



Photos by USDA NRCS

# Possibilités et défis à la ferme : Analyse des FFOM

**John R. Baker**

Avocat

1-800-447-1985

[jrbaker@iastate.edu](mailto:jrbaker@iastate.edu)

**Beginning  
Farmer Center**

**IOWA STATE UNIVERSITY**  
University Extension

# REMERCIEMENTS

M. Andrew Errington (décédé en  
2003)

University of Plymouth, Angleterre

M. Walter Warrick

Drake University

M. Michael Duffy

Iowa State University

M. Matt Loble

Exeter University

  
Beginning  
Farmer Center

IOWA STATE UNIVERSITY  
University Extension

N'ayez pas peur de  
poser des questions  
idiotes.

Il est beaucoup plus  
facile d'y répondre  
que de réparer des  
erreurs idiotes

William Wister Haines

The logo for the Beginning Farmer Center features a stylized sun with rays in shades of yellow and orange behind the text. The text "Beginning" is in a large, serif font, and "Farmer Center" is in a smaller, serif font below it. The entire logo is underlined.  
Beginning  
Farmer Center

IOWA STATE UNIVERSITY  
University Extension

# Programme

Raisons de l'absence d'une succession

Réalités de base

Recherche axée sur les réalités

Différences de planification majeures

L'importance de la planification  
successorale

Amorcer le processus de planification

Établir les priorités

Le processus de planification successorale

Quelques techniques utiles

# Principales raisons de l'absence d'un plan de succession

Aucune discussion sur la succession et la retraite

Aucun plan de succession n'est formulé

Aucun successeur n'est désigné

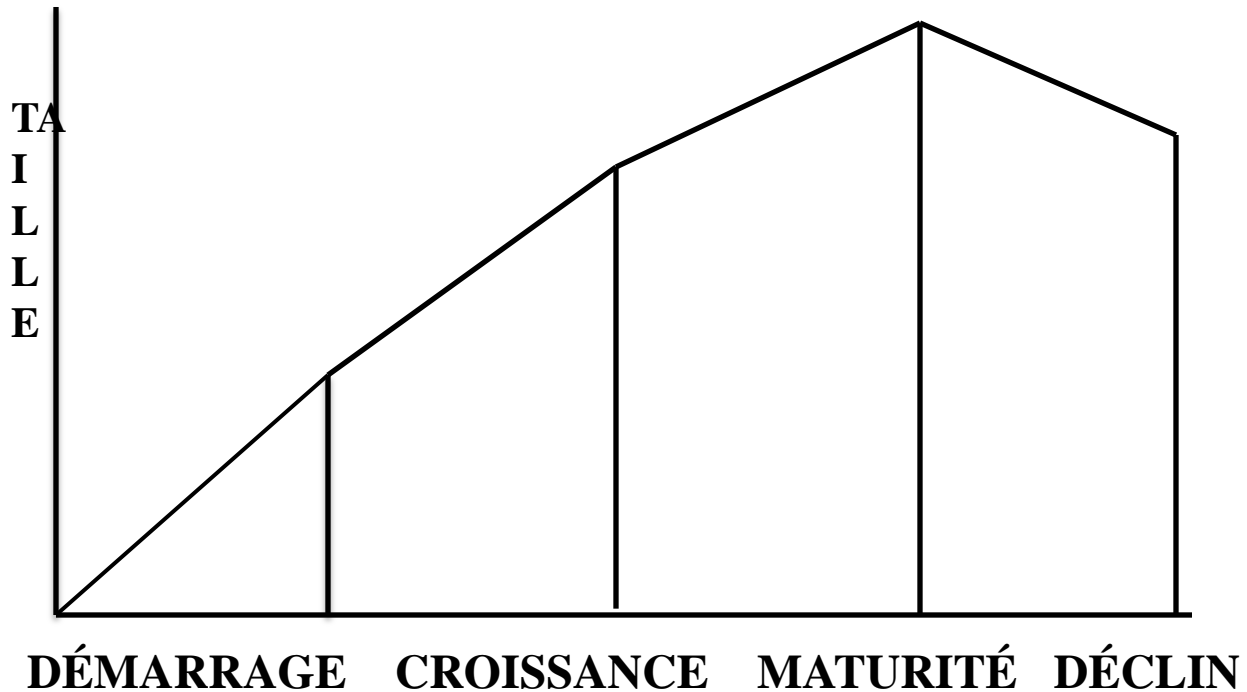
La génération plus âgée ne prend pas sa retraite

Elle refuse de passer le contrôle de gestion

Égalisation des parts à tous les héritiers

Les profits ou la taille de l'entreprise ne suffisent pas à faire vivre deux familles

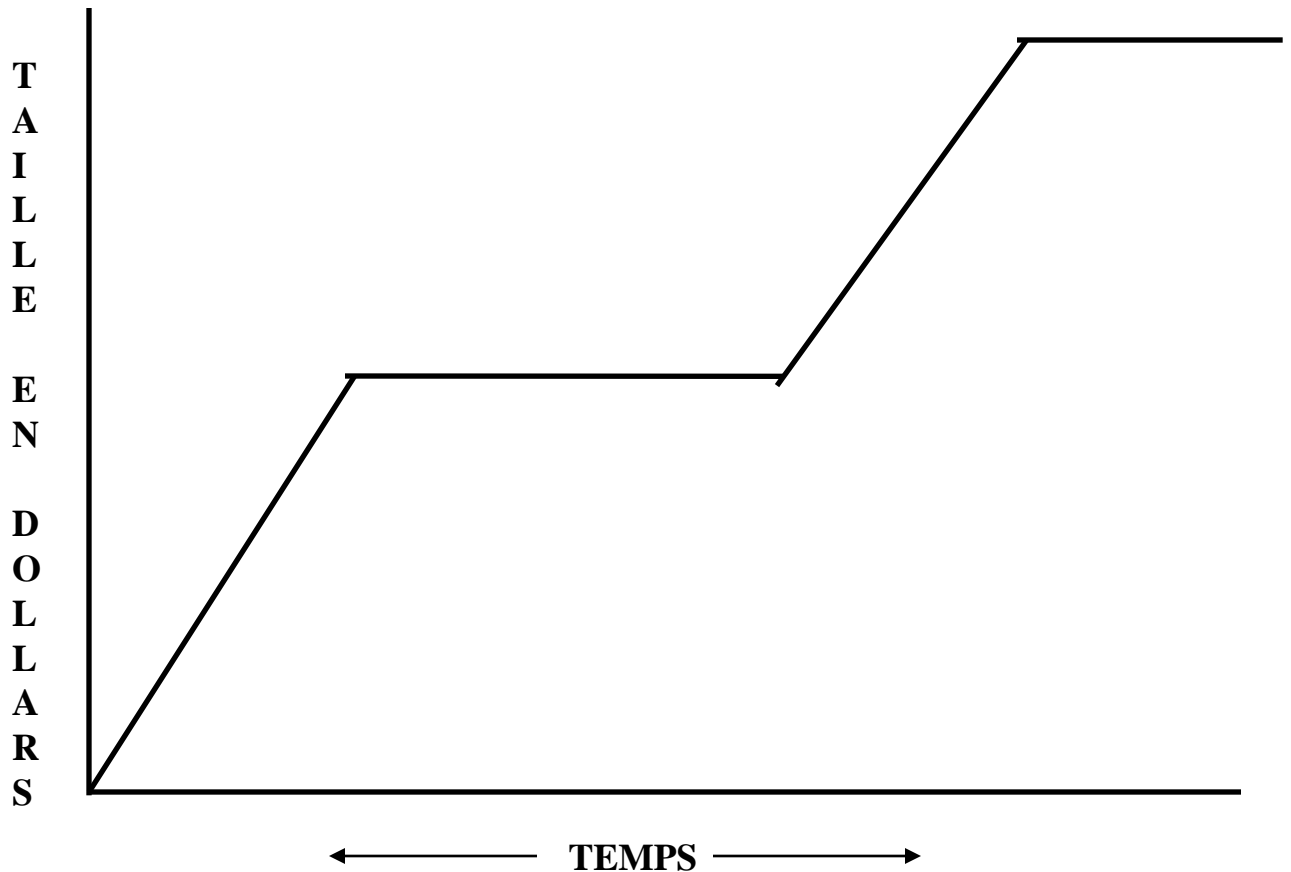
# Cycle de vie d'affaires



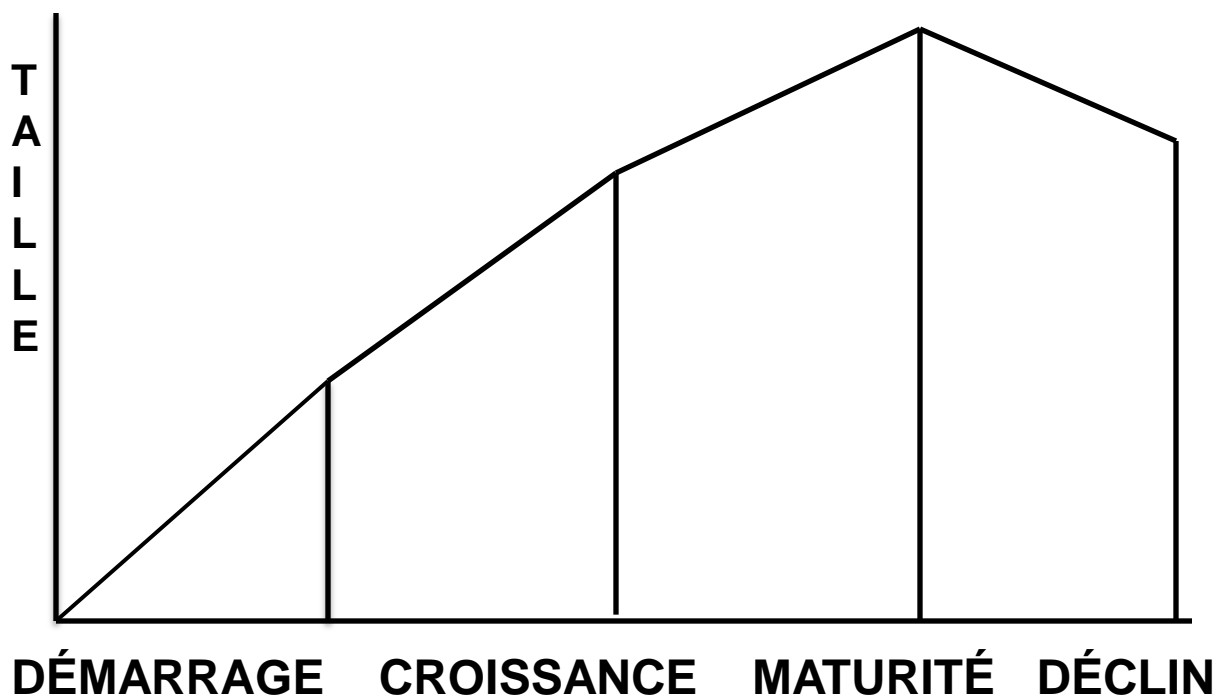
## ATTRIBUTS DE L'ENTREPRISE

<b>RISQUE D'ÉCHEC ÉLEVÉ</b>	<b>ENTREPRISE STABLE</b>
<b>MANQUE DE CAPITAUX</b>	<b>CAPITAUX ADÉQUATS</b>
<b>TRAVAIL EXCESSIF</b>	<b>PÉNURIE DE TRAVAIL</b>
<b>APPRENDRE À GÉRER</b>	<b>GESTION COMPÉTENTE</b>
<b>OBJECTIFS D'EXPANSION</b>	<b>OBJECTIFS DE RETRAIT</b>

# Courbe de croissance de l'entreprise



# VIE D'AFFAIRES

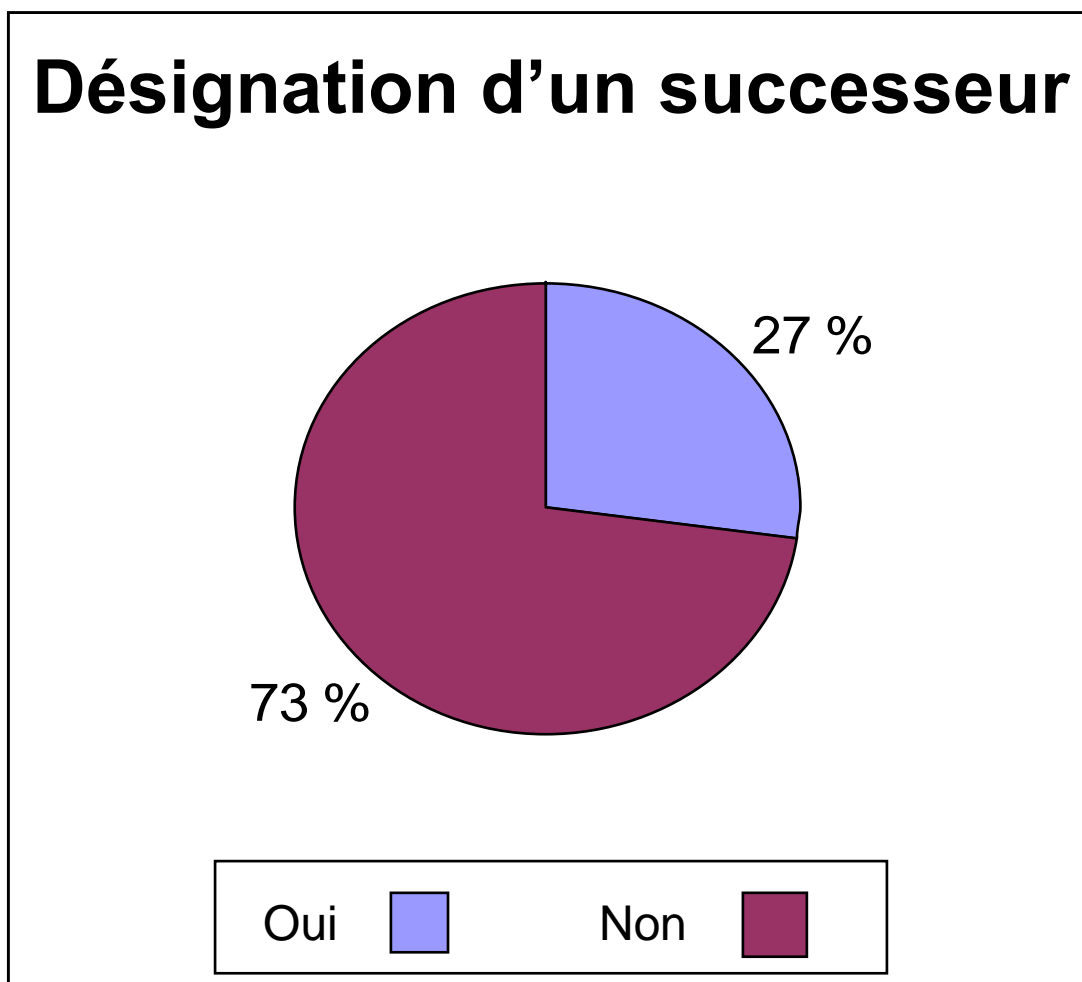


## ATTRIBUTS DE L'ENTREPRISE

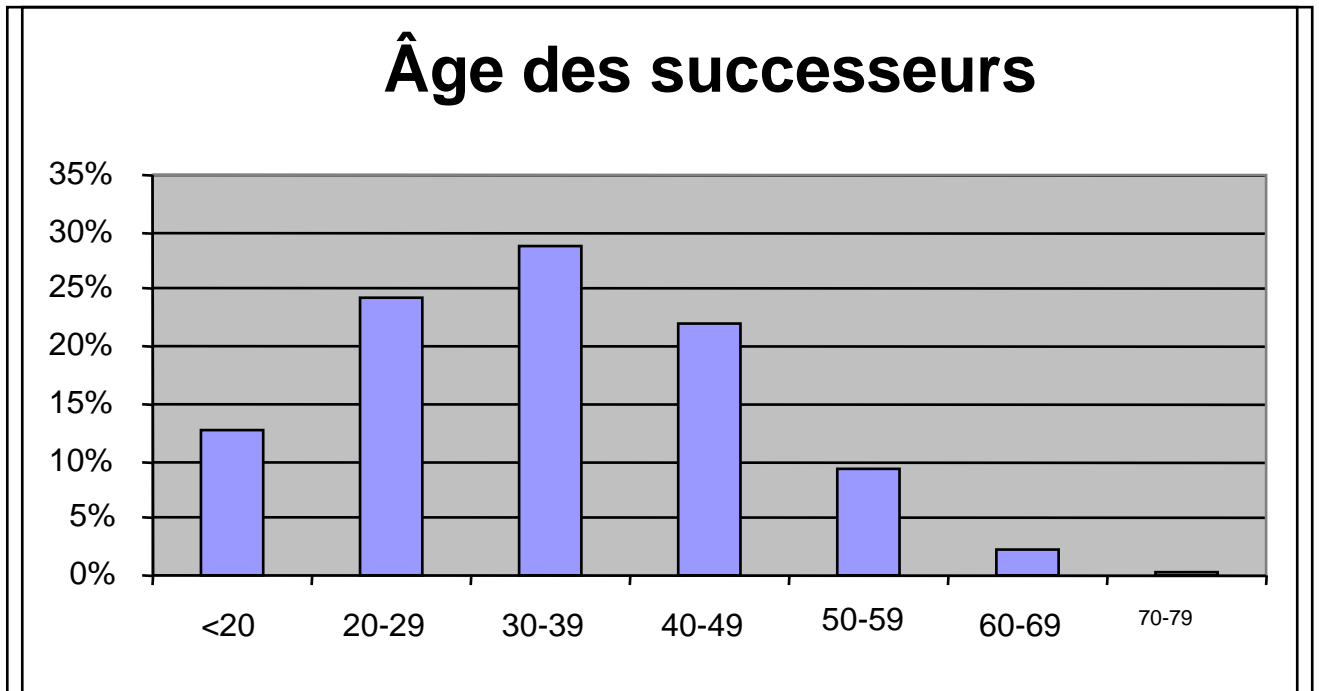
**RISQUE D'ÉCHEC ÉLEVÉ**  
**MANQUE DE CAPITAUX**  
**TRAVAIL EXCESSIF**  
**APPRENDRE À GÉRER**  
**OBJECTIFS D'EXPANSION**

**ENTREPRISE STABLE**  
**CAPITAUX ADÉQUATS**  
**PÉNURIE DE TRAVAIL**  
**GESTION COMPÉTENTE**  
**OBJECTIFS DE RETRAIT**

# Pourcentage d'agriculteurs ayant désigné un successeur



# Répartition de l'âge des successeurs



L'âge moyen du successeur désigné est de 34 ans

# Définitions

## Héritage

Le transfert des terres et des autres actifs de la ferme à la génération suivante une fois le propriétaire de ces actifs **décédé**.

## Succession

Le transfert du contrôle de gestion des activités de la ferme à la génération suivante tandis que le propriétaire de l'entreprise est **toujours en vie**.

## Retraite

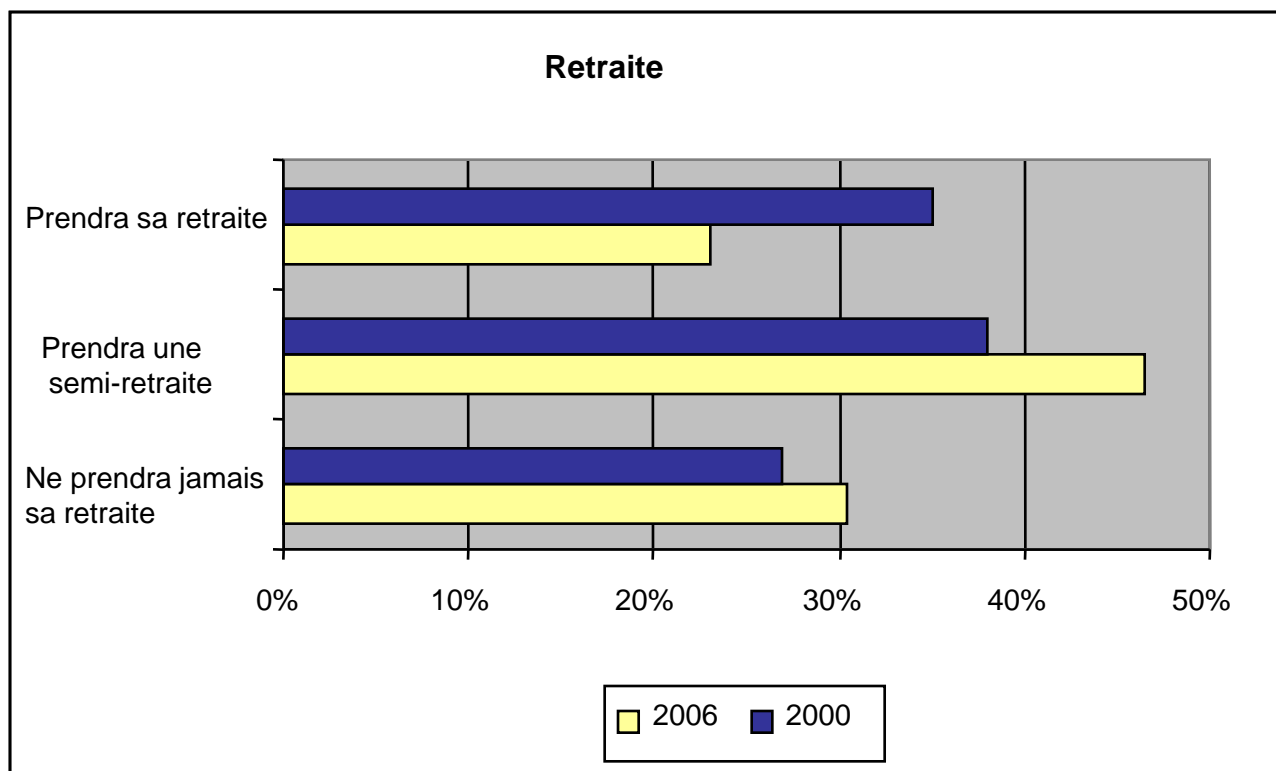
Le retrait du travail et du contrôle de gestion du propriétaire.

# Plans de retraite anticipés

(1) **Ne prendra jamais sa retraite** – conserve entièrement le contrôle de gestion et fait un certain travail à la ferme

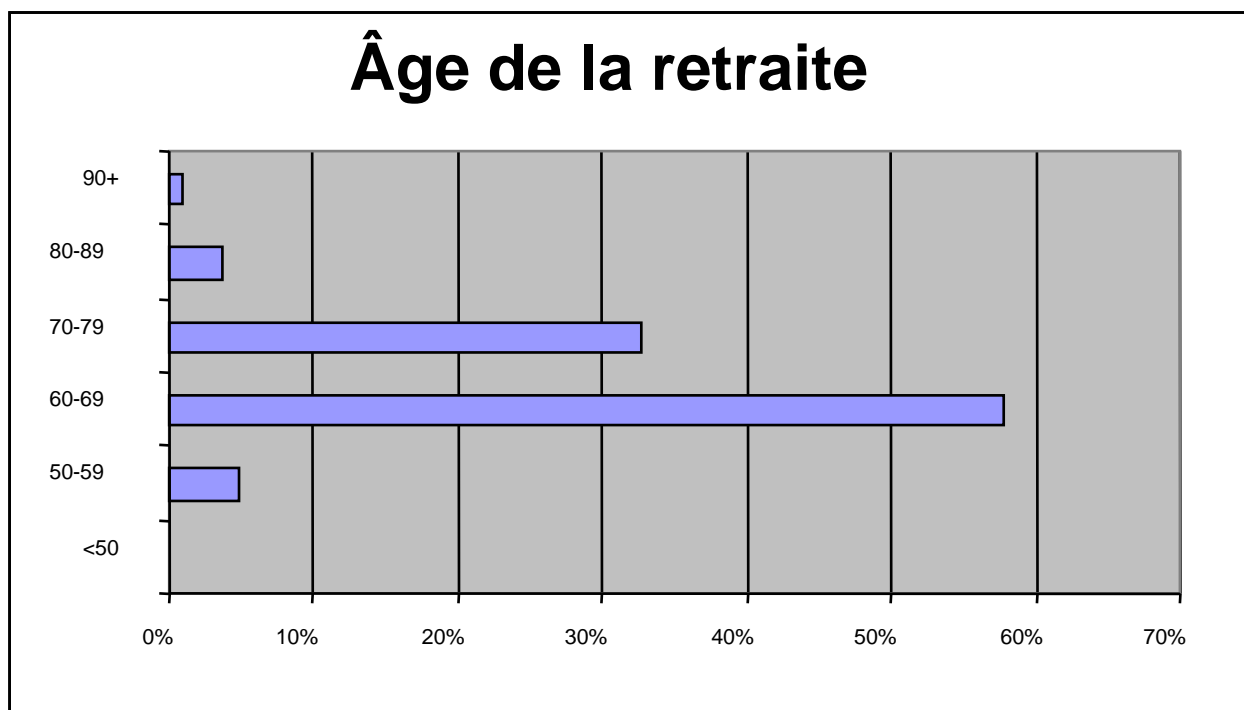
(2) **Prendra une semi-retraite** – assure un certain contrôle de gestion et fait un certain travail à la ferme

(3) **Prendra sa retraite** – ne fournit aucun contrôle de gestion ni travail à la ferme. Comme le montre la figure ci-dessous, la plupart des agriculteurs disent qu'ils ne prendront jamais leur retraite ou alors qu'ils prendront leur retraite.



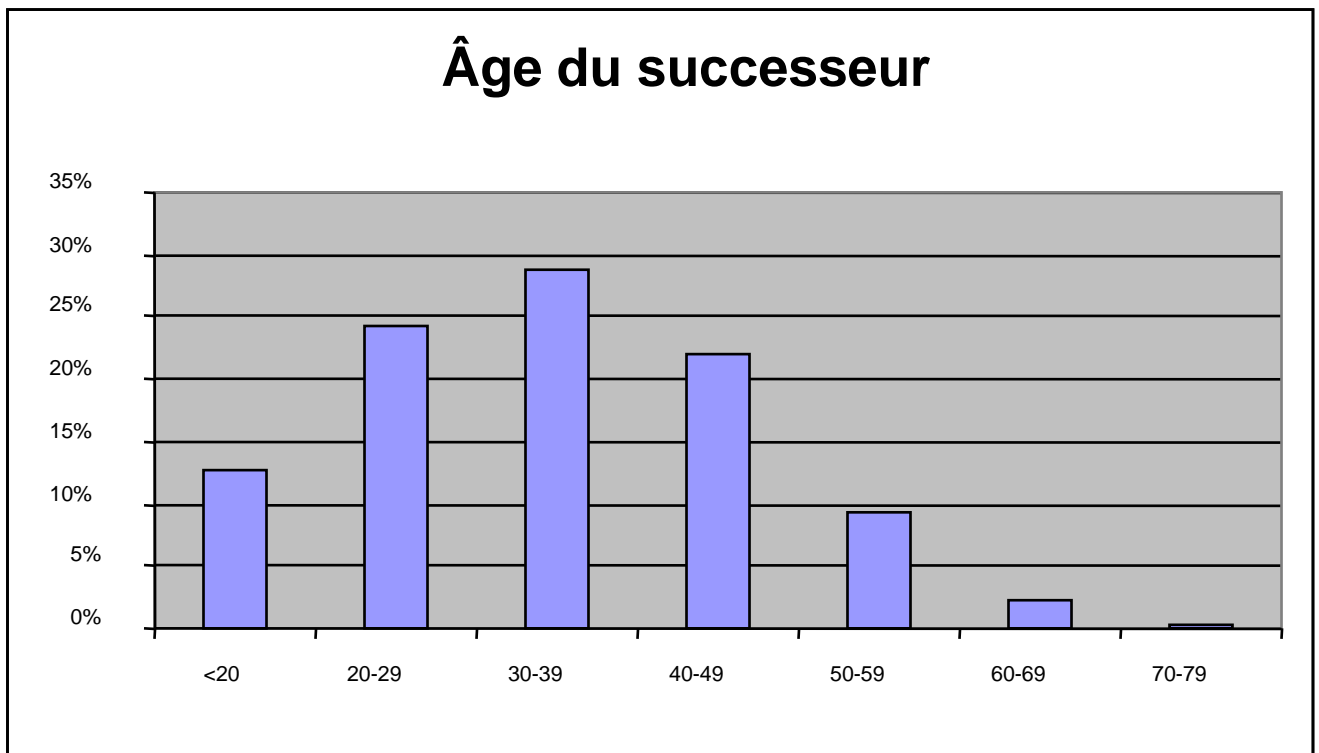
# Âge de la retraite ou de la semi-retraite

L'âge moyen de la retraite ou de la semi-retraite et de 67 ans.



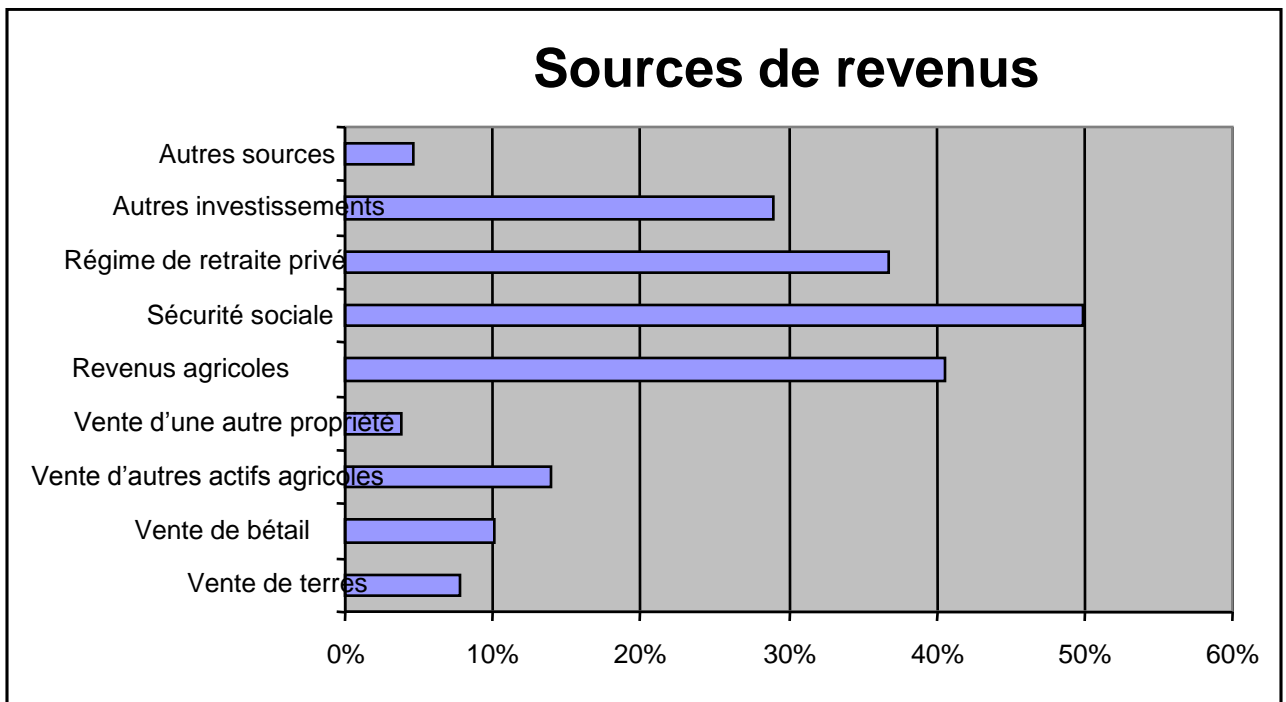
# Âge du successeur

L'âge moyen du successeur désigné est de 34 ans.



# Sources de revenus à la retraite

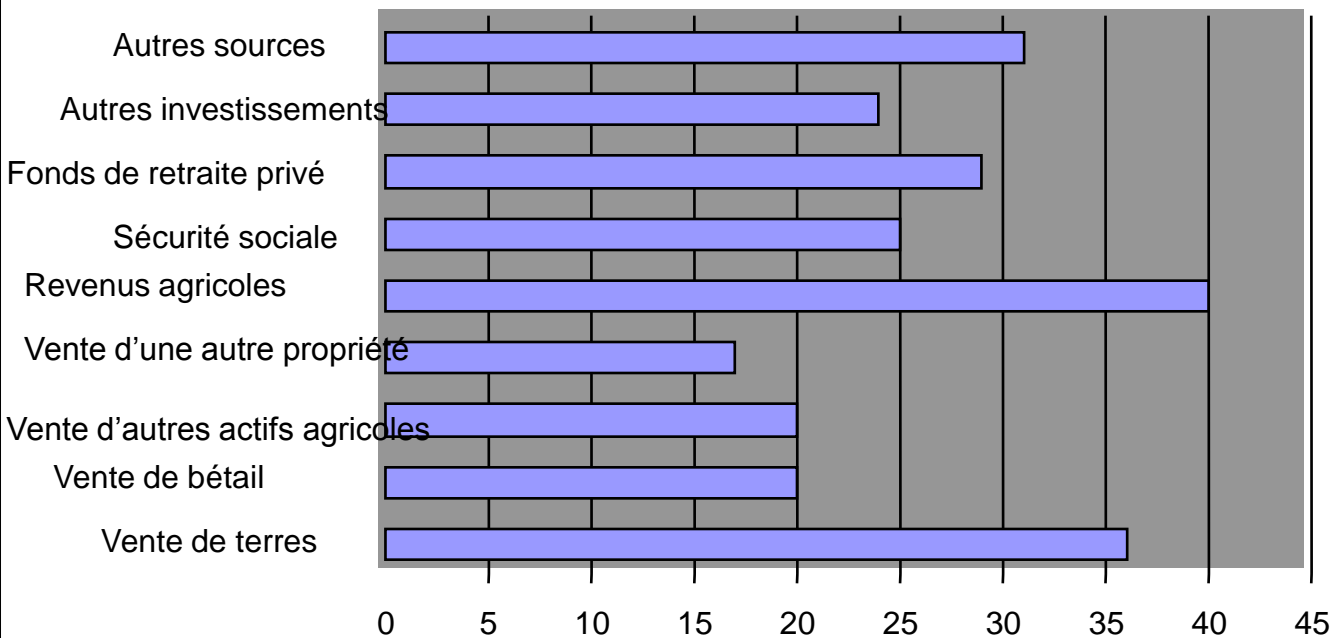
La sécurité sociale est la catégorie la plus souvent identifiée par les répondants comme source de revenus (50 %). Parmi les autres réponses, on compte les revenus agricoles (41 %), les revenus d'un régime de retraite privé (37 %) et les revenus provenant d'autres investissements (29 %).



# Pourcentage des revenus de retraite

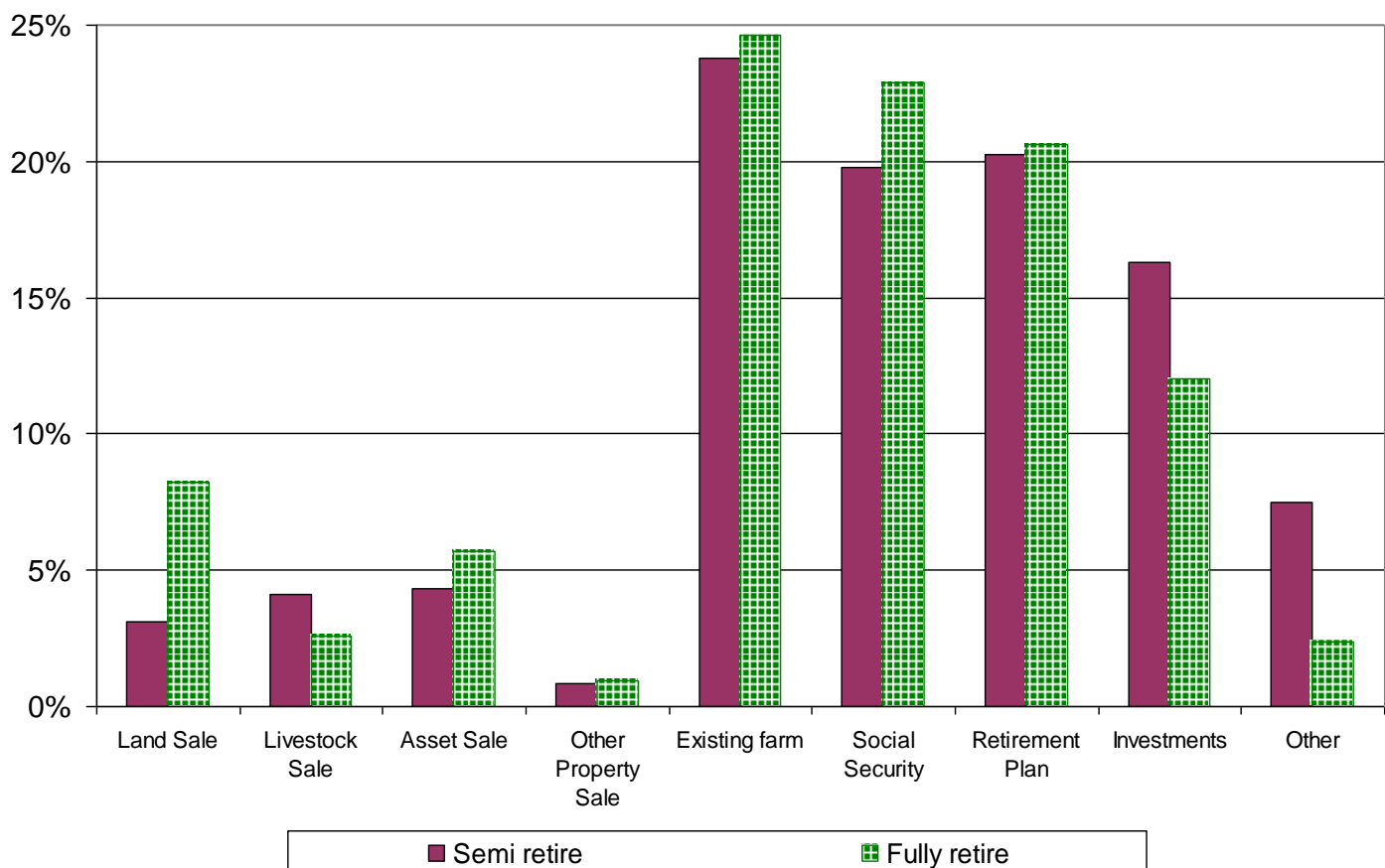
Tous les répondants n'ont pas indiqué qu'ils tireraient des revenus de chacun des secteurs. Le pourcentage attendu de chaque secteur va de 1 à 100 % des revenus de retraite.

Pourcentage des revenus de retraite



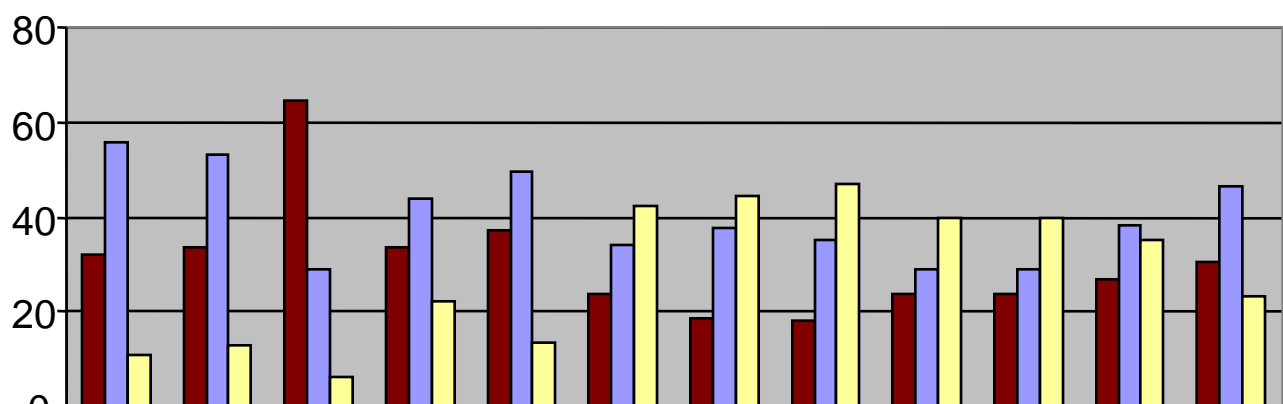
Même si de plus en plus d'agriculteurs en semi-retraite comptent sur leurs revenus agricoles actuels, le pourcentage des revenus provenant de la ferme est pratiquement identique. Presqu'un quart des revenus de retraite attendus proviendront de la ferme existante.

Pourcentage des revenus de retraite anticipés par source



En comparant l'Iowa à d'autres États, on constate que les Iowans sont plus susceptibles de prendre leur retraite ou leur semi-retraite que leurs homologues ailleurs aux États-Unis. Cependant, lorsqu'on les compare aux agriculteurs étrangers, les Iowans, de même que l'ensemble des producteurs américains, sont plus susceptibles de ne jamais prendre leur retraite. Le seul pays qui fait exception à cette règle est le Japon, où les agriculteurs affichent des tendances très similaires à celles des États-Unis.

### Comparaison de la retraite à l'étranger



	Australie	Angleterre	France	Ontario	Québec	Virginie	Japon	N. Caroline	New Jersey	Penn.	Iowa 2006	Iowa 2005
■ Retraite	31.9	33.7	64.7	33.8	37.2	23.9	18.5	18	24	24	27	30.5
■ Semi-retraite	56	53.4	28.9	44	49.5	33.9	37.5	35	29	29	38	46.5
■ Aucune retraite	11	12.9	6.4	22.1	13.3	42.1	44.5	47	40	40	35	23

Retraite ■

Semi-retraite ■

Aucune retraite ■

retraite



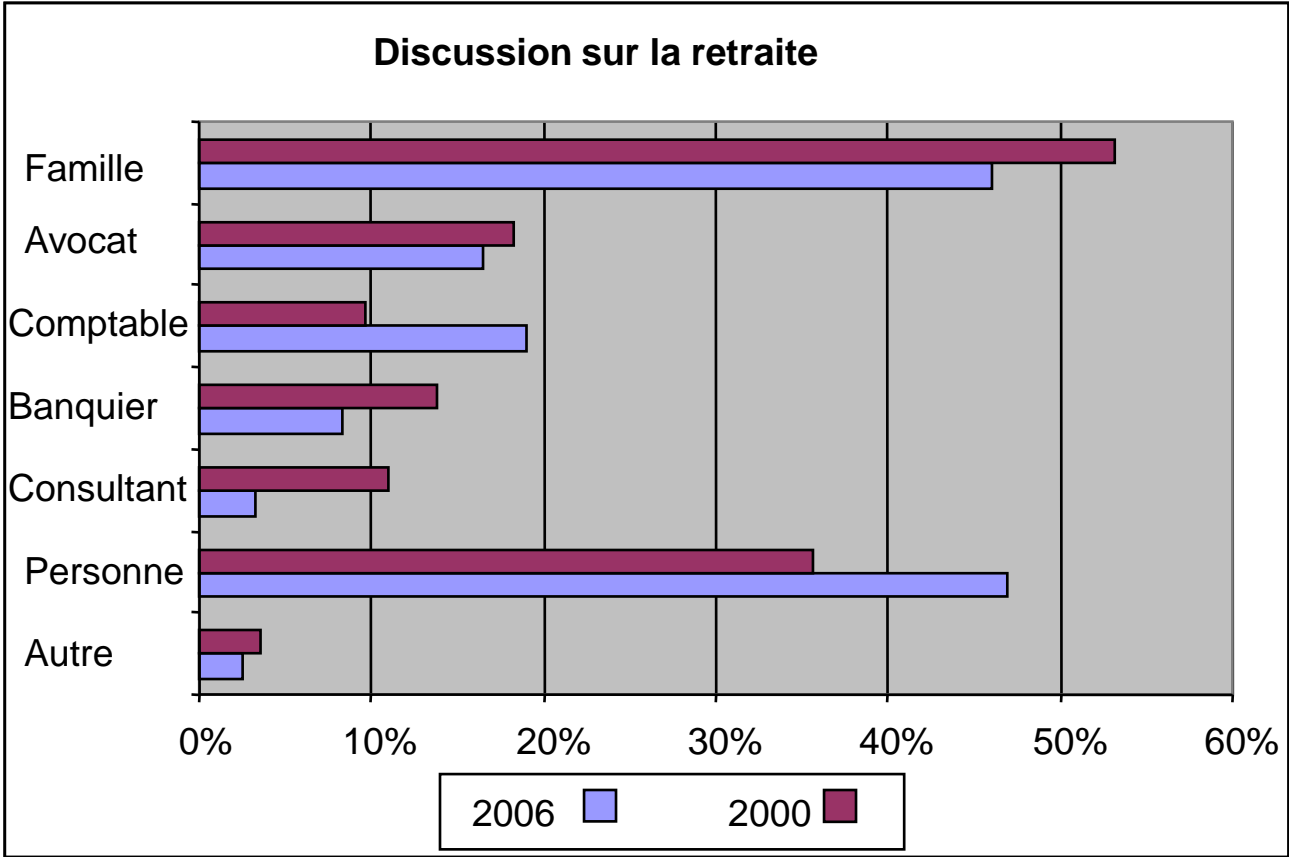
# Ordre de l'autorité de gestion conservée la génération propriétaire ou exploitante

Décisions	Iowa 2006	Australie 2004	Virginie 2001	Japon 2001	Ontario 1997	Québec 1997	Angleterre 1997
Décider quand payer les factures	1	1	1	2	1	1	1
Identifier les sources et négocier les prêts et les finances	2	2	2	1	2	2	2
Négocier la vente des récoltes et du bétail	3	7=	4	6=	3	3	3
Décider quand vendre les récoltes ou le bétail	4	6	5=	6=	4	5	4
Niveau d'intrants utilisés	5	8	3	5	11	6	13
Décider et planifier les projets d'immobilisations	6	4	7	9	5	8	5
Négocier l'achat de machinerie et d'équipement	7	5	8	12	6	9	8
Planifier les travaux quotidiens	8	9	12	3	12	11	9
Décider des méthodes de travail	9	12	13	10	13	13	12
Décider de l'équilibre à long terme et du type d'activités	10=	3	5=	11	7	10	6
Choisir le moment des opérations	10=	10	10=	8	9	7	10
Choisir la marque et le modèle de machinerie et d'équipement	10=	11	10=	13	10	12	11
Faire la planification annuelle des cultures et du bétail	11	7=	9	4	8	4	7

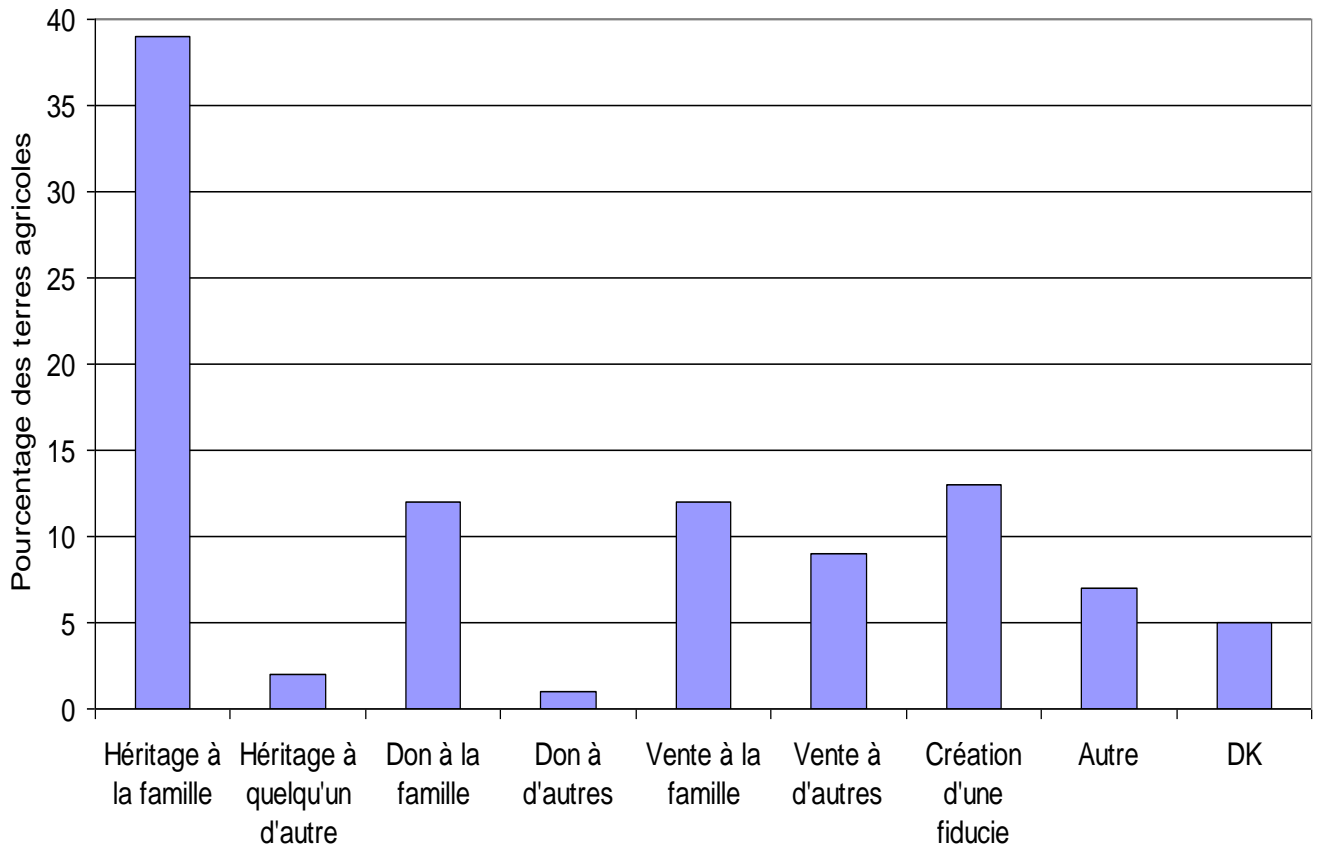
# Sources d'information sur la retraite

46 % des répondants ont discuté de la retraite avec leur famille en majorité

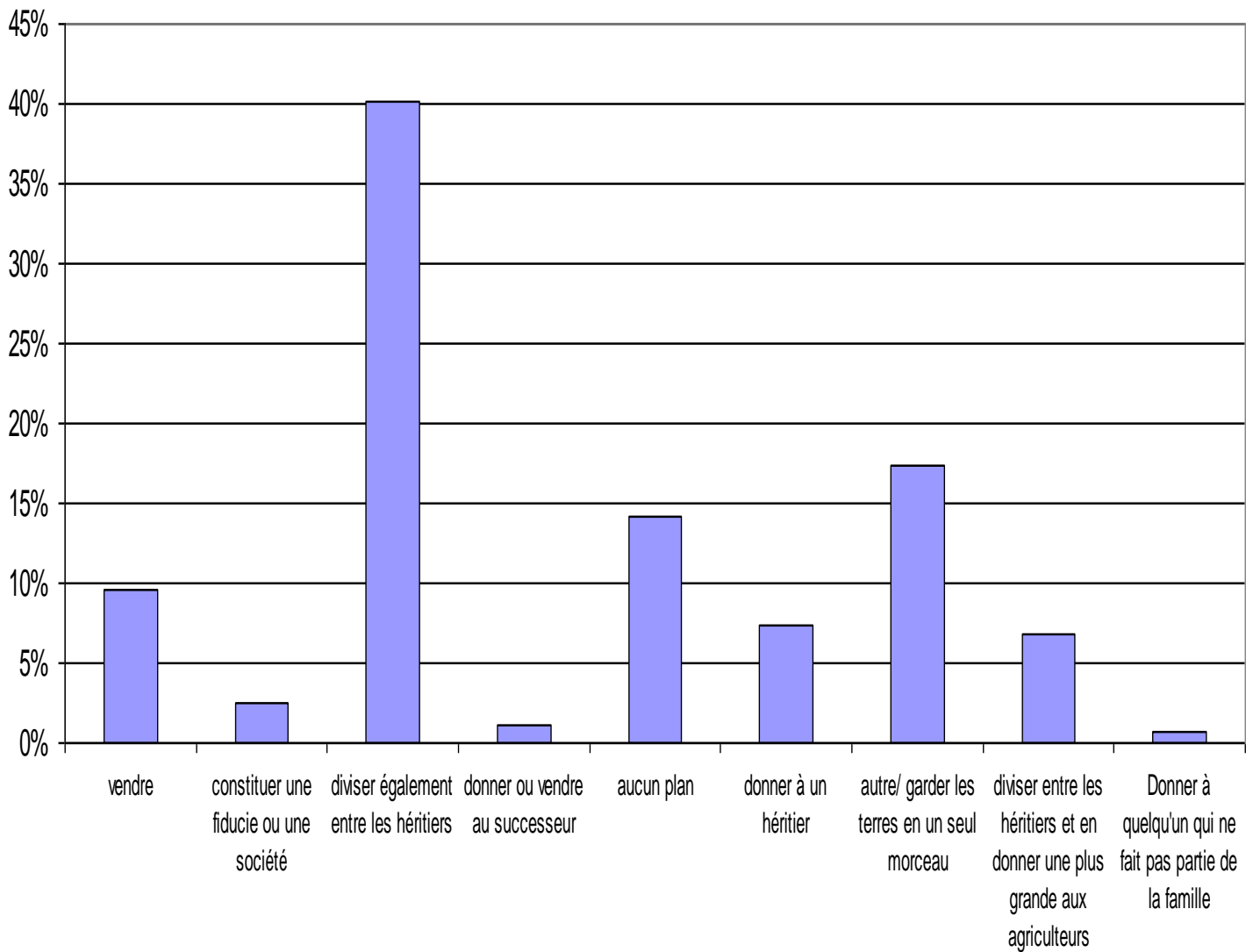
47 % des répondants n'ont pas discuté de leur retraite avec qui que ce soit



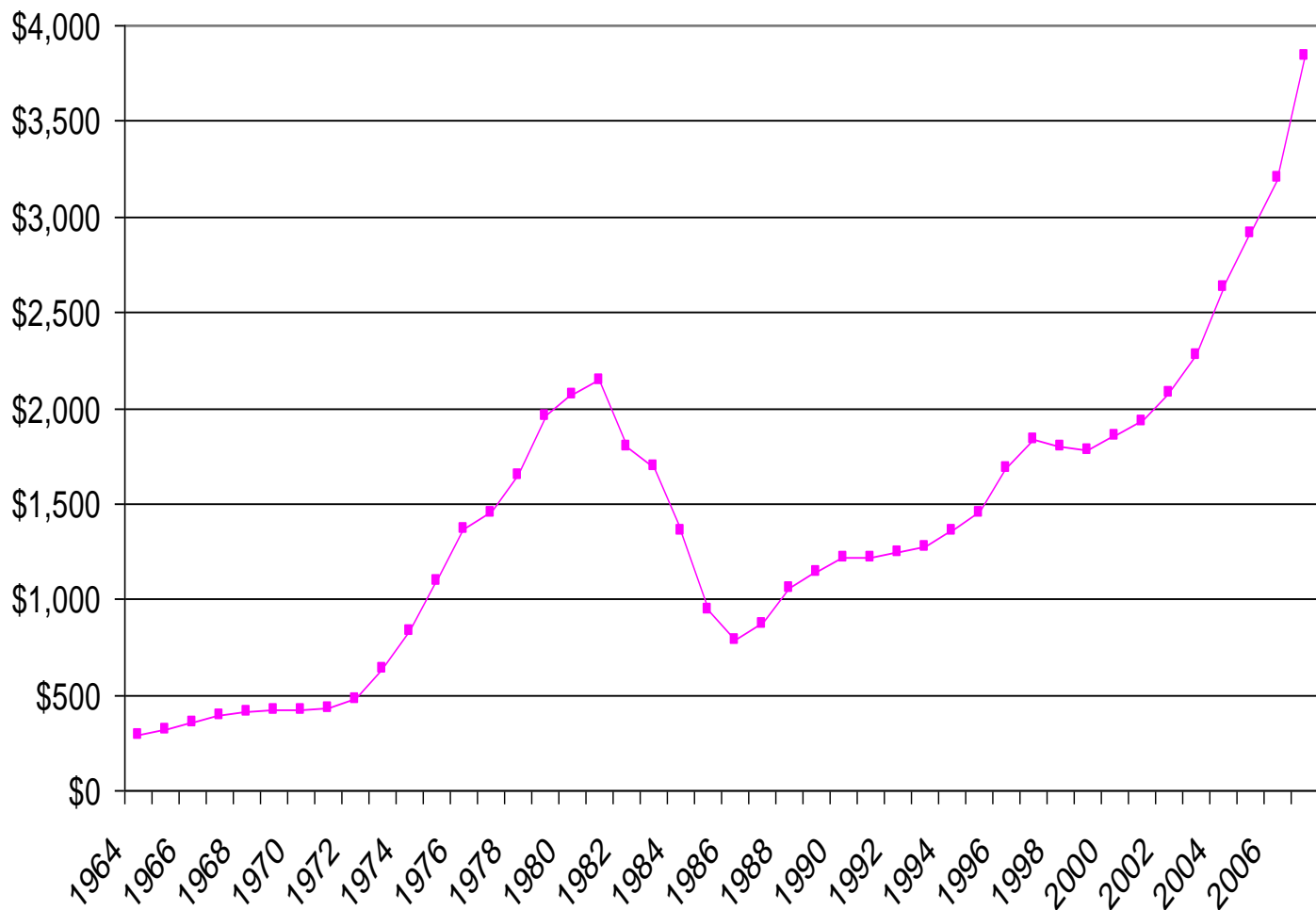
## Méthode prévue de transfert des terres en Iowa



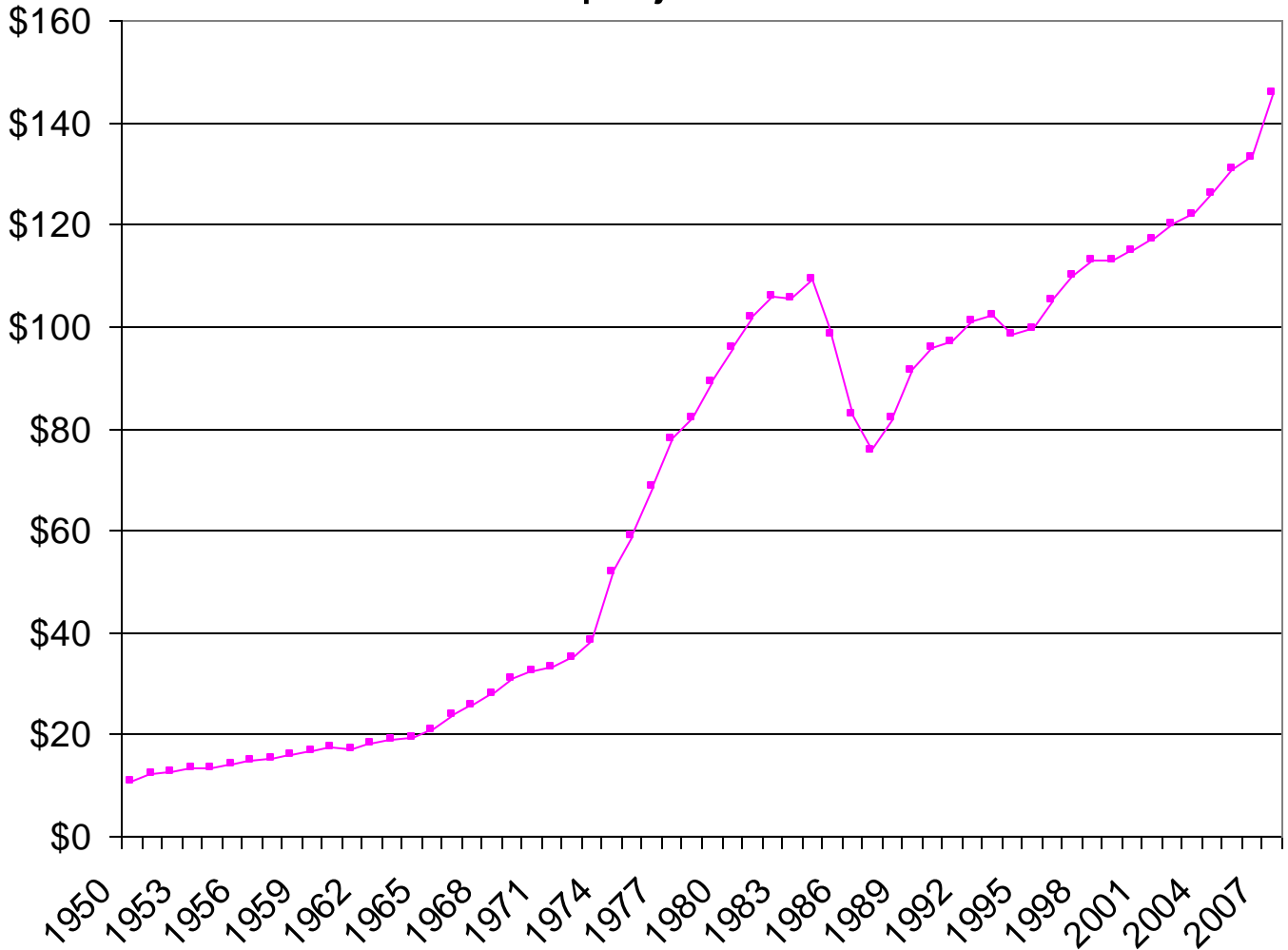
# Réponses des agriculteurs quant à ce qui constitue le meilleur plan de succession



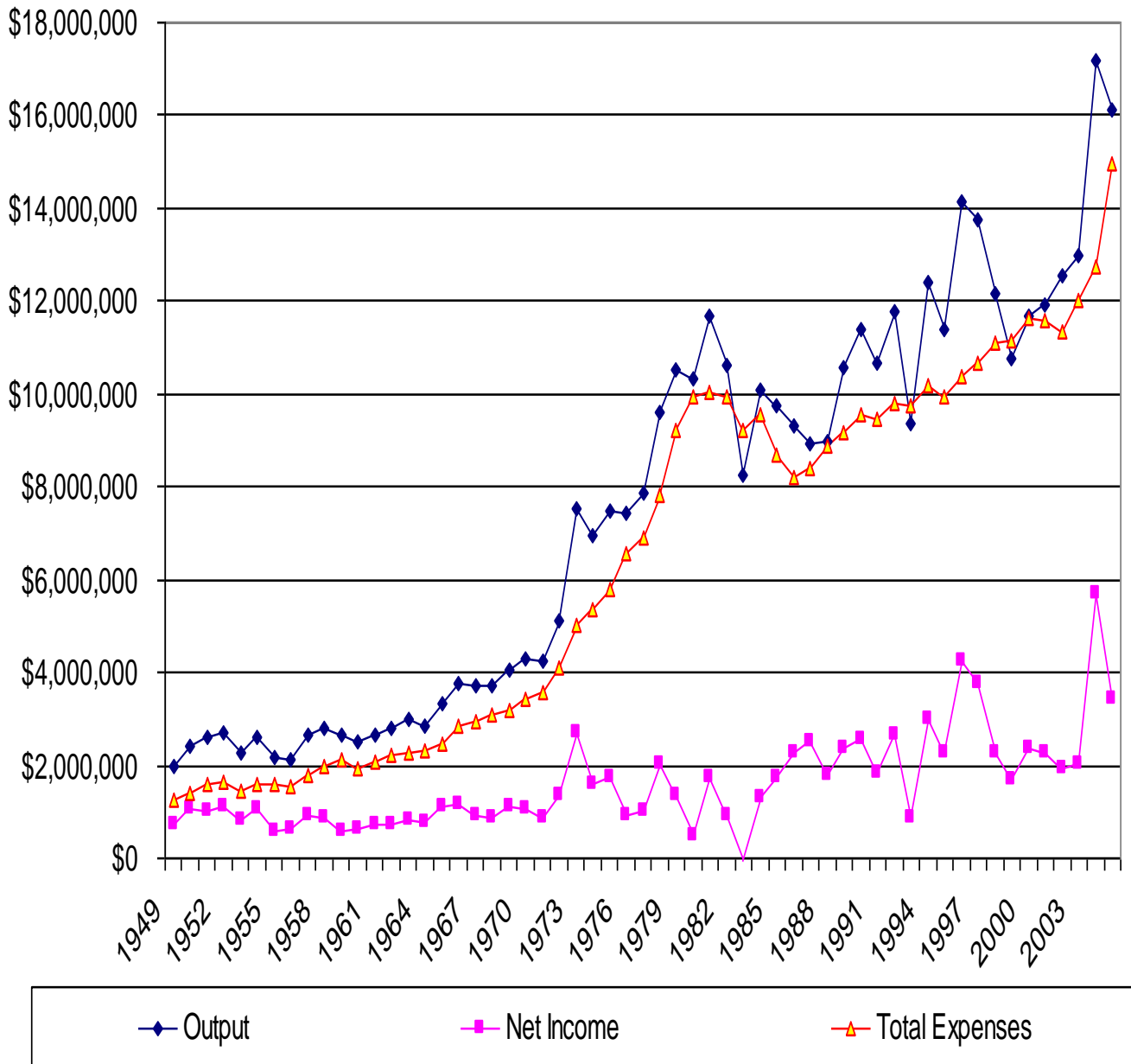
## Sondage sur la valeur des terres avec projection en 2007



## Estimation de la location au comptant de l'USDA avec projection en 2007



# Extrants, dépenses totales et revenu agricole net des fermes de l'Iowa



COMMENT

NE PAS

DÉBUTER

# Le modèle emprunter et acheter (la théorie du « tant que tu peux » )

Emprunte tant que tu peux,  
le plus jeune possible,  
achète tant que tu peux,  
travaille aussi fort que tu peux,  
aussi longtemps que tu peux,  
rembourse autant que tu peux,  
tout en vivant aussi pauvre que tu peux,  
comme ça, tu mourras aussi riche  
que possible.

# LA FERME

Priorité du propriétaire :  
Que la ferme familiale  
poursuive ses activités

Priorité du propriétaire :  
Que les terres agricoles  
demeurent dans la famille

PLAN DE RELÈVE

PLAN DE SUCCESSION

Actifs

Argent

Gestion

SUCCESSEUR  
D'AFFAIRES

HÉRITIERS

# Transfert de la propriété

## Vente

Vente par étape

Contrat de vente immobilière

Note et hypothèque

Vente des titres de participation

(actions, partenariat, LLC, etc.)

## Don

Don inter vivos

Don testamentaire

## Fiducie

Bénéficiaire

# Transfert de l'argent

Salaire horaire

Don d'argent

Salaire

Système de primes

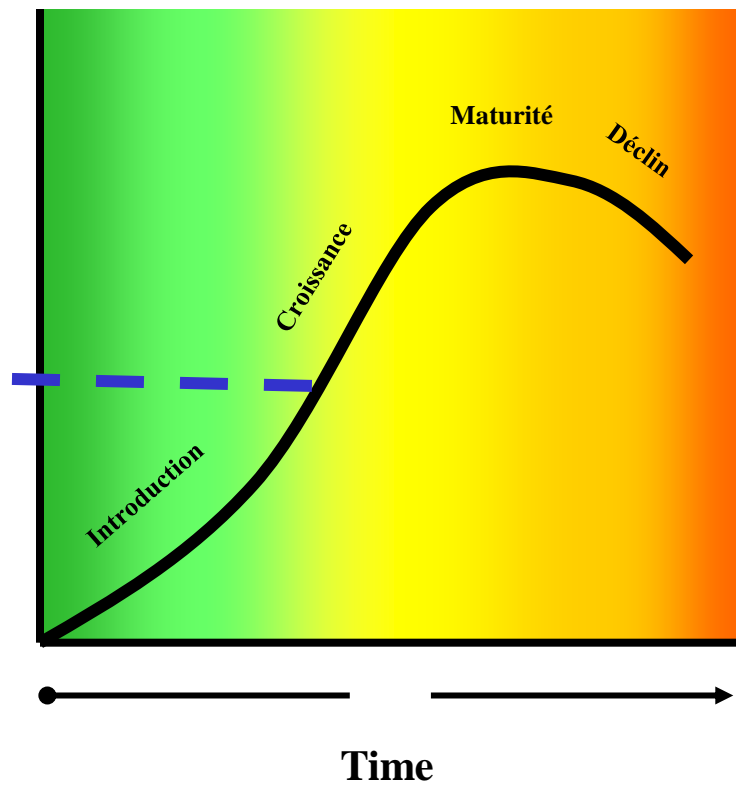
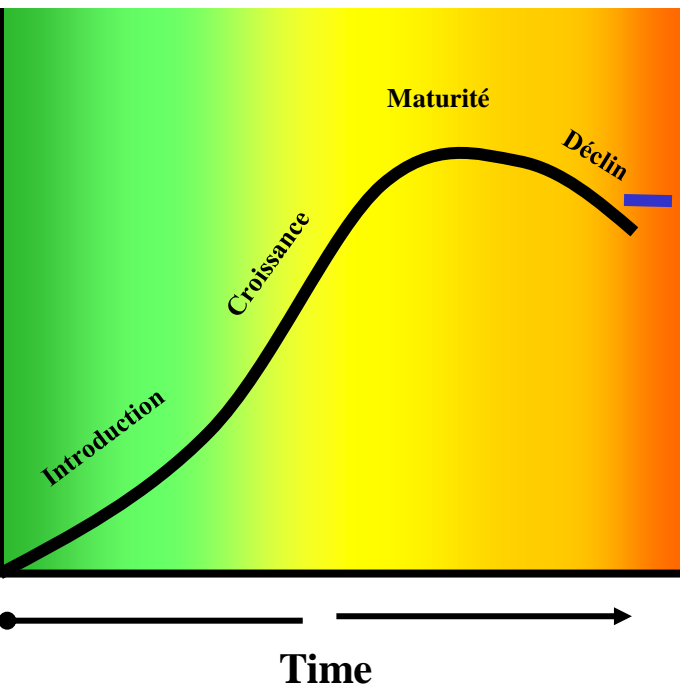
Partage des profits

Part d'une location

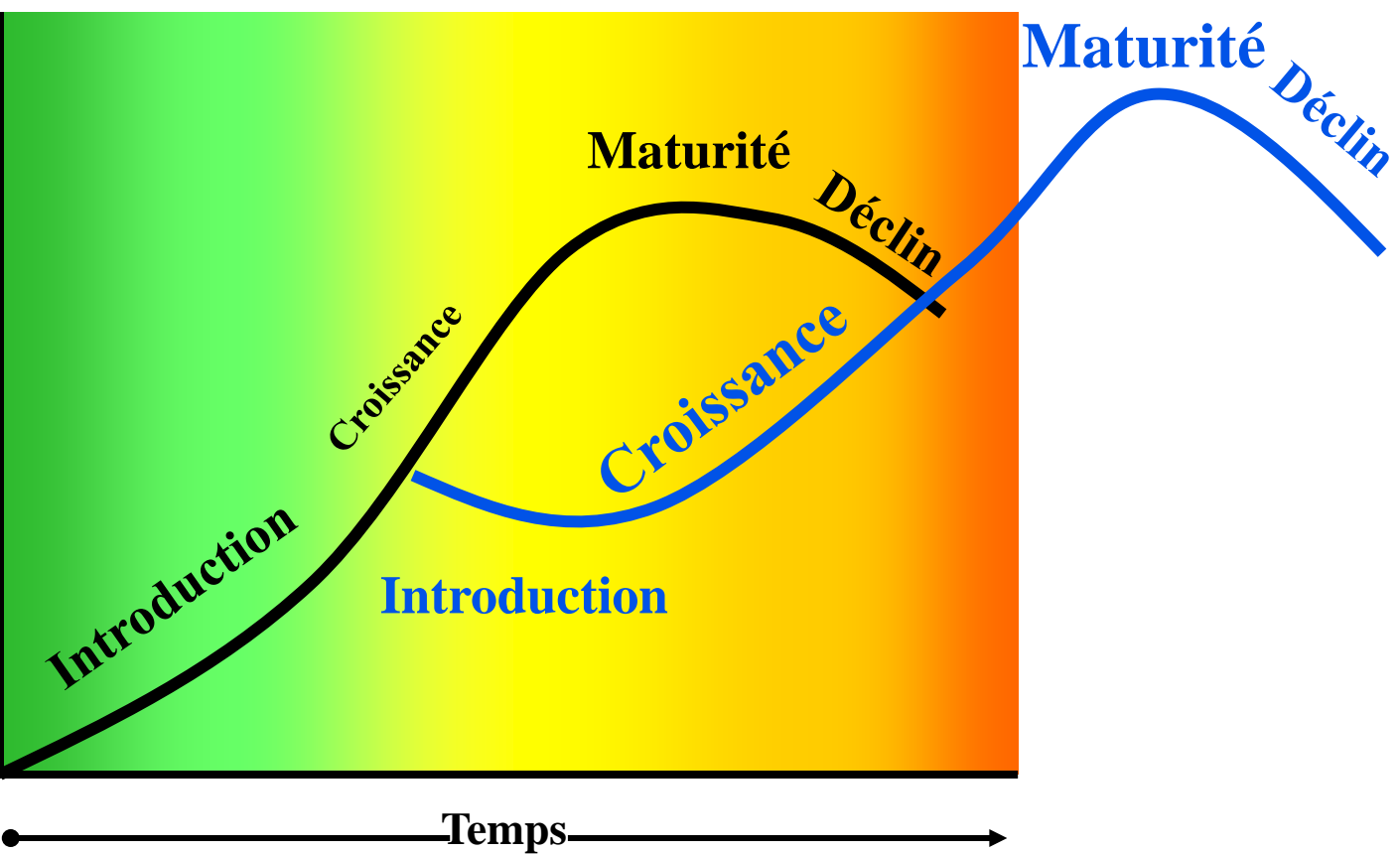
# L'effet néfaste d'une succession retardée

## 2e génération

## 1re génération



# L'avantage d'une succession en temps opportun



Notre vocabulaire est  
notre seule limite  
lorsqu'il s'agit  
d'examiner un problème  
en profondeur. Ainsi,  
nous devons sans cesse  
étendre notre vocabulaire.

« L'entrée en  
agriculture est un  
processus et non  
pas un  
événement »

Paul Lasley

# Objectifs de l'entreprise agricole familiale

- Pour plusieurs, l'échelle de temps stratégique était intergénérationnelle... Seule une minorité s'est donné la rentabilité comme objectif premier. Leur but était de conserver le contrôle et de transmettre un entreprise stable et saine à la prochaine génération.

Traduction libre de

Hay and Morris 1984:

*Unquoted companies: Their*

*contribution to the UK economy*

The logo for the Beginning Farmer Center features a stylized sun with rays in shades of yellow and orange behind the text. The text is arranged in two lines: "Beginning" on top and "Farmer Center" below it. The word "Farmer" is underlined.

**Beginning**  
**Farmer Center**

**IOWA STATE UNIVERSITY**  
University Extension

Nous ne faisons  
jamais ce que nous n'avons  
pas envie de faire.

Nous faisons souvent des  
choses que nous n'aimons  
pas faire.



## **VALEURS**

Qu'est-ce qui est important pour moi?  
À quoi est-ce que j'accorde de la valeur?



## **VISION**

À quoi ressemblera l'avenir?



## **MISSION**

Pourquoi sommes-nous ici?  
En quoi croyons-nous?



## **BUTS**

Que voulons-nous faire?  
Que voulons-nous être?



## **OBJECTIFS**

Comment allons-nous y parvenir?  
Comment saurons-nous que nous y sommes?

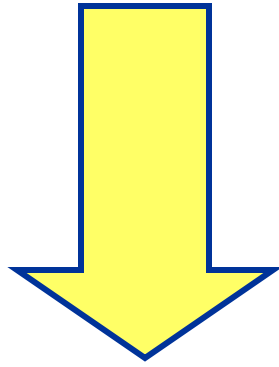


## **STRATÉGIES**

Que devons-nous faire?  
Que sommes-nous tenus de faire?

## **TACTIQUES**

Que devons-nous faire pour exécuter notre stratégie?  
Qui est responsable des activités nécessaires?



# ACTIVITÉS

Acquisition de nouvelles compétences

Réunions d'affaires

Activités récréatives

Évaluation des compétences

Planification stratégique des affaires

Planification du transfert

Planification successorale

Analyse financière

Analyse des actifs

Formation continue

Détente

Inventaire des actifs

Planification de la retraite

Planification de la relève

**Beginning  
Farmer Center**

**IOWA STATE UNIVERSITY**  
University Extension

Une vie sans examen  
ne vaut pas la peine  
d'être vécue.

*Socrates, Dialogues de Platon  
Philosophe grec (469 -399 avant J.-C.)*

# DÉFINITION PRATIQUE DES VALEURS

Les valeurs sont des croyances individuelles, d'un nombre limité, qui sont façonnées par nos expériences et nos relations.

Un système de valeurs est une organisation de croyances qui dure et qui définit et établit le comportement individuel. Les valeurs et les systèmes de valeurs ont tendance à tisser des liens entre les gens en créant et en favorisant les expériences partagées et les relations ainsi que les normes en fonction desquelles nous nous jugeons, jugeons les autres et les situations.

Certaines valeurs passent avant d'autres. Les valeurs et leur ordre de priorité ne sont pas statiques et ont tendance à changer au fil du temps.

Il existe un conflit perpétuel entre les valeurs, car une en particulier pourrait signifier qu'une autre valeur n'est pas atteignable.

La priorité des valeurs change avec le temps, les décisions passées, faites en fonction des valeurs prioritaires à l'époque, pourraient ne plus refléter les valeurs prioritaires actuelles.

Certaines valeurs de base demeurent inchangées pendant de longues périodes et ont une incidence majeure sur les décisions.

Une fois que les valeurs sont identifiées, les décisions deviennent plus claires, car le décideur peut se concentrer sur ce qui compte à long terme.

Les conflits de valeurs, tant internes qu'externes, sont atténués par la compréhension des valeurs.

# Le « meilleur » plan

Si vous avez décidé d'élaborer un plan de succession pour votre entreprise agricole familiale, vous voulez sans doute qu'il soit le meilleur.

# Que voulez-vous accomplir?

Les résultats du plan se rapporteront directement à vos priorités.

Les priorités sont classées en fonction de la valeur qu'on leur accorde.

Nous choisissons, consciemment ou pas, d'attribuer une valeur à nos priorités.

# Les priorités du plan de succession

Les valeurs englobent les biens réels ainsi que les concepts abstraits et les idées.

Soyez précis et évitez les concepts vagues comme le succès. Comment décririez-vous le succès?

Certaines valeurs sont essentielles ou opérantes, car elles donnent les moyens d'atteindre un but ou une valeur intrinsèque.

Faites attention à ce que vous demandez, car vous pourriez bien l'obtenir.

La valeur accordée aux priorités du plan de succession seront les valeurs personnelles du planificateur de la succession.

L'identification des priorités de grande importance pourrait faciliter en faciliter l'atteinte et réduire le coût des stratégies pour y parvenir.

***FACTEURS INFLUENÇANT NOTRE SYSTÈME DE  
VALEURS***

**FAMILLE**

**AMIS**

**GOVERNEMENT**

**ÉDUCATION**

**MÉDIAS**

**SYSTÈME  
SCOLAIRE**

**Valeurs**

**ÉGLISE**

**TÉLÉVISION**

**MANUELS**

**MATÉRIEL DE  
RÉFÉRENCE**

**CROYANCES  
RELIGIEUSES**

**Beginning  
Farmer Center**

**IOWA STATE UNIVERSITY**  
University Extension

# QUESTIONS SUR LES VALEURS

Qu'est-ce que vous aimez ou détestez chez les gens?

Qui sont vos héros?

De qui êtes vous fier?

Quels sont vos échecs?

Quelles sont vos réussites?

Que représente pour vous un échec?

Quelles sont vos peurs?

Quels sont produits que vous achetez ou que vous refusez d'acheter en raison de la publicité?

Où faites-vous vos achats?

Qu'est-ce que vous achetez?  
Que considérez-vous comme sacré?  
Qu'est-ce qui compte dans votre entreprise?  
Comment mesurez-vous la croissance?  
Envers qui êtes vous loyal?  
Qui est loyal envers vous?  
À quoi consacrez-vous votre temps?  
Avec qui passez-vous du temps?  
De quels facteurs tenez vous compte dans la prise de décisions?

# DANS CHAQUE GROUPE DE MOTS, ENCERCLEZ CELUI QUI REPRÉSENTE UNE DE VOS VALEURS

Intégrité Endurance Ruse Compétence	Persévérant Honorable Fiable Nerveux	Fiable Tendu Tenace Méfiant	Capable Honnête Accueillant Inquiet	Dextérité Indigné Agréable Honnête
Honnête Amical Compréhensif Jaloux	Loyal Passionné Persistant Discret	Amical Envieux Méfiant Arrogant	Reconnaissant Réservé Anxieux Appréhensif	Personnalité Outrancier À la peau dure Arrogant
Dévoué Fiable Impitoyable Clément	Méfiant Habile Fidèle Constant	Intelligent Timide Névrosé Sensible	Amiable Supérieur Sarcastique Très tendu	Passionné Dévoué Tendre Indécis
Colérique Agréable Sincère Arrogant	Jaloux Aimable Tendre Méfiant	Hautain Accueillant Compétent Reconnaissant	Timide Affectueux Déterminé Tendre	Méprisant Reconnaissant Agréable Sympathique
Appréhensif Gentil Dédié Connaissant	Compatissant Irrespectueux Timide Fidèle	Money Satisfaction Autodiscipline Aventure	Vacations Education Recognition Respect	Enfant Amour Haine Colère

Quelles valeurs importantes avez-vous oubliées?  
Ajoutez-les à votre liste.



Copiez les mots classés à l'endroit approprié.

+ +

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- -

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

+

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

-

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





## **VALEURS**

Qu'est-ce qui est important pour moi?  
À quoi est-ce que j'accorde de l'importance



## **VISION**

À quoi ressemblera l'avenir?



## **MISSION**

Pourquoi sommes-nous ici?  
En quoi croyons-nous?



## **BUTS**

Que voulons-nous être?  
Que voulons-nous faire?



## **OBJECTIFS**

Comment allons-nous y parvenir?  
Comment saurons-nous que nous y sommes?



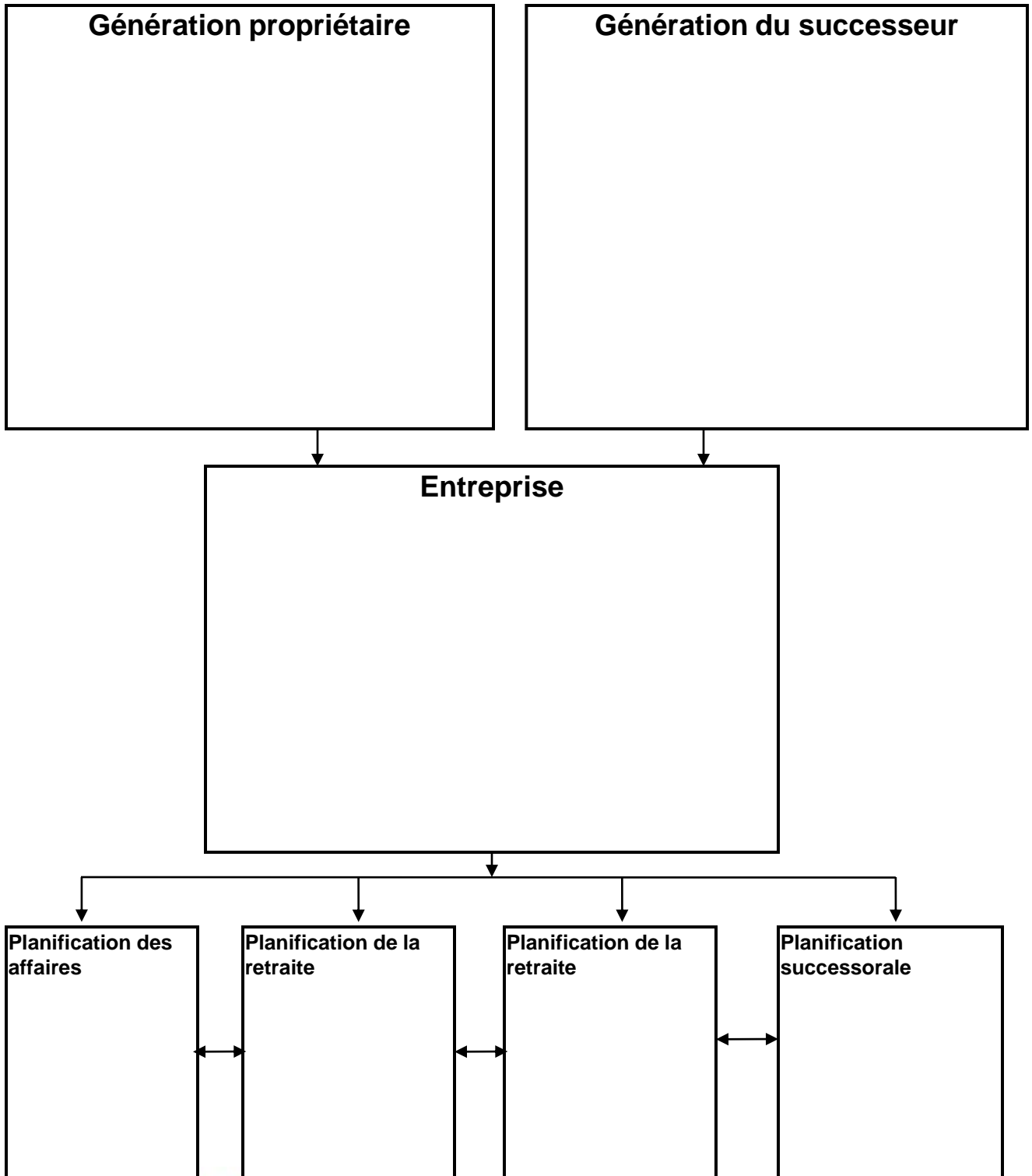
## **STRATÉGIES**

Que devons-nous faire?  
Que sommes-nous tenus de faire?

## **TACTIQUES**

Que devons-nous faire pour exécuter notre stratégie?  
Qui est responsable des activités nécessaires?

# Planification de la succession de l'entreprise



# Planification de la succession d'entreprise

## Génération propriétaire

- **Valeurs** – Qu'est-ce qui compte pour moi?
- **Vision** – À quoi ressemble mon avenir?
- **Mission** – Pourquoi suis-je ici?
- **Buts** – Qu'est-ce que je veux être ou faire?
- **Objectifs** – Comment vais-je mesurer cette activité?
- **Stratégies** – Quel est mon plan?
- **Tactiques** – Comment puis-je appliquer les stratégies?

### Autoévaluation

- **Compétences**
- **Habilités**
- Compétences de planification essentielles
- **Communication**
- **Prise de décision**
- **Résolution des conflits**

## Génération du successeur

- Valeurs** – Qu'est-ce qui compte pour moi?
- Vision** – À quoi ressemble mon avenir?
- Mission** – Pourquoi suis-je ici?
- Buts** – Qu'est-ce que je veux être ou faire?
- Objectifs** – Comment vais-je mesurer cette activité?
- Stratégies** – Quel est mon plan?
- Tactiques** – Comment puis-je appliquer les stratégies?

### Autoévaluation

- Compétences**
- Habilités**
- Compétences de planification essentielles
- Communication**
- Prise de décision**
- Résolution des conflits**

## Entreprise

### Inventaire et analyse des ressources

- **Physiques** – Propriété à court, moyen et long terme
- **Financières** – État des résultats, bilan, ratios financiers
- **Humaines** – Capital humain

### Principes d'affaires essentiels

- **Valeurs** – Qu'est-ce qui compte pour notre entreprise?
- **Vision** – À quoi ressemble notre avenir?
- **Mission** – Pourquoi sommes-nous ici?
- **Buts** – Que voulons-nous faire ou être?
- **Objectifs** – Comment mesurerons-nous cette activité?
- **Stratégies** – Quel est notre plan?
- **Tactiques** – Comment exécuterons-nous cette stratégie?

La planification devrait être faite simultanément, car tous les secteurs s'influencent les uns les autres

### Planification des affaires

- Occasions
- Menaces
- Forces
- Faiblesses
- 1re année
- 2e année
- 5e année
- 10e année

### Planification de la retraite

- Choix du moment
- Résidence
- Source de revenus
- Budget familial
- Besoins en loisirs
- Besoins de santé
- Besoins à long terme

### Planification du transfert

- Revenu
- Méthode de partage des revenus
- Budget familial
- Gestion
- Actifs

### Planification successorale

- Égal vs. équitable
- Actifs commerciaux
- Actifs personnels
- Uniformité
- Souplesse
- Document juridiques
- Besoins en liquidité
- Répercussions fiscales

# La méthode du chemin critique

**Identification des ressources nécessaires**

**Méthode d'analyse efficace d'un projet complexe**

**Calcul du temps d'achèvement minimal**

**Priorisation des activités terminées selon l'échéance**

**Établissement du calendrier et surveillance efficace des progrès**

**Accent sur les activités essentielles**

**Survol graphique du plan**

# Activités

- **Activités séquentielles** : activités qui dépendent de l'achèvement d'autres activités
- Les activités séquentielles doivent être complétées dans l'ordre établi
- Chaque activité de la séquence doit être achevée ou sur le point de l'être avant de débiter la prochaine activité
  
- **Activités parallèles** : activités qui ne dépendent pas de l'achèvement d'autres activités

# Estimation du temps

Difficile d'estimer la durée d'une activité.

Cela est particulièrement vrai s'il s'agit d'une nouvelle activité

Il est normal de sous-estimer le temps nécessaire pour achever une activité.

On oublie parfois de prévoir du travail prioritaire ou alors il survient à l'improviste

Accident ou urgences.

Réunions.

Vacances et congés de maladie.

Bris d'équipement

Retards et interruptions

Etc. (*Les imprévus surviennent toujours au moment le plus inopportun.*)

***Développez une approche systématique pour ces facteurs et fiez-vous à des gens d'expérience.***

# Méthode

## Énumérez toutes les activités du plan

Énoncez la date de début pratique la plus tôt, la durée prévue pour l'achèvement de l'activité, si elle est parallèle ou séquentielle, comment la mesurer, qui en est responsable et comment et à qui on rendra compte de l'activité?

Le contexte de l'activité permet d'établir si elle est parallèle ou séquentielle.

Activité \_\_\_\_\_

Semaine de début \_\_\_\_\_

Nombre de jours avant l'achèvement \_\_\_\_\_

Séquentielle et dépend de \_\_\_\_\_

Parallèle \_\_\_\_\_

Comment l'activité sera-t-elle mesurée? \_\_\_\_\_

Qui en est responsable? \_\_\_\_\_

Comment et à qui en rendra-t-on compte? \_\_\_\_\_

Quels sont les coûts associés à l'activité? \_\_\_\_\_

*Énumérez toutes les activités nécessaires à l'achèvement du plan.*

**Indiquer le temps requis  
pour compléter le plan sur  
papier quadrillé**

# Tableau de la méthode du chemin critique

Semaines																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

<b>Séquentiel</b> -----	<b>Parallèle</b> -----
-------------------------	------------------------



# Inscrivez les activités dans la période appropriée

- **Commencez par les activités qui débutent le plus tôt**
- **Montrez les activités comme des flèches qui se terminent en une boîte**
- **Montrez le temps nécessaire pour achever l'activité au-dessus de chaque boîte**
- **Indiquez si l'activité est séquentielle ou parallèle**

# Prévoir les activités

**Prévoyez les activités de façon à ce que toutes les activités séquentielles soient effectuées dans le bon ordre.**

**Prévoyez les activités parallèles de façon à ce qu'elles n'interfèrent pas avec les activités séquentielles.**

**Prévoyez des imprévus.**

# **Préparez une version définitive de l'analyse**

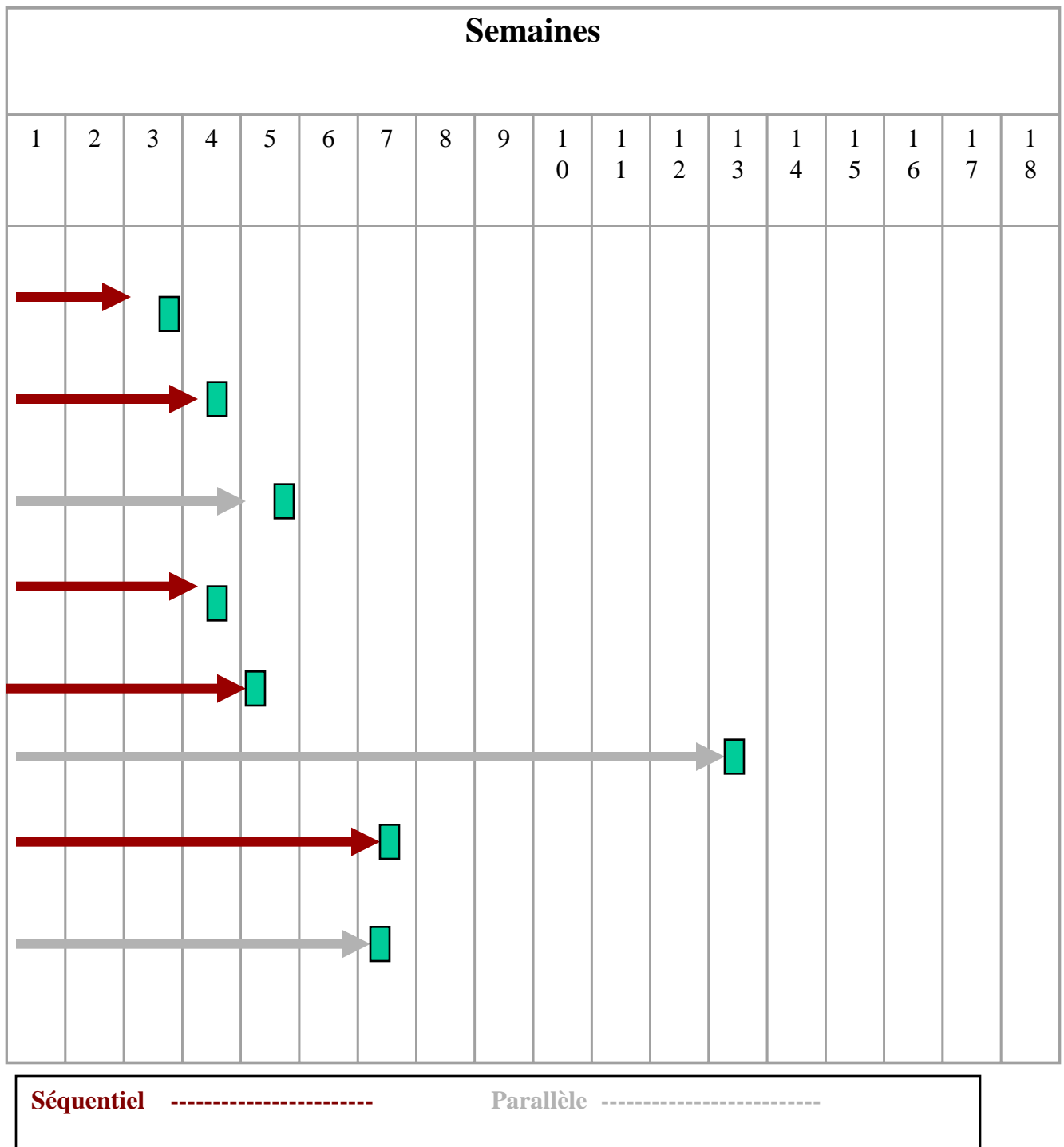
- **Le temps est indiqué dans les colonnes du graphique.**
- **Les activités sont représentées par des flèches qui se terminent dans des boîtes**
- **La longueur et l'emplacement des flèches montrent la date de début et la durée de l'activité.**

Le *chemin critique* est la séquence la plus longue d'activités séquentielles menant à l'achèvement du plan.

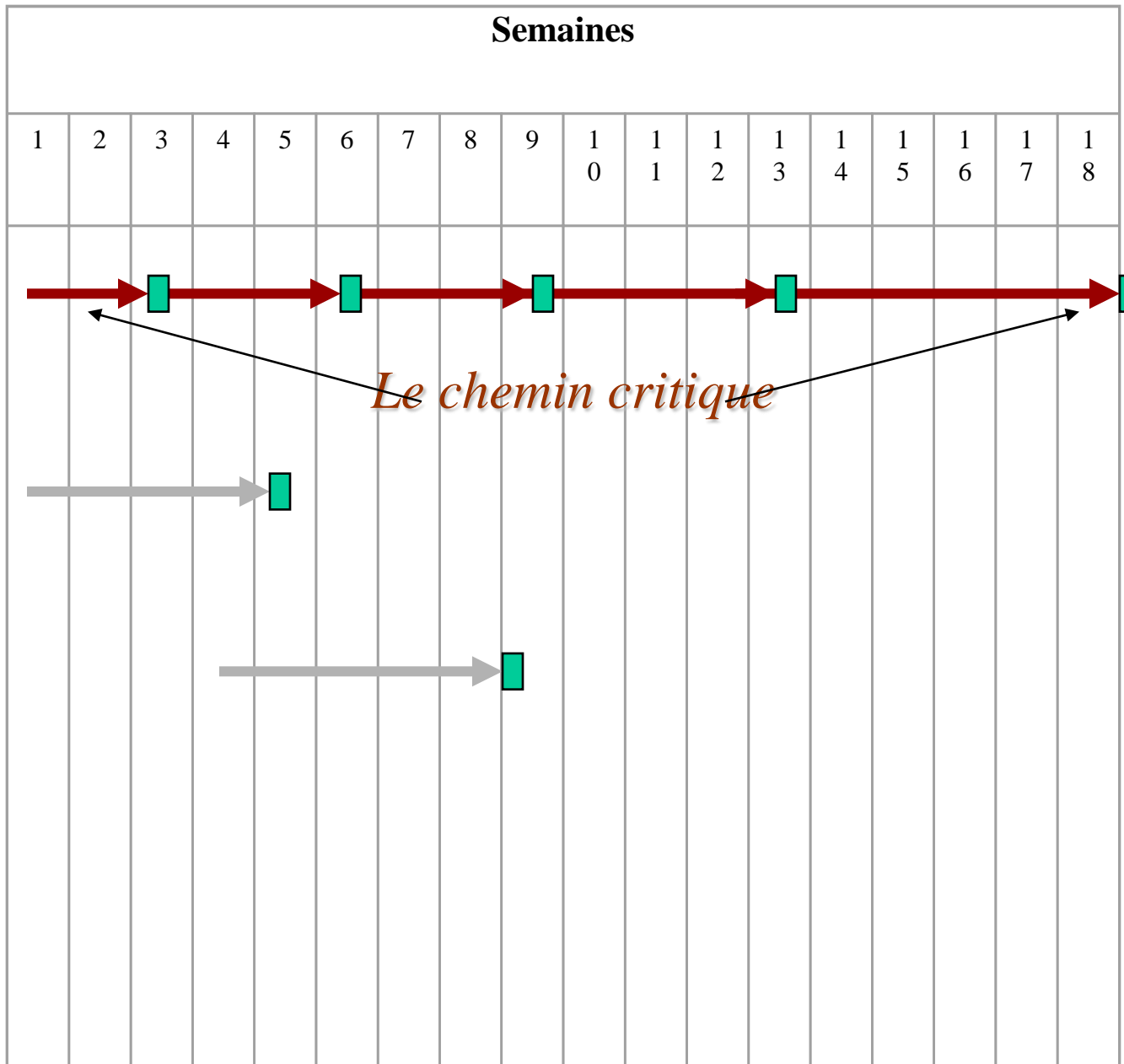
Tout retard dans le commencement ou l'achèvement du plan sur le chemin critique retardera l'achèvement de tout le plan.

Le temps prévu pour les activités séquentielles futures devra être écourté.

# Graphique de la méthode du chemin critique



# Graphique de la méthode du chemin critique



**Séquentiel**
 **Parallèle**

Présenté par  
**John R. Baker**

Avocat

[jrbaker@iastate.edu](mailto:jrbaker@iastate.edu)

1-800-447-1985

## **Beginning Farmer Center**

[www.extension.iastate.edu/bfc/](http://www.extension.iastate.edu/bfc/)

877.BFC.1999

Fournisseur de programmes tels que  
Farm On, Ag Link Seminar, de  
documents éducatifs, de consultations  
individuelles et du National Farm  
Transition Network

  
**Beginning  
Farmer Center**

**IOWA STATE UNIVERSITY**  
University Extension