

# Crise de la transmission et rupture de carrière : comment quitter le métier quand on est agriculteur ?

Juin 2021

## THÈME N°3 : LA RECOMPOSITION DES CARRIÈRES EN AGRICULTURE

Les Ateliers-conférence de la Chaire Mutations Agricoles sont l'occasion de faire le point sur une problématique contemporaine ou émergente, et de faire dialoguer les travaux des chercheurs et les expériences des partenaires pour produire de nouvelles connaissances.

Cet Atelier-Conférence a été préparé et animé par Soazig Di Bianco, Annie Hupé, Dominique Jacques-Jouvenot, Caroline Leroux, Bruno Minoza et Annie

### Introduction

Le processus de transmission des exploitations agricoles s'inscrit dans le temps long, traversant les familles et les générations. Ceux qui actent la rupture, en organisant leur départ précoce du métier, s'exposent à la critique et doivent se réinventer, professionnellement et socialement. Pourtant de nombreux agriculteurs bifurquent en cours de carrière.

Comment penser ces carrières d'agriculteurs ? Comment cela interroge la transmission des exploitations et du métier aujourd'hui ? Quelles sont les formes et temporalités des reconversions professionnelles d'anciens agriculteurs ? Comment mieux accompagner ces processus de reconversion et de transmission ?

Les différentes contributions de cet Atelier-conférence analysent la différence entre *cession* et *transmission* des exploitations agricoles et leurs implications dans le renouvellement des générations d'agriculteurs. Ces réflexions interrogent la notion de *carrière* en agriculture et nous amènent à repenser leur accompagnement, depuis l'émergence d'un projet d'entrée dans le métier à la préparation de sa sortie. Ces travaux questionnent enfin les départs en cours de carrière et ce qu'ils nous disent des normes professionnelles relatives au travail en agriculture et de la possibilité, pour les agriculteurs, de s'en extraire, ou de les réinvestir dans un autre champ professionnel.

### L'essentiel :

- Le processus de transmission s'inscrit dans un temps long, dans lequel les histoires des individus (cédant et repreneur) croisent les histoires familiales et celle des groupes sociaux. A l'inverse, la cession de l'exploitation n'est qu'un moment précis dans lequel l'exploitation change de main, dernière étape de la transmission (D. Jacques-Jouvenot).
- Qu'il soit désigné par son père au sein de la famille ou successeur hors cadre familial, le repreneur prend sa place dans un cycle du don dont l'objectif est de pérenniser le patrimoine de l'exploitation (D. Jacques-Jouvenot)..
- Contrairement aux idées reçues, un nombre important d'agriculteurs choisissent de cesser leur métier et de se reconvertir, face à des difficultés d'ordre relationnel, économique, de santé ou mal-être au travail (C. Leroux). Cette décision souvent difficile peut être accompagnée pour que ces reconversions débouchent sur l'accession à des emplois valorisant les compétences exercées auparavant (B. Minoza).

# Conférence : « Transmettre un patrimoine agricole: une économie du don »



**Dominique JACQUES-JOUVENOT**, Professeur émérite de sociologie à l'université de Bourgogne Franche-Comté

## 1/ La transmission familiale commence par la désignation du successeur :

Pour être élu, il faut être bien placé, « bien à sa place » :

Dans un ouvrage intitulé « Le choix du successeur » publié en 1997, je montre que l'objet de la transmission en agriculture, s'il se concrétise dans le patrimoine entendu comme un ensemble de biens économiques et symboliques, recouvre plus largement une place professionnelle. Il s'agit en effet pour les cédants (les parents) de laisser leur place professionnelle à un des enfants de la fratrie pour permettre au patrimoine de durer.

La profession agricole est marquée par une endo-reproduction très forte, c'est-à-dire que le renouvellement intergénérationnel au sein de la profession agricole se fait encore majoritairement en mode familial. Cette situation met en lumière une confusion des places professionnelles et familiales. 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) 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, cela suppose qu'il ait été désigné par ce dernier pour le faire. Cette désignation apparaît comme la condition première et indispensable de la transmission, à partir de laquelle s'enclenche un processus de socialisation familiale très précoce et scolaire (lycée agricole) qui conduit le désigné vers la reprise de l'exploitation.

Pour bénéficier du statut de désigné, le successeur potentiel doit occuper une place spécifique, tant dans ses aspects sexués que dans la classe d'âge.

Chez les éleveurs, le successeur doit être « né dedans », c'est à dire :

- être lié au cédant par le sang
- être de sexe masculin
- 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. Chez les agriculteurs, 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. Celui qui entre sur le marché professionnel au moment le mieux adapté au départ de son prédécesseur et qui permettra que la période de collaboration, considérée comme la plus fragile par les acteurs, soit la plus courte possible, sera l'élu. Pour être désigné futur professionnel, ce qui ne signifie pas que le successeur soit soumis à cette assignation, il faut donc avant tout **être à la bonne place** dans la famille (Jacques-Jouvenot, 1997). Les parents construisent des stratégies démographiques qui les conduisent à **fabriquer le successeur le mieux à même de pérenniser le patrimoine** (Bourdieu, 1994) On assiste là à la transmission d'une place en filiation biologique.

## 2/ Transmettre :

### 2.1 Différence entre transmettre et céder : le temps long de la transmission

Il faut insister sur l'indispensable prise en compte de la différence entre cession et transmission lorsque l'on veut appréhender la transmission. Cette différence concerne la temporalité. En effet la cession doit être perçue comme un moment précis, comme la dernière étape du processus de transmission. Les cessions s'opèrent à un moment particulier d'une histoire biographique ( à l'heure de la retraite ), ce temps étant lui-même inscrit à

un moment précis de l'histoire de la profession (où les marchés sont favorables) , plus largement donc dans l'histoire économique d'un pays (période de récession ou de croissance, période de crise climatique ).La transmission intergénérationnelle s'inscrit dans des histoires longues qui ne cessent de s'entrecroiser entre histoire individuelle, histoire de groupes sociaux, histoire familiale, chacune sur leur calendrier propre et par le biais d'interactions sociales qui font de ce phénomène un processus chargé de

mémoire.

L'acte de transmettre s'inscrit donc dans une temporalité longue car les individus portent avec eux des histoires qui les précèdent, dont ils ont eu connaissance mais dont ils n'ont pas forcément connu les protagonistes. Ceci est vrai des cédants comme des successeurs. Le temps long permet de penser la carrière des acteurs : celle des cédants et celle des successeurs.

## 2.2 Donner- recevoir et rendre

Empruntant le modèle du fondateur de l'ethnologie Marcel Mauss, pour lequel « ce qui façonne le monde des relations sociales c'est la triple obligation de donner/recevoir et rendre, nous montrons que les paysans qui transmettent s'engagent dans un système d'échange, dans un cycle du don dans lequel donner ou faire passer le patrimoine est la première obligation du cédant qui lui permet d'instituer le successeur.

Mais pour donner, il faut quelqu'un d'autre pour recevoir. Or le successeur, ici familial, n'est pas dans l'obligation de recevoir. S'il accepte cet héritage, il accepte d'entrer dans le cycle du don, c'est-à-dire d'occuper à son tour cette place de successeur qui l'oblige au-delà de l'entrée dans le métier, à pérenniser **le patrimoine, à le faire durer.**

Cette réciprocité engage les acteurs dans un rapport symbolique aux générations qui précèdent et qui succèdent propre à cette logique du don [Mauss, 1923] dans laquelle s'expriment des conflits, ont lieu de négociations permanentes, lieu d'accords et de renoncements entre les acteurs.

Chacun et chacune est à un moment de son histoire endetté à l'égard d'un tiers : le fils à l'égard de ses parents, son père qui l'était lui-même face à son propre père, face aux générations qui le précèdent et celles qui lui succéderont, le successeur à l'égard de ses collatéraux etc....

Transmettre engage anthropologiquement des donataires et des donateurs, ou celui qui donne le fait parce qu'il a lui-même reçu et ou celui qui reçoit devra un jour rendre à son tour (cf D.JJ et F.S De l'homo -oeconomicus à l'homo memor in Revue du mauss, n°29). On comprend dès lors que la fabrication d'un successeur fait partie des obligations au sens maussien du terme, du chef d'exploitation.

Ne pas atteindre cet objectif c'est ne pas assumer la mission qui lui a été confiée par la génération précédente et apparaître alors comme le dernier maillon d'une chaîne générationnelle. C'est la situation que nous connaissons depuis les années 2000 dans la crise caractérisée par un manque de successeurs familiaux. Cette crise n'a fait que s'amplifier puisque le rythme actuel des installations en agriculture (13 000 en 2019) ne compense pas les cessations d'activité prévues (1/3 des agris ont plus de 55 ans et ¼ des exploitations agricoles peuvent disparaître dans les 5 ans (avis du CESE, Entre transmettre et s'installer, l'avenir de l'agriculture, 2020). L'absence de successeurs familiaux pose donc un problème démographique à la profession et à la société dans son ensemble. Elle interpelle les cédants sur la nécessité de trouver une issue à cette situation tout à fait contemporaine. Les cédants se retrouvent dans **l'impossibilité d'assumer cette dernière obligation du cycle du don : rendre.** Avec elle, disparaît le dernier fondement de l'exploitation familiale.

Plusieurs solutions : **Le recrutement des hors cadres familiaux (HCF) (Les années 2000).**

**De la famille biologique à la famille professionnelle.** On assiste alors à une sorte d'adoption du successeur hors cadre familial (HCF) qui remplace la relation père/fils, pour devenir « avec lui, **comme si** c'était mon fils ». D'une filiation biologique, on passe à une filiation professionnelle, nouvelle façon de **fabriquer de la parenté** et de retrouver des acteurs qui prennent leur place dans le cycle du don. Dans ce cas le donateur peut payer sa dette (le patrimoine dure) et le repreneur reçoit pour rendre dans un avenir différé.

Dans le cas des HCF de la nouvelle génération, le HCF est confronté à un marché du travail fermé, en raison de difficultés d'accès au foncier et quelquefois également à des incompréhensions culturelles de la part des cédants.

Le HCF est lui aussi porteur d'un modèle d'agriculture nouvelle et quelquefois d'une représentation nouvelle du métier, celui par exemple dans lequel il n'est pas obligatoire de faire carrière.

Un des résultats de la recherche Farm value en cours, montre que certains cédants mettent en place un système de collaboration au travail qui peut durer plusieurs années avant que la cession s'opère et que cédant et successeur se reconnaissent. Il faut pour cela accepter de prendre le temps (le revoilà !) pour la reconnaissance et l'établissement d'une confiance indispensable entre les acteurs, pour réaliser une telle transaction.

*« Les paysans qui transmettent s'engagent dans un système d'échange, dans un cycle du don dans lequel donner ou faire passer le patrimoine est la première obligation du cédant, qui lui permet d'instituer le successeur »*

## Bibliographie

- « Le choix du successeur et la transmission patrimoniale » 1997, éditions L'harmattan
- « Socio-anthropologie de la transmission » 2012, L'harmattan (codir. G. Vieille Marchiset)
- « Transmettre des places au travail » Revue RSS, n°62,2019, Presses universitaires de Strasbourg ( codir F. Schepens)
- Faire et défaire des affaires en famille, PUFC, 2015 (codir. Y.Droz)

## Retours d'expériences et de travaux en cours

Depuis les années 2000, un tiers des agriculteurs ont quitté leur métier avant l'âge de 55 ans. Cette situation amène à repenser le rapport des agriculteurs à leur profession. Si conduire une carrière longue jusqu'à la retraite, en tant qu'agriculteur, semble être une norme établie de ce groupe professionnel, les travaux des membres et des partenaires de la Chaire Mutations Agricoles invitent à s'interroger sur le processus de rupture dans la carrière d'un agriculteur et à la façon d'accompagner leur réengagement, par la suite, sur la scène professionnelle.

### Être agriculteur : un métier pour toute la vie ? Trajectoires de reconversions professionnelles d'agriculteurs des Pays de la Loire

Caroline LEROUX, Sociologue, stagiaire Chaire Mutations Agricoles



**Le métier d'agriculteur ne s'exerce pas nécessairement « toute la vie »**

#### 1/ Quitter le métier d'agriculteur

Les raisons qui conduisent au départ du métier d'agriculteur avant l'âge de la retraite sont souvent interdépendantes. Deux logiques de départs s'opposent malgré tout.

La première est celle des **départs induits par des situations de domination** dans le travail entre associés. Une inégale autonomie dans le travail des membres d'un même GAEC peut engendrer des tensions et changer le rapport de ces agriculteurs à leur métier. Lorsqu'ils ont le sentiment de ne plus être reconnus *pour* et *par* leur travail, ces agriculteurs cherchent

une autre voie professionnelle pour, à nouveau, exister socialement.

La deuxième logique est celle des **« exclus » du métier d'agriculteur**. Les agriculteurs dans cette situation sont soumis à des pressions externes (santé, difficultés économiques, manque de reconnaissance) qui les excluent progressivement de l'agriculture. Quitter l'agriculture est alors, pour eux, un moyen de s'extraire de ces pressions et de retrouver une autonomie et un épanouissement au travail.

Par ailleurs, nous avons observé que la décision de partir intervient après un **événement déclencheur** dans le contexte particulier d'une souffrance au travail. Pour les « déçus » de l'agriculture sociétariaire, ces événements sont avant tout d'ordre professionnel. Pour les « exclus », ils sont plus personnels. Les logiques de départs et les événements déclencheurs impactent la temporalité de la cessation d'activité : certains agriculteurs vont mettre plusieurs années avant de quitter leur métier, quand d'autres vont s'arrêter le plus tôt possible.

#### 2/ Se réengager sur la scène professionnelle après avoir quitté l'agriculture

Le réengagement professionnel après l'agriculture peut se faire de deux façons : la recherche *de* travail et la recherche *d'un* travail (Denave, 2015).

**Les individus qui sont à la recherche « de » travail** cherchent un emploi à tout prix, sans avoir de projet professionnel précis, pour se sécuriser économiquement et parce que la conjoncture économique, politique et sociale les contraint à s'insérer rapidement dans l'emploi. Ils évoquent la peur de se retrouver sans rien, les agriculteurs n'ayant généralement jamais connu d'interruption dans leur carrière : être sans emploi, c'est ainsi déroger à une norme. Pour trouver cet emploi, ils utilisent leurs réseaux et leurs compétences et tendent à rester dans le même secteur d'activité, l'agriculture. Toutefois, trouver un emploi dans l'urgence ne signifie pas forcément instabilité : la moitié de nos enquêtés ayant choisi un emploi rapidement l'occupent toujours au moment de l'enquête.

**Les individus à la recherche « d'un » travail spécifique** vont chercher à construire un projet professionnel particulier. Ils quittent l'agriculture pour un emploi qui demande de nouvelles compétences et ont largement recours aux institutions pour se réengager professionnellement. Leurs conjointes jouent un rôle déterminant dans le choix de l'activité et du secteur de reconversion. Les individus à la recherche « d'un » travail restent généralement à long terme dans le domaine professionnel pour lequel ils se sont formés mais ne se restreignent toutefois pas à rester dans la même entreprise ou au même poste.

Ces agriculteurs reconvertis ne s'installeraient pas à nouveau en agriculture s'ils en avaient l'occasion (14/15). Leur situation professionnelle et personnelle actuelles leur semblent plus confortables qu'auparavant. Ils apprécient de travailler sur un temps déterminé, d'avoir des congés et un salaire mensuel avec peu de fluctuation. Ils regrettent cependant l'indépendance qu'ils avaient quand ils étaient agricul-

teurs, et doivent apprivoiser le fait d'être subordonné et de travailler avec des collègues.

En quittant leur métier d'agriculteur, certains changent leur conception du travail. Ils ne veulent plus être « au service du travail », et placent le travail à leur service. Certains, montrent un désengagement affectif au travail. Pour d'autres, le travail reste prioritaire et un moyen pour eux d'exister, ceux-là ne semblent pas avoir fait le deuil du métier d'agriculteur.

Ce travail remet en question la norme selon laquelle le métier d'agriculteur s'exerce nécessairement « toute la vie ». Alors que trop d'agriculteurs ont encore recours au suicide pour s'extraire des pressions qu'ils subissent, le succès de ces reconversions professionnelles doit alimenter de nouvelles façons d'accompagner les agriculteurs souhaitant cesser leur activité.



# Les départs anticipés et leur accompagnement

Bruno MINOZA, Chargé de mission, Chambre d'agriculture des Pays de la Loire



## Les enjeux des départs anticipés pour les agriculteurs et les entreprises agricoles

Le phénomène de départs anticipés, que l'on pourrait aussi nommer départs en cours de carrière, n'est pas anecdotique en agriculture. Dans les Pays de la Loire, près de 23% des départs interviennent avant 55 ans, et représentent ainsi plus de 450 départs par an.

La Chambre Régionale d'Agriculture a été missionnée pour étudier plus précisément les données en sa possession et tenter de faire la lumière sur ce phénomène. Elle a réalisé des enquêtes qualitatives sur le sujet dans le cadre du dispositif d'accompagnement de l'installation et la transmission en agriculture (AITA).

Les enquêtes ont permis de mieux cerner les enjeux et l'origine de la prise de décision de l'agriculteur qui souhaite mettre fin à sa carrière d'exploitant agricole avant l'âge de la retraite. Les anciens agriculteurs enquêtés évoquent des motifs d'ordre personnel et/ou liés à l'entreprise.

Le mal être et la dégradation de la santé psychologique des chefs d'exploitations est apparue comme une raison majoritaire du départ anticipé des agriculteurs. La perte de sens du métier, les problèmes d'isolement, de santé physique ou d'ordre familial sont également cités.

Lorsqu'elle se réfère à l'entreprise, la décision de se reconverter est très souvent liée à la faiblesse des résultats économiques de l'exploitation, à la surcharge de travail, à la mésentente entre associés ou à l'absence de perspectives. Même si les personnes enquêtées ont majoritairement fait part d'un choix personnel volontaire, elles ont souvent souffert du regard des autres, notamment dans leur famille et leur voisinage.

Pour les personnes enquêtées, le plus difficile a été de prendre la décision, de l'annoncer et de négocier ce départ avec son entourage.

## Les dispositifs d'accompagnement et la reconnaissance de ces transmissions

La Chambre d'agriculture propose un accompagnement personnel aux agriculteurs qui s'interrogent sur leur avenir professionnel. Cet accompagnement se décline en différents formats, posant ces questions au niveau individuel ou collectif avec notamment des formations « continuer ou se reconverter » ou « l'avenir en soi ». Néanmoins, le mal être psychologique exprimé par ces agriculteurs interroge sur la nécessité d'avoir recours plus systématiquement au conseil et à l'appui de spécialistes, tels que les psychologues.

La prévention de la dégradation des situations économiques doit être une préoccupation de l'ensemble des partenaires de l'exploitation agricole. Les notions d'organisation du travail et des relations de groupe, souvent mentionnées parmi les facteurs de dégradation des conditions de travail sur l'exploitation, doi-

vent être mieux appréhendées. De la même manière, les acteurs du conseil gagneraient à mieux accompagner les agriculteurs dans l'élaboration des stratégies à long terme de départs d'associés, ou dans l'anticipation de situations de dégradation de certaines filières.

Après la décision de cesser son activité, un agriculteur consacre souvent peu de temps à la réflexion sur la façon dont il entend transmettre son exploitation. Le devenir de son entreprise est souvent envisagé à partir de deux options, le morcellement de l'exploitation, d'une part, et la cession en vue d'une nouvelle installation, d'autre part.

La recherche de la solution de transmission et le temps consacré à celle-ci après la décision est souvent jugé par les agriculteurs comme une période transitoire sans grand intérêt. L'anticipation et l'accompagnement

de cette étape doivent aider à mieux préparer la transmission avec les agriculteurs, réduire le temps nécessaire pour organiser la cession de l'exploitation et orienter au mieux, en amont, les moyens de productions transmis.

Les personnes enquêtées sont majoritairement satisfaites d'avoir exercé le métier d'agriculteur et de leur reconversion. Elles sont agréablement surprises par la valorisation de leur expérience d'agriculteur auprès des employeurs et elles ont facilement retrouvé du travail dont la moitié dans le secteur agricole.

Des mises en situation de découvertes d'autres métiers peuvent être organisées pour confirmer (ou non) la décision de reconversion et faciliter l'orientation des candidats.

## Conclusion

Les départs de chefs d'exploitation agricole en cours de carrière méritent une attention particulière. Les personnes enquêtées expriment des difficultés et soulignent un besoin d'accompagnement dans ce processus, notamment psychologique. La décision de se reconverter est parfois difficile à prendre. Néanmoins, les agriculteurs ayant fait ce choix en sont, au moment de l'enquête, majoritairement satisfaits.

Les départs en cours de carrière peuvent être choisis, mais également subis face aux difficultés de l'agriculture et du métier d'agriculteur. Des actions de prévention sont à accentuer pour maintenir et renouveler les actifs agricoles. Lorsqu'elle est choisie, la décision de se reconverter doit être respectée voire anticipée, afin de faciliter l'accompagnement des personnes concernées et la transmission de leur exploitation.

## Conclusion

Cet atelier nous a permis d'approfondir un sujet peu traité en agriculture : celui de la trajectoire professionnelle des agriculteurs.

Contrairement à des approches de la transmission souvent centrées sur le moment de la cession/reprise de l'exploitation, il est nécessaire de prendre en compte l'intégralité de la trajectoire de l'agriculteur, sur le temps long. D'abord pour cerner comment, face à la désignation dont il fait l'objet, le repreneur négocie sa place et accepte d'entrer dans le cycle du don/ contredon, gage de pérennité du patrimoine agricole. Puis pour analyser, en cas de rupture professionnelle, comment et pourquoi l'agriculteur décide de mettre un terme à son activité et comment il en négocie sa sortie. Enfin, cette durée est aussi nécessaire pour analyser la façon dont cet agriculteur se réinscrit professionnellement dans un autre secteur d'activité, en

s'appuyant sur les compétences acquises en tant qu'agriculteur et/ou en en obtenant de nouvelles. Dans tous les cas, un accompagnement de l'agriculteur semble nécessaire afin, d'une part, d'éviter qu'il ne cède dramatiquement à la pression dont il peut faire l'objet, et, d'autre part, pour réussir à se réinventer professionnellement et à s'inscrire dans de nouveaux réseaux relationnels.

Les processus de transmission et de reconversion professionnelle des agriculteurs permettent de repenser la notion de *carrière* en agriculture. Le métier d'agriculteur peut, en effet, apparaître aujourd'hui comme une étape dans une trajectoire professionnelle. Ces processus gagneraient également à être mieux compris et mis en perspective avec l'analyse de la diversité des modèles de réussite professionnelle portés par les agriculteurs.

Les mondes agricoles changent, les sociologues et économistes de l'École supérieure d'agricultures analysent ces évolutions en connexion directe avec des professionnels engagés dans la chaire partenariale «Mutations Agricoles»



Suivre nos travaux :



- 
- ## POUR ALLER PLUS LOIN
- 
- Denave, Sophie.,2015. *Reconstruire sa vie professionnelle*, Editions PUF, 320p.
- Jacques-Jouvenot, D. ,1997. *Le choix du successeur et la transmission patrimoniale*, Editions L'harmattan, 240p.
- Jacques-Jouvenot, D. et Schepens, F., 2019. « Transmettre des places au travail » *Revue des Sciences Sociales (RSS)*, n°62,2019, Presses universitaires de Strasbourg,
- Jacques-Jouvenot, D. et Droz, Y., 2015. *Faire et défaire des affaires en famille*, Presses universitaires de Franche-Comté, col. « Les Cahiers de la MSHE Ledoux », 210p.
- Vieille Marchiset, G. et Jacques-Jouvenot, D. ,2012. *Socio-anthropologie de la transmission*, Editions L'harmattan, 240p.

## Contactez-nous

Chaire Mutations Agricoles - École supérieure d'agricultures, 55  
Rue Rabelais - BP30748 - 49007 Angers Cedex 01  
Soazig DI BIANCO, - s.dibianco@groupe-esa.com - 02 41 23 55 55.

[www.chaire-mutations-agricoles.com](http://www.chaire-mutations-agricoles.com)

---

## ILS SOUTIENNENT LA CHAIRE MUTATIONS AGRICOLES

---

