

# TRANSMISSION ET TRANSMISSIBILITÉ :

## besoins et stratégies des cédants face aux attentes des candidats à l'installation

Étude réalisée en 2013

**aGRICULTURES  
& TERRITOIRES**  
CHAMBRES D'AGRICULTURE  
PAYS DE LA LOIRE



### CONTEXTE

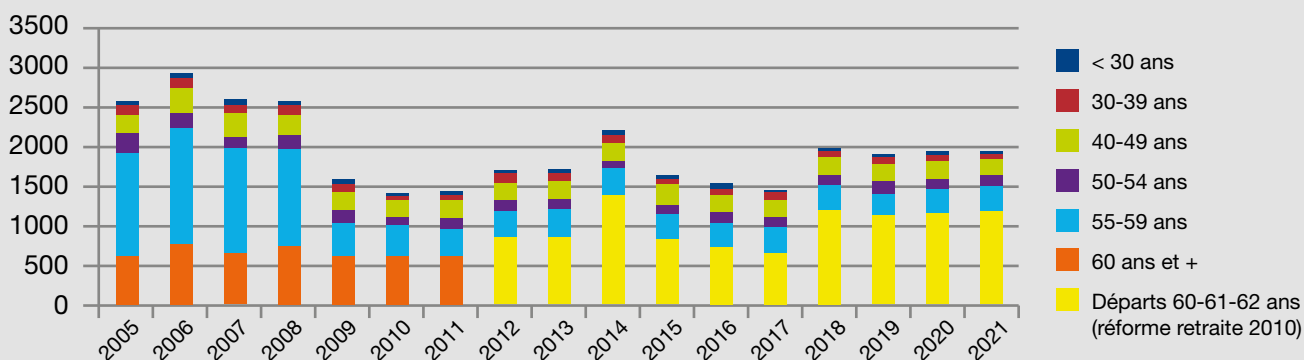
La transmission des exploitations agricoles aux générations à venir est au centre de toutes les réflexions. L'augmentation prévisionnelle des départs en retraite de chefs d'exploitations agricoles, les différences de comportement chez les exploitants en fin de carrière et les divergences entre offres d'exploitation et projets des candidats à l'installation ont amené le pôle Transmission-Installation de la Chambre régionale d'agriculture des Pays de la Loire, à se questionner sur :

- ▴ les stratégies et attentes des cédants en matière de transmission
- ▴ les critères d'attraits chez les candidats dans leur recherche d'exploitation.

Cette étude a été menée avec pour objectif d'apporter des propositions d'amélioration qui guideront les choix de demain en termes de communication et d'accompagnements.

## Quelle évolution des cessations d'activité agricole dans l'avenir ?

### → Cessations d'activité des chefs d'exploitations et des coexploitants agricoles en Pays de la Loire : réalisées (2005-2011) et estimées (2012-2021)



### → Constat moyen 2007-2011 : 6 installations pour 10 départs

D'ici 2021, la tendance est à la libération croissante d'exploitations et de départs d'associé(s), pour arriver à un nombre moyen de 1800 départs par an, soit 1/3 de plus que ces trois dernières années.

Avec un constat moyen de 6 installations pour 10 départs, une mobilisation active pour la transmission vers l'installation est essentielle, afin d'éviter une forte diminution du nombre de chefs d'exploitation et coexploitants ces prochaines années.

Source : Chambre d'agriculture des Pays de la Loire - Pôle Economie et Prospective (PEP)

## Le Répertoire Départ-Installation (RDI) : un outil ayant accompagné 25 % des installations aidées en 2012

La transmission des exploitations agricoles se réalise de plus en plus souvent dans un contexte hors du cadre familial. Le **RDI, animé par les Chambres d'agriculture**, met en relation exploitants en recherche de repreneurs, ou d'associés, avec des candidats souhaitant s'installer en agriculture.

En 2012, en région Pays de la Loire, **537 nouveaux candidats** se sont inscrits pour rechercher une exploitation et **279 nouvelles offres d'exploitations** étaient proposées, dont :

- 59 % à la recherche d'un repreneur
- 41 % à la recherche d'un associé

Source : Observatoire Installation-Transmission 2012



## Méthodologie employée

L'objectif de l'étude est de mieux comprendre les raisonnements et comportements des exploitants et candidats dans le cadre d'une transmission. Sous forme d'entretiens, 56 agriculteurs et 58 candidats à l'installation, ont été enquêtés :

### 3 profils d'exploitants :

- 19 exploitants entre 50-55 ans
- 19 exploitants inscrits au RDI en recherche de candidats
- 18 exploitants à la retraite (« anciens cédants »)

### 3 profils de candidats :

- 19 candidats en cours d'installation (« candidats 3P\* »)
- 16 candidats inscrits au RDI en recherche d'exploitation
- 23 candidats déjà installés

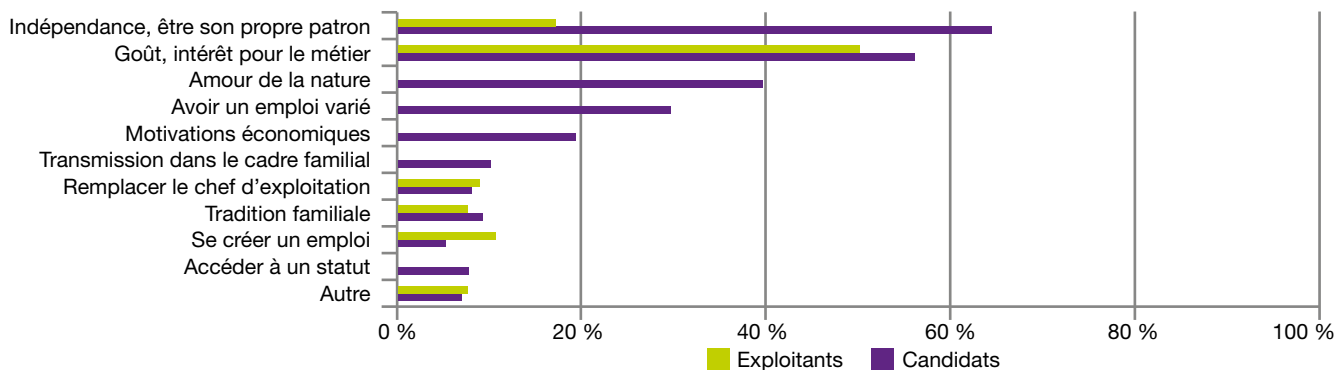
\* 3P : Plan de professionnalisation personnalisé

Ces échantillons « exploitants » et « candidats » ont été élaborés en respectant les proportions prévisionnelles de départs et d'installations par départements, ainsi que les proportions des grandes catégories de productions (polyculture élevage, grandes cultures, productions animales spécialisées, végétal spécialisé) en Pays de la Loire.

Trois entretiens auprès d'acteurs et experts de la transmission installation (banque, organisme de gestion et SAFER) ont permis de compléter et de conforter l'analyse des résultats.

Cette plaquette présente les résultats de ces entretiens et les propositions d'actions qui en découlent.

## Des motivations à l'installation différentes entre exploitants et candidats



70 % des enquêtés, cédants et candidats, sont motivés par le « **goût et l'intérêt qu'ils ont pour le métier** ».

Une majorité des candidats est aussi largement motivée par le « **désir d'indépendance, d'être son propre patron** », ce qui n'est pas (ou plus) le cas des cédants.

Il paraît nécessaire que **ces différences soient acceptées et comprises** par les deux parties pour réussir une transmission.

## 53 ans, l'âge moyen exprimé pour engager les premières réflexions d'une transmission

Une **tendance différente selon le statut juridique** de l'exploitation :

- 51,5 ans en GAEC
- 53 ans en EARL
- 54 ans en individuelle.

Des **déclencheurs variés de réflexions sur la transmission** :

- environnement proche et familial
- discussions entre collègues et voisins
- entretien avec un conseiller
- l'âge et la fatigue physique
- nouveaux investissements en CUMA.

Après 50 ans, selon le vécu, les objectifs personnels ou un contexte particulier, les exploitants sont amenés à s'interroger sur leur transmission. Il paraît néanmoins nécessaire de **s'y engager le plus tôt possible**.

## Une volonté des exploitants pour favoriser l'installation d'un jeune

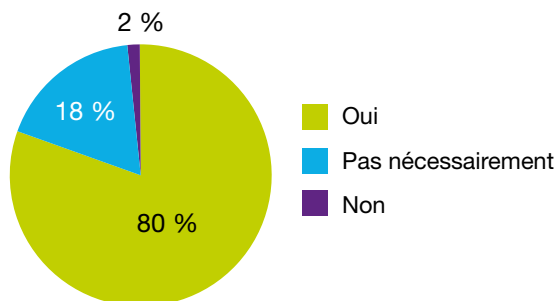
**80 % des exploitants souhaitent favoriser une installation.** Différentes stratégies employées :

- Accueil d'un stagiaire
- Embauche d'un apprenti ou d'un salarié

20 % des exploitants interrogés ne souhaitent pas une installation. Différentes raisons évoquées :

- Proximité de leur habitation à côté des bâtiments de l'exploitation
- Difficulté d'intégrer un tiers dans la société
- Exploitation jugée non viable pour un jeune.

→ **Souhaitez-vous favoriser une installation ?**

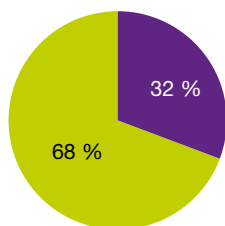


## La retraite : perception et préparation

Le **niveau de vie à la retraite est perçu comme « globalement similaire »** à celui de la fin de carrière d'exploitant par **plus de 60 % des interrogés**. Certains précisent qu'ils « ne feront pas de folie », d'autres que c'est grâce aux **dispositions prises en amont** (placements retraite, investissements divers, etc.), ou grâce au capital acquis lors de la cessation, qu'ils pourront maintenir leur niveau de vie. Nous retiendrons aussi que pour 30 % des exploitants, le montant de leur retraite pourrait influencer la manière d'évaluer la reprise par un jeune, tout en restant ouvert aux négociations.

## Des candidats attirés par des outils déjà fonctionnels

→ Vous attachez/attachiez plus d'importance à...



■ Pouvoir développer vous-même votre propre outil de production

■ Trouver un outil de production déjà fonctionnel

Importance de la rentabilité immédiate de l'outil.

## Rechercher un candidat : point de vue sur le Répertoire Départ Installation

repertoireinstallation.com



Une large majorité des exploitants inscrits trouve utile le Répertoire Départ Installation (84 %). Ils sont souvent conscients que l'inscription au RDI permet de les engager dans une dynamique de transmission. Cependant, l'étude met aussi en avant que certains exploitants inscrits aimeraient parfois pouvoir mieux approfondir la démarche.

Du côté des candidats, le décalage offre/demande est souvent à l'origine des déceptions puisqu'ils souhaiteraient davantage d'offres d'exploitations mieux adaptées à leur projet. **Il paraît donc essentiel qu'un maximum de futurs cédants passe par le RDI dans le cadre de leur recherche, pour satisfaire au mieux les demandes des candidats.**

## Stratégies adoptées par les exploitants en fin de carrière

Profils d'exploitants	Volontaires		Incertains
Envie d'installer un jeune	+		-
Tendance évolution des investissements	+ / =	→	= / -
Tendance niveau de production	+ / = / -	←	= / -
Réceptifs à l'information transmission	+ / -		-

→ Si pas de candidat   ← Si candidature spontanée d'un candidat

Deux grands comportements s'observent : **des exploitants « volontaires » dans l'engagement de leur transmission pour l'installation d'un jeune** et d'autres plutôt « incertains » selon leur situation et vision de l'avenir. Parfois, il existe des évolutions entre ces deux profils (→ ←). Selon les circonstances (exemple : rencontre avec un candidat potentiel) et difficultés rencontrées, un exploitant pourra passer de l'un à l'autre.

## PROPOSITIONS

Cette étude a permis d'élaborer des propositions en fonction de constats, comportements et attentes identifiés chez les exploitants et candidats rencontrés. En voici quelques extraits :

### Adapter l'accompagnement et le conseil aux futurs cédants :

- En anticipant la communication sur la transmission à partir de 53 ans
- Suivre dans la durée les exploitants agricoles et l'évolution de leur outil de production
- Engager des dynamiques collectives suite aux repérages d'exploitants de + de 50 ans
- Développer le service RDI par un suivi plus poussé des exploitants inscrits

### Proposer des solutions aux fatigues physiques des exploitants :

- Proposer une formation sur l'organisation du travail et l'ergonomie sur l'exploitation
- Favoriser la réalisation de stage de parrainage et le développement des contrats de générations en agriculture
- Faciliter l'accueil d'apprentis

### Proposer des alternatives aux exploitants pour faire face à l'après-carrière :

- Informer et conseiller le plus tôt possible sur la « stratégie retraite »
- Communiquer et former aux méthodes d'évaluation de l'outil de production
- Apporter un soutien technique et humain lors des échanges avec les candidats

Rappelons également qu'un exploitant désireux d'installer un jeune sur son exploitation peut bénéficier d'accompagnements techniques, humains et financiers pour faciliter sa démarche.

Cette étude n'a pu voir le jour que grâce aux agriculteurs, candidats à l'installation et experts ayant accepté de répondre à l'enquête, ainsi que par la participation active des membres du comité de pilotage et du comité technique : nous les en remercions.



Avec la participation technique de



Avec la participation financière de

