



AVRIL - AOÛT 2022

LA TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE AGROÉCOLOGIQUES AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DES FERMES

Étude conduite en 2022 par Corentin Cnudde dans le cadre d'un stage de 5 mois au sein du CIVAM 35 Installation Transmission et de l'ADAGE 35.

Cette étude a été menée dans le cadre du GIEE "Quand TRANSMISSION rime avec AGRO-ÉCOLOGIE : Maintien et développement des pratiques agro-écologiques sur les fermes en situation de transmission », déposé en 2019.

Contexte et Méthodologie

Une étude du CESE menée en 2020 détermine qu'à l'horizon 2026, 45% des agriculteur.trices seront concerné.es par la transmission de leur exploitation. De même, en Bretagne, 39% des agriculteur.trices étaient âgé.es de plus de 55 ans en 2020 (R.A., 2020). Le renouvellement des générations est donc un enjeu majeur, concernant le futur de la production agricole mais aussi la pérennité des savoir-faire des fermes disparaissant.

Les savoirs accumulés au cours de la carrière par les exploitant.es sont en effet d'un intérêt majeur, particulièrement en ce qui concerne les savoirs **agroécologiques** sur lesquels porte notre étude. Ceux-ci, sont le fruit d'une longue expérience faite de pratique, d'observation et de changements de système. Ils sont ici évoqués au travers des **systèmes herbagers pâturant**, systèmes économes et autonomes aux bénéfices environnementaux reconnus et aux savoirs spécifiques.

Le moment de la transmission de la ferme apparaît alors comme un moment propice de transfert de ces savoirs, avec un objectif de perpétuation de ces pratiques, nous posant la question : **Le moment de la transmission des fermes agroécologiques est-il un moment opportun pour la transmission des savoir-faire ?**

Le savoir-faire peut être défini comme "**acte traditionnel efficace**" (Chevallier, 1991) alliant ainsi jugement professionnel, évaluation entre moyens et fins et caractère concret de ces savoirs. Dans leur dimension agroécologique, ils se développent principalement en associant **jugement** et **sens**, via l'**expérience** et l'**observation** notamment, et par des aller retour entre terrain et pratiques (Moneyron, 2003 et Mayen, 2013).

Ces dimensions participent à la diversité des savoirs en jeu :



Le moment de la transmission d'une ferme place au cœur des échanges la **relation cédant.e-repreneur.se**, marquée par l'envie de transmettre, mais aussi le coût cognitif et la distance sociale. Elle peut être qualifiée de :

Utile

« Sur la carrière il y a quelques bricoles de faite sur la ferme, donc on a besoin du cédant et de ce qu'il sait. » Repreneur.se



Risquée

« Il y a eu des moments de tension parfois parce que on était plus chez nous, il était pas chez lui. On avait l'impression de plus avoir cette liberté. » Cédant.e



Méthodologie

Une recherche bibliographique, complétée par 6 entretiens exploratoires a tout d'abord permis de poser les bases de la recherche en cadrant le sujet et en ayant recours à la recherche déjà réalisée.

14 entretiens ont ensuite été menés, concernant en tout 8 fermes : 6 fermes pour lesquelles j'ai pu interroger d'un côté les cédant.es, de l'autre les repreneur.euses, une ferme pour laquelle j'ai pu enquêter la cédante et une autre, enfin, avec le couple de repreneur.euses. Chaque entretien a duré entre 1h30 et 2h et procédait de deux grilles de question, une réalisée pour les cédant.es, l'autre pour les repreneur.euses. Les entretiens ont été enregistrés et transcrits. L'intégralité de l'échantillon correspond à des fermes transmises et en système herbager, chacune étant labellisée AB. Toutes les fermes ont vu une installation Hors Cadre Familial (HCF), pour 5 d'entre elles réalisée par des personnes Non Issues du Milieu Agricole (NIMA).

La troisième phase, d'analyse, s'est notamment appuyée sur un entretien collectif mené avec des cédant.es autour de verbatim récoltés au cours des entretiens.

« Je savais traire une vache, tenir une fourche, lancer des bottes en l'air, mais c'est pas ça tenir une ferme. Tenir une ferme c'est sentir les choses arriver. » Cédant.e

Une attention a été portée dans cette étude à la caractérisation des savoirs. Il n'est pas évident de mettre des mots sur ce que l'on sait faire, voir, juger... L'**indicibilité** des savoirs rend ce travail complexe.

Toutes les citations utilisées sont extraites des entretiens réalisés dans le cadre de ce stage. Elles sont différenciées selon le statut de leur énonciateur ("Repreneur.se" ou "Cédant.e") et ont été anonymisées.

Entre transmission et apprentissage, un compromis à trouver

« C'est quelque chose qui peut apparaître évident pour certains mais dont il faut se méfier un peu : entre des gens sur le point d'arrêter et des gens en démarrage, les états d'esprit sont tellement différents... Ça peut marcher, mais il faut bien étudier l'affaire avant. » Cédant.e

Pourquoi vouloir transmettre ses savoirs ?

Sentiment de manque de compétence du repreneur

« Il y avait un déficit d'aspects pratiques » Cédant.e

Inquiétude pour la continuité de l'exploitation
« S'il avait tout changé, je suis pas sûr que ça aurait marché. Parce que si j'ai arrêté le maïs c'est que le maïs c'était pas rentable. » Cédant.e

Validation rétroactive du travail
« [C'est important qu'il continue] parce que ça veut dire que j'ai pas tout tort. S'il change tout ça veut dire... » Cédant.e

Sentiment de continuité, effacement de la rupture

Engagement militant et intérêt personnel
« Ça m'a vraiment beaucoup plu les gens qui avaient pas du tout d'approches. [...] J'aimais bien partager ce que je savais. Je trouvais ça super intéressant. » Cédant.e

Le troupeau : enjeu de transmission



Ces méthodes de transmission s'expérimentent particulièrement pour le troupeau. Réaliser une traite avec le.a repreneur.se est un élément souvent essentiel de la transmission agroécologique, ces systèmes nécessitant une bonne connaissance des animaux : transmettre les savoirs spécifiques à chaque vache, montrer les habitudes de la ferme ou encore favoriser le lien entre futur éleveur et animaux..

Côté repreneur.se, la découverte du troupeau avec le.a cédant.e permet d'en accélérer la prise en main mais n'est pas un passage obligé : des changements sont mis en place parfois dès avant l'installation (croisements, changement dans l'organisation de la traite,...).

« Je regrette un peu qu'on ait pas transmis surtout sur les animaux, je pense.. Parce que les terres il aurait quand même pu avoir quelques infos en plus qui auraient été utiles, mais s'il a pas besoin il a pas besoin... Mais sur le troupeau moi je pense... Moi je le vis comme ça... » Cédant.e

Le transfert des connaissances du.de la cédant.e au repreneur oscille entre deux pôles : **transmission** des savoirs du.de la cédant.e, soit la mise à disposition de savoirs et techniques, réutilisés et reproduits par le repreneur, et **apprentissage** du repreneur, c'est-à-dire sa capacité à apprendre en autonomie, à trier les informations, à se les approprier.

Transmission

Transfert des savoirs

Apprentissage

La transmission des savoirs est **souvent essentielle pour le.a cédant.e**. Pour différentes raisons, transmettre ses savoirs peut être considéré comme l'aboutissement de la carrière et un moyen de ne pas sentir tout abandonner. **Côté repreneur.se, cette transmission est nécessaire** pour comprendre les spécificités de la ferme -savoirs localisés par exemple réseaux, troupeau, terres...- et bénéficier de l'expérience accumulée par le.a cédant.e, un atout d'autant plus fort dans le contexte agroécologique et pâturant, beaucoup plus soumis aux contextes locaux.

« Beaucoup de choses se sont perdues avec le décès du cédant [...] Je disais que je faisais de l'archéologie sur les réseaux d'eau, de clôture, la généalogie du troupeau, le petit matériel... [...] Encore maintenant c'est chiant de pas savoir quel âge ont les prairies. Ça enlève une donnée importante... » Repreneur.se

Pourtant, les savoirs du.de la cédant.e peuvent **ne pas être acceptés par le.a repreneur.se**, au regard de ses expériences passées, de ses envies mais aussi de sa dynamique d'installation, différente du rythme d'une exploitation en croisière et en fin d'activité.

« On voit aussi, les plus anciens en fin de carrière, ils ont moins de contraintes économiques, donc ils se permettent de garder des vaches. Je le vois sur des gens de 50-55 ans, mes anciens maîtres de stage, ils ont de plus en plus de mal à envoyer à l'abattoir. Mais moi j'ai pas encore ça parce que j'ai des contraintes économiques, donc j'ai des choix économiques. » Repreneur.se

De plus, cette **autonomie est nécessaire dans le cadre des savoirs agroécologiques**. D'après la littérature, leur apprentissage nécessite en effet pratique et expérience, appelant donc un investissement personnel et un processus d'appropriation qui peut donc exclure certains savoirs issus des cédant.es. En tout cas, ces savoirs ne peuvent être transférés de façon directe, sans passer par la pratique.



Comment transmettre ?



Transmettre via le travail peut alors permettre d'accorder l'un et l'autre. Le transfert passe ainsi principalement par des mises en situation du.de la repreneur.se avec le.a cédant.e et par des partages d'expériences, des descriptions de situations de travail proposées à titre d'exemple, à contextualiser et à s'approprier.

« A force de discuter, je lui expliquais comment je fonctionnais, qu'est ce qui est important à prendre en compte dans certains choix. Mais je disais ça c'est pour moi, peut-être que toi tu as envie d'autre chose et c'est très bien. Je lui expliquais pourquoi je faisais comme ça, mais lui était libre... » Cédant.e

La décision peut ainsi être petit à petit déléguée afin de favoriser une découverte progressive de la pratique du métier. Consulter et décider ensemble est un moyen d'assurer une certaine continuité sur l'exploitation tout en favorisant **l'apprentissage par la prise de décision partagée et la compréhension du système**.

« Enfin, c'est lui qui décidait jusqu'au dernier jour, mais il était pas complètement fermé. » Repreneur.se

Le **conflit** reste cependant possible, notamment à cause de la continuité de la responsabilité et de l'autorité du.de la cédant.e sur sa ferme jusqu'à la fin, ainsi que de l'idée d'une identité de la ferme à laquelle il faudrait s'adapter.

« On a dit à notre repreneur : 'C'est parrainage tu vas prendre les choses en main mais on veut le même résultat technico-économique jusqu'au 31 mars, parce que financièrement c'est toujours à nous jusqu'à cette date-là.' » Cédant.e

Parcours de vie, Parcours d'apprentissages

Si la relation cédant.e-repreneur.se est essentielle dans le transfert de certains savoirs nécessaires à l'activité agricole, les entretiens nous ont montré la **grande complexité des parcours d'apprentissage**, mêlant des influences très diverses et permettant au.à la repreneur.se de constituer sa propre expérience, issue de son parcours et de ses rencontres. Le.a cédant.e n'est ainsi pas le seul à apporter des savoirs au.à la repreneur.se.

L'apprentissage de la gestion de l'herbe, savoir majeur dans les systèmes herbagers pâturants, par les jeunes installé.es est un bon exemple. Ceux.celles-ci listent en effet une grande diversité de sources d'apprentissage : maîtres.ses de stage, voisin.es, cédant.es, expérience familiale mais aussi livres et contenus trouvés sur Internet, et surtout expériences sur leur exploitation. Cette grande diversité oblige à considérer le **parcours d'apprentissage à l'échelle de la vie** et pas seulement lors du seul moment de l'installation-transmission.

Différentes étapes d'apprentissage peuvent donc être déterminées, celles-ci pouvant se produire à différents moments selon les parcours, et notamment l'origine agricole ou non des installé.es, assez déterminante dans la succession de ces différentes phases. Celles-ci se retrouvent cependant dans l'ensemble des parcours des repreneur.ses en système herbager. Un ordre est ici proposé, donnant l'exemple d'une découverte de l'agriculture.

Dans ce contexte, les pratiques n'occupent qu'une place parmi d'autres savoirs dans la transmission : **donner envie et faire comprendre les systèmes apparaissent comme des moments essentiels**, amorçant la transmission et orientant les repreneur.ses vers ces systèmes, préalable à tout apprentissage des gestes techniques et des savoirs localisés.

« Maintenant en travaillant, je me rappelle que mon cédant m'avait dit des trucs. Si parfois tu te poses des questions ou tu observes des choses, ça revient. Après je vois aussi avec la météo et mon expérience. »
Repreneur.se

Un autre stage, souvent plus long, parfois en parrainage ou en CIAP, permet ensuite la découverte du système en lui-même, son équilibre et son fonctionnement. Elle permet de commencer à appréhender le fonctionnement général d'une ferme herbagère.

« La logique est la bonne, la compétence va s'acquérir. »
Repreneur.se

Des longs stages sont aussi l'occasion de se familiariser avec les pratiques et gestes techniques essentiels au métier. Leur apprentissage est long et via l'expérience.

« [A propos des stages] L'exécution on l'apprendra au fur et à mesure. » Repreneur.se

Le système

Les pratiques

L'envie

Les savoirs localisés



D'abord, l'envie donnée par des exploitant.es aux porteur.ses de projets de se lancer dans l'élevage bovin en système herbager. Cette découverte est un premier contact, souvent court permettant d'appréhender des systèmes vertueux et rompant avec les clichés de l'élevage.

« Il m'a vraiment transmis l'élevage. Il aime l'extérieur, les animaux, il m'a transmis une passion. » Repreneur.se

L'installation est enfin le moment d'apprentissage des savoirs propres à l'exploitation : caractéristiques des terres, du troupeau, réseaux, insertion sociale de l'exploitation...

« Moi je vous apprendrai pas à conduire un tracteur. Moi je ferai le maximum pour vous transmettre les infos, expliquer le système, que vous ayez pas de soucis sur les réseaux de flotte... Mais je considère que c'est pas mon boulot de transmission sur l'aspect pratique. » Cédant.e

Transmission et Genre

Si les parcours d'apprentissage sont marqués par la diversité, une constante peut être retenue, le **poids déterminant du genre** dans les rythmes et contenus d'apprentissage.

L'apprentissage de la **conduite du tracteur** en est un symbole. Alors que les formations agricoles doivent dispenser des cours de conduite, ceux-ci restent souvent difficilement accessibles aux femmes. Le matériel doit ainsi s'appréhender lors des stages, là-encore très difficilement pour les femmes, les tuteur.trices de stage hésitant souvent à laisser le matériel coûteux aux stagiaires en général, et plus particulièrement aux femmes. Cette difficulté est motivée, par le coût que constitue le temps d'apprentissage, les risques de celui-ci et par des jugements culturels. Mettre le tracteur à disposition relève ainsi souvent d'un engagement conscient en faveur de l'apprentissage et de la transmission.

Dans la relation cédant.e-repreneur.se la transmission d'homme à homme et de femme à femme est aussi régulièrement évoquée, le machinisme et les conduites culturelles relevant des hommes, la tenue de la comptabilité et de la maison relevant des femmes.

« Déjà quand on a visité des fermes, il y a plein de fois, je pose des questions et ils répondent à mon compagnon. Donc là j'ai bien eu le truc, c'est vite un peu lourd, et mon cédant n'a pas échappé à la règle. Régulièrement je pose des questions techniques et il répond à mon compagnon. Pour mon cédant je fais l'administratif, donc quand mon compagnon pose une question dessus, il me répond à moi. Évidemment c'est moi qui fais la PAC, la compta.. Par contre le tracteur c'est l'inverse. » Repreneuse.

S'exercer à la conduite et pouvoir le montrer, notamment aux voisin.es, peut alors constituer un **objectif d'apprentissage et un motif de fierté**.

« Pour moi c'était un truc important que les voisins me voient sur le tracteur. C'était un truc, que ce soit pas que Monsieur. » Repreneuse.

Apprendre sur le tas et devenir agriculteur.trice

« Au moment où on s'installe, où on applique les recettes vues à l'école, dans le parcours, il faut apprendre à désapprendre, à être plus en autonomie décisionnelle. Plutôt qu'appliquer des trucs qui marchent bien sur le papier, mais sur le terrain c'est autre chose ! » Cédant.e



Comment transmettre l'autonomie ?

Si la découverte de l'autonomie se produit principalement au moment de l'installation, les maîtres de stage et les cédant.es peuvent aider à l'acquisition progressive des compétences nécessaires à cette autonomie. La mise en situation de responsabilité est ainsi un moyen pouvant faire partie d'une véritable pédagogie à destination des repreneur.ses ou de personnes souhaitant s'installer. Elle marque le parcours de ceux.celles-ci en les confrontant aux nécessités du métier : astreinte, prise de décision, responsabilité, complexité...

« Sur une année de stage je leur demandais, ça dépendait quel était leur projet au bout, mais si c'était de s'installer dans une ferme : est-ce que tu veux que je te laisse la ferme pendant 8 jours ? Et donc c'est ce que je faisais. [...] Parce qu'ils étaient aussi demandeurs de ça, dans le sens où le temps que le maître de stage est là, quelque part la responsabilité, la prise de décision tout ça elle revient quand même au même. Et là c'était voir, se mettre un petit peu au pied du mur pour savoir si c'est ça qui leur convenait, si c'était ce qu'ils avaient envie de faire. [...] Il y avait toujours de l'appréhension, c'est pas leur troupeau... Mais en fait ça s'est toujours bien passé. » Cédant.e

L'installation du.de la repreneur.se sur l'exploitation constitue un moment majeur d'apprentissage. Prenant la position de responsable, il.elle réalise alors ses expériences et construit son savoir sur le terrain, s'adaptant au contexte et éprouvant le savoir reçu. L'autonomie dans l'apprentissage est alors majeure.

La période de transition entre cédant.e et repreneur.se ne suffit pas à l'intégration du métier dans toutes ses dimensions. A l'arrivée sur la ferme, les repreneur.ses constatent souvent leur manque de compétences, et notamment de compétences pratiques, particulièrement dans le cadre de systèmes agroécologiques nécessitant observation et expérience. Si les gestes principaux ont déjà été vus ou quelques fois pratiqués sous la direction d'un.e tuteur.trice de stage ou du.de la cédant.e, les réaliser soi-même sur sa ferme est complètement différent.

« Savoir est-ce que je me levais pour aller voir la vache, c'est complètement différent que voir quelqu'un faire et lire un article. » Repreneur.se

Par exemple, les premiers temps seul avec le troupeau, ou l'arrivée de celui-ci, est un moment important de l'installation. Les animaux induisent en effet une responsabilité que le.a porteur.euse de projet devenu exploitant.e est maintenant seul à endosser. Cette situation lui permet de rapidement se sentir éleveur.euse et agriculteur.trice, mais elle est aussi une source de stress.

« [Au moment de l'installation, j'ai découvert] la responsabilité d'un troupeau. Les animaux, ils t'attendent tous les jours. On prend ça quand même, la responsabilité d'un troupeau, c'est un engagement de se dire j'ai tous ces animaux qui comptent sur moi. Et en même temps il faut pas se mettre trop la pression. Il y a une souplesse aussi. » Repreneur.se



La responsabilité, un moteur d'apprentissage

L'apprentissage du métier passe alors principalement par l'acquisition de la position de gérant.e. Tant que l'on reste dans la position de salarié.e, stagiaire ou de parrainé.e, il est en effet difficile d'être confronté à la complexité de la décision, celle-ci devant prendre en compte une grande diversité d'enjeux (productifs, commerciaux, économiques, administratifs...) tout en s'accomplissant via un geste technique appris et répété. La position de gérant.e confronte ainsi à la diversité des savoirs : technique, système, localisé...

« Quand tu es salarié, même si tu restes plus tard le soir, tu sais que tu vas avoir du relais, l'enjeu est pas le même. Le fait que ce soit à toi fait que c'est pas la même chose [...] Quand tu sais que c'est pour toi c'est pas pareil. J'avais déjà fait les foins mais c'est pas toi qui vérifies la fenêtre météo, c'est pas toi qui t'occupes des vaches à traire. » Repreneur.se

Cette période est aussi le moment pendant lequel le.a jeune repreneur.se se saisit de sa position d'exploitant.e. Le sentiment d'être agriculteur.trice, d'être intégré.e par la profession et d'en saisir certains codes passe ainsi principalement par la pratique sur son exploitation, au prix parfois d'un important syndrome de l'imposteur, ou d'une longue durée d'appréhension de sa nouvelle identité dans le cas des reconversions professionnelles.

« Je sais pas si je me sens encore complètement éleveur, c'est progressif en tout cas. » Repreneur.se

Dans la continuité du parcours du.de la repreneur.se, l'installation est ainsi un moment d'apprentissage à part entière qui lui permet de découvrir et expérimenter le métier dans sa complexité, inhérente aux systèmes agroécologiques, et de pratiquer. La plupart des repreneur.ses évoquent ainsi ce moment comme la période la plus importante d'apprentissage de leur parcours. Le manque de temps est cependant mis en évidence, conséquence du rythme d'installation et obstacle à l'apprentissage.

« [Messtages m'ont permis] d'avoir un regard de ça marche, ça marche pas. Mais ça reste pas une vision pratique, qu'est-ce qu'on fait quand une vache vèle, quand il y a une mammite. Je l'avais pas du tout appris avant l'installation. » Repreneur.se
« On avait même pas le temps d'apprendre qu'il fallait faire et faire vite » Repreneur

Mettre à sa main : s'appropriier et modifier son exploitation

Corollaire de la responsabilité sur l'exploitation, l'appropriation des savoirs, et de la ferme, est une étape nécessaire dans l'apprentissage. Alors que les fermes étudiées sont issues de transitions agroécologiques ayant été menées par les cédant.es, les repreneur.se arbitrent aussi entre continuité et changements, équivalents à des transitions mettant en jeu de nouveaux savoirs. Ils.elles valorisent ainsi différemment les savoirs reçus. Différentes raisons conduisent à l'un ou l'autre choix.

CONTINUITÉ

Visions du.de la cédant.e et du.de la repreneur.se proches

Le.a repreneuse a une vision de l'agriculture similaire à celle du.de la cédant.e, le système reste en place.
« Ma ferme je l'avais conçue comme ça et je voulais pas casser le truc [...] et l'avantage c'est qu'avec mon repreneur, il a rien modifié puisqu'il est resté en tout herbe, comme moi j'étais. » Cédant.e

Influence de la transmission

Le.a repreneur.se répète ce qu'il a appris avec le.a cédant.e.
« Au début je faisais comme eux, en 4 mois [temps du parrainage], on prend des habitudes ! » Repreneur.se

Manque de pratique

Une continuité est nécessaire pour comprendre la ferme et acquérir les compétences nécessaires.
« D'abord prendre le lieu comme il est, être bien implanté là et après on voit. » Repreneur.se

Volonté idéologique

Le.a repreneur.se s'inscrit en rupture avec l'innovation.
« On est en recherche d'une routine de production plutôt que dans une excitation. » Repreneur.se

⚠ Cette phase d'appropriation est à regarder sous l'angle du **temps long** de la carrière professionnelle. Prendre le temps du changement émerge comme un conseil des repreneur.ses plus anciennement installés.es.

« Quand tu es jeune NIMA sans trop de compétences techniques et qu'en plus tu te fous un enjeu technique dessus [ici vèlage groupé], c'est un peu double sanction. Je le recommanderais pas. Ça met à mal beaucoup. » Repreneur.se

« Une ferme c'est une identité, un fonctionnement un peu différent, alors effectivement ça ne veut pas dire qu'on a raison comme on fonctionne, mais il a besoin de découvrir comment ça fonctionne avant de dire. » Cédant.e

L'idée d'une **identité propre** à chaque ferme, à faire perdurer, est régulièrement citée pour signifier : les possibles agronomiques d'une ferme, son historique (créant ainsi un patrimoine immatériel de pratiques), ou encore son identité sociale (un rôle territorial). Cette identité peut ainsi être le prolongement d'un engagement militant du.de la cédant.e en faveur de l'agroécologie, en même temps qu'un moyen d'imposer certaines façons de faire et de bloquer les changements.

CHANGEMENT

Conséquence des multiples apprentissages

Le.a repreneur.se pioche différents éléments issus de ses expériences et les applique à sa ferme.
« Le fait d'avoir travaillé à gauche à droite j'avais fait mon expérience et j'avais pas envie de travailler d'une façon qui m'allait pas. » Repreneur.se

Modification du système par la reprise

La transmission peut entraîner une modification des équilibres, par exemple sur le travail, obligeant à adapter les pratiques.
« Je vois que maintenant j'ai réduit fortement le lavage de la salle de traite. [...] Sa femme était à mi-temps, donc elle faisait la traite et quand un fait la traite, l'autre s'occupe des veaux. Alors que moi tant que la traite est pas finie je m'occupe pas des veaux... » Repreneur.se

Nouvelle transition agroécologique

Dans la continuité d'une reconversion professionnelle, la mise en place de systèmes différents (vèlage groupé, monotraite...) peut être un motif d'installation.
« Même si c'était dur [le passage en vèlage groupé], si c'était à refaire on le referait. C'était ce pourquoi on s'est installé, c'était notre projet d'installation. » Repreneur.se



Ces changements permettent l'**appropriation de la ferme** par le.a repreneur.se. Les modifications lui permettent de prendre en main le système et de créer quelque chose de personnel, valorisant la diversité des savoirs reçus ou développés. Les savoirs du.de la cédant.e.es ne sont alors qu'une partie des savoirs en jeu sur l'exploitation.

Les Erreurs

Les erreurs sont perçues comme nécessaires lors de la phase d'appropriation. Dans le cadre d'un système agroécologique, notamment au moment des transitions, beaucoup passe par l'expérimentation. Les repreneur;ses doivent ainsi pouvoir essayer et se tromper pour apprendre, par exemple sur les croisements et la gestion de l'herbe...

« C'est tout neuf, On a envie nous de faire notre propre expérience, et il faut pouvoir se tromper, il faut tester des choses ! » Repreneur.se

Quelle place pour le.a cédant.e après la transmission ?



Les savoirs du.de la cédant.e ne sont donc pas toujours pris en compte par le.a repreneur.se, tandis que l'exploitation et le système parfois se transforment. Le.a cédant.e semble alors évincé. Il.elle reste pourtant attaché à sa ferme. De plus son expérience et ses savoir demeurent pertinents. Quel rôle peut-il.elle prendre ?

« Je suis un peu de loin. Je fais des tours... Donc oui je suis quand même ça[...] Après c'est comme au printemps dernier, j'ai vu des parcelles de maïs, je lui ai quand même dit, là tu aurais dû passer la herse étrille, là tu t'y es pris trop tard. » Cédant.e

La reformulation de soi

Cette clarification de la relation offre un cadre permettant au.à la cédant.e de lâcher la ferme et de petit à petit se réinventer une nouvelle identité, pas seulement fondée sur le métier d'agriculteur.trice. Cette « reformulation de soi » (Lataste, 2021) est une étape nécessaire, quoique parfois longue, dans l'appréhension de la retraite. Elle peut se traduire par un détachement progressif, la mise en place de nouvelles activités, une rupture brutale -parfois surjouée pour aider au détachement... Transmettre ses savoirs, ou avoir le sentiment que ceux-ci ont été transmis, peut alors aider lors de cette période.

« Heureusement que j'ai mon neveu, je vais faire de l'entretien, des bricoles... » Cédant

« Je sais pas trop, j'aime toujours ça. J'ai fait la traite ce WE, ça m'a pas coûté du tout, je l'ai fait avec plaisir. Mais pour moi c'est pas grave si j'y vais pas. Et je m'occupe autrement. » Cédant

« Je m'en fiche complètement de la ferme. J'étais content de les voir. Ça m'a fait plaisir de voir qu'eux ne regrettaient pas leur choix et étaient heureux dans leur travail, mais après le devenir de la ferme je m'en fiche vraiment. » Cédant.e

Ce processus peut être amorcé dès la phase de transmission, via notamment le parrainage ou du salariat donnant une place de plus en plus importante au.à la repreneur.se et permettant au.à la cédant.e, petit à petit, de se détacher voire de travailler sur d'autres projets, la rénovation de la nouvelle habitation par exemple.

« Je me suis rendu compte en janvier que j'étais en train de lâcher la ferme. Je me suis laissé surprendre, il était en train de prendre la ferme en main. Ça m'avait pas gêné forcément. Et puis j'avais des choses à faire ici, préparer... » Cédant

Le regard du.de la cédant.e sur les évolutions de son exploitation, voulues par le repreneur, est souvent marqué par le **doute**. Le.a cédant.e regarde à l'aune de son expérience ce qui est fait et **juge selon ses critères**.

« Alors quand moi je me pose la question est-ce qu'ils vont y arriver ? Je sais pas s'ils vont arriver à vendre sur les marchés. Ils ont réfléchi là-dessus, donc j'ai pas encore trop posé de questions-là dessus. [...] J'ai un peu de doute s'ils vont arriver à tout écouler. » Cédant.e

« Le type de croisement ça m'avait étonné et je leur ai dit, mais on est pas rentré dans des débats. » Cédant.e

Ce jugement montre **l'attachement du.de la cédant.e** à l'exploitation. Un attachement assez répandu qui continue après la transmission et qui peut être difficile à vivre du fait de **l'émotion liée au lieu** : carrière vécue sur place, histoire familiale.. Même préparée, la transmission est difficile. De plus, les **changements post-transmission sur la ferme interrogent sur le bien fondé des choix réalisés pendant la carrière**.

« Oui j'étais attaché à mon troupeau. Là ça m'a fait du bien ce matin, j'ai revu mes vaches. J'ai traité, j'ai branché quelques vaches, je pouvais pas m'en empêcher. » Cédant.e

« Après je suis revenu, je me rappelle l'an dernier, il avait pas fait son foin et ça m'avait énervé. Et je me suis dit heureusement que je suis pas là parce que je lui aurais dit ça va pas, fais ton foin ou de l'enrubannage. J'aurais pas pu m'empêcher. » Cédant.e

Une juste place à trouver

La question de la juste place du.de la cédant.e se pose alors. Si son attachement à la ferme et/ou à la réussite des repreneur.ses demeure et si le processus d'apprentissage nécessite de l'autonomie, **leur rôle oscille entre soutien, accompagnement et rupture nécessaire**. Une **certaine distance** est ainsi évoquée par les cédant.es comme un moyen d'éviter les problèmes de relation. L'objectif est alors d'éviter de s'imposer aux repreneur.ses, parfois sans en avoir conscience, en exerçant encore une certaine pression, matérialisée par des jugements, un regard voire une simple présence.

« Finalement je m'en fous [de transmettre mes savoirs]. Si j'y étais allé contre son gré et qu'il m'avait foutu dehors je m'en serais voulu encore plus. » Cédant.e

« Et donc c'est vrai qu'au final avoir une certaine distance ça permet, disons de... justement que ça se passe globalement bien. » Repreneur.se

Pourtant **se sentir toujours utile, notamment via ses savoirs, est essentiel pour les jeunes cédant.es**, notamment dans le processus de reformulation de soi. Rester actif.ve sur l'exploitation peut alors être un moyen de à la fois vivre en douceur la transition, tout en aidant les successeurs. L'expérience des premier.es est ainsi mise à profit des second.es, dans le respect de leur autonomie. Des **conventions écrites** permettent de clarifier les conditions de l'aide ou du conseil.

« C'est quand il faut faire des trucs un peu un peu chaud. Alors un vêlage qui se passe pas bien, comment on fait ? Allô [Nom du.de la cédant.e] ! » Repreneur.se

« Mais moi je me sens pas obligé d'y aller, et puis j'ai vu des choses aussi je me suis dit il faudrait pas qu'il fasse comme ça mais je suis pas allé le dire comme ça, j'attends qu'il vienne. [...] Parce que c'est son truc maintenant, c'est plus moi. Sur l'herbe, il se sentait pas bien, il considérait avoir fait des erreurs, donc on a fait le point, un tour d'herbe [...]. Ça l'a rassuré un peu, et lui permettre à lui de prendre un papier un crayon et de faire le point. » Cédant.e

Sur les **erreurs** par exemple :

« En fait il faut les laisser faire des erreurs, parce qu'on apprend de ses erreurs. Il faut éviter qu'ils fassent de grosses erreurs qui peuvent poser problème après. Par contre des petites erreurs, il faut les laisser les faire, parce que c'est comme ça qu'ils apprennent. Moi j'ai appris de mes petites erreurs. » Cédant.e

La transmission des savoir-faire, l'affaire de toute la profession

Regarder le parcours d'apprentissage des repreneur.se.s permet de constater la diversité de leurs sources d'information. La transmission lors des stages, du salariat ou encore en groupe est alors essentielle et concerne tout.e exploitant.e. Le.a cédant.e n'est finalement qu'un acteur parmi d'autres de ce transfert de savoirs et de pratiques.

Si le.a cédant.e bénéficie un rapport spécial avec le.a repreneur.se et ses besoins de savoir-faire, notamment concernant les savoirs localisés, la complexité des enjeux pendant et après la transmission et la volonté de mettre de la distance peuvent pousser de nombreux.se.s repreneur.se.s à **limiter leurs relations avec les cédant.es.**

« J'ai pas envie d'avoir plus de relation que ça avec mon cédant. J'ai pas coupé, quand il passe par là il vient faire un tour à la ferme mais bon... » Repreneur.se

Le.a cédant.e n'est donc pas toujours la figure de référence. **D'autres personnes, ayant compté dans l'apprentissage, peuvent être les modèles, les inspireurs** des jeunes installé.es ainsi que leur interlocuteur.trice en cas de questions. Les moyens d'être en relation avec ceux-ci sont nombreux et peuvent passer par des voies très différentes : tour d'herbe avec le.a voisin.e, repas commun, appels réguliers...

« Comme on est tout seul sur nos fermes, c'est toujours intéressant d'avoir des personnes autour de soi. On s'est fait un restau un midi. C'est important je pense. Surtout en tant que jeune installé, on est pas mal au boulot mais il faut savoir aussi prendre du recul et de la hauteur. L'entourage est très important pour une installation, ne pas s'enfermer sur son truc. » Repreneur.se

« Garder du temps pour aller voir les autres, c'est jamais du temps perdu. Il faut voir le temps qu'on gagne. C'est pas pour faire chez soi ce qu'on a vu. Mais pour se réinterroger : "Moi j'aurais des raisons de le faire ?" Ça donne des envies d'évoluer, et du relationnel. » Cédant.e



Le groupe, relais de la transmission agroécologique

Le **groupe** apparaît comme particulièrement important, tant dans le choix de la production que dans sa conduite et dans l'apprentissage du métier, avec les spécificités du système choisi. Il permet, au travers des partages d'expérience, des observations communes, d'affiner les savoirs des jeunes installé.es et de répondre à leurs attentes sans recettes prédéfinies.

« [Le groupe nous a transmis] un état d'esprit herbager, une culture herbagère. C'est des points de réflexion sur la technique, sur la manière de gérer ta ferme, de guider la ferme, de guider l'alimentation de tes vaches, de guider le soin du troupeau. » Repreneur.se

« C'est très accueillant. Choisir la filière longue, ça a été appuyé par le réseau, arriver sur un territoire en tant que non concurrent. » Repreneur.se

Lorsque les cédant.es ont eux-mêmes bénéficié du groupe pendant leurs transitions vers des systèmes herbagers et vers des systèmes biologiques, ils.elles poussent les repreneur.se.s à faire de même, **transmettant ainsi un outil de transmission des savoirs.** Transmettre ses savoirs en termes de **réseaux professionnels** est ainsi utile et permet de renforcer l'affiliation du successeur à la profession.

« Donc là, il y a eu des journées de formation où ma femme les a emmenés tous les deux. Le groupe était ouvert à ce qu'ils viennent. On voulait les intégrer au groupe. » Cédant.e



La transmission des savoir-faire passe ainsi au long de la carrière en accueillant stagiaires et salarié.es et en participant aux groupes d'échange permettant la circulation des savoirs entre les générations et les individus.

Les figures inspirantes

Le.a cédant.e ne constitue pas toujours la figure de référence des jeunes installé.es. Pour des questions techniques, d'organisation du travail ou encore pour être rassuré et appréhender le territoire, d'autres exploitant.es, rencontrés au cours de stages ou de salariat, peuvent servir de relais. Ils.elles répondent aux appels, transmettent des petites annonces, accompagnent un tour d'herbe...

« Lui c'est notre référence en matière de gestion de prairie, c'est là dessus qu'on s'est basé pour construire notre ferme. » Repreneur.se

« Je passe en vèlage groupé parce que j'ai vu ça chez lui. Pour moi c'est un peu une référence. Oui je le considère un peu comme ça. C'est une personne qui m'a beaucoup inspiré et qui m'inspire toujours. Je le vois de temps en temps. » Repreneur.se

Un transfert de savoir-faire se met ainsi en place, sans transmission de ferme. Un facteur que certains voient comme facilitant la relation et la circulation des savoirs, l'émotionnel et les enjeux financiers autour de la transmission étant alors absents.

« Il a pris le rôle de cédant, avec cette facilité qu'il avait pas tout l'impact émotionnel et affectif, c'était pas sa ferme. [...] Il avait pris le relais technique. » Repreneur.se



« Je pense que les gens qui sont pas issus du milieu agricole, dont je fais partie, ont beaucoup à apprendre des agriculteurs historiques. Tant en termes de pratiques, techniques agronomiques mais c'est un métier aussi où il y a du travail, c'est un métier qui peut être dur, il faut être chef d'entreprise. Et même si on a des valeurs autres, j'ai l'impression qu'il faut se confronter à cette réalité. » Repreneur.se

Transmission et structure de ferme, l'atout de l'agroécologie



La transmission des savoir-faire agroécologique se joue donc tout au long de la carrière des exploitant.es. Le travail qu'ils.elles mènent sur la structure de leur ferme y contribue, en réinterrogeant constamment leurs pratiques et en permettant la transmission de fermes adaptées à la demande d'installation en agroécologie.

Un moment-clé de la transmission : la Rencontre

Parler de la structure de la ferme conduit à évoquer le moment de la rencontre entre porteur.euse de projet et cédant.e, rencontre se déroulant autour d'une ferme. Le.a porteur.euse de projet a connaissance d'une ferme lui plaisant. Il.elle a ainsi tendance à choisir des fermes correspondant à ses attentes en matière de système, notamment agroécologique. De l'autre côté, il appartient au.à la cédant.e de déterminer à qui il.elle cédera la ferme, souvent un.e porteur.euse de projet proche en termes de système et d'idéal.

L'adéquation de vue, permise par l'élaboration du projet du.de la repreneur.se et par la volonté de continuité du.de la cédant.e, favorise un cadre de transmission des pratiques agroécologiques, l'une et l'autre partie étant déterminée à conduire des systèmes similaires ou proches. Ce moment peut ainsi être considéré comme le premier acte de la transmission des savoir-faire.

Le cédant peut en effet réaliser une évaluation du projet des repreneur.ses, et peut amener ceux.celles-ci à réévaluer leurs objectifs, à reconsidérer certains choix. Il peut s'agir par exemple de déconseiller l'installation en maraîchage sur des terres trop acides, un exemple de savoir localisé que le.a cédant.e met à disposition... L'expérience accumulée par le.a cédant.e connaît ainsi une première valorisation.

« Je pense que c'est quelque chose qui nous a plu avec nos cédants. C'est l'impression d'une proximité de vue. Pas qu'agricole mais aussi dans les intérêts, les modes de vie... Des gens assez ouverts, qui s'intéressent à pas mal de choses. Des militants convaincus par l'agriculture biologique. » Repreneur.se

« Du coup, on a commencé à discuter, finalement, c'était pas adapté parce que le.a cédant.e voulait que ça reste au lait. Il a bien travaillé sur son troupeau, un système qui fonctionne, il est reconnu pour ça. Il avait envie que ça reste en lait. [...] Et puis ça allait pas forcément. C'est vraiment des terre d'élevage et du coup pour les projets, ce qu'on voulait faire, plutôt des céréales, plutôt du maraîchage, c'était pas ce qu'il fallait. » Repreneur.se

S'il n'est qu'un moment de transfert des savoirs parmi d'autres, la transmission de la ferme se prépare beaucoup. A ce moment-là, le transfert repose beaucoup sur la relation entre cédant.e et repreneur.se, et notamment sur leur **rencontre**. Celle-ci se réalise lorsque les désirs des porteur.ses de projet rejoignent ce que proposent les cédant.es, notamment en termes de structure de la ferme. Le **travail sur cette structure est ainsi un préalable, tout au long de la carrière**, permettant à terme, la transmission. Il est bien présent chez les cédant.es, participant à la motivation pour la transmission, motivation nécessaire au dépassement de certains freins au cours de la transmission.

« Même s'il y a eu difficulté, depuis qu'on était passé en AB économiquement ça dégageait quand même, donc pourquoi pas transmettre. On s'était battu quand même [pour avoir] de l'accessible et un système cohérent. On pouvait vivre, c'est dommage de pas transmettre. [...] On s'est pas bagarré toute une vie pour avoir une structure cohérente pour dire maintenant on dilapide » Cédant.e

La structure induit ainsi beaucoup quant à la possibilité de transmettre l'exploitation et les savoir-faire associés. Le **système herbager semble particulièrement attirant**, de même que la petite taille des fermes, assez prisées par les repreneur.ses ayant peu de savoir-faire (voir aussi Bienvenu, 2018).

« La ferme accepte mon manque de savoir-faire. Sur d'autres fermes, plus chères, plus techniques, effectivement ça aurait peut-être pas collé, j'aurais peut-être été plus en galère parce que le vaches auraient fait moins de lait, donc j'aurais eu moins de lait, donc du coup économiquement ça aurait peut-être été plus dur. Je peux que améliorer sur le litrage, les revenus ou le temps de travail. » Repreneur.se

Se préparer à la transmission de la ferme et des savoirs

Cette structure transmissible se construit ainsi tout au long de la vie, et est déjà dans l'esprit de certain.es repreneur.ses, pensant à la possibilité de reprise de leurs exploitations. Transmettre la ferme donc, mais aussi les savoir-faire qu'ils.elles ont eux-mêmes reçus. **Une volonté en miroir des transmissions qu'ils.elles ont eux.elles-mêmes vécus**, imitant ce qui a bien fonctionné.

« J'aimerais bien avoir stagiaire car j'ai été satisfait de mes stages. Après est-ce que je serais bon, ça je sais pas. » Repreneur.se

« C'est important de partager notre expérience. On intervient en stage 21h, en CIAP, en formation de l'Idée au Projet, on trouve ça important. » Repreneur.se

Cet intérêt et cette volonté se heurte cependant au début de la carrière au **sentiment d'illégitimité**. La plupart considèrent ainsi ne pas disposer d'assez d'expérience, de recul et de connaissances pour transmettre des savoir-faire. De même, le **manque de temps** au moment de l'installation, lié à la découverte du métier comme gérant ainsi qu'aux impératifs de rendements découlant des prêts, limite les capacités de transmission. Le témoignage sur l'expérience de l'installation est alors une voie possible de première transmission

« [Je ne prendrai pas de stagiaire] tout de suite, parce que je sens que je suis encore un peu dans le débordement, et si je prends un stagiaire... Il y en a qui prennent pour la main d'oeuvre. Tu en prends pour, mais pas que, et je me sens pas avoir le temps et l'esprit pour des stagiaires. J'ai été stagiaire, j'ai vécu les deux et... l'apprentissage il faut faire attention. [...] Je me sentirais pas capable encore, niveau variété, j'ai pas eu de prairie à casser, j'ai pas vécu assez de choses pour pouvoir faire ça, je me sens pas assez armé. » Repreneur.se

Conclusion



« Pour la transmission des savoir-faire, il faut pas compter sur le.a cédant.e, car il faut pas s'imposer. Moi je me suis dit, il faut pas faire aux autres ce qu'on aurait pas aimé. Même si on avait pas d'expérience, on aurait pas aimé que le cédant soit toujours là.»
Cédant.e

La pérennité des systèmes agro-écologiques, souvent développés à la suite de transition importantes réalisées sur les fermes au prix d'un réapprentissage du métier et d'importantes transformations structurelles, nécessite une **double transmission** : celle des exploitations et celle des savoir-faire. L'une et l'autre sont liées. Les **savoirs localisés** que développe un.e agriculteur.trice au long de sa vie sont indissociables de sa ferme et de son contexte pédo-climatique. Leur transmission, associée à celle de l'expérience du.de la cédant.e quant à ses pratiques et à son système, est irremplaçable pour le.la repreneur.se et peut aider le.a cédant.e dans le processus de reformulation de son identité.

L'acquisition des savoirs liés au systèmes agroécologiques est cependant plus complexe et s'inscrit dans le **long parcours du.de la porteur.se de projet** devenu.e repreneur.se puis jeune installé.e. Les savoirs en jeu dans un contexte pâturant nécessitent en effet expérimentation, observation, patience... Au contact d'exploitant.es expérimenté.es, de l'enseignement agricole ou encore d'ouvrages, le.a repreneur.se découvre ainsi la grande diversité des pratiques, se les **approprié** et **expérimente** sur son exploitation. Son regard, son coup de main, essentiels dans le cadre de systèmes très adaptés au niveau microlocal, s'exercent ainsi et se nourrissent de ces expériences. S'approprier les pratiques et réfléchir à ses orientations sur la ferme nécessitent cependant, au-delà des pratiques, un vrai apprentissage sur le système. **La transmission de l'envie et de la compréhension des systèmes herbagers est donc essentielle, voire préalable à celle des gestes et techniques.**

La transmission demande beaucoup d'investissement de la part des cédant.es. Ce qu'ils transmettent est précieux pour le.a repreneur.se, qui peut donc y puiser ressources, inspirations et jugements extérieurs, **tant sur l'envie du système, la compréhension de celui-ci que sur les pratiques et les savoirs localisés et réseaux professionnels.** La complexité des situations vécues incite cependant à conserver une **certaine distance**, nécessaire pour limiter les risques de rupture ou de crise.

Mais au-delà du moment de la transmission, **chacun.e des exploitant.es peut s'impliquer pour la transmission des savoirs**, au travers de la qualité des stages qu'il.elle accueille, de l'engagement et de l'ouverture des groupes techniques ou encore via sa disponibilité comme voisin.e pour conseiller ou rassurer un.e jeune installé.e. **Le transfert des savoir-faire se réalise ainsi à l'échelle des générations.** Au-delà donc de la relation cédant.e-repreneur;se, c'est toute la profession qui peut ainsi s'engager dans la transmission des savoir-faire, en parallèle de la mobilisation qui serait nécessaire pour la transmission des exploitations.



Notre étude a porté sur des **fermes agroécologiques**, engagées dans des **systèmes herbagers pâturants**. Certains éléments et processus peuvent correspondre aussi aux transmissions dans le cadre d'exploitations conventionnelles. Une étude comparative pourrait être menée, celle-ci dépassant cependant le cadre de ce stage.

Quelques pistes d'actions...

Accompagner les cédant.es avant, pendant et après la transmission

Encourager la transmission des savoirs tout au long de la carrière (stages, salariat, tutorat...)

Faire prendre conscience des savoirs déjà transmis avant la transmission

Susciter la parole sur la transmission dans les groupes

Systématiser l'accompagnement individuel et personnalisé

Proposer un accompagnement psychologique aux cédant.es



Accompagner les rencontres

Multiplier les occasions de rencontre entre porteur.ses de projet et cédant.es afin d'habituer aux réalités de chacun.e

Proposer systématiquement les services d'un.e médiateur.trice prêt.e à faire le lien entre cédant.es et repreneur.ses en cas de désaccord



Aider les repreneur.ses à aménager leurs systèmes pour se dégager le temps nécessaire à l'apprentissage

Proposer aux repreneur.ses une réflexion sur l'équilibre financier entre faire soi-même et déléguer

Favoriser l'intégration aux CUMA et aux réseaux d'entraide des jeunes installé.es

Mettre en place un suivi post-installation des jeunes installé.es sur quelques années

Proposer un accompagnement facultatif au long cours

Mettre en place des groupes territoriaux de jeunes installé.es



Repenser les cadres de la transition sur les fermes

Développer le modèle CIAP : 2 jours dans la ferme reprise, 2 stages en parallèle sur d'autres fermes

Repenser la rémunération des repreneur.ses en parrainage afin de diminuer la pression liée au salaire

Proposer la mise par écrit des conditions de transmission de la ferme (date, présence sur la ferme, travaux communs...)

Favoriser l'intégration territoriale des repreneur.ses

Préparer et former les groupes à l'accueil des porteur.ses de projets et des jeunes installé.es

Mettre en place un système de tutorat avec des exploitant.es expérimenté.es pour les jeunes installé.es



Bibliographie citée dans le document

Pour plus de détails sur le contexte de la recherche sur les sujets abordés, voir la Note bibliographique rédigée dans le cadre du stage « La transmission des savoir-faire agroécologiques au moment de la transmission des fermes » - Cnudde Corentin. "Note bibliographique". Juin 2022.



Bienvenu, Claire. « Analyse des freins à l'installation en élevage bovin lait des porteurs de projets non issus du milieu agricole. » *Mémoire de fin de master*, Rennes 1, 2018.

Bailly, Julie. « Analyse de la représentation de la transmissibilité des petites à moyennes fermes en production laitière. » *Mémoire de fin de master*, Montpellier SupAgro, 2018.

Chevallier, Denis, « Des savoirs efficaces », *Terrain*, 16 | 1991, 5-11.

Lataste, Dominique. « Accompagnement psychosocial de la transmission HCF. Cas des cédant.es de petites exploitations » *Colloque ISEOR*, 2021, Lyon, France.

Mayen, Patrick. « Apprendre à produire autrement : quelques conséquences pour former à produire autrement », *POUR*, vol. 232, no. 4, 2016, pp. 97-116.

Moneyron, Anne et Marie-Laure Girault et Geneviève Andréis et Élisabeth Lécrivain. « Les savoirs agro-écologiques d'expérience. Accompagnement pédagogique et itinéraire de formation. » *SupAgro*, Décembre 2013.

Nous tenons à remercier chacun et chacune des cédantes et cédants et repreneurs et repreneuses ayant donné de leur temps en acceptant de partager leur expérience dans le cadre des entretiens.



Contacts et Informations complémentaires



CIVAM 35 Installation Transmission
Pôle Inpact
17 rue du bas-village
35 577 CESSON SEVIGNE
civam35it@civam.org
02 99 77 39 28



ADAGE 35
Pôle Inpact
17 rue du bas-village
35 577 CESSON SEVIGNE
contact.adage35@civam.org
02 99 77 09 56

Projet financé par

