https://www.persee.fr/doc/ecop_0249-4744_2005_num_168_2_7421)
- Girard, L. (2020). La lente hémorragie du monde agricole français. *Le Monde*. [https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/02/21/la-lente-hemorragie-du-nombre-d-agriculteurs-francais\\_6030305\\_3234.html](https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/02/21/la-lente-hemorragie-du-nombre-d-agriculteurs-francais_6030305_3234.html)
- Girard, L., & Schepens, F. (2012). Savoir et être. Ou comment devient-on un professionnel. In D. Jacques-Jouvenot & G. Marchiset (Eds.), *Socio-anthropologie de la transmission* (L'Harmattan).
- Goffman, E. (1967). *Les rites d'interaction*. Editions de Minuit.
- Guillemard, A.-M. (2002). De la retraite mort sociale à la retraite solidaire. La retraite une mort sociale (1972) revisitée trente ans après. *Gérontologie et société*, 25 / 102(3), 53–66. <https://doi.org/10.3917/gs.102.0053>
- Guillemard, A.-M. (2018). *La retraite, une mort sociale. Sociologie des conduites en situation de retraite* (Vol. 14). Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- Guldici, S., & Coulaud, A. (2008). *Transmission et reprise d'entreprises* (Ellipses)
- Hesse, H. (2000). *Éloge de la vieillesse*. Calmann-Lévy Paris.
- Jacques-Jouvenot, D. (1997). Choix du successeur et transmission patrimoniale. *Paris, L'harmattan*.
- Jacques-Jouvenot, D. (2014). Le paradoxe de la transmission du métier: Le cas des éleveurs. *Sociologies*. <https://journals.openedition.org/sociologies/4566>
- Jacques-Jouvenot, D. (2012, July 3). *Se séparer sans rompre ou l'art de transmettre*. Biennale internationale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles. <https://shs.hal.science/halshs-00865679>
- Jacques-Jouvenot, D., & Gillet, M. (2001). L'agriculture en Franche-Comté. Un métier patrimonial rediscuté. *Études rurales*, 159–160, Article 159–160. <https://doi.org/10.4000/etudesrurales.72>
- Jacques-Jouvenot, D., & Schepens, F. (2007). Transmettre et reprendre une entreprise: De l'Homo œconomicus à l'Homo memor. *Revue du MAUSS*, 29(1), 377–391. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/rdm.029.0377>
- Jacques-Jouvenot, D., & Schepens, F. (2009). La transmission des savoirs professionnels: Enjeux méthodologiques et théoriques. In N. Burnay & A. Klein (Eds.), *Figures contemporaines de la transmission* (Presses universitaires de Namur, pp. 333–345).

- Jacques-Jouvenot, D., Sposito-Tourier, M., & Casagrande, C. (2021). « Parce qu'il le vaut bien ! ». L'estimation d'une exploitation agricole et de son successeur (Franche-Comté). *Études rurales*, 208(2), 124–145. Cairn.info. <https://doi.org/10.4000/etudesrurales.27899>
- Jacques-Jouvenot, D., & Vieille Marchiset, G. (2012). Socio-anthropologie de la transmission. *Socio-Anthropologie de La Transmission*, 1–226.
- Jeanneaux, P., Enjolras, G., Desjeux, Y., & Latruffe, L. (2018). *Transmission et évaluation de la valeur des exploitations agricoles: La crise du renouvellement des générations en agriculture et les limites du modèle actuel*. [https://www.researchgate.net/profile/Laure-Latruffe/publication/324080576\\_Transmission\\_et\\_evaluation\\_de\\_la\\_valeur\\_des\\_exploitations\\_agricoles\\_la\\_crise\\_du\\_renouvellement\\_des\\_generations\\_en\\_agriculture\\_et\\_les\\_limites\\_du\\_modele\\_actuel/links/5abcb65f0f7e9bfc045618de/Transmission-et-evaluation-de-la-valeur-des-exploitations-agricoles-la-crise-du-renouvellement-des-generations-en-agriculture-et-les-limites-du-modele-actuel.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Laure-Latruffe/publication/324080576_Transmission_et_evaluation_de_la_valeur_des_exploitations_agricoles_la_crise_du_renouvellement_des_generations_en_agriculture_et_les_limites_du_modele_actuel/links/5abcb65f0f7e9bfc045618de/Transmission-et-evaluation-de-la-valeur-des-exploitations-agricoles-la-crise-du-renouvellement-des-generations-en-agriculture-et-les-limites-du-modele-actuel.pdf)
- Jeanneaux, P., Wendling, E., Desjeux, Y., & Latruffe, L. (2023). Éclairage sur l'installation aidée en agriculture. Le cas du Puy-de-Dôme. *Études rurales*, 212(2), 106–125. <https://doi.org/10.4000/etudesrurales.31743>
- Jeunes Agriculteurs. (2022). *Mener une politique ambitieuse de la transmission. Livre Blanc "Accompagner les cédants pour renouveler les générations."* [https://www.jeunes-agriculteurs.fr/wp-content/uploads/2022/09/livreblanc\\_transmission\\_ja.pdf](https://www.jeunes-agriculteurs.fr/wp-content/uploads/2022/09/livreblanc_transmission_ja.pdf)
- Kaufmann, J.-C. (1996). *L'entretien compréhensif*. Nathan.
- Kerveno, Y. (2022, December 5). [Exploitations agricoles] Comment cesser de battre en retraite ? *Sésame*. <https://revue-sesame-inrae.fr/exploitations-agricoles-comment-cesser-de-battre-en-retraite/>
- Lairot, V. (2022). *Tableau de bord de la population des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole en 2020* (Les Statistiques de La MSA). <https://statistiques.msa.fr/wp-content/uploads/2022/02/TB-CE-2020d.pdf>
- Lataste, D. (2022). Difficultés de transmission des exploitations agricoles: Les facteurs psychosociaux sont largement sous-estimés. *Pour*, 244(3), 40–47. <https://doi.org/10.3917/pour.244.0040>
- Lataste, D. (2021, June 10). *Accompagnement psychosociologique de la transmission Hors Cadre Familial. Le cas des cédants des petites exploitations agricoles*. Colloque international en partenariat avec l'Academy Of Management. <http://www.iseor-formations.com/pdf/ACTESCOLMCD2021/LATASTE.pdf>
- Lataste, D., & Chizelle, B. (2013). Ruptures de négociation dans le processus de transmission-reprise hors cadre familial (HCF). *POUR*, 217(1), 33–50. <https://doi.org/10.3917/pour.217.0033>
- Leger, D., & Hervieu, B. (1980). Recours à la ruralité et crise. *Economie Rurale*, 140(1), 16–20.
- Section 2: La transmission de l'exploitation familiale. (Articles L321-22 à L321-25), Code rural et de la pêche maritime (2011). [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006071367/LEGISCTA000006167747/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071367/LEGISCTA000006167747/)
- Section 2: Transmission de l'exploitation familiale. (Articles D321-2 à D321-7), Code rural et de la pêche maritime (2023). [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006071367/LEGISCTA000006168338/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071367/LEGISCTA000006168338/)
- Malarewicz, J.-A. (2011). *Petits deuils en entreprise: Projets abandonnés, réorganisations, départ d'un dirigeant... Comment lever les non-dits et blocages?* Pearson Education France
- Marchand, N. (2022). Recensement agricole: Portrait-robot d'une nouvelle génération d'agriculteurs. *Réussir*. <https://www.reussir.fr/recensement-agricole-portrait-robot-dune-nouvelle-generation-dagriculteurs>
- Ministère de l'Agriculture. (2023). *Pacte d'orientation pour le renouvellement des générations en agriculture* (p. 50)
- Olivier de Sardan, J.-P. (2008). *La rigueur du qualitatif: Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Academia-Bruylant.
- Paillé, P., & Muchielli, A. (2012). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.

- Pasquier, C. (2012). *La transmission des exploitations agricoles dans les Alpes de Haute Provence* (p. 35) [Rapport de stage de 2ème année d'ingénieur agronome]. Chambre d'Agriculture (04), SupAgro.
- Porcher, J. (2002). Éleveurs et animaux: Réinventer le lien. In *Partage du savoir* (p. 320). Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/eleveurs-et-animaux-reinventer-le-lien--9782130532149.htm>
- Puri, M., & Robinson, D. T. (2006). *Who are entrepreneurs and why do they behave that way* [Working paper].
- Régions de France. (2022). *Les politiques régionales en faveur de l'installation et la transmission en agriculture*. [https://regions-france.org/wp-content/uploads/2022/10/2022\\_10\\_02\\_VF\\_Rapport\\_Agri.pdf](https://regions-france.org/wp-content/uploads/2022/10/2022_10_02_VF_Rapport_Agri.pdf)
- Rémy, J. (1987). La crise de professionnalisation en agriculture: Les enjeux de la lutte pour le contrôle du titre d'agriculteur. *Sociologie Du Travail*, 29(4), 415–441
- Richard Frève, E. (2020). *Du bâton de berger à la souris d'ordinateur: Les bergers ovins transhumants du sud-est de la France aux prises avec la bureaucratisation d'un métier-passion (2000-2020)* [These de doctorat, Paris, EHESS]. <https://www.theses.fr/2020EHES0188>
- Salmona, M. (1985). *Les Paysans français: Le travail, les métiers, la transmission des savoirs* (L'Harmattan).
- Salmona, M. (1994). *Souffrances et résistances des paysans français: Violences des politiques publiques de modernisation économique et culturelle*. Editions L'Harmattan.
- Sencébé, Y., & David, M. (2023). *Chapitre 9. Céder et reprendre une ferme à l'heure des transitions*. Éditions Quae; Educagri.
- Suri, H. (2011). Purposeful Sampling in Qualitative Research Synthesis. *Qualitative Research Journal*, 11(2), 63–75. <https://doi.org/10.3316/QRJ1102063>
- Weber, M. (1925). *Wirtschaft und gesellschaft*. JCB Mohr (P. Siebeck).
- Weiss, K. (2022). Attachement au lieu. In D. Marchand (Ed.), *Psychologie environnementale: 100 notions clés* (Dunod).

## VI. ANNEXES

### Annexe 1 : Inventaire des suggestions faites par les interviewés

- Fusionner les points Installation et transmission et proposer un double accompagnement des cédants et des repreneurs dans leurs démarches pour que 4 personnes se rencontrent (cédant-technicien transmission / repreneur-technicien installation) (Fabrice). Faire des Forums Installation et transmission ensemble (Richard).
- Proposer un accompagnement « *humain* » des cédants pour conseiller et gérer les aspects psychologiques de la fin de carrière et de la transmission. Se déplacer sur les fermes, amener de l'humain dans la relation et dans l'accompagnement, pas simplement un courrier, mail ou SMS ou une formation qui demande un déplacement du cédant (Jacky). Avoir plus de subventions, soutien économique pour améliorer ce type de services (Fabrice, Maité Martinez). Cette aide psychologique doit être faite par des personnes compétentes avec des formations spéciales. Organiser l'intervention de spécialistes dans le cadre de rencontres informelles, voire festives ou sur d'autres sujets que la fin de carrière ou la transmission (Irène). Par exemple, aller discuter avec les agriculteurs âgés à l'improviste sur les fermes, dans les foires, pour d'autres raisons (conseil technique par exemple) et aborder le sujet par la bande (Jacky). Créer une boîte à outils d'intervention sur la transmission (Loïc). Faire que les services soient gratuits.
- Plus accompagner les jeunes qui s'installent seuls, sans transmission (suggestion aussi de Mathieu et Roxane, Carolyne).
- Avoir plus de services de médiation dans la transmission (Cécile, Frédérique et Sophie, Louisa).

- Héloïse suggère qu'un accompagnement soit fait notamment par des tuteurs qui sont déjà passés par cette procédure, des agriculteurs à la retraite.
  - Violaine suggère que la sensibilisation des agriculteurs âgés se fasse au niveau des communes et des maires, parce qu'ils connaissent bien le territoire et les agriculteurs.
  - Harmoniser les services. Avoir une action plus collégiale et collective entre les services (Chambres d'agriculture, SAFER, Centre de gestion, DDT, MSA...), d'arrêter de raisonner par structure et plus collaborer (Loïc). Harmoniser les actions autour de la transmission et de l'installation dans toute la région Sud, réduire les écarts entre les départements, types d'interventions... (Stéphane)
  - Axé sur des éléments positifs pour inciter plutôt qu'obliger ou punir les agriculteurs âgés (par exemple pour remplir la DICAA) (Sylvia et Fabrice).
  - Mettre en place un chéquier transmission pour avoir droit à des services ou des formations (Stéphane).
  - Fournir une banque de congés de remplacement pour cédants ou repreneurs. Par exemple, si remplir la DICAA donnait accès à une banque de congés (remplacement) pour se former, pour rencontrer des spécialistes. Jules suggère aussi d'avoir plus facilement accès aux services de remplacement dans le cadre d'une installation.
  - Avoir des aides économiques pour encourager les agriculteurs âgés à prendre des jeunes en apprentissage, stage sur les fermes pour les former et la prise de la retraite à 55 ans comme l'aide qui existait par le passé (Richard). Encourager économiquement les stages parrainages et leur accompagnement (Maité Martinez, Denis, Jules).
- 
- Avoir une incitation économique à la prise de la retraite « *une carotte* », ou des cotisations « *comme un parachute doré* » permettant au cédant de partir en ayant de l'argent de côté. Les cotisations de la MSA pourraient par exemple être mises de côté plusieurs années avant la retraite puis versées comme un bonus en fin de carrière (Fabrice).
  - Augmenter les aides incitatives à la transmission (Stéphane, Richard, Sylvia) en subventionnant cette action de transmettre sans quoi les personnes vont vers de l'agrandissement.
  - Mieux diffuser et faire connaître les aides à la retraite existantes (Violaine).
  - Faire évoluer la réglementation concernant le logement sur les fermes, soit qu'il soit indissociable soit qu'il soit assez éloigné (Fabrice). Sur le logement, rassurer aussi les maires pour l'obtention de permis de construire et travailler sur les conditions de changement de destination pour mieux cadrer les choses et assurer la poursuite de l'activité agricole même en donnant un permis de construire (Loïc). Faciliter l'aménagement de certaines règles d'urbanisme (PLU, réglementation...) pour prioriser l'installation de jeunes. Que des critères d'exceptions soient possibles par exemple en cas d'installation et sous certaines conditions. Faciliter l'obtention de permis de construire sur les fermes et la présence d'habitat léger.
  - Limiter les aides de la PAC à un certain moment permettant d'être à taux plein. Maintenir qu'il ne puisse y avoir de cumul des activités retraite/PAC.
  - Améliorer le revenu des agriculteurs pour augmenter les cotisations et donc les retraites (Fabrice).
  - Augmenter le contrôle des structures pour limiter l'agrandissement excessif des fermes (Fabrice).
  - Contrôler et limiter l'usage du Photovoltaïque qui augmente le prix des fermes (Fabrice).
  - Il manque des outils de repérage de l'installation et de la transmission, un observatoire plus fin dans ses analyses micro-macro (Stéphane). Diffuser plus largement les profils de jeunes qui veulent s'installer. Rendre ses profils accessibles aux cédants. Créer un outil (site web) de mise en contact.
  - Aider davantage pour le problème du logement, subvention... (Stéphane). Aider les cédants à prendre leur retraite, par exemple en les aidant à se reloger (Noé et Florence).

- Développer des outils de portages (Loïc), par exemple que les communes se portent en caution des paiements pour les repreneurs (Stéphane). Avoir de l'ingénierie financière (Loïc). Suggestion de Pierre, que la région soit garante devant les banques des jeunes qui s'installent. Pierre suggère de renforcer les prêts à taux Zéro. Selon lui la SAFER propose ce type de prêt, mais pas la Chambre d'agriculture. Il trouve que ces deux structures devraient le proposer. Hubert suggère que les institutions fournissent un fonds garanti pour aider à l'apport des jeunes lorsqu'ils achètent. Lucien suggère de faciliter les prêts à l'habitat dans le cadre d'une installation, car dans son cas, s'il s'installe et demande un prêt pour l'achat du matériel et n'aura plus la possibilité de demander un prêt pour acheter une maison
- Trouver du foncier pour les jeunes. Selon Pierre, il faudrait faire une taxe aux terres non travaillées. Forcer les agriculteurs qui ont des terres inactives à les louer ou les vendre par exemple après 5 ou 10 ans d'inactivité (Mathieu et Rachel). Il faudrait aussi selon Pierre surveiller le prix des terres qui est trop bas et qui fait en sorte que les agriculteurs âgés ne veulent pas vendre et espère de devenir constructible. Oscar suggère que la Région mette à disposition des terres pour installer les jeunes. Mathieu et Rachel suggèrent aussi de mieux accompagner les espaces-tests et de subventionner cette démarche pour les repreneurs.
- Encourager des projets de recherches sur la transmission en ayant un angle macro, permettant d'identifier des typologies de la transmission (types de cession (complète, partielle...), vente, location...), types de dispositifs ou services utilisés (Terre de liens, Chambres d'agriculture...), avoir des trajectoires... (Loïc)
- Simplifier certains dispositifs comme les aides AITA, RDI...
- Selon Violaine, aider davantage les néo-ruraux et les hors cadre familial à s'installer. Elle mentionne que dans les CDOA, une idéologie s'impose, proche des idées du syndicat majoritaire et fait en sorte de favoriser l'agrandissement et la consolidation plutôt que de l'installation de jeunes.
- Paulette souligne aussi l'idée de créer un statut pour les personnes en reconversion proches de la retraite.
- Sylvain suggère en lien avec la transmission, que des aides plus importantes soient fournies aux petites exploitations qui ne peuvent acheter du matériel performant, car cela nuit à la transmission d'avoir du vieux matériel.
- Sylvain suggère que la législation sur la transmission intra familiale soit simplifiée.
- Sylvain suggère aussi de revoir le rôle des Chambres d'agriculture qui ne sont pas toujours compétentes pour certains services, mais touchent de grosses subventions. Cela crée de la compétition déloyale selon lui pour d'autres services plus compétents.
- Denis suggère d'avoir un meilleur accompagnement sur les GAEC et la société dans l'installation, le fonctionnement et la transmission.
- Prendre en compte davantage le changement climatique et son impact dans la transmission installation (Noé et Florence) : par exemple le manque d'eau, proposer d'autres formes d'agriculture, encourager les pratiques pastorales qui éviterait les incendies. Ne plus axer la politique que sur le tourisme, mais sur l'installation durable des jeunes.
- Envisager et encourager différents modèles agricoles. Jules considère qu'il faudrait consulter davantage tous les acteurs de la filière agricole pour les projets de développement et pas ceux uniquement du syndicat majoritaire.
- Envisager des transmissions et la prise de la retraite de manière plus progressive (Paul). Rendre les délais installation/transmission plus flexibles et non synchronisés.

## Annexe 2 : Grille d'entretien agriculteurs âgés

### Grille d'entretien cédant/agriculteur âgé

#### Introduction

Présentation du projet : objectifs comprendre la situation de la transmission et de la fin de carrière agricole pour identifier les problèmes dans le renouvellement des générations.

Acceptation de l'enregistrement

#### Présentation brève

Présentation brève de la personne : son nom, âge, statut, origine (IMA ou NIMA)

Description de la situation familiale : (célibataire, couple, nombre d'enfants...)

#### Description de la ferme/perception du travail agricole

Depuis combien de temps cette ferme est dans votre famille ? Quelle est son histoire/évolution ?

Qu'est-ce qui vous a amené à faire ce métier ?

Description de l'exploitation : (filière, atelier, pratiques, BIO/Pas BIO (**conversion en bio à quelle époque**), lieux, taille, nombre de terres/bêtes...)

**Quelles sont vos pratiques/atelier/système dans le détail ?**

Diriez-vous que la ferme est en essor, à maturité ou en déclin ?

Comment décririez-vous le travail en agriculture ? Est-ce une passion, un travail, un projet, une activité, un mode de vie ?

#### Histoire/ origine de la transmission/perception de la retraite

**Avez-vous modifié le niveau de production ou d'investissement sur la ferme dans les dernières années ?**

Comment envisagez-vous l'évolution de la ferme après vos 40 ans ?

Qu'auriez-vous souhaité comme poursuite de la ferme dans vos rêves les plus fous ?

Voulez-vous prendre votre retraite ?

Comment percevez-vous la retraite et le fait d'arrêter ou de diminuer le travail sur la ferme ?

Qu'est-ce que ce changement de statut va changer dans votre vie ?

**Pensez-vous avoir un montant de retraite satisfaisant ?** Allez-vous changer de pouvoir d'achat, qualité de vie à la retraite ? Est-ce que ce changement de revenu vous stresse ?

**Envisagez-vous rester actif même en étant à la retraite ?** Quels projets avez-vous pour vous occuper dans les prochaines années ?

Avez-vous parlé de cette fin de carrière avec vos pairs, famille, voisins ? Qu'en disent-ils/pensent-ils ?

**Quelles possibilités/choix s'offrent à vous en cette fin de carrière ?**

Voulez-vous ou voulez-vous léguer la ferme ?

**Avez-vous un repreneur ?** Avez-vous des enfants/voisins/connaissances intéressées ?

Était-ce plus facile d'envisager léguer à quelqu'un de la famille ou quelqu'un d'étrangers ?

La vente de la ferme est-elle envisagée ? Totalement/partiellement ?

Avez-vous des terres constructibles ?

Le prix de foncier peut-il être amorti par un jeune qui s'installe ?

La location de la ferme est-elle envisagée ? Totalement/partiellement ?

Comment percevez-vous les baux ruraux ?

Qu'advient-il des terres, bâtiments, habitations, bêtes dans le futur ?

**Votre ferme correspond-elle aux attentes des repreneurs** (adéquation ou inadéquation de l'offre et de la demande) ?

## **Accompagnement/services/aides/démarches administratives**

**Avez-vous fait quelque chose pour planifier/anticiper cette fin de carrières** (contacter des personnes/chercher des informations...) ?

Savez-vous si des services/dispositifs auraient pu vous aider dans vos démarches de fin de carrière et de processus de potentielle transmission ?

Avez-vous envoyé votre **Déclaration d'Intention de Cessation d'Activité** (DICAA) à la Chambre d'agriculture 5 à 10 ans avant la retraite ?

Comment décririez-vous les **démarches administratives** en lien avec le processus de fin de carrière et de transmission ?

Avez-vous vécu des **difficultés/complexités avec l'administration** ou dans le fait de remplir les tâches administratives (formulaire, papiers, appeler les services...) ?

Avez-vous utilisé d'autres services (par exemple ceux des points info/accueil installation-transmission de la Chambre d'agriculture, l'ADEAR, MSA, inscription au Répertoire Départ-Installation (RDI), formation, contrat de génération, le programme AITA ...) dans ce processus de transmission/reprise ?

Avez-vous contacté les services de la SAFER ? Pourquoi ?

Connaissiez-vous ces services ?

Avez-vous obtenu **des aides** en lien avec la transmission ?

Avez-vous sollicité l'aide **d'autres acteurs ou professionnels** (comptable, juriste, notaire...) ?

Avez-vous fait un **diagnostic d'exploitation** ?

## **Relations/ententes entre le cédant et le repreneur**

Comment avez-vous rencontré le repreneur ?

Comment se sont passées les premières rencontres/ententes ?

Quelles sont ces ententes et leurs évolutions ?

Ces ententes sont-elles formelles/informelles ?

**Quelles facilités et difficultés avez-vous rencontrées dans le cadre de cette transmission ?**

## **Nature de la transmission et pratiques**

**Qu'avez-vous transmis à ce jeune repreneur ?**

Avez-vous transmis des savoir-faire ? Lesquels ?

Qu'est-ce que vous ne transmettez pas à ce jeune repreneur ? Pourquoi ?

**Quelles pratiques vont perdurer dans le système après la transmission ?**

Est-ce que ces pratiques sont **plus diversifiées/spécialisées** après la transmission ?

Est-ce que certaines pratiques vous tiennent plus **à cœur** (pour être maintenues) ?

Vous sentez-vous impliqué dans cette transmission ? De quelle manière ?

## **Repreneur**

Comment qualifieriez-vous votre relation avec le repreneur ?

Comment appréciez-vous le repreneur ? Quels sont ses qualités et ses défauts ?

**Partage-t-il une même vision du travail, des pratiques, du métier, des animaux de la terre ?** Quels points de différences avez-vous dans le travail ?

S'il y a des différences, comment avez-vous discuté ou négocié ce décalage entre votre perception et la sienne ? Êtes-vous arrivé à un consensus ?

Êtes-vous dans **une création d'activité ou une reprise d'activité** ? Est-ce plus simple ou plus complexe ?

**Est-ce que cette personne mérite la ferme selon vous ?**

## **Représentation de la ferme/identité**

**Que représente la ferme pour vous ?** Diriez-vous que c'est plutôt un outil de travail, un héritage/patrimoine familial/ un bien économique, un projet, un lieu de vie/mode de vie, tous ces éléments en même temps, autre chose... ?

**Quelle est la valeur de la ferme selon vous ? Le porteur de projet perçoit-il la même valeur ?**

Avez-vous **des facilités/difficultés à changer des éléments de la ferme** (construction, pratiques/façon de faire, productions...) par le passé ?

Maintenant, dans ce processus de transmission, comment vivez-vous le fait de changer des éléments de la ferme dans le cadre d'une transmission ?

Que perçoivent vos pairs/famille ou voisins de cette transmission de la ferme et des changements opérés ?

**Pensez-vous que la ferme peut perdre de son prestige du fait d'être léguée à quelqu'un d'autre ?**

Pensez-vous que **la réputation de la famille** peut être influencée par ces changements et cette transmission ?

Vous personnellement, **avez-vous eu des facilités ou des difficultés à bâtir ou maintenir cette réputation familiale ?**

**Est-ce que vous vous reconnaissez dans le projet du repreneur ?**

Avez-vous déjà songé à **abandonner la transmission ?**

Selon vous, serez-vous toujours un agriculteur reconnu une fois à la retraite ?

Comment vous définirez-vous ? Comment allez-vous vous présenter aux autres ?

## **Relations sociales**

**Votre cercle social, vos amis et fréquentations sont-ils plutôt issus du monde agricole, familial, des clients ou de l'extérieur** (autres milieux et professions) ... ?

Si vous avez besoin d'aide, à qui demandez-vous d'avoir du soutien/ un coup de main ?

**Allez-vous maintenir des relations avec le réseau professionnel une fois à la retraite ?** Si oui de quelle façon ? Sinon, pourquoi ?

Vous impliquez-vous dans un réseau particulier ?

Direz-vous être plutôt seul dans la gestion de la ferme et la transmission ?

## **Général/solutions/futur**

Quels sont les principaux freins à la transmission/reprise des fermes ?

Selon vous, qu'est-ce qui devrait être fait pour améliorer la fin de carrière agricole et la transmission des exploitations ?

Quels types de services (accompagnement, formation, groupe de discussion...) pourrait faciliter cette période de fin de carrière et de transformation de la ferme ?

## Annexe 3 : Grille d'entretien jeune agriculteur

### Introduction

Présentation du projet : objectifs

Acceptation de l'enregistrement

### Présentation brève

Présentation brève de la personne : son nom, âge, statut, origine (HCF/CF/NIMA/IMA)

Description brève situation familiale : (célibataire, couple, enfants...)

### Histoire / origine de l'installation

**Histoire de vie jusqu'à l'installation** : pourquoi faire le métier d'agriculteur ?

**Description brève de l'installation** : (année, filière, lieux, taille, nombre de terres et de bêtes, **pratiques actuelles** sur la ferme, **AB...** ?)

Comment cette ferme a-t-elle été trouvée ?

Pourquoi avoir choisi cette ferme ?

Pourquoi avoir choisi une installation dans le cadre d'une transmission ?

Êtes-vous dans une **création d'activité** ou une **reprise d'activité** ? Est-ce plus facile ou plus compliqué d'être dans une reprise ou une création d'activité ?

### Relations/ententes entre le cédant et le repreneur

Quel lien aviez-vous le cédant ? Comment avez-vous rencontré le cédant ?

**Comment se sont passées les premières rencontres/ententes ?**

**Quelles sont les ententes que vous avez passées au départ et leurs évolutions ?**

Ces ententes sont-elles formelles/informelles ?

**Quelles facilités et difficultés** avez-vous rencontrées dans le cadre de cette transmission ?

Comment percevez-vous globalement ce processus de transmission (positif/négatif) ?

Pensez-vous que l'installation est plus simple hors du cadre de la transmission ?

**Pensez-vous que le cédant restera impliqué** sur la ferme une fois à la retraite ? Quel sera son niveau d'implication/présence ?

Est-ce que ce niveau d'implication vous convient ? Pourquoi ?

**Vous sentez-vous libre de mettre en place ce que vous voulez** dans le cadre de cette transmission/reprise ? Quelle latitude d'action/décision possédez-vous ?

## **Cédant**

Comment appréciez-vous le cédant ? Quels sont ses qualités et ses défauts ?

Comment qualifieriez-vous la relation avec le cédant ?

**Comment sont vécus les changements de la ferme (construction, pratiques/façon de faire, production...)** ?

**Partage-t-il une même vision du travail, des pratiques, du métier, des animaux, des terres que vous ?**

Quels sont les points de différences ou de conflits ?

S'il y a des différences, comment avez-vous discuté ou négocié ce décalage entre votre perception et la sienne ?

Êtes-vous arrivé à un **consensus** ?

## **Nature de la transmission**

**Selon vous, qu'est-ce que ce cédant vous a transmis ? Pourquoi ?**

Des savoir-faire ? Lesquels ?

Des pratiques ? Lesquelles ?

**Qu'allez-vous conserver globalement de cette transmission (pratique, savoirs, valeurs, représentation, matériels, clients...)** ?

**Qu'auriez-vous souhaité avoir comme type de transmission ?**

## **Accompagnements/services**

Savez-vous si des services/dispositifs auraient pu vous aider dans vos démarches d'installation et de processus de reprise/transmission ?

Avez-vous utilisé des services (par exemple ceux des points info/accueil installation-transmission de la Chambre d'agriculture, l'ADEAR...) dans ce processus de transmission/reprise ?

Connaissiez-vous ces services ?

Avez-vous sollicité l'aide d'autres acteurs ou professionnels (comptable, juriste, Notaire...) ?

## **Général/solutions/futur**

Quels sont les principaux freins à la transmission/reprise des fermes ?

Selon vous, qu'est-ce qui devrait être fait pour améliorer la transmission/reprise des exploitations ?

Quels types de services (accompagnement, formation, groupe de discussion...) pourraient faciliter cette reprise/transmission ?

## Annexe 4 : Tableau des profils de cédants

Cédants	Âges	Filière	IMA/NIMA	Transmission CF-HCF	Description
<b>Violaine</b>	67 ans	Caprin laitier puis transforme en Ovin viande/ dans la transmission ça devient ovin/maraîchage/volaille	NIMA	CF fils avec belle fille NIMA	Complété
<b>Paulette</b>	63 ans	Maraîchage, figuiers et oliviers	Elle NIMA Conjoint IMA	HCF	Pas de repreneur ferme petite
<b>Norbert</b>	55-62 an	Vaches allaitantes	IMA	CF et HCF	Se prépare à installer sa fille et un associé non trouvé
<b>Magalie</b>	61-70 an	Caprin Lait	NIMA	HCF	Complété avec Jules
<b>Sylvain</b>	65 ans	Pépinière, lavande, et autres plantations aromatiques, grande culture, transformation	IMA	CF (fils et fille reprennent)	Complété
<b>Raoul et Juliette</b>	73 ans les deux	Oléiculture et arboriculture	Lui IMA Elle NIMA	HCF	Complété avec Terre de Liens
<b>Claude</b>	61-70 an	Ovin viande	NIMA	HCF	À un repreneur, à deux jours d'être complété
<b>Pierre</b>	59 ans	Maraîchage + poules pondeuses + marché paysan sur la ferme	NIMA	HCF	À un repreneur, en cours
<b>Jacques</b>	62 ans	Maraîchage	IMA	CF à son fils, et aussi à deux autres associer HCF	En cours

<b>Denis et Alexandre son fils</b>	61 ans et mi-trentaine pour le fils	Apiculture	IMA	CF	En cours
<b>Héloïse</b>	61-70 an	Oléiculture	NIMA	CF	En cours, incertitude sur possibilité de transmission à cause de la division des terres
<b>Claire et George</b>	65/73	Maraîchage	NIMA	HCF	Complété
<b>Hubert</b>	64 ans	Oléiculture et avant faisait aussi du maraîchage.	Lui NIMA Conjointe IMA	HCF	À ses repreneurs, En cours
<b>Boris</b>	62 ans	Caprin lait+ plante aromatique	IMA, mais de son grand-père (saut d'une génération), il a fait une reconversion tardive en agriculture après avoir été instituteur	HCF	À un repreneur, En cours, incertitude sur possibilité de transmission à cause des terres
<b>Lisiane (cédante) et sa fille Yana</b>	Lisiane à environ 61-70 ans et sa fille fin trentaine	Ovin viande	Elle NIMA, Epoux IMA	CF fille et cousin	Complété
<b>Oscar</b>	57 ans	Arboriculture	NIMA	HCF	Pas de repreneur, les banques ne suivent pas son

					repreneur espéré
<b>Félicia</b>	71 ans	PPAM	NIMA	HCF	Pas de repreneur
<b>Noé et Florence</b>	Elle 72, lui 64 ans	Ovin viande pour le cédant avec des vaches allaitantes. Les jeunes vont s'installer en brebis laitières.	NIMA	HCF	Ils ont des repreneurs, en cours
<b>Yan et Denise</b>	58-59 ans	Il cède un troupeau de brebis viande (80 brebis) et quelques bovins viande. Il continue avec les abeilles avec 50 ruches. Le repreneur lui reprend les brebis et les vaches et les petits fruits rouges plus des poules	Lui IMA Elle NIMA	HCF	Complété
<b>Irène</b>	60 ans	Maraîchage	NIMA	HCF	N'a pas de repreneur
<b>Richard (cédant et représentant FDSEA rencontré comme acteur institutionnel)</b>	67 ans	Arboriculture et élevage ovin	NIMA Femme IMA	CF et HCF les fils ont repris et une fille en apprentissage pourrait reprendre	Fils complété, fille en cours de transmission

## Annexe 5 : Tableau des profils de repreneurs

Repreneurs	Âgé	Filière	IMA/N IMA	CF/H CF	Description
<b>Louisa</b>	38 ans	Caprin Lait + bières	NIMA	HCF	Complété, transmission difficile, tensions importantes avec la cédante
<b>Mathieu et Rachel</b>	Trentaine	Ovin viande et lait	NIMA	HCF	Complété, transmission difficile, voire absente, départ abrupt des cédants
<b>Yvan</b>	+45 ans	Caprin lait et quelques vaches allaitantes + farine	IMA	HCF	Complété, transmission facile, reçoit un prix de la Chambre d'agriculture pour la meilleure transmission/installation
<b>Carolyne</b>	Fin vingtaine	Bovin lait et génisses de renouvellement	NIMA	HCF	Complété, transmission difficile, voire absente, le cédant est décédé, la famille ne collabore pas ou peu
<b>Jules</b>	Quarantaine	Caprin lait	NIMA	HCF	Complété, transmission complexe, bonne entente avec la cédante, mais problème de logement à cause d'un PLU, trouve une nouvelle ferme pour s'installer
<b>Louis et Mélissa</b>	25/30	Caprins lait+ poules	NIMA	HCF	Complété, transmission facile, mais il ne s'agit pas vraiment d'une transmission puisque le propriétaire n'est pas agriculteur
<b>Frédérique et Sophie</b>	35-45 ans	Caprin lait	NIMA	HCF	Complété, transmission difficile, relations complexes avec les cédants qui ne veulent quitter les lieux, transmission bizarre
<b>Cécile</b>	Quarantaine	Maraîchage	NIMA	HCF	Complété, transmission facile
<b>Lucien</b>	25 ans	Apiculture	NIMA	HCF	En cours, transmission facile pour l'instant
<b>Paul</b>	Fin trentaine	Arboriculture+ Vache allaitante	IMA	CF	Complété, transmission facile

<b>Victor</b>	Trentaine	Ovins lait	IMA	CF	Complété, transmission moyennement facile, car il y a des tensions avec la mère
---------------	-----------	------------	-----	----	---

## Annexe 6 : Fiche de sélection de contacts pour les entretiens

Cette fiche en format Excel a été soumise aux partenaires du projet afin de constituer une liste de personnes à contacter selon différents critères pour réaliser les entretiens.

1	<b>Éléments à prendre en compte pour vous aider à trouver des contacts</b>
2	<b>Profils espérés agriculteur âgé (plus de 55 ans)</b>
3	Agriculteur âgé dont le processus de transmission est complété (depuis moins de 7 ans (dernière PAC))
4	Cession dans un Cadre Familial
5	Cession Hors Cadre Familial
6	Cession en création d'activité
7	Cession en reprise d'activité
8	Agriculteur âgé qui a vécu des difficultés dans la transmission
9	Agriculteur âgé qui a vécu des facilités dans la transmission
10	Agriculteur âgé actuellement en processus de transmission
11	Agriculteur âgé qui réfléchit à la transmission (en cours de réflexion)
12	Agriculteur âgé qui ne sait pas ce qu'il va faire à l'âge de la retraite
13	Agriculteur âgé qui ne veut pas prendre sa retraite par choix ou ne peut pas par dépit
14	Agriculteur âgé qui pense garder la ferme inactive après la retraite
15	Agriculteur âgé qui a une ferme isolée
16	Agriculteur âgé qui peine à trouver un repreneur
17	Autre profil d'agriculteur âgé qui vous semble intéressant d'interroger
18	<b>Profils espérés agriculteur jeune (en processus d'installation ou installé dans le cadre d'une transmission)</b>
19	Jeune dont le processus de transmission est complété (installé depuis moins de 7 ans (dernière PAC))
20	Jeune en reprise dans un Cadre Familial
21	Jeune en reprise Hors Cadre Familial
22	Jeune en reprise en création d'activité
23	Jeune en reprise d'activité
24	Jeune qui a vécu des difficultés dans la transmission/reprise
25	Jeune actuellement en processus d'installation dans un contexte de transmission/reprise
26	Jeune qui a utilisé des instances/services/acteurs pour être aidé dans le processus de transmission
27	Jeune qui reprend une ferme isolée
28	Autre profil de jeune agriculteur qui vous semble intéressant d'interroger

32	<b>Caractéristiques de la personne contact</b>
33	Nom Prénom
34	coordonnées (adresse, tel ou mail)
35	sexe
36	âge
37	cédant vs repreneur
38	filière
39	département
40	source du contact
41	<b>Type de transmission</b>
42	état d'avancement de la transmission
43	Cadre Familial/Hors Cadre Familial
44	création vs reprise
45	vécu de la transmission
46	utilisation de services d'accompagnement
47	<b>Caractéristiques de la ferme</b>
48	dimension économique de la ferme (cf PBS)
49	Production bio/non bio
50	ferme isolée /pas d'accès aux services
51	<b>Lien de proximité? Caractéristiques particulières?</b>