comprendre

Passion au travail et transmission d'exploitation : quel impact ?

Pour mieux cerner l'impact de la passion au travail sur le déroulement de la transmission d'une exploitation, sur le plan psychologique et relationnel, une étude a été réalisée à l'Adasea par Oriane Mary, étudiante en Master 2 de psychologie sociale.

En 2020, 58 % des exploitants marnais avaient plus de 50 ans, dont 27 % plus de 60 ans. Un nombre important d'exploitants va donc devoir préparer la transmission de son outil de travail. Lors de cette étape majeure, les difficultés d'ordre économique ou structurel régulièrement rencontrées sont plutôt bien connues. En revanche, celles d'ordre psychologique et relationnel sont beaucoup moins documentées. Leur prise en compte est pourtant essentielle pour une transmission réussie et le bien-être du cédant retraité et du repreneur. L'étude réalisée au printemps dernier par Oriane Mary, étudiante en Master 2 de psychologie sociale à l'Urca[1] pour l'Adasea de la Marne s'est focalisée sur cet aspect.

Passion obsessive

Le ressenti des 84 repreneurs et 14 cédants enquêtés met en lumière le rôle de la passion au travail, indicateur psychologique pertinent pour appréhender la transmission. « La passion peut être harmonieuse, favorisant le bien-être et la performance », explique Oriane Mary. « Mais elle peut aussi être obsessive, entraînant du mal-être, des conflits vie privée - vie professionnelle, ou même le burn-out. » L'étude confirme que les exploitants sont des professionnels passionnés, avec un niveau élevé chez les repreneurs et un effet bénéfique de cette passion. Mais chez les cédants (60 % sont passionnés), une passion obsessive pourrait être source de mal-être lors de la transmission, surtout s'ils poursuivent une activité sur l'exploitation.

Malgré une satisfaction majoritaire quant au déroulement de la transmission, Oriane Mary identifie des risques de mal-être chez les repreneurs qui présentent un haut niveau de stress. Par ailleurs, 13 étaient potentiellement à risque de burn-out et 10 très à risque. Des cédants ont également rapporté un mal-être et un stress élevé pendant la transmission, notamment en raison des démarches à effectuer (complexité, quantité), voire d'un manque de préparation psychologique à ce changement de vie. En revanche, les relations cédant - repreneur sont jugées majoritairement bonnes.

Des pistes d'actions

À la lumière de ces constats, Oriane Mary préconise plusieurs pistes pour améliorer les transmissions. « Pour les repreneurs, il est nécessaire d'assurer une diffusion plus large et fréquente des dispositifs d'aide existants (Agri'écoute, cellule Réagir de l'Adasea, soutien psychologique via la MSA) et de proposer des actions de sensibilisation et de formation afin d'agir en amont sur les difficultés. Face au besoin d'accompagnement plus personnalisé exprimé par les cédants, des formations pourraient être créées pour aborder, au-delà des aspects juridiques déjà couverts, les risques pour la santé psychologique, les freins et motivations à prendre sa retraite, la mise en place de projets une fois retraité… » Concernant les aspects relationnels, la prévention des conflits pourrait passer par un travail commun cédant-repreneur (définition des rôles, fiches de poste, planning) et une offre de formation à la communication non-violente. En cas de conflits installés, le recours à la médiation peut être pertinent.

[1] Université de Reims Champagne-Ardenne.

Formation

Retrouvez l'offre de formation-médiation-coaching proposée par l'Adasea en scannant ce QR code.

Étude

Retrouvez la synthèse complète de cette étude en scannant le QR code.