Se séparer sans rompre ou l'art de transmettre

Dominique Jacques-Jouvenot

▶ **To cite this version:**

Dominique Jacques-Jouvenot. Se séparer sans rompre ou l'art de transmettre. Biennale internationale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles, Jul 2012, Paris, France. halshs-00865679

HAL Id: halshs-00865679
https://shs.hal.science/halshs-00865679

Submitted on 24 Sep 2013

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

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

Communication n° 265- Atelier 17 : Quand la vie professionnelle s'arrête…

Se séparer sans rompre ou l'art de transmettre

Dominique Jacques-Jouvenot, professeure des Universités, LASA-UFC, Université de Franche-Comté.

Résumé :
La problématique de la séparation/rupture entre des acteurs familiaux lors de la transmission du patrimoine professionnel est l'objet de cet article. A partir de nos travaux sur la transmission dans les sociétés d'éleveurs, nous montrerons que l'échec de la séparation produit la rupture, c'est-à-dire l'interruption du processus de transmission patrimoniale. Comment des acteurs enchaînés les uns aux autres par l'obligation patrimoniale réussissent-ils à prendre leur place dans la chaîne des générations ? Comment réussissent-ils à se séparer sans rompre ? La question de la transmission professionnelle se pose entre un couple de parents, un fils et des collatéraux qui bien que non successeurs ne sont pas étrangers aux stratégies familiales de transmission.

Ce propos s'inscrit dans la continuité de mes travaux portant sur la transmission patrimoniale dans les sociétés d'éleveurs (D.Jacques-Jouvenot, 1997), travaux dans lesquels j'ai montré que la transmission des savoirs professionnels n'est qu'une facette de la transmission d'une place professionnelle. En effet la transmission des savoirs est initiée par un processus de désignation du successeur qui engage ce dernier sur le chemin de l'habilitation professionnelle (M. Stroobants, 1993) et de la conquête d'une place. Mais, le choix du successeur ne résulte pas uniquement de stratégies familiales de reproduction (Bourdieu, 1980). Une des particularités de l'acte de transmettre, qui le différencie de la reproduction, consiste à engager l'ensemble des acteurs dans une logique de réciprocité, une économie du don (M.Mauss, rééd. 1990). Dans cette logique, transmettre s'apparente au don et ce processus ne se comprend que dans une temporalité longue qui permet de comprendre cet « *enchaînement de positions de donataire et de donateur* » très justement souligné par Bloch et Buisson (1991).

Nous avons montré dans nos travaux sur l'élevage que l'enfant élu successeur est bien celui qui est le mieux adapté à la pérennité du patrimoine du point de vue du sexe, de l'âge, et de la place dans la fratrie. Mais il est aussi un acteur qui s'approprie/ou non ce patrimoine. Mieux encore l'héritier-successeur est celui qui, comme ses parents, développe des stratégies et participe ainsi activement au processus de transmission du patrimoine. Ces situations patrimoniales donnent donc à voir un processus dans lequel parents et enfants développent des stratégies qui visent à pérenniser le patrimoine. Transmettre oblige les acteurs à se soumettre à la logique patrimoniale. En ce sens la transmission a une vocation : faire durer (Debray, 1997). En même temps, elle recouvre l'ensemble des interactions dans une temporalité longue durant laquelle parents et successeurs sont aux prises avec un apparent paradoxe qui consiste à se séparer pour faire du lien.

La problématique de la séparation/rupture entre des acteurs familiaux lors de la transmission du patrimoine professionnel est l'objet de cet article. L'échec de la séparation produit la rupture, c'est-à-dire l'interruption du processus de transmission patrimoniale. Comment des acteurs enchaînés les uns aux autres par l'obligation patrimoniale réussissent-ils à prendre leur place dans la chaîne des générations ? Comment réussissent-ils à se séparer sans rompre ? Nous parlerons des successeurs au masculin tout au long de cet article, les successions de filles étant rares dans l'élevage, la question de la transmission se pose entre un couple de parents, un fils et des collatéraux qui bien que non successeurs ne sont pas étrangers aux stratégies familiales de transmission.

1- Transmettre et hériter :

Les situations patrimoniales étudiées sont marquées par une endo-reproduction très forte. En effet, le renouvellement intergénérationnel au sein de la profession agricole se fait encore essentiellement familialement. En d'autres termes, les agriculteurs trouvent leur successeur dans le vivier familial, ceci dans la grande majorité des situations de transmission: en 1969, 92% des agriculteurs âgés de 21 à 34 ans sont eux-mêmes fils d'agriculteurs ; 25 ans après, ils sont encore 87,1% marquant donc une tendance très lourde à l'hérédité sociale. Les données du SCEES de 1986 font apparaître que 85 % du travail agricole est effectué dans le cadre du travail familial alors que 7,7% seulement des exploitations emploient des salariés agricoles. Cette situation d'endo-reproduction professionnelle, encore plus marquée dans le domaine de l'élevage a pour conséquence une confusion des places professionnelles et familiales. En effet, le père de famille est en même temps le patron et le cédant, le fils est en même temps aide familial et successeur potentiel, sans parler de la mère qui, avec ou sans statut professionnel, est la femme du chef d'exploitation et la mère du successeur. Cette forme spécifique de reproduction sociale marque donc le processus de transmission du sceau de la famille et c'est au sein de la complexité de ces « rapports familiaux de production » (Barthez, 1975) que s'organise la transmission. Dans ce mélange de travail et de famille, l'enjeu du processus de transmission n'est pas le savoir à acquérir mais la place du cédant à hériter/conquérir. S'il s'agit bien pour le successeur potentiel de prendre la place du cédant puisqu'il n'y a dans cette hypothèse qu'une seule place pour deux, cela suppose qu'il ait été désigné par ce dernier pour le faire. Cette désignation apparaît comme la condition première et indispensable de la succession. Cette place d'élu le « pousse » à devenir successeur dans un temps différé. « *Il s'agit*, comme le souligne P. Bourdieu, *de produire un héritier désireux d'hériter et digne de le faire* », (Bourdieu, 2012).

Il en est de même chez les artisans étudiés par Bernard Zarca (1993) qui montre que *« les modes de transmission n'échappent pas au calendrier des naissances, à la répartition des sexes dans la famille, au statut matrimonial des germains et aux modalités de distribution du statut de travailleur indépendant au sein du couple parental »*[1], nous avons analysé ailleurs que pour bénéficier du statut de désigné, le successeur potentiel chez les éleveurs doit occuper une place spécifique, tant dans les aspects sexués que dans la classe d'âge. Chez les éleveurs étudiés, le successeur doit être « né dedans », c'est à dire lié au cédant par le sang, être un garçon, et enfin occuper une place dans la fratrie qui se combine au mieux avec le départ en retraite de ses parents et de son père notamment. Dans un cas comme dans l'autre, ces modalités de transmission correspondent à des stratégies familiales de reproduction professionnelle. Pour être désigné futur professionnel, il faut donc avant tout être bien placé dans la famille (Jacques-Jouvenot, 1997). Chez les éleveurs, l'écart d'âge entre le père et le

successeur potentiel est, après le sexe et le rang dans la fratrie, la variable complémentaire qui permettra que la désignation se confirme. Comme le souligne A. Strauss, « *Dans les structures stables, il faut que entrants et sortants soient en phase. Or pour qu'ils le soient il faut respecter la période de transition qui fera dire aux uns « qu'il faut leur laisser le temps »… Ceux là ne jouiront de leur expérience (accès au nouveau statut) qu'après avoir franchi des étapes informelles* »,(Strauss, 1992).

Celui qui entre sur le marché professionnel au moment le mieux adapté par rapport au départ de son prédécesseur et qui permet que la période de collaboration, considérée comme la plus fragile par les acteurs soit la plus courte possible, est l'élu. Cette situation du successeur potentiel ne relève pas de la volonté du successeur. Aucun d'entre eux ne choisit de naître dans ce milieu, pas plus que d'être un garçon ou encore d'arriver au moment opportun. En revanche les parents construisent des stratégies démographiques qui les conduisent à fabriquer le successeur le mieux à même de pérenniser le patrimoine (Bourdieu, 1994) Celui là est « naturellement » mieux placé que les autres, ce qui rend possible, non toujours sans conflictualité, une désignation culturelle de successeur du père.
Mais stratégie familiale de reproduction ne signifie pas pour autant transmission réussie et le terrain a mis en évidence de multiples situations qui montrent que la transmission réussie résulte de négociations micro-familiales fréquentes et complexes desquelles le successeur est loin d'être absent. Je voudrais simplement revenir ici sur un aspect de la transmission qui est celui de la séparation. Il s'agit de deux types de séparation : séparation d'avec le patrimoine économique, et séparation d'avec ses parents. Mais s'il s'agit toujours dans le processus de transmission de se séparer, séparation n'est pas rupture. La rupture peut toucher elle aussi le domaine professionnel et les liens familiaux dans l'expression d'un conflit de générations ouvert. Autant la séparation signifie une transmission réussie, autant la rupture marque un processus en échec.

2- <u>La séparation ou de quoi se sépare-t-on ?</u>

La situation classique observée dans la transmission des patrimoines renvoie à la problématique de la séparation : lorsqu'ils évoquent la transmission de leur exploitation, les paysans utilisent le terme « on va laisser l'année prochaine ». Laisser, se séparer de. Dans le cas qui nous occupe, ce qui est transmis concerne des biens économiques (terre, troupeau, patrimoine), et les biens symboliques (savoirs, croyances, valeurs). Tous présentent la particularité d'être des biens familiaux (A.Gotman, 1994), c'est à dire des biens qui ne se consomment pas comme des biens acquis. On ne peut pas alors faire ce que l'on veut de ce patrimoine familial dont le successeur est le dépositaire. Celui qui dilapide le patrimoine familial, parce que ce dernier est un lien plus qu'un bien, peut légalement le faire en tant qu'il est propriétaire des biens, mais se prépare à une stigmatisation sociale au sein du groupe professionnel « *il a bouffé la ferme* » dira-t-on, car il refuse de prendre sa place dans l'histoire du patrimoine et ainsi de maintenir le lien entre les générations au travail..

Ce bien, dont le cédant se sépare a une autre particularité qui est sa vocation à durer. Le cédant se sépare d'un bien qui doit lui survivre. Le successeur hérite donc de ce bien avec le devoir de le faire vivre, de le faire fructifier et de le transmettre à son tour. Ce patrimoine l'oblige donc, le lie au donateur par une dette, plus qu'il ne l'en sépare. Dans les observations réalisées, on peut observer plusieurs situations empiriques de séparation différentes :

- le fils succède au père sur une exploitation individuelle.
- le fils collabore un certain nombre d'années avec le père et lui succède un peu plus tard.

- le fils s'associe avec le père (GAEC en partageant les décisions et le pouvoir et lui succèdera plus tardivement dans le cycle de vie.

La transmission du patrimoine ne se fait pas au même âge dans chacun des cas, mais dans chacun des cas, collaboration ou non, l'objectif de la transmission est de laisser sa place. Plus qu'un patrimoine économique circulant de mains en mains, se séparer de ce patrimoine signifie perdre sa place de professionnel pour entrer dans un autre rôle, celui de retraité. L'enjeu de la transmission concerne donc la perte d'une partie du pouvoir par le père au profit de l'accession au pouvoir du fils[2]. L'entrée ou la reconnaissance du fils comme professionnel suppose la sortie ou l'abandon du statut de chef par son père. Cette séparation ne se fait pas du jour au lendemain, elle ne se fait pas non plus systématiquement dans le conflit. Chacun des acteurs sait qu'il faudra à un moment partir ou succéder. Cette situation résulte donc de négociations micro-familiales, de stratégies, de soumission et de révolte qui sont chaque fois spécifiques et qui ne sont jamais jouées d'avance. La transmission doit donc se penser comme un ensemble de relations entre les groupes sociaux, relations faites de conflit mais aussi de solidarité. On aime ses enfants, mais on ne souhaite pas qu'ils nous poussent trop vite hors de la vie professionnelle. « Laisser sa place aux jeunes » suppose que les plus vieux en aient trouvé une autre, sans quoi ils sont conduits comme le souligne R.Debray [3]« *à faire leurs petites affaires en marge, collectivement transparents* ». C'est bien de cela qu'il s'agit : que chacun trouve sa place dans la société, sans laquelle il en va de la perte de son identité sociale. La transmission est un processus qui questionne toujours l'identité des acteurs : face à l'héritage, l'héritier peut se penser ou comme un maillon d'une chaîne intergénérationnelle (ce qui l'oblige à mesurer la contrainte de l'héritage, car l'héritage oblige) ou comme un être auto-engendré (ce qui le situe dans une représentation de la liberté de l'acteur). Oscillant entre ces deux postures anthropologiques, les acteurs ont une marge de liberté qui les autorise à accepter ou refuser le rôle qui leur incombe dans le poids et quelquefois la violence de la transmission.

3- Séparation et lien : le patrimoine au cœur du lien

La transmission du patrimoine doit être appréhendée dans une temporalité longue dans laquelle donner, recevoir et rendre ne sont pas des moments distincts. Dans les cas étudiés ici, père et fils collaborent au travail et sont tout à la fois donateur et donataire, sans être tout à fait l'un ni tout à fait l'autre. Cette période de collaboration permet, ou devrait permettre au fils de commencer sa trajectoire professionnelle dans de bonnes conditions. Mais d'un autre côté cette coopération empêche le fils d'être reconnu comme le professionnel dans la mesure où jusqu'au départ du père, le fils n'exerce son autorité que partiellement. Le vrai professionnel, c'est aux yeux d'autrui, le père. Et même si les deux acteurs s'entendent bien, à terme, il n'y a de place que pour un. La solution du GAEC n'est qu'une solution transitoire.
Les années 60 et les lois d'orientation marquent de ce point de vue une période historique puisqu' elles permettent aux fils d'exercer leur autorité plus tôt. C'est aussi une période où les fils quittent la terre refusant de cohabiter avec les parents. Pour transmettre, il faut alors que les parents permettent à leur fils de prendre le pouvoir sur les exploitations pour qu'il puisse trouver une femme qui accepte de travailler avec lui. Un certain nombre de données vont obliger les pères à se séparer du patrimoine plus tôt. Selon cette évolution, tout porte l'acte de transmission à s'effectuer plus réellement, plus concrètement. Mais en même temps l'exploitation agricole impose une proximité père/fils au travail qui renforce le lien, condition

[2] Bauer M. (1991) "De l'*homo economicus* au *pater familias*. Le patron d'entreprise entre le travail, la famille et le marché", *in* M. Segalen (Dir.), *Jeux de famille*, PUCNRS.

[3] R. Debray, « *Le plan Vermeil* »

sine qua non de la transmission alors même que l'acte de transmettre sépare les acteurs en rendant le fils plus autonome face à ses parents. L'apparent paradoxe est que cette séparation relie.

Le successeur dans l'élevage ne s'éloigne pas beaucoup de ses parents au cours de sa socialisation. Même s'il fait des études qui lui permettent d'avoir accès à d'autres modes de socialisation au métier, la proximité avec la famille reste grande. Les travaux de C.Athias-Donfut et Renaud (date) l'ont montré : les agriculteurs sont la CSP qui cohabite le plus longtemps avec les parents, ce sont eux aussi qui le plus souvent ont en charge les parents âgés. Décohabitation tardive et re-cohabitation précoce, le successeur reste assez peu de temps hors de l'emprise du couple parental. Qu'il s'agisse de ses choix familiaux ou professionnels, les parents ne sont jamais loin. Fils successeur, conjointe pressentie, et parents savent que la transmission du patrimoine suppose de continuer à travailler ensemble. Les liens familiaux s'inscrivent dans une proximité durable, sous le même toit ou dans le même village ce qui ne change pas grand chose à la difficulté de la séparation. La proximité entre les générations est réelle et les rapports intergénérationnels sont éprouvés au jour le jour dans la sphère professionnelle mais pour partie aussi dans la famille. Comme père et fils cohabitent professionnellement, belle mère et belle-fille doivent garder « la bonne distance » pour rendre possible la séparation du successeur et de sa mère.

On voit bien là que la séparation est vécue sur un mode paradoxal: nécessité anthropologique de quitter ses parents et besoin professionnel de rester auprès d'eux. Il faut assumer son rôle de nouveau chef d'exploitation sans quitter sa posture de soumission au père. Il faut se séparer tout en restant reliés.

4- <u>Séparation familiale et lien conjugal :</u>

Si l'on observe maintenant la séparation du point de vue du rapport familial : pour que le patrimoine se pérennise et que la transmission s'opère, le successeur doit être en situation de se marier. Les travaux que nous avons conduits sur les métiers des indépendants (Jacques-Jouvenot et Tripier, 2004) ont mis en évidence que la profession d'agriculteur était un travail de couple. Mariage et reprise d'exploitation sont d'ailleurs des actions le plus souvent concomitantes. Or, le mariage qui vient attester d'une séparation d'avec les parents, renforce le lien au patrimoine et donc aux parents. La volonté du fils de créer un nouveau lien vient mettre en question l'équilibre originel. L'alliance mère/fils est mise en question par l'arrivée d'une belle-fille qui oblige à la séparation. Eloigner son épouse du milieu agricole peut se comprendre comme un moyen pour les jeunes successeurs de garder leur mère en évitant les difficultés intergénérationnelles entre belle-mère/belle-fille. Il apparaît d'ailleurs, dans l'analyse des trajectoires de femmes, que les femmes détournées de la profession agricole par l'exercice d'un métier hors milieu agricole préalablement au mariage avec un éleveur, reviennent sur l'exploitation lorsque leur belle-mère décède ou lorsqu'elle ne peut plus travailler sur l'exploitation. Le patrimoine commande ainsi les trajectoires des uns et des autres, et notamment des femmes. Le besoin en main d'œuvre exige souvent le retour des femmes sur les exploitations.

Lorsqu'elles travaillent sur l'exploitation, toutes les femmes disent avoir eu du mal à négocier leur place professionnelle dans le lien avec la belle mère. Il faut souligner que père et mère s'accommodent souvent de la situation de célibat de leur fils: le père gardant l'autorité sur l'exploitation, la mère tenant sa place dans l'univers domestique et professionnel. L'arrivée d'une belle fille sur l'exploitation oblige à une permutation des places tant dans l'ordre de la parenté que dans l'ordre professionnel. Les mères doivent céder leur place de professionnelle, à leur belle-fille si cette dernière décide de travailler sur l'exploitation, et modifier leur place de mère auprès de leur fils qui s'est choisi une épouse. Les parents

choisissent d'ailleurs souvent ce moment pour laisser leur maison au nouveau couple constitué et s'éloigner « un peu » de l'exploitation agricole. Les belles filles envahissent donc le terrain des belles-mères de toutes parts. L'alliance mère-fils préétablie est donc mise en question. Quel que soit le choix fait par la nouvelle épouse, il reste compliqué, car il bouleverse les places de chacun et oblige à une redistribution dans laquelle la belle mère est rarement bénéficiaire.

Si la mère cède sa place professionnelle, c'est aussi de sa place symbolique dont il est question. Le don de la mère à son fils (nourriture, tenue de la maison et du linge) n'est pas sans contre don attendu : prendre soin de ses parents en échange du soin pris pour lui par la mère durant la période de célibat, (Athias Donfut). On comprend que plus le célibat est long, plus la dette contractée envers la mère est grande, et plus la future belle-fille devra correspondre au modèle attendu par la belle-mère pour que la transmission soit rendue possible. M. Gillet[4] a montré que dans les cas d'échecs de transmission, qui nécessitent le recours à la transmission hors du cadre familial, la responsabilité de l'échec est toujours attribuée à la belle fille que celle ci aie travaillé ou non sur l'exploitation : dans le premier cas, les belles mères mettent en question leur compétence professionnelle, dans le second elles sont coupables d'abandonner leur mari à l'épreuve de la succession d'un métier réputé comme étant un métier de couple.

La permutation des places et la redéfinition des rôles de chacun sur l'exploitation résultent de stratégies micro-familiales. En effet, il ne suffit pas que les mères dressent le profil de la belle fille idéale pour que le fils s'exécute et c'est dans une négociation « silencieuse » que se déroulent les stratégies des uns et des autres et que le processus de transmission trouve ou non une issue positive. Face à cette redéfinition des rôles de chacun, les choix du fils successeur sont fondamentaux. La reprise de l'exploitation fait partie des enjeux du lien cédants/successeur, ce dernier pouvant négocier la reprise du patrimoine sous condition d'acceptation de sa femme sur l'exploitation par ses parents. Dans le cas contraire, les parents sont placés devant une mise en question de leurs stratégies de transmission et un risque de rupture familiale.

5- <u>Rupture de transmission :</u>

Les dernières enquêtes que nous avons réalisées sur cette question en France, en Suisse ou au Québec montraient que dans ces trois pays, les successions familiales sont en diminution et que la population agricole est de moins en moins importante. « *Au dernier recensement au Québec le nombre de fermes n'a pas cessé de décliner, subissant une baisse de 4% par rapport à 2001 et se situant à moins de 30.700. On note aussi que la population agricole a diminué de 26% entre 1991 et 2001, pour ne plus représenter que 6,4% de la population rurale et 1,3% de la population québécoise* »(Parent, 2008) C'est le cas en France où la population agricole ne représente que moins de 2% de la population active. Y. Droz nous apprend que 1/3 des exploitations vont disparaitre en Suisse étant donné la disparition du filet étatique ou cantonal pour aider ceux qui sont en difficulté.(Y.Droz et J.Forney,2007) Que dire de ces exploitations sans relève ? Que dire de ceux qui souhaiteraient prendre la relève et des obstacles auxquels ils se trouvent confrontés ? Que se passe t-il quand il y a une rupture de transmission dans des situations professionnelles dans lesquelles la culture de la transmission est très marquée ? Cette question pose le problème d'un métier au marché du travail fermé qui rend compliquée la succession des exploitations hors du contexte familial. Or, lorsque la séparation professionnelle et familiale a échoué, une des solutions adoptées par les cédants est le recours à un successeur hors cadre familial.

[4] Marie Gillet : Thèse nouveau régime, Besançon, mars 2003

Rupture par absence de relève familiale

Les cas de rupture de transmission proviennent de différentes situations familiales Il en est ainsi :

- des fratries de filles : les parents attendent un gendre qui n'est pas venu et qui ne viendra plus
- des situations de fragilité du lien père/fils en raison de places mal définies de chacun des acteurs : conflits intra familial (problème de pouvoir) un fils a été installé (10 ans) et s'en va. Dans ces cas là, le fils n'est jamais mis en question par les parents. Le faire voudrait dire avoir fait le choix d'un mauvais successeur. C'est la belle fille qui est désignée comme responsable du départ, épousée après l'installation du fils.
- Quand le fils est détourné du métier par ses parents: les parents n'aiment pas le métier qu'ils font, ne désignent pas de successeur et, de fait, n'en ont pas. Dans ce cas, les parents vendent l'exploitation sans crise apparente.

Face à cette rupture dans l'histoire familiale et professionnelle, les cédants peuvent mettre un terme à leur activité professionnelle. Dans ce cas, les cédants assument le fait d'être le maillon manquant à la chaine généalogique, ceux par qui la transmission patrimoniale s'arrête.
Dans d'autres cas, les cédants refusent cette situation de non transmission et s'enquièrent de trouver un successeur hors de la famille afin de construire une continuité professionnelle par le biais de cette nouvelle forme de transmission. Celle que nous avons étudiée porte sur les transmissions HCF.[5] Dans ce dernier cas, nous avons constaté que plutôt qu'une séparation, la transmission correspond à une reconstruction du lien dans lequel le successeur est reconstruit comme un fils adoptif. Dans le domaine professionnel, il n'est pas rare de voir le couple de cédants accepter de repousser des échéances financières pour ne pas « prendre à la gorge » les nouveaux venus et ainsi dépasser la seule rationalité économique comme motif de transmission. D'abord les cédants se soucient de savoir quelle est la trajectoire du nouveau venu. L'origine agricole pèse beaucoup dans le choix de ce successeur venu d'ailleurs. Celui-ci doit attester d'une parenté professionnelle à défaut d'une parenté biologique avec les cédants. Ces derniers réinscrivent donc leur nouveau lien dans la logique patrimoniale. Ce mode de transmission n'échappe pas, également, à une redéfinition des liens intra-familiaux avec le nouvel installé En plus de l'origine professionnelle attestée par le nouveau venu, le fait que le HCF soit marié, donc potentiellement cédant à la génération suivante est un critère de choix. S'il a des enfants, la cédante se conduit comme une grand-mère et propose au couple de garder les enfants comme s'ils étaient ses propres petits enfants. Dans la plupart des cas de transmission hors cadre le projet des cédants nous l'avons dit vient d'un échec de transmission familiale. Mais il faut ajouter que cet échec en rencontre un autre qui est celui que le nouveau venu a vécu en rapport l'héritage dans sa famille d'origine. En assumant la transmission cédants et successeurs HCF s'acquittent donc d'une dette généalogique.

Rupture par faillite :

C'est sans aucun doute la rupture la plus difficile à assumer pour les cédants. En effet celle-ci apparait quelquefois avant la fin de la vie professionnelle et ne vient pas signer une étape professionnelle finale mais un échec. « *Pour de nombreux agriculteurs dans la force de l'âge, l'arrêt n'est pas considéré comme une issue acceptable. Lorsqu'une analyse comptable arrive à la conclusion qu'il serait plus rentable d'arrêter l'exploitation plutôt que de continuer à perdre de l'argent, l'agriculteur imagine qu'il peut encore continuer même s'il doit limiter ses dépenses et augmenter ses revenus en effectuant quelques heures de travail à*

[5] M. Gillet, La transmission hors cadre familial , Thèse nouveau régime, 2003 , Diane Parent op.citée

l'extérieur (Y. Droz, Un métier sans avenir, page 125). Il est intéressant ici de revenir aux discours des acteurs car il nous semble que c'est le seul cas à propos duquel les acteurs ont dit leur détresse de non cession du patrimoine, comme si l'attestation économique de l'échec était la seule incontestable contrairement aux situations de rupture précédemment décrites qui font l'objet de rhétorique de justification. Dans ces dernières situations, les acteurs « s'arrangent » avec la réalité.

La rhétorique la plus fréquemment utilisée à propos de la transmission des exploitations y compris en cas de réussite du processus par les cédants est celle de la négation de la volonté de transmettre, comme s'ils se dégageaient de leur responsabilité de transmission sur les héritiers. *« Il a toujours voulu. Nous on ne voulait pas »*. On peut essayer de comprendre ce discours d'absence de volonté de transmettre à partir d'une analyse plus précise des discours. Il apparait alors que l'absence de volonté de transmettre est dite d'autant plus fortement que la distance qui les sépare de la fin de leur exercice professionnel est grande. Plus les acteurs sont éloignés de cette période, plus il leur est facile « d'admettre » avoir œuvré à la transmission, alors que plus les acteurs sont proches de cette transmission plus elle est attribuée à la responsabilité du successeur : « *il fera bien ce qu'il voudra, il a fait comme il a voulu* ». « *Moi j'étais pas pour, mais finalement il n'en démordait pas* ».

Dans les situations de rupture, un ensemble de justifications viennent relativiser l'échec du processus. Ainsi ne pas transmettre peut être présenté par les acteurs comme une possibilité pour les cédants de vivre une retraite pleine et entière. « *On est pas obligé d'aller aider notre fils. Ouf !* », « *On a bien mérité notre retraite. S'il avait repris je serais obligé d'aller encore travailler* ». Une autre raison de ne pas regretter la non transmission concerne là aussi les successeurs : « *ce n'est pas un cadeau fait aux enfants. On leur a évité de s'installer dans un métier sans avenir* ». A l'inverse, seules les situations de reprise et d'échec d'un fils entraine un discours de culpabilité des cédants cet échec familial est remplacé par une reprise hors famille. Très souvent ces non transmissions réelles sont vécues par les acteurs comme des ruptures du lien. Les situations de conflits générées par le patrimoine entre cédants et repreneur entraînent la mise en péril réelle du patrimoine. Les exploitations sont sans successeur, l'histoire est finie.

Conclusion

La transmission patrimoniale interroge toujours deux types de lien sans que ceux-ci ne soient complètement indépendants les uns des autres : un lien au patrimoine, en tant qu'il recouvre un ensemble de biens économiques et symboliques et un lien familial en tant que la famille est une institution qui articule les sexes et les générations les unes aux autres. Se séparer du patrimoine concerne principalement l'héritier successeur, même si ses collatéraux ne sont pas complètement étrangers au processus. Pour celui-ci, le processus de transmission suppose de réussir une séparation sans rompre avec les cédants. De ce fait le rapport au patrimoine, interpelle toujours le successeur par rapport au lien entretenu avec les générations qui le précèdent et à la place qu'il souhaite prendre dans cette chaine générationnelle. Réussir ce passage entre deux générations nécessite donc la mise en œuvre de tout un art qui repose sur la gestion de la bonne distance entre les acteurs familiaux, et sur la maitrise de la permutation des places professionnelles entre les acteurs au travail.

Bibliographie

Attias Donfut C.et S.Renaud, (1994) « *Vieillir avec ses enfants* »in Revue Communications, n°59, éditions du Seuil, p.29-52.

Barthez A. « *Famille et agriculture* », éditions Economica.

Bauer M. (1991) "De l'*homo economicus* au *pater familias*. Le patron d'entreprise entre le travail, la famille et le marché", *in* M. Segalen (Dir.), *Jeux de famille*, PUCNRS.

Bloch F. et Buisson M, (1991) « *Du don à la dette : la construction du lien social familial* » Revue du MAUSS, n°11, p. 54-71

Bourdieu P. (1980) « Stratégies matrimoniales et reproduction sociale » in « *Le sens pratique* », Paris, Éditions de Minuit, p. 312 à 332.

Bourdieu P., (2012) « *Sur l'Etat Cours au Collège de France 1989-1992* », Seuil, p.375.

Debray, (1997) Transmettre, PUF.

Droz Y. et J. Forney, (2007) « *Un métier sans avenir* ? » IUED Kartala.

DrozY. Mieville Ott. V, , Jacques-Jouvenot D.,Jouvet L., Deschamp-Léger L., Guigon S. Laplante JJ. (2012) , Conséquences socio-psychologiques des politiques agricoles sur la santé des agriculteurs, Rapport SNIS.

Gillet M. (2002) Thèse de Doctorat « *Les hors cadres-familiaux* » sous la direction de D. Jacques-Jouvenot, Université de Franche Comté.

Gotman A., (1994) « *Déshéritage, dilapidation et filiation : Wittgenstein* », in Revue Communications n°59.

Jacques-Jouvenot D., P. Tripier, (2004) « *Loin des mégalopoles- Couples et travail indépendant. » in* Les cahiers du genre, L'Harmattan.

Jacques-Jouvenot D., (1997), « *Le choix du successeur* », éditions L'Harmattan.

Jacques-Jouvenot, D., (2004) « *Les femmes et la transmission de l'exploitation agricole chez les éleveurs de Franche Comté*», *in Enquêtes rurales*, n°10, Cahiers de la MSHE Caen, XXXIX.

Mauss M., (réed. 1990) « *Sociologie et Antropologie* », 7ème édition, PUF.

Parent D. « *S'établir en agriculture sans prendre la relève : un sentier parsemé d'embûches* », 2008

M. Pinçon et M. Pinçon Charlot, « *Grandes fortunes* », Paris, Payot, 1996.

Stroobants M. « *Savoir -faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes* », éditions de Bruxelles, 1993

Strauss A., « *Miroirs et masques* », Métailié, Paris, réedition1992

Zarca B. *« L'héritage de l'indépendance professionnelle selon la lignée, le sexe et le rang dans la fratrie »* Revue population, n°2, 1993.