# LE PRINTEMPS DE LA TRAI EN NOUVELLE-AQUITAINE

Au niveau national, un tiers des agriculteurs de plus de 55 ans n'a pas de repreneur. Face à ce constat, le réseau des conseillers Transmission Installation des Chambres d'agriculture de Nouvelle-Aquitaine s'est mobilisé pour organiser début 2019, le « *Printemps de la Transmission* » : 12 journées dans toute la région, dédiées aux futurs cédants et intitulées « *La transmission, une histoire humaine avant tout* ».

Au printemps 2019, les Chambres départementales d'agriculture de Nouvelle-Aquitaine ont organisé des journées d'informations, de réflexions et de débats pour aider les futurs cédants (agriculteurs et agricultrices de plus de 55 ans), à anticiper et à préparer au mieux leur réflexion concernant la transmission de leur exploitation.

En Corrèze, l'action a eu lieu les 27 et 28 mars 2019, portée par les élus du territoire. Ainsi, Emmanuel Lissajoux, président des JA et secrétaire adjoint de la Chambre d'agriculture a ouvert la journée : « *Le Printemps de la Transmission est un évènement organisé par les Chambres départementales de Nouvelle-Aquitaine, en partenariat avec la MSA et la Safer (Société d'aménagement foncier et d'établissement rural). La transmission en agriculture est un enjeu majeur actuel. C'est l'accomplissement de toute une vie qui pointe des questions plus personnelles, plus humaines.* »

## L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN INDISPENSABLE

Le Printemps de la transmission visait à mettre l'accent sur le facteur humain, élément essentiel de la dynamique de transmission.

Eric Charbonnier, sociologue et coach professionnel *(1)* à Trame, est intervenu en Corrèze : « *La transmission est une histoire humaine avant tout ! Elle comporte trois enjeu principaux : d'un point de vue personnel, passer de l'activité à l'inactivité, est un vrai changement psychologique qui a des conséquences sur les comportements s'il est mal géré (agacement, agressivité, fermeture…) ; professionnellement, l'agriculture n'est pas qu'un milieu économique, c'est aussi et avant tout un milieu social et faire le choix d'installer un jeune en dehors du cadre familial est une rupture dans l'évolution familiale ; enfin, le passage à la retraite est à imaginer avec un nouveau projet à construire, car à 60 ans, on a encore de beaux jours devant soi !* ».

## LA TRANSMISSION EN AGRICULTURE EST MOINS UNE AFFAIRE DE FAMILLE !

« *Traditionnellement, la transmission en agriculture se gérait en famille avec la création de nombreux GAEC père-fils. A partir des années 1980, l'arrivée de candidats hors cadre familial, a aidé à combler le manque de la famille agricole à trouver sa propre succession. La loi d'orientation de 1995 a pris en compte ce mouvement d'ouverture du milieu agricole vers l'extérieur, avec la création des Répertoire Départ Installation (RDI). En 25 ans, l'évolution a été rapide : d'un côté, de plus en plus d'agriculteurs se retrouvent sans successeur et en parallèle, des personnes proches ou non du milieu agricole s'installent en agriculture, à la recherche d'un métier qui donne sens à leur vie.* »

Aujourd'hui, l'installation dite « *hors cadre familial* » représente un tiers des installations au niveau national.

## UN PROCESSUS DE TRANSMISSION EN 5 ÉTAPES

Eric Charbonnier a développé le processus de cession, en cinq étapes principales. Elles sont vécues d'une manière inconsciente le plus souvent, et les pas de temps de chacune sont propres à chaque situation *(2)*.

### Première étape : accepter de rentrer dans le projet !

L'agriculteur malgré ses déclarations, n'est pas cédant dans sa tête quand il rencontre pour la première fois le conseiller transmission. Il arrive le plus souvent avec de nombreuses questions non résolues. C'est le début d'une prise de conscience : « *Comment essayer de survivre, au-delà de mon exploitation que je ne pourrai peut-être pas transmettre à mes enfants ?* ». C'est une phase de rupture, un renoncement qui oblige à sortir d'une forme de déni et à imaginer autre chose que la transmission familiale.

Cette traversée est souvent accompagnée d'émotions fortes, plus ou moins cachées. C'est un « *passage obligé* » pour

*(1) cf. Travaux-et-Innovations numéro 248, mai 2018.*

*(2) Cette description est issue de travaux menés sur une centaine de cas de transmission hors cadre familial, qui ont permis de modéliser ce processus au long cours.*

# NSMISSION

## LES CÉDANTS DOIVENT ANTICIPER ET FRANCHIR LES ÉTAPES : ON NE NAIT PAS CÉDANT, ON LE DEVIENT !

parvenir à une acceptation, qui sera facilité par un accompagnement.

**Deuxième étape : se demander que faire de son exploitation ?**

Le cédant se confronte à la réalité, analyse l'état du marché, songe à la possibilité d'installer un jeune hors cadre familial, ou de démembrer… L'agriculteur devient acteur de ce changement. L'accompagnement consiste à aider le cédant à lire son environnement, à analyser l'état de sa ferme, et accepter qu'il faille modifier des choses…

**Troisième étape : clarifier son projet pour permettre l'installation d'une nouvelle personne**

Le conseiller aide le cédant à réfléchir : « *Qu'est-ce que je veux vraiment ? Quel sera mon projet de vie après la transmission ? De quoi ai-je besoin financièrement pour ma retraite ?* » C'est la phase de restructuration, parsemée d'entretiens individuels, de visites, de rencontres de personnes spécialisées… Le cédant a intérêt à :

- régler l'interne pour éviter les hésitations devant le potentiel repreneur (partages familiaux, position des descendants, implication des autres associés, position des propriétaires…).
- gérer l'extérieur (construire une offre, s'inscrire au RDI, préparer sa marge de négociation, maintenir le bon état de sa ferme…).

Cette phase prend du temps et se programme idéalement au moins 5 ans avant la date de départ en retraite.

**Quatrième étape : se projeter et rencontrer de potentiels candidats**

La représentation qu'a le cédant du futur candidat est souvent idéale et les premières rencontres peuvent créer des déceptions et reculs.

A cette étape, cédant et repreneur confrontent leurs projets respectifs qui évoluent. Le cédant doit avoir un projet modulable pour s'adapter au repreneur : le système de production peut être différent (circuits courts, diversification…), la représentation du travail dissemblable (difficultés à supporter les astreintes, besoin de temps familial…). Des points de vigilance sont à respecter : investir la qualité de la relation avec le candidat pour rester en bons termes quoi qu'il arrive, être ouvert à de nouvelles formes d'agricultures, ajuster son projet à la demande du candidat et être persévérant.

**Cinquième étape : se lancer dans le projet**

Cela peut se faire avec un stage parrainage, encadré par un contrat réciproque et suivi par la Chambre d'agriculture, par exemple. C'est l'étape officielle où cédant et candidat font un bout de chemin ensemble pour mettre en place un projet. C'est une forme de « *période d'essai* » : les deux partenaires construisent

ERIC CHARBONNIER, SOCIOLOGUE ET COACH PROFESSIONNEL À TRAME, EXPLIQUE LE PROCESSUS DE TRANSMISSION EN 5 ÉTAPES.

PIERRE CAZES, REPRENEUR ET LUCIEN DEMICHEL, CÉDANT, ONT DÉCRIT LEUR HISTOIRE DE TRANSMISSION-REPRISE RÉUSSIE, HUMAINEMENT ET ÉCONOMIQUEMENT.

une relation, confrontent leurs projets pour les faire évoluer et élaborent un contrat qui doit permettre à terme la transmission.

Dans cette période décisive, le conseiller est en général très sollicité pour une acquisition de compétences pour le repreneur, une confrontation sur les façons de travailler, une clarification de ce que chacun attend de l'autre (transfert de connaissance et compétences), une aide du jeune à cheminer dans un projet réaliste en respectant ses idées, une autre organisation du travail, une négociation en tenant compte des moyens de financement du repreneur, et une aide pour le cédant à laisser la place, remettre les clés… et se retirer !

Eric Charbonnier insiste sur les points clés : « *D'ici 5 ans, il y aura de nombreux cédants sur le marché et les candidats auront le choix. Il est donc urgent de préparer son projet de cession pour être attrayant et en phase avec le « marché ». Pour cela, le besoin d'un accompagnement centré sur la personne et sur sa capacité à évoluer, à changer, est crucial pour construire des projets en phase avec l'attente des candidats. Et une des clés va être d'aider le cédant à préparer son projet de vie après la transmission.* »

## L'APPUI ADMINISTRATIF : LE « PAIT » COMME PORTE D'ENTRÉE POUR TRANSMETTRE SON EXPLOITATION

Véronique Tourneix, conseillère transmission à la Chambre d'agriculture de la Corrèze, a présenté les actions de repérage et de sensibilisation conduites auprès des chefs d'exploitation de plus de 55 ans. Cela consiste à faire un état des lieux des exploitations et terres à transmettre et à sensibiliser les cédants sur l'importance de l'anticipation de la transmission de leur outil de travail, les inciter à prendre rendez-vous au Point Accueil Installation Transmission (PAIT) et inscrire ceux qui le souhaitent au RDI pour les aider à trouver un repreneur. Elle souligne « *De 2016 à 2018, nous avons identifié 3 295 agriculteurs corréziens de plus de 55 ans. 31 % des agriculteurs de plus de 55 ans sont sans repreneur.* »

Agnès Delagrée, responsable du Pôle Installation Transmission à la Chambre d'agriculture de la Corrèze, a présenté le rôle et les missions du PAIT. Cet outil, véritable pivot de la transmission, est en place depuis l'automne 2016, sous la responsabilité de la Chambre d'agriculture avec une mise en œuvre conjointe Chambre d'agriculture et MSA.
« *Grâce à ce parcours unique (un seul numéro de téléphone) et personnalisé, tous les futurs cédants sont accueillis en entretien individuel dans une des antennes de la Chambre d'agriculture lors d'un entretien en binôme MSA-Chambre d'Agriculture. Au cours de ce rendez-vous, ils sont informés de tous les aspects liés à la transmission. On analyse ensemble la situation personnelle et professionnelle (démarches à réaliser, date possible de départ à la retraite, modalités de transmission du foncier, règles de cessation d'activité…). On présente les différents dispositifs d'accompagnement à la transmission et on oriente vers les partenaires (conseillers juridiques, comptables, SAFER…).* »

## Témoignage - Pierre Cazes

# REPRENEUR EN CORRÈZE DE LA FERME DE LUCIEN DEMICHEL

*« Après un BTS Productions Animales, je n'ai pas trouvé d'exploitation dans mes moyens dans mon département d'origine, le Cantal. Alors, j'ai exercé le métier de conseiller dans l'Aveyron quelques années, ce qui m'a permis de voir d'autres systèmes de production. Puis en agrandissant mon secteur de recherche, j'ai ciblé la ferme de Lucien Demichel à Espartignac, en Corrèze. Au premier contact téléphonique, j'ai ressenti honnêteté, franchise et connaissance de son système. Au bout d'un an et demi de rencontres, nous avons contractualisé un stage de parrainage de 5 mois. Lucien a été présent au quotidien, s'est occupé de la comptabilité, a fait le lien avec tous les autres propriétaires. Dans un secteur inconnu, cela a favorisé les relations avec les voisins, les Cuma… Il a facilité la reprise au maximum, me mettant même à disposition une maison pour que je sois plus près de mes enfants en rentrant du travail. »*

### UN BILAN DU PRINTEMPS DE LA TRANSMISSION POSITIF

Au-delà des réflexions très riches, des débats qui se sont ouverts sur ces questions « *humaines avant tout* », ces rencontres ont été l'occasion d'expliquer les démarches à effectuer, les outils disponibles et les dernières évolutions réglementaires.

Transmettre son exploitation est un processus long et complexe, avec plusieurs alternatives possibles (cession dans ou hors cadre familial, vente ou location des terres et des bâtiments…). Il est donc normal que ce processus suscite de nombreuses questions à l'approche de la retraite, aussi bien techniques, que juridiques, fiscales, sociales et économiques.

La dimension humaine est reconnue par tous et ces journées l'ont confirmé. Mais elle se traduit encore peu par des moyens d'accompagnement à la hauteur des attentes. Ce « *Printemps de la transmission* », tant par la voix des témoins que des intervenants, a montré l'importance des relations entre cédants et repreneurs, la question essentielle à traiter des divergences de vision, le décalage entre l'offre (des cédants) et la demande (des candidats), le fait de « *se sentir prêt à passer le relais* »…

Ces aspects sociaux et humains sont la clé de réussite des projets ! ■

**Elsa Ebrard**
*Trame*

**Contacts** :
- *Eric Charbonnier, sociologue et coach professionnel à Trame – Tél. : 06 82 81 01 90 e.charbonnier@trame.org*
- *Agnès Delagree, Responsable du Point Accueil Installation Transmission de la Chambre d'agriculture de la Corrèze Tél. : 05 55 21 54 79 a.delagree@correze.chambagri.fr*

LORS D'ATELIERS, LA CHAMBRE D'AGRICULTURE, LA MSA ET LA SAFER DE CORRÈZE ONT APPORTÉ DES PREMIERS ÉLÉMENTS DE RÉPONSE SUR DES QUESTIONS D'ORDRE TECHNIQUE, JURIDIQUE, SOCIAL, SOULEVÉES PAR LES CÉDANTS.