

UNE LECTURE PSYCHOSOCIOLOGIQUE DES DIFFICULTÉS D'ACCÈS AU MÉTIER D'AGRICULTEUR POUR LES CANDIDATS HORS CADRE FAMILIAL

La confiance au cœur du processus de transmission-reprise ?

Dominique Lataste, Brigitte Chizelle

GREP | « Pour »

2014/4 N° 224 | pages 15 à 27

ISSN 0245-9442

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-pour-2014-4-page-15.htm>

Pour citer cet article :

Dominique Lataste, Brigitte Chizelle « Une lecture psychosociologique des difficultés d'accès au métier d'agriculteur pour les candidats hors cadre familial. La confiance au cœur du processus de transmission-reprise ? », *Pour* 2014/4 (N° 224), p. 15-27.
DOI 10.3917/pour.224.0015

Distribution électronique Cairn.info pour GREP.

© GREP. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Une lecture psychosociologique des difficultés d'accès au métier d'agriculteur pour les candidats hors cadre familial

La confiance au cœur du processus de transmission-reprise ?

Les transmissions des fermes dans le cadre familial ne permettent plus d'assurer le renouvellement des générations d'agriculteurs. Il faut avoir recours à des transmissions hors du cadre familial (HCF). Cependant, selon l'origine des candidats, les chances d'accéder au métier semblent différentes. La sociologie rurale donne une explication, peut-on imaginer une autre lecture de la situation ?

Les difficultés de renouvellement de la profession

historiquement, les personnes qui exerçaient le métier d'agriculteur

étaient elles-mêmes enfants d'agriculteurs. Le métier d'agriculteur était considéré à forte hérédité professionnelle, nettement supérieure à celle observée dans les autres secteurs économiques (Reboul, 1981). Depuis,

ce modèle exclusif de reproduction sociale semble avoir évolué : en 1970, 90 % des jeunes installés étaient des enfants d'agriculteurs, ils ne sont plus que 75 % en 2004.

L'entrée dans la profession de jeunes hors cadre familial (HCF) constitue une nécessité (Barthez, 1999) et certainement une chance pour la profession (Lefebvre et Quelen, 2004). Aussi, Régions, collectivités territoriales et associations émanant d'instances professionnelles cherchent-elles à remédier aux difficultés rencontrées par les HCF non issus du milieu agricole en proposant des accompagnements spécifiques (Gambino, Laisney, Vert, 2012). Cependant, bien que de plus en plus de projets d'installation agricole soient portés par des personnes non issues du milieu agricole, souvent en situation de reconversion professionnelle, il s'avère pourtant que la population d'agriculteurs diminue¹. Pourquoi est-ce ainsi ? Mundler et Ponchelet (1999) ont montré que les candidats HCF, et non issus du milieu agricole, doivent trouver un lieu pour vivre, surmonter la difficulté à trouver du foncier et à le financer. Pour ces candidats, les obstacles sont bien réels. De surcroît, les agriculteurs cédants semblent privilégier l'installation de jeunes HCF qui ont une ascendance agricole « certifiée » car « la compétence circule dans le sang » (Mendras, 1993, Jacques-Jouvenot, 1997 et Bessière, 2010). L'accès au métier serait « contrôlé » par la profession (Girard et Schepens, 2012).

Pourquoi proposer une autre lecture des difficultés d'accès au métier ?

Si la compétence en agriculture circule dans le sang, à quoi bon accompagner des jeunes hors cadre familial non issu du milieu agricole vers ce métier si c'est pour les en décourager ? Nous pensons que la lecture sociologique « classique » ne constitue peut-être pas « la carte » la plus adaptée pour une action finalisée telle que l'accompagnement. « *Pour comprendre et agir dans un système complexe, il faut [...] concevoir la multiplicité des points de vue puis passer d'un point de vue à l'autre* » (Morin, 1977, p. 17). Plusieurs versions viables de la connaissance ou d'une réalité peuvent coexister en fonction du but que l'on se fixe.

La confiance au cœur du processus de transmission-reprise ?

Lors d'un colloque à Bordeaux², alors qu'Abadie, sociologue de la ruralité, expliquait « *qu'au-delà des enjeux patri-moniaux, économiques, techniques, et financiers, la dimension humaine est très importante* », un des témoins cédants présents insistait sur la notion de « confiance ».

Nous pensons que lorsque les cédants évoquent la « confiance », ils disent qu'ils veulent connaître la capacité du repreneur à ne pas dilapider le bien matériel (foncier, bâtiments...) et symbolique (la capacité à exercer le métier...) qui lui a été confié et à ne pas trahir la « caution morale » accordée par le cédant auprès des

propriétaires, des voisins, des fournisseurs, des clients, des collectifs agricoles et même dans certains cas de la banque... Du côté du repreneur, la confiance doit aussi s'installer (c'est le cas de le dire). Le repreneur doit avoir confiance dans la capacité du cédant à créer les conditions pour qu'il puisse faire aboutir son projet d'installation. Le projet du repreneur peut être en continuité ou plus ou moins en rupture avec l'existant, ce qui aura certainement une incidence sur la relation de confiance cédant/repreneur.

La théorie des attributions offre une possibilité de mieux cerner le processus de confiance. On appelle « attribution » le processus par lequel l'homme peut appréhender la réalité, la prédire et la maîtriser en inférant les causes (Heider, 1958). On appelle « confiance » (Larzelere et Huston, 1980) l'attribution envers un partenaire de motivations honnêtes (crédibilité des intentions) et bienveillantes (crédibilité des intentions futures communiquées à l'autre partie)

Nous pensons que ce besoin d'établir la confiance entre cédant et repreneur sera plus ou moins exacerbé selon ce qui est imaginé de l'issue du processus de transmission-reprise. En effet, l'incertitude perçue provoque toujours une recherche d'informations causales propres à mieux comprendre la situation (Heider, 1958).

Nous faisons l'hypothèse que plus l'issue du processus de transmission-reprise est perçue comme incertaine,

« côté cédant » (cédant(s), famille, associé(s)) et/ou « côté repreneur » (repreneur(s) et famille), plus les protagonistes auront recours à des mécanismes d'attribution pour construire ou refuser une relation de confiance. S'il est important, le coût cognitif peut finir par décourager les protagonistes de poursuivre le processus de transmission-reprise. En définitive, nous conjecturons que les candidats HCF non issus du milieu agricole sont plus en difficulté dans la construction de cette relation de confiance que les candidats HCF issus du milieu agricole. On appelle « coût cognitif » la quantité de ressources attentionnelles allouées pour résoudre une tâche particulière. Une activité nouvelle va nécessiter énormément de ressources attentionnelles, ce qui en augmente le coût cognitif (Perruchet, 1988).

Notre méthodologie

L'axe privilégié de notre analyse sera psychosocial (Moscovici, 1984). Nous étudierons la relation de confiance dans le processus de transmission-reprise entre des « sujets individuels » (cédant et repreneur) qui sont aussi des « sujets sociaux » car ils tiennent un rôle familial, professionnel et social. Les termes « côté cédant » et « côté repreneur » indiqueront que nous englobons alors les deux aspects. De plus, nous considérerons les sujets comme interchangeables (Doise, 1993). Nous privilégierons dans notre analyse l'étude du système

d'interaction entre le « côté cédant » et le « côté repreneur ».

Depuis plus de 10 ans, nous avons accompagné par la formation environ 500 agriculteurs en réflexion pour céder leur ferme et pas moins de 200 candidats à la reprise en cours de processus de transmission-reprise. Plus des 3/4 des participants s'étaient engagés (ou souhaitaient s'engager) dans un processus de transmission-installation HCF. Proches de l'âge de la retraite, les cédants avaient d'abord tenté de résoudre eux-mêmes les difficultés rencontrées. La moyenne d'âge des repreneurs était de 27 ans.

Composées de 5 à 10 personnes environ, ces formations, animées sur tout le territoire national, peuvent être considérées comme un dispositif de recherche. En effet, la formation que nous proposons s'apparente à un dispositif d'analyse de pratiques dans lesquelles entre la thématique de la rencontre cédant/repreneur. Les négociations et le développement de la confiance entre cédant et repreneur sont systématiquement abordés. La formation est animée de telle sorte qu'elle favorise l'expression réflexive et émotionnelle. De plus, un espace collectif est ouvert pour favoriser les échanges et une dynamique conflictuelle entre les participants. Les contenus de ces échanges représentent des sources d'information pour comprendre le rapport des participants avec notre thème de recherche – la confiance – et les facteurs qui semblent

avoir une influence sur cette dernière. Pour Gaulejac (2007), « c'est dans l'épreuve éclairée de l'intersubjectivité que le chercheur peut s'assurer de la pertinence et de la cohérence des résultats de la recherche » (p. 22). La durée d'une formation est en moyenne de 21 heures. La formation s'articule en séances de 3,5 heures réparties en principe sur une période de 2 mois environ, ce qui permet de percevoir les effets de la mise au travail des participants, les échanges récurrents entre eux et leurs ressemblances (Paillé et Mucchielli, 2008). Nous prenons systématiquement des notes concernant les paroles des participants qui sont très souvent reformulées lors des séances et mises au travail dans le groupe. Nous tenons aussi un journal de bord.

Dans les courts exposés qui ponctuent le dispositif de formation, des concepts sont amenés et leur impact peut aussi nous fournir de l'information : comment les participants accueillent-ils ces concepts ? Comment se les approprient-ils ? Notre positionnement est alors de favoriser les réactions, d'écouter ce qui se dit pour mieux comprendre la réalité des participants. En 2010, un cabinet spécialisé (Peacritt, 2009) a validé les effets d'un dispositif de formation réalisé un an plus tôt auprès de candidats à la transmission. L'évaluation a montré une appropriation des concepts et des hypothèses travaillées en formation qui s'est traduite par des actions concrètes, ce qui

donne un signal de « vraisemblance ». Il y a « *vraisemblance*, lorsque les acteurs de terrain peuvent se reconnaître dans les concepts amenés par le chercheur et surtout lorsqu'ils s'approprient cette analyse, la reprennent à leur compte dans leurs discussions (...) pour y replacer leur expérience » (Dubet, 1994, p. 247).

Les personnes ont toutes été rencontrées dans le cadre de leur activité professionnelle. Nous ne les avons pas choisies en fonction de critères fixés en lien avec une stratégie de recherche. S'agit-il d'un biais de sélection ? Nous ne cherchons pas à produire une généralisation portant sur la distribution d'un phénomène donné dans une population donnée. Nous souhaitons discuter des facteurs psychosociaux qui peuvent favoriser ou non la confiance lors du processus de transmission-reprise HCF. Pour cela, il nous a fallu « identifier des cas qui [pouvaient] chambouler [notre] vision des choses » (Becker, p. 148). La participation à la formation de personnes engagées dans un processus de transmission-reprise dans le cadre familial a joué le rôle de « cas négatifs » : elles ont modifié notre perception des difficultés liées à la transmission reprise HCF. C'est ainsi que nous avons cherché à comprendre pourquoi seuls ceux qui étaient dans le processus de transmission-reprise HCF employaient avec insistance le terme de « confiance » et ce qu'il recouvrait.

L'élaboration du cadre conceptuel

Les différents concepts présentés seront discutés pour construire un cadre remodelé et cohérent propre à identifier les facteurs qui influent sur la relation de confiance lors du processus de transmission-reprise HCF. Pour cela, nous nous appuyerons sur les matériaux issus de notre journal de bord.

Après avoir présenté deux modalités d'attributions, nous discuterons de leur intérêt pour comprendre la relation de confiance « côté cédant » et « côté repreneur ». Nous identifions ensuite deux facteurs qui peuvent avoir une influence sur les attributions « côté cédant » et « côté repreneur » et sur le développement de la confiance entre les deux parties.

Le concept d'attribution

Deux idées nous ont guidés vers le concept d'attribution :

1. Lors de situations d'accompagnement à l'installation (candidats et leurs proches) et à la transmission HCF (cédants et leurs proches), nous avons été frappés de constater à quel point ces personnes recherchent des informations pour réduire l'incertitude due à la situation.

Certes, le changement de statut pour chacun des protagonistes crée de l'incertitude. Il faut aussi reconnaître que le métier d'agriculteur est contraignant et comporte de nombreux risques qui peuvent inquiéter le repreneur et le cédant dans la mesure où ce dernier

pense avoir une responsabilité quant à la pérennité de la ferme après la transmission et aux conditions d'exercice du métier par le repreneur. C'est souvent ce que disent les cédants : « *On ne veut pas qu'il (le repreneur) se retrouve dans la panade une fois installé* ». La psychologie sociale a, entre autres, pour objet d'étude les mécanismes mis en œuvre dans ce type de situation (Heider, 1958).

2. S'il s'avère exact, comme le souligne la sociologie rurale, que la plupart des cédants préfèrent installer des candidats issus du milieu agricole, c'est peut-être aussi parce qu'ils peuvent plus facilement leur attribuer des qualités qu'ils jugent indispensables pour exercer le métier : courage, capacité de travail, capacité à résister face aux aléas. Là aussi le concept d'attribution offre un cadre de référence théorique pertinent. En effet, à la suite de Heider, des psychologues sociaux ont étudié les mécanismes qui conduisent à attribuer des traits de caractère à un sujet observé (Jones et Davis, 1965).

Pour prévoir et contrôler notre environnement social nous cherchons à identifier une cause aux événements. Pour cela, nous nous demandons dans un premier temps si l'événement est dû au hasard, à la personnalité de l'auteur de l'événement ou aux particularités de la situation ? Pour construire une réponse permettant le retour à l'équilibre cognitif (Heider, 1958), nous nous appuyons sur des inférences causales particulières appelées « attributions ». Elles sont élaborées à partir

des informations que nous sélectionnons dans l'environnement. Il existe deux modalités différentes pour réaliser ces inférences causales : internes ou externes.

Les attributions internes

Lorsque nous sommes impactés par l'action d'une personne et si nous lui attribuons une intention, nous avons tendance à établir une correspondance entre la conduite observée et un attribut personnel : une « attribution dispositionnelle » (Jones et Davis, 1965). Si un jour le candidat à la reprise ne vient pas au travail et que le cédant est convaincu qu'il avait d'autres possibilités, il va alors inférer certaines caractéristiques et les attribuer au repreneur. Prenons un exemple issu de notre journal de bord : le « jeune » n'est pas venu au travail un matin parce que les « *conditions étaient bonnes pour la chasse et qu'il ne voulait pas faire faux bond aux copains* ». Le cédant pensera alors que candidat à la reprise préfère des activités de loisir dans la nature avec ses copains à celles de la ferme. Il pourra aussi douter de la capacité du jeune à s'investir dans le travail et donc lui attribuer certaines caractéristiques : peu motivé, peu sérieux... De même « côté repreneur » : si chaque fois qu'il veut aborder les questions liées au prix d'une location ou à l'achat d'une terre et que le cédant dit « *on s'arrangera plus tard* », il finira par douter de « *sa volonté de transmettre* ».

Les attributions externes

Les événements qui nous impactent peuvent aussi avoir une origine externe (Kelley, 1971). En effet, le poids du contexte social n'est pas à négliger. Comment nous y prenons-nous pour construire des attributions externes qui prennent en compte cet environnement ? Nous pratiquons un peu comme des statisticiens qui analysent la situation dans laquelle un comportement est observé. Cependant dans la pratique, il semble que ce type d'attribution complète le processus d'attribution interne décrit précédemment.

Un modèle pragmatique des attributions

Pour des raisons d'économie cognitive, nous déterminons dans un premier temps une cause préliminaire plausible, puis nous recherchons quelques informations pour confirmer ou infirmer l'attribution par un principe de covariation. Pour Gilbert (1998), ce modèle pragmatique comporterait deux phases : la première consiste, à partir de l'observation d'un comportement, à produire une attribution dispositionnelle. La seconde phase consiste à chercher des éléments situationnels qui ont pu ou non influencer sur le comportement observé directement ou rapporté par un tiers de confiance. Cette phase a un coût cognitif conséquent. En effet, nous avons remarqué, que pour mieux se connaître, cédants et candidats à l'installation travaillent un peu ensemble. À cette étape, ils

construisent une attribution dispositionnelle réciproque qui va être questionnée en mobilisant des éléments situationnels directement observés et/ou rapportés par un tiers de confiance. Cependant, pour les cédants, une ou deux années de travail en commun ne sont pas toujours suffisantes pour se connaître et se faire confiance. C'est pourquoi ils chercheront souvent à compléter les éléments situationnels observés en recherchant des informations complémentaires auprès d'autres sources.

Des attributions privilégiées lors d'un processus de recrutement professionnel

Beauvois et Ferry (1987) ont montré que des candidats à un poste professionnel qui donnent des explications internes aux événements sont jugés meilleurs que ceux qui fournissent des explications externes. Ajoutons qu'au-delà du lieu de causalité, les attributions causales peuvent être temporellement stables ou instables, contrôlables ou incontrôlables par le sujet (Weiner, 1985) et globales ou spécifiques à une situation (Abramson, Seligman et Teasdale, 1978).

Nous pensons que c'est à partir de ces dimensions – lieu de causalité, stabilité temporelle de la cause, contrôlabilité ainsi que spécificité/globalité – utilisées pour donner des explications aux événements partagés lors du processus de transmission-reprise que chacun vérifie la motivation de l'autre. Si

à chaque fois qu'il est en échec, un candidat à la reprise peut expliquer qu'il n'a pas réussi une activité à la ferme parce qu'il n'a pas eu de chance (attribution externe), le cédant pourra finir par douter de « sa motivation ». L'attribution finira par être jugée par le cédant comme stable et incontrôlable par le sujet. Sa confiance va alors s'amenuiser. Montrer au cédant que l'activité à réaliser est difficile et lui demander conseil sera certainement plus adapté. Il en va de même pour le cédant. *« Au début, les jeunes voulaient seulement élever des porcs et les transformer. Ils en avaient les compétences mais ils ont aussi repris le lait pour la sécurité [financière, les agriculteurs évoquent souvent « la paye du lait » pour souligner cette sécurité]. Ils ne savaient pas faire avec les vaches. Ils savaient nous demander des conseils. On est bien tombé ! ».*

Deux facteurs dont on suppose l'influence sur la relation de confiance cédant-repreneur

La confiance suppose une attente positive du partenaire (Gambetta, 1988). C'est à partir des processus d'attribution que nous avons décrits que l'on peut vérifier si cette attente a une probabilité d'issue positive.

Cédant ou repreneur développeront une relation de confiance en :

- observant les actions de l'autre, leur régularité et leurs causes (internes/externes) en vue de « prédire » les comportements à venir,

- inférant des attributions dispositionnelles à partir de l'observation des actions de l'autre - présentes ou passées, directes et rapportées - pour déterminer ses qualités intrinsèques, ses caractéristiques comme l'honnêteté, la fiabilité, la bienveillance, le rapport au travail, la capacité à persévérer malgré les difficultés...

- inférant le niveau de motivation à partir des différentes dimensions des causes (internes/externes, stables/instables, contrôlables ou non) qu'utilise le partenaire pour expliquer ses succès et/ou échecs passés et présents ainsi que ses attentes face à un avenir incertain qui demandera des adaptations. Une sorte d'espérance dans le partenaire : *« Une fois qu'on a confiance, on peut lui dire [au repreneur] allez, vas-y ! ».*

Deux facteurs peuvent avoir une incidence sur ces différents éléments : la distance (géographique, relationnelle, axiologique et professionnelle) entre le cédant et le repreneur et le niveau d'incertitude due au changement induit par le projet de transmission-reprise.

La distance (géographique, relationnelle, axiologique et professionnelle)

Les enfants de voisins agriculteurs ou des enfants d'agriculteurs issus du réseau professionnel du cédant ont pu être l'objet d'attributions nécessaires au développement de la confiance. La proximité géographique et/ou relationnelle de ces candidats avec le

cédant a pu jouer. En effet, le cédant a pu observer des comportements qui ont permis de dissocier ce qui relève de la situation ou des dispositions du jeune à exercer ce métier (compétences et valeurs professionnelles). Il a pu observer et questionner le jeune sur la façon dont il expliquait ses réussites ou ses échecs vérifiant ainsi les types d'attributions causales utilisés : internes/externes, stables/instables, contrôlables/incontrôlables et globales/spécifiques. Il a ainsi pu juger par lui-même de la pertinence de ces explications et des remédiations apportées. Tous ces éléments inscrits dans le temps ont pu concourir à inférer des traits de caractère et à juger de la motivation du jeune à reprendre qu'il soit ou non fils d'agriculteur : « *Le deuxième qui s'est installé sur la ferme, il ne vient pas du milieu agricole, il a fait le choix de ce métier, c'est important. Il venait faire ses stages chez le voisin, je l'ai vu travailler depuis tout gamin* ».

On peut raisonnablement penser que si le cédant et le repreneur n'ont pas pu trouver de solution en famille, ils rechercheront la situation qui présentera le plus faible coût cognitif pour construire la confiance afin de mener à terme une transmission-reprise. Dans la mesure où leurs visions de l'agriculture sont compatibles (proximité axiologique), une transmission-reprise entre voisins (ou apparentés au voisin) représente une situation idéale. « *Si on en est là aujourd'hui, HCF, c'est parce que ça ne se passe pas bien avec*

les cadres familiaux (CF) et parce qu'il y a des choses qui ne conviennent pas avec des repreneurs à notre porte [des divergences axiologiques]... ».

On pourrait nous objecter que la pression psychologique du voisin a pu jouer. Le cédant et son voisin ont pu au fil des années entretenir des relations d'échange de coups de main. Une requête du voisin pour favoriser l'installation de son fils sera plus difficilement repoussée si le cédant souhaite maintenir une image de soi désirée (Bem, 1972). Cependant, être le fils du voisin ne suffit pas si le cédant juge qu'il ne pourra pas pérenniser la ferme transmise. « *Celui qui a repris, je le connaissais bien [fils d'un agriculteur voisin], il a travaillé avant dans un GAEC de 100 vaches laitières et je sais [par des collègues de confiance] que c'est lui qui le faisait tourner* ».

De même, « côté repreneur », le candidat voisin aura eu tout le temps de connaître la vision de l'agriculture du cédant et de présumer de ses réactions face à son projet d'installation « *autrement il [le cédant] a la sensation que c'est son bébé et il refuse qu'il y ait un autre projet qui se développe ici* » et « *il peut y avoir des divergences globales sur la vision de conduire la ferme et que ce n'est tout simplement pas possible* ».

Le niveau d'incertitude dû au changement induit par le projet de transmission-reprise

Dans le but d'améliorer l'accompagnement des créateurs d'entreprise,

Bruyat a proposé de tenir compte de l'intensité de changement provoqué par un créateur d'entreprise pour lui-même et pour l'environnement dans lequel il s'insère (Bruyat, 2001). Quelle incidence le projet aura-t-il sur le porteur de projet et sur l'environnement ? Si la réponse est faible pour lui-même (mode de vie, habitudes de travail, façon de raisonner) et pour l'environnement (innovation technique et norme de fonctionnement pratiquée dans le secteur) le changement générera peu d'incertitude. Dans le cas contraire l'incertitude sera maximale.

Nous proposons de transposer l'idée de Bruyat aux processus de transmission-reprise en agriculture car nous voyons un lien avec le processus d'attribution. En effet, plus l'incertitude sera forte, plus le cédant mais aussi le repreneur auront besoin d'avoir recours à des mécanismes d'attribution. Quel niveau d'incertitude sera généré par le projet d'installation « côté repreneur » ? Quel niveau d'incertitude sera généré par le projet d'installation sur l'environnement dans lequel il s'insère, c'est-à-dire « côté cédant » ? Selon le degré de familiarité du candidat avec les différents aspects du métier et de la vie rurale, l'incertitude perçue « côté cédant » et « côté repreneur » sera plus ou moins forte. Selon la distance (géographique, relationnelle et professionnelle) entre le « côté cédant » et le « côté repreneur », les mécanismes d'attribution seront plus ou moins faciles à solliciter et cela aura

un impact sur le développement de la confiance entre les deux parties.

À la recherche du moindre coût cognitif

Le cédant a une responsabilité sur la réussite de la transmission-reprise. Plus le projet d'installation est incertain, plus il est anxiogène et plus le coût cognitif sera important. « *Je ne supporterai pas que pour des conditions de convenance ou d'exigences de vie personnelle, il (le repreneur) reparte en abandonnant la ferme parce qu'il ne peut faire face à deux ou trois mauvaises années consécutives. Si au bout de 3 ans, il s'arrête, pour moi c'est un échec* ».

Il semble que les cédants HCF portent plus de responsabilité dans une transmission HCF que dans une transmission familiale. Si un enfant reprend, c'est dans l'ordre des choses, et s'il parvient à peine à s'en sortir, les voisins ou la profession pourront toujours dire du cédant « *il n'avait pas vraiment le choix...* ». Sans repère « traditionnel » (donné par la culture professionnelle) et sans normes de groupe (ce qu'il convient de faire ou de ne pas faire) les doutes sont plus forts : « *Quand je dis à des voisins, à mes collègues que Damien va s'installer chez moi, ils disent que ce n'est pas possible, c'est comme si on faisait un truc qui n'existe pas, ils n'imaginent pas qu'on puisse céder à un HCF* ». À choisir entre des candidats repreneurs issus du milieu agricole ou non, le cédant choisira les premiers. Comme il lui tient à cœur de mieux

saisir le projet de reprise qui lui est proposé, il construit des attributions dispositionnelles concernant la capacité du repreneur à gérer un succès ou un échec. Pour les cédants « *la plupart de ceux qui se sont installés depuis longtemps ont persévéré pour que ça réussisse, il faut quelquefois persévérer pendant deux ou trois années difficiles* ». Les cédants peuvent construire plus facilement des attributions dispositionnelles favorables pour des candidats issus du milieu agricole. Ces candidats peuvent être fils d'agriculteur ou s'être acculturés dans une famille agricole. Bien entendu, le coût nécessaire aux processus d'attribution qui permettent d'établir la confiance mutuelle peut augmenter dans le cas où le projet du repreneur apparaît nouveau du « côté cédant » et/ou si les activités du cédant apparaissent nouvelles du « côté repreneur ».

Les cédants pensent que bien qu'ils aient pu acquérir des compétences à l'école ou dans des fermes, les candidats non issus du milieu agricole sont restés « *dans une culture de salarié* ». Même si les stages, les pépinières d'installation sont positifs pour l'acquisition de techniques, pour « *la relation avec le cédant... ça reste du salariat* ». C'est-à-dire une expérience sur laquelle le cédant infère des attributions qui n'apaisent pas son questionnement concernant le comportement à venir du repreneur face aux aléas du métier. Le salariat représente pour les cédants une forme de « sécurité » : « *il*

perd son boulot, il a une sécurité : le chômage et il peut changer de travail. Entre guillemets, le métier d'agriculteur c'est autre chose ». De plus, le changement de vie et la méconnaissance du milieu rural « côté repreneur » peuvent être aussi source d'incertitudes quant à l'issue de la transmission-reprise. « *On a eu le cas d'un technicien de chez [marque de charcuterie industrielle]. Il avait vendu sa maison pour s'installer mais sa femme et les enfants, ça n'allait pas, ils ne se faisaient pas à cette vie [les horaires de travail, l'incertitude du revenu, un isolement social et culturel...]* ».

Conclusion

Si l'on admet que le processus de transmission-reprise HCF est anxiogène parce que l'issue en est toujours incertaine, on comprendra que les parties prenantes tentent par tous les moyens d'en réduire l'incertitude et cherchent à vérifier si elles peuvent se faire confiance. Plus le changement induit par le projet de transmission-reprise est perçu comme important, plus il sera anxiogène et plus il sollicitera le processus d'attribution « côté cédant » et/ou « côté repreneur ». Or, ces processus seront plus ou moins coûteux cognitivement. Le cas le plus dispendieux est celui d'une transmission-reprise HCF où le candidat n'est pas issu du milieu du agricole ni du milieu rural et qu'il souhaite créer de nouvelles activités sur la ferme. S'il faut soustraire/ajouter au prix de vente/achat d'une ferme le coût

cognitif nécessaire pour établir une confiance mutuelle, alors ce coût est à estimer, en complément au plan de financement du projet d'installation. Sur le plan théorique, nos conclusions restent provisoires, il serait important de pouvoir les confronter à d'autres données empiriques. ■

Dominique Lataste

Psychosociologue et formateur

Chargé d'enseignement à l'université de Saint-Étienne

Brigitte Chizelle

Sociologue des organisations et formatrice
Cabinet Autrement dit (Riorges, Loire)

À lire

Abramson Lin, Seligman Martin et Teasdale John (1978). « Learned helplessness in human : Critique and reformulation », *Journal of Abnormal Psychology*, n° 87, p. 358-372.

Barthez Alice (1999). « Installation "hors du cadre familial" et relation d'adoption », *Économie rurale*, n° 253, p. 15-20.

Beauvois Jean-Léon et Ferry V. (1987). *Désirabilité sociale des explications internes en matière d'attribution : la norme d'internalité*, Document non publié, Grenoble, Université Pierre Mendès France, Laboratoire de psychologie sociale.

Becker Howard (2002). *Les ficelles du métier*, Paris, La Découverte.

Bem Daryl (1972). « Self-perception theory », in Berkowitz Leonard (dir.), *Advances in experimental social psychology*, vol. 6, New York, Academic Press, p. 1-62.

Bessiere Céline (2004). « Les arrangements de famille : équité et transmission d'une exploitation familiale viticole », *Sociétés contemporaines*, n° 56, p. 69-89.

Bruyat Christian (2001). « Créer ou ne pas créer ? Une modélisation du processus d'engagement dans un projet de création d'entreprise », *Revue de l'entrepreneuriat*, n° 1, p. 25-42.

Doise Willem (1993). *Logiques sociales dans le raisonnement*, Neuchâtel, Delachaux et Niestlé.

Dubet François (1994). *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil.

Gambetta Diego (1988). « Can we trust trust ? Trust : making and breaking cooperative relations », *Basil Blackwell*, n° 15, New York, Diego Gambetta, p. 63-80.

Gambino Mélanie, Laisney Céline et Vert Julien (coord.) (2004). *Le monde agricole en tendances. Un portrait social prospectif des agriculteurs*, Centre d'études et de prospective, SSP, ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'Aménagement du territoire.

Gaulejac De Vincent (2007). *La sociologie clinique, enjeux théoriques et méthodologiques*, Ramonville-Saint-Agne, Érès.

Gilbert Daniel (1998). « Ordinary personology », in Gilbert D. et al. (dir.), *The Handbook of social psychology*, vol. 2, Boston, McGraw-Hill, p. 89-150.

Gillet Marie (1999). « Analyse sociologie de la transmission HCF », *Économie rurale*, n° 253, p. 87-90.

Girard Lucie, Schepens Florent (2012). « Savoir et être ou comment devient-on un professionnel ? », in Jacques-Jouvenot D., Vieille Marchiset G. (dir.),

Socio-anthropologie de la transmission, Paris, L'Harmattan, p. 113-127.

Heider Fritz (1958). *The psychology of interpersonal relations*, New York, Wiley.

Jacques-Jouvenot Dominique (1997). *Choix du successeur et transmission patrimoniale*, Paris, L'Harmattan.

Jones Edward, Davis Keith (1965). « From acts to dispositions : The attributions process in person perception », in Berkowitz Leonard (dir.), *Advances in experimental social psychology*, vol. 2, New York, Academic Press, p. 219-266.

Kelley H. (1971). *Attribution in social interaction*, Morristown, General Learning Press.

Larzelere Robert, Huston Ted (1980). « The dyadic trust scale: toward understanding interpersonal trust in close relationships », *Journal of Marriage and the Family*, August, p. 595-604.

Lataste Dominique, Chizelle Brigitte (2012). « Rupture de négociation dans le processus de transmission-reprise Hors Cadre Familial (HCF) », *Revue Pour*, n° 217, p. 33-50.

Lefebvre François, Quelen Mickael (2004). « Le renouvellement des générations agricoles bientôt assurés par des citoyens ? Le devenir des agriculteurs installés hors du cadre familial », *Rapport d'étude CNASEA*.

Mendras Henry (1993). *La fin des paysans*, Paris, Actes Sud.

Moscovici Serge (1984). « Le domaine de la psychologie sociale », in Moscovici S. (dir.), *Psychologie sociale*, Paris, PUF.

Mundler Patric, Ponchelet Danièle (1999). « Agriculture et mobilité sociale. Ces agriculteurs venus d'ailleurs », *Économie rurale*, n° 253, p. 21-27.

Paille Pierre, Mucchielli Alex (2008). *L'Analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin.

Peacritt (2009). *Évaluation de deux formations ADEC FSE 2009 : évaluation des résultats et des impacts de la formation en situation de travail*. [En ligne], consulté le 20 décembre 2013.

Perruchet Pierre (1988). *Les automatismes cognitifs*, Bruxelles, Mardaga.

Reboul Claude (1981). « L'apprentissage familial des métiers de l'agriculture », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 39, p. 113-120.

Weiner Bernard (1985). « Spontaneous causal thinking Psychological », *Bulletin*, n° 97, p. 74-94.

1 Source Mutuelle Sociale Agricole (MSA) in Agreste 2010 – chiffres agricoles (Ministère de l'agriculture)

2 Forum de la transmission, mardi 6 mars au centre de formation Beauséjour à Gironde-sur-Dropt