

Spécial | Du salariat à l'association, deux étapes vers la transmission agricole expérimentées à Beaulieu-sous-Parthenay (79)



« Quand Emilien m'a appelé un jour de 2014 pour me dire que mon exploitation l'intéressait, j'avais encore cinq ou six ans avant la retraite, je trouvais ça précoce, de penser à la transmission », raconte l'éleveur de vaches parthenaises Daniel Juin, « et puis en y réfléchissant je me suis dit « qu'est-ce que je risque à essayer ? ». Aujourd'hui, je me dis que j'ai eu de la chance. » Depuis 2015, il prépare une transmission en douceur avec son jeune repreneur, devenu son salarié, puis son associé.

Pourtant, la transmission, Daniel Juin en avait déjà entendu parler. « La question s'était posée en 2007 au départ de mon frère qui avait son propre troupeau. J'avais fait un stage « transmission-installation » avec le Point accueil transmission (PAT) », explique Daniel Juin. La transmission ne s'est finalement pas faite, le cheptel a été revendu et Daniel Juin n'a gardé que ses 90 vaches allaitantes et les 85 hectares de terre qu'il avait repris de ses parents au début des années 1980. « Cette étape m'a au moins permis d'y réfléchir et de me poser les bonnes questions », analyse l'exploitant.

S'installer, Emilien Blanchard y pensait depuis longtemps. Le virus de l'agriculture, il l'a attrapé auprès de ses oncles, éleveurs de Limousines dans la Vienne. Il s'est donc naturellement orienté vers un BEP puis un Bac Pro agricole à Melle, dans le sud des Deux-Sèvres. Quand il a cherché une exploitation à reprendre, il s'est tourné vers le PAT, mais aussi vers l'Organisme de la sélection de la race Parthenaise (OSRP). « Je voulais absolument trouver un élevage en Parthenaises, car la race me passionne depuis longtemps. Le caractère de l'animal me plaît. J'aime aussi le côté technique, complexe, de ce type d'élevage, c'est un vrai défi ! », explique le jeune homme de 26 ans. Liste du PAT et de l'OSRP en main, Emilien a fait le tour des exploitations correspondant à ses critères et a fini par tomber sur Daniel.

Instinct, expérience et transparence

La rencontre entre les deux ressemble à un coup de cœur. « La première fois qu'il est venu, on a fait ensemble le tour de l'exploitation. Il se trouve que ce jour là, j'avais un troupeau à changer de champs. Je lui ai proposé de le

faire tout seul. Ca a marché, il était à l'aise. En le voyant faire, je me suis dit, celui là, c'est un bon candidat, ne le laisse pas passer », se souvient Daniel Juin, « on a beaucoup discuté ce jour là. J'ai été très clair avec lui sur le fonctionnement et les contraintes de l'exploitation. Je ne lui ai rien caché ». Une transparence payante, puisqu'Emilien a finalement rappelé Daniel quelques mois après leur rencontre, une fois son tour des exploitations terminé.

« Je lui ai dit d'accord, mais j'ai besoin de te connaître avant », poursuit Daniel Juin, qui « ne voulait pas d'une rupture nette avec un inconnu en guise de passation ». « Je lui ai proposé de le prendre un 1 an en CDD à temps partiel. Je n'avais pas spécialement besoin d'un salarié, ni les moyens de le prendre à temps plein, mais c'est la meilleure solution que j'ai trouvé pour voir si ça fonctionnait. » Grâce au Groupement d'employeurs, Emilien a trouvé de quoi compléter son temps partiel chez un exploitant voisin. L'alchimie opérant entre les deux hommes, Daniel Juin renouvelle le contrat d'Emilien en janvier 2016. « Et puis, au bout de deux ans de salariat, je me suis dit que la situation ne pouvait pas durer ainsi éternellement. Cinq ans, c'est trop long – il pouvait tout à fait partir ailleurs. Je me suis dit, puisqu'il est motivé et compétent, autant lui laisser la main avant », relate Daniel. Le chef d'exploitation propose au jeune homme de s'associer, en prenant des parts dans l'entreprise petit à petit, en fonction de ses moyens. « Les banques ont suivi », se réjouissent encore les deux hommes. La force de leur dossier ? Daniel a accompagné Emilien dans ses démarches, apportant par là une caution sérieuse au projet.

Du salariat à l'association

Tout en restant salarié à mi-temps, Emilien est devenu associé le 1^{er} avril 2017, avec un tiers des parts de l'entreprise. Au 1^{er} janvier 2019, il est passé à temps plein, et Daniel à mi-temps. La répartition des tâches entre les deux hommes s'est peu à peu inversée, « mais on prend toujours les décisions en commun », assure Emilien, qui se voit mal imposer sa volonté à son aîné. « Je lui laisse quand même de plus en plus l'initiative de la décision », précise Daniel, « et si on devait ne pas être d'accord sur un point, j'aurais tendance à lui donner mon feu vert ». Daniel se souvient par exemple de ne pas avoir été tout à fait d'accord avec le choix d'un taureau acheté par Emilien dernièrement. « Mais c'est à lui aujourd'hui de constituer le cheptel qu'il veut pour demain. C'est important de lui laisser prendre ses propres décisions, pour qu'il devienne autonome ».

Daniel compte s'effacer progressivement de l'exploitation. Cette fois-ci, c'est lui qui attend le feu vert de son associé. « Je lui ai dit que je partirai dès qu'il se sentirait prêt... Mais que je n'étais pas non plus à un ou deux ans près si c'était nécessaire », sourit Daniel.

Les conseils d'Emilien et de Daniel à ceux qui voudraient se jeter dans l'aventure de la transmission – installation :

Aux cédants, Daniel Juin conseille de faire un stage « transmission » auprès du PAT : « Ce stage, il devrait être obligatoire ! C'est important car on y aborde des problématiques auxquelles on ne pense pas forcément. Moi-même j'en ai refait un en 2016, et ça m'a permis de répondre à des questions que je me posais. Il aide aussi à se mettre à la place du repreneur. Pour faire des affaires, il faut être deux et comprendre les problématiques du candidat. A titre personnel, je pense qu'il ne faut pas être trop gourmand ni avoir trop d'exigences ou d'attentes vis-à-vis du repreneur, au risque de passer à côté de quelqu'un de bien. » « Aujourd'hui, il y a plus de cédants que de repreneurs, nous avons le choix ! Si ça ne va pas, on s'en va... », renchérit Emilien rappelant que l'ouverture d'esprit est aussi importante que la qualité de l'exploitation : « Ce qui m'a plu chez Daniel, c'est qu'il était ouvert aux changements. Je lui ai parlé des choses que j'avais envie de faire évoluer, et il m'a laissé changer deux-trois trucs, comme l'alimentation des veaux par exemple. C'est important de pouvoir apporter ses propres idées.»

Anne-Lise Durif

*Crédit Photo : Anne-Lise Durif
Publié sur aqui.fr le 13/04/2019*

[Url de cet article](#)