

De l'importance des logiques culturelles dans la succession des entreprises familiales relevant de la pharmacopée – les non-dits du modèle de transmission ancestrale

ROAMBA Moussa

Université Thomas SANKARA, Ouagadougou, Burkina Faso

moussaroamba93@gmail.com

TOE Mamadou

Université Thomas SANKARA, Ouagadougou, Burkina Faso

mamadoutoe@gmail.com

Résumé :

L'objectif de cette recherche est d'analyser l'importance des logiques culturelles qui fondent les spécificités managériales de la succession des EF opérant dans le domaine de la pharmacopée, afin de comprendre les dynamiques sous-jacentes et les défis spécifiques rencontrés dans la transmission ancestrale. Autrefois considérée comme une activité à substance philanthropique et culturelle, la pratique de la pharmacopée s'aligne de nos jours sur l'orientation capitaliste du monde. Bien que sa pratique s'inscrive dans un cadre familial, son modèle successoral se démarque de la logique ordinaire telle qu'existant dans les EF à structure organisationnelle formelle.

En suivant une démarche ethnographique, et en analysant les narrations de 15 entretiens exploratoires avec des praticiens et modérés par deux acteurs culturels (chef griot), la recherche montre que la succession dans ces types d'organisation est marquée par la mystique, la sélectivité des savoirs et le défi du respect des règles éthiques et déontologiques.

Mots clés : Entreprise Familiale ; pharmacopée ; modèle successoral et transmission ancestrale.

De l'importance des logiques culturelles dans la succession des entreprises familiales relevant de la pharmacopée – les non-dits du modèle de transmission ancestrale

INTRODUCTION

La succession des Entreprises Familiales (EF) est un processus complexe qui transcende les aspects purement économiques et conditionne la survie de ces dernières (Handler, 1990). Perçue comme l'action de transmettre le savoir-faire et/ou le patrimoine de l'EF d'une génération à une autre la succession est le plus souvent empreinte d'incertitudes, de surprises et de renversements de situations qui requièrent quelques ajustements aux différentes étapes (Le Breton-Miller, 2004). Les modèles de succession développés dans la littérature sont calqués du modèle de cycles de vie des organisations et des individus (Cadieux & Lorrain, 2002 ; Hugron, 1991). Ces modèles se caractérisent par une linéarité processuelle en décrivant des étapes et des rôles associés aux acteurs tout au long du processus. C'est l'exemple du modèle processuel de Cadieux et Lorrain (2002) qui aligne successivement les étapes d'initiation et d'intégration du successeur, du règne conjoint du prédécesseur et du successeur et le désengagement du prédécesseur. Celui de Hugron (1991) identifie quatre phases linéaires du transfert de direction : l'incubation, le choix, le règne-conjoint et le désengagement.

L'idéalisme de ces modèles est de s'insérer dans un principe de rationalité par la formalisation du processus en montrant les rôles et les responsabilités précis des acteurs, notamment le prédécesseur et le successeur à chaque étape du processus. Si de tel dispositif peut trouver du succès dans la pratique managériale des EF capitalistes à structures fonctionnelles formelles et rationnelles, la question se pose sur le modèle de succession des EF à forte substance culturel relevant de l'univers occulte à l'instar de la pharmacopée. En

dépit des efforts constatés dans la littérature sur les EF relativement à l'élaboration des modèles de planification de la succession (Bąkiewicz, 2020 ; Gomba & Kele, 2016 ; Mazzola et al., 2008; Urban & Nonkwelo, 2022), l'importance des logiques culturelles telle que la dimension occultiste semble être occulté. Cette littérature considère les EF comme des entités homogènes du point de vue des domaines d'activité, y compris la gestion de la succession (Daspit et al., 2021).

Cependant, dans le contexte spécifique de l'activité de la pharmacopée, cette succession revêt une signification profonde, ancrée dans les logiques culturelles et empreinte de non-dits. En effet, la pharmacopée est définie comme un ensemble de remèdes permettant de soigner non seulement des symptômes, des maladies, des désordres pathologiques, mais aussi de réparer le désordre socio cosmique à l'origine de ce désordre pathologique (Fleury, 2002). Elle s'inscrit dans un contexte social et culturel, donnant du sens à la maladie et conférant ainsi une efficacité thérapeutique au traitement. La pharmacopée est porteuse d'un savoir-faire ancestral, transmis de génération en génération (Gruénais, 2002). Derrière cette apparente continuité se cachent des enjeux subtils liés à la culture, à la spiritualité et aux valeurs familiales. La transmission de ces connaissances et pratiques ne se réduit pas à une simple passation de pouvoir ; elle implique des rituels, des croyances et des codes implicites (Dasen & Spieser, 2014).

Autrefois, l'activité de la pharmacopée était à but non lucratif. La vocation première avait un caractère philanthropique. C'est pourquoi les produits octroyés étaient soit sans contrepartie, soit un contre-don symbolique. Cependant, avec la forte propension de recours par la population à ce mode de soins, associé à la tendance capitaliste du moment, l'activité de la pharmacopée est devenue de plus en plus entrepreneuriale (Gruénais, 2002). La pratique entrepreneuriale de la pharmacopée connaît un fort engouement en Afrique et particulièrement au Burkina Faso avec plus 80% de population qui y fait recours (Lengani et

al., 2010). Malgré leur contribution importante dans l'offre de soins au BF et d'une manière générale à l'amélioration des conditions de vie des ménages, les entreprises pharmacopées souffrent de sérieux problèmes successoraux qui mettent en péril leur pérennité. En effet, on assiste le plus souvent à la baisse de l'efficacité des soins et des produits et, par voie de conséquence, à la perte de la clientèle suite à la reprise du contrôle par les successeurs. Les pratiques managériales irrationnelles et ancestrales de ces formes d'EF induisent une particularité dans leur modèle successoral en lieu et place des modèles existants sur les EF. De ce fait, cette recherche vise à répondre à la question suivante : Comment les logiques culturelles influencent la succession des EF dans le secteur de la pharmacopée, mettant en lumière les aspects non explicités du modèle de transmission ancestrale ?

L'objectif de cette recherche est d'analyser l'importance des logiques culturelles qui fondent les spécificités managériales de la succession des EF opérant dans le domaine de la pharmacopée, afin de comprendre les dynamiques sous-jacentes et les défis spécifiques rencontrés dans la transmission ancestrale.

Une analyse de contenu discursive de 15 entretiens exploratoires ont permis de mettre en évidence un certain nombre de spécificités qui gouvernent le modèle de succession dans la pharmacopée burkinabè. L'article présente successivement la revue de littérature, la démarche méthodologique adoptée, les résultats de la recherche et leur discussion.

1. CADRE CONCEPTUEL

1.1. COMPRENDRE LA SUCCESSION EN ENTREPRISE FAMILIALE

L'acte de succession satisfait à la condition d'être de l'EF puisque celle-ci intègre, dans la grande majorité des définitions, le critère de survie générationnelle (Allouche & Amann, 2000 ; Missonier & Gundolf, 2017). (Devins & Jones, 2016) définissent la succession comme un processus dynamique qui fonctionne comme un mécanisme de socialisation entre le

successeur et l'ancien titulaire. Hugron (1991) l'analyse comme un processus dynamique d'activités visant à transférer la direction, y compris le savoir-faire, à au moins un membre de la nouvelle génération. C'est un processus qui se dénoue par la transition définitive de la gestion et ou la propriété de l'entreprise vers la prochaine génération de membres de la famille (Cadieux & Lorrain, 2002). Il convient de faire la distinction entre la succession patrimoniale qui englobe les compétences juridiques, fiscales et financières et la succession managériale dont l'objet est relatif à la direction et aux savoir-faire en matière de gestion (Bayad & Barbot, 2002). Notre attention dans le cadre de cette recherche porte spécifiquement sur cette dernière, notamment la transmission des connaissances. La succession est soumise à un processus et sa gestion est très délicate pour les EF (Agbim, 2019 ; Brockhaus, 2004 ; Cadieux & Lorrain, 2002 ; Miller et al., 2004 ; Radu-Lefebvre et al., 2020). D'où une littérature sur les modèles procéduraux et les problèmes de succession.

1.1.1. Les modèles de succession des Entreprises Familiales

La pléthore de littérature distingue plusieurs modèles d'alerte pour les enjeux cruciaux liés à la planification de la succession et des modèles sur la compréhension du processus de succession.

Relativement aux premiers, la planification part généralement de l'établissement des règles de base de la succession suivi du développement du successeur (Le Breton–Miller et al., 2004). Elle est pleine d'enjeux qui inhibent le processus. Miller *et al.* (2003) ont montré qu'au cœur des successions problématiques se trouve souvent une relation difficile entre les deux parties et mettent en exergue trois catégories d'acteurs : conservateurs, rebelles et hésitants. Ils suggèrent qu'au moins trois types de modèles de succession soient développés à l'image de ces individualités. Dans la même logique, Mussolino et Calabrò (2014) soulignent en outre l'importance du leadership du prédécesseur pour la réussite de la succession, en faisant

référence à trois types de leadership paternaliste : bienveillant, autoritaire et moral. Dans le même ordre d'idées, Leiß et Zehrer (2018) ont souligné le rôle de la communication entre les générations. Ils ont proposé quatre types de communication qui tiennent compte de la nature temporelle du processus de succession que sont : protection autoritaire, enchevêtrement ambivalent, réorientation indépendante et développement coévolutif.

Tels que présentés, les modèles doivent contribuer à alerter les parties prenantes sur les enjeux cruciaux dans la conduite du processus de succession.

Les modèles du processus de succession offrent une vue d'ensemble des cycles de vie des EF et se concentrent sur l'évolution et l'implication des deux principaux acteurs, à savoir le prédécesseur et le successeur, tout au long du processus de succession. Développés grâce à des stratégies d'étude de cas, ces modèles comprennent entre trois et sept phases et décrivent de différentes manières les étapes du processus de succession (Cabrera-Suárez et al., 2001 ; Cadieux et al., 2002 ; Hugron, 1991 ; Le Breton–Miller et al., 2004). Le modèle proposé par Hugron (1991) et repris par plusieurs auteurs, résulte d'une étude exploratoire portant sur six EF québécoises ayant vécu au moins un transfert générationnel. L'auteur identifie quatre phases linéaires du transfert de direction : l'incubation, le choix, le règne-conjoint et le désengagement. Selon cette approche, le processus démarre lorsque le prédécesseur implique implicitement ses enfants dans l'entreprise et prend fin lorsque celui-ci se retire complètement des affaires de l'EF. Un autre modèle processuel, celui des jeux de rôles développés par Handler (1990) et repris par Cadieux et Lorrain (2002), résulte d'une étude de cas multiples menée auprès de 32 successeurs travaillant dans les entreprises de leurs parents. Ce modèle décrit le processus à travers les différents rôles successivement assumés par le prédécesseur et le successeur lors des quatre étapes du processus. Pour l'auteur, durant la succession, le prédécesseur assure successivement les rôles d'opérateur unique, de roi, de superviseur et de consultant, tandis que le successeur doit endosser ceux d'assistant, de gestionnaire et de

dirigeant. Les ultimes rôles de consultant pour le prédécesseur et de dirigeant pour le successeur ne peuvent être assumés qu'après le transfert effectif du savoir-faire, des responsabilités, du leadership et de l'autorité.

En tout état de cause, la continuité des EF dépend largement de la volonté et de la capacité du prédécesseur à organiser sa relève et à se désengager des affaires quotidiennes d'une entreprise qu'il a dirigée avec succès pendant de nombreuses années (Cadieux, 2004).

1.1.2. Les problèmes de succession des entreprises familiales : le cas particulier des entreprises artisanales

En explorant les défis associés au transfert des réseaux sociaux dans le cadre de la succession des entreprises artisanales familiales, De Freyman et Richomme-Huet (2009) montrent que les jeunes héritiers sont réticents à reprendre le flambeau. Laquelle réticence s'explique par la personnalisation des échanges et des relations étroites que le prédécesseur a établies ; la crise des successions qu'engendre la gestion des successions artisanales et enfin l'aspiration des jeunes générations d'explorer de nouvelles opportunités au détriment de la tradition familiale. Picard (2009) aborde les problèmes de succession dans l'artisanat sous trois angles tels que la spécificité du processus ; le rôle de l'artisan et la continuité vs rupture. En effet, l'identité de l'entreprise artisanale rend le processus de succession unique (Thévenard-Puthod & Picard, 2016), souvent influencé par des facteurs relationnels et de savoir-faire plutôt que purement techniques ou financiers où l'heuristique de l'artisan est central, compliquant ainsi la transition. De ce fait, une succession qui s'aligne sur une continuité identitaire favorise le succès contre une menace d'échec potentielle pour les successions qui rament à contre-courant des habitudes managériales. Et puisque l'entreprise artisanale est souvent dirigée par un unique propriétaire-dirigeant, cela peut impliquer des défis énormes lors de la succession en rapport avec des aspects cognitifs du dirigeant (Barbot-Grizzo, 2012 ; Paradas & Polge,

2010). Cela peut se manifester par le désir de ce dernier de maintenir l'indépendance et le contrôle, à travers la centralisation des opérations et des décisions ou de ces aspirations limitées à la croissance pour ne pas dénaturer le savoir-faire ou perdre le caractère informel et familial de l'organisation (Thévenard-Puthod & Picard, 2016). En se focalisant sur les aspirations et les méthodes de gestion, Blanchard et Albert-Cromarias (2023) établissent une comparaison entre un artisan de métier et un artisan entrepreneurial, pour expliquer la source des incompréhensions, des tensions, y compris l'arrêt du processus de succession. Pour ces auteurs, les artisans de métier se concentrent sur leur savoir-faire, tandis que les artisans entrepreneuriaux cherchent à développer une affaire rentable à la lumière de l'orientation capitaliste du moment. C'est notamment dans cette impasse de positionnement d'objectif que se trouvent les artisans de la pharmacopée qui essayent de concilier social et rentabilité (Al-Qudah & Al-Okaily, 2022 ; Bacq & Janssen, 2008 ; Cherait & Sakraoui, 2022) compliquant ainsi la transmission dans ce type d'organisation.

1.1.3. Les problèmes de succession des entreprises familiales : le cas particulier des entreprises sociales

Pour commencer, les papiers de Choi et Majumdar (2014) et Jiang *et al.* (2016) donnent une batterie d'information relative à la caractérisation d'une entreprise familiale sociale (EF-S). En effet, les auteurs définissent une EF-S comme une organisation principalement motivée par des objectifs non financiers. Ces entreprises peuvent avoir des buts tels que maintenir des relations positives dans leur communauté, s'assurer que les générations futures puissent bénéficier de l'entreprise et construire un héritage familial durable. De plus, elles sont souvent impliquées dans la résolution de problèmes sociaux, comme aider les populations défavorisées et atténuer les problèmes sociaux. Contrairement aux entreprises conventionnelles, les EF-S en général n'ont généralement pas l'obligation de maximiser la richesse des actionnaires et peuvent donc agir de manière plus autonome pour atteindre leurs

objectifs. Un modèle d'affaire prosocial implique selon Jiang et *al.* (2016), des émotions et des relations familiales importantes dans la gestion de la succession. Dans la pratique, la pharmacopée est disposée d'un capital social familial fort, ce qui confère à l'organisation une gestion plus efficace des opérations grâce à des relations de confiance et de proximité entre les membres de la famille impliqués dans l'activité (Lwango & Coeurderoy, 2011). Cependant, la succession peut déstabiliser la cohésion familiale en raison du changement de leadership, des conflits d'intérêts, de la perte de confiance et de la complexité organisationnelle qui peuvent en résulter (Choi & Majumdar, 2014 ; Coeurderoy & Lwango, 2014). Dans des détails, Choi et Majumdar (2014) ont mis en évidence le rôle des compétences sociales du successeur, notamment l'auto-promotion ainsi que les probables litiges liés aux droits sociaux dans l'actif successoral notamment en cas de suspicion de donation déguisée ou de sous-évaluation. En dépit des problèmes imputables du fait de successeur, la responsabilité du fondateur de l'EF-S n'est pas négligeable. Bacq et *al.* (2019) montrent que les entreprises sociales, la viabilité de la mission sociale principale est mise à l'épreuve lorsque le fondateur quitte l'organisation. La centralité de l'entrepreneur social est gage de maintien de la mission sociale, y compris la raison d'être de l'organisation, car elle représente le cœur de l'identité de cette dernière. À cela s'ajoute les entraves d'ordre contextuel tel que la prise en compte des spécificités locales lors de la succession des fondateurs dans ces organisations en Inde (Bacq et al., 2019).

La succession des EF-S perturbe souvent la cohésion et la mission sociale rendus possible grâce au fort capital social familial présent dans ces organisations.

1.2. LA TRANSMISSION DANS LA PHARMACOPÉE : ENTRE LOGIQUES ANCESTRALE ET SPIRITUELLE

1.2.1. Les fondements théoriques de la transmission ancestrale : cas de la pharmacopée

La problématique de la transmission ancestrale est d'abord étudiée dans le sens de la transmission de la culture par le courant culturaliste américain fondé au début du siècle dernier par Franz Boas (Tebbaa & Skounti, 2006). Selon ces auteurs, la transmission ancestrale fait référence au processus de passage du savoir, des traditions, des valeurs et des compétences d'une génération à une autre dans le cercle familial ou communautaire. Cette transmission peut s'étendre sur plusieurs générations, préservant ainsi l'héritage culturel, les pratiques commerciales et parfois même les connaissances scientifiques. En s'inspirant des travaux de Levi-Strauss, plusieurs auteurs définissent la transmission ancestrale comme un processus complexe par lequel les connaissances et les pratiques sont préservées et transmises, englobant les savoirs tacites, les rituels, les recettes, et les compétences pratiques (Bonhomme, 2007 ; Juhé-Beaulaton & Lainé, 2005 ; Lani-Bayle, 2007 ; Tebbaa & Skounti, 2006). Le contenu de la culture transmise présente souvent un fond relativement stable et un écrin changeant plus rapidement, aussi bien sous l'action de facteurs endogènes qu'exogènes (Tebbaa & Skounti, 2006).

Telle que définie, la transmission ancestrale englobe le contenu transmissif de la pharmacopée où les connaissances sont souvent transmises de manière informelle au sein de la famille, à travers des interactions quotidiennes, des démonstrations pratiques et des apprentissages expérientiels (Dasen & Spiesser, 2014 ; Winkelman, 2022). Les savoirs sont ainsi intégrés dans les routines familiales, permettant une transmission continue et contextuelle. En la matière, De Albuquerque et *al.* (2009) et Reyes-García et *al.* (2007) citent plusieurs supports qui servent de voie de transmission : l'oralité ; l'apprentissage par l'observation et par la participation ; le mentorat et les pratiques cérémonielles ou rituelles.

En Afrique, la transmission ancestrale de la pharmacopée est une pratique riche et diversifiée, souvent caractérisée par des méthodes uniques de préservation et de transmission des connaissances (Hama et al., 2019 ; Kakou, 2021). Reposant largement sur la tradition orale,

où les connaissances sont transmises par le biais de récits, de chansons ou de poèmes. Les auteurs mettent en évidence l'importance des interactions sociales, des pratiques rituelles et de l'apprentissage par l'expérience dans la transmission des connaissances intergénérationnelles. La thèse du gabonais (Lepopa, 2016) est très édifiante sur le mode de transmission. L'auteur énumère trois modes de transmission dans le cadre de la pharmacopée. Ce sont : l'héritage (qui s'effectue dans le cadre familial, par un parent consanguin, lignager ou clanique) ; l'échange entre le guérisseur et celui qui est en quête du savoir sur les pratiques médicinales ; enfin la révélation qui moins fréquente.

En somme, la transmission ancestrale représente un aspect fondamental pour la préservation et la continuation des savoirs, des pratiques et des valeurs au sein des familles, des communautés, en un mot dans la pharmacopée.

1.2.2. De la dimension spirituelle dans la transmission des entreprises familiales de la pharmacopée

Sur la question de la spiritualité en management, l'essentiel des contributions se concentrait sur la spiritualité au travail du point de vue des employés et de l'organisation au niveau individuel et au niveau de groupal (Hill et al., 2013) ignorant cette réalité prégnante dans les EF. En ce sens, Shen et Su (2017) montrent que le management des EF notamment sa dynamique successorale, rencontre d'énormes défis spirituels au regard des logiques culturelles et sociales. Ces auteurs établissent que la religiosité des fondateurs d'EF et la richesse socio-émotionnelle de celle-ci renforcent de manière interactive l'intention de succession de la direction. Dans cette perspective, Fry et al. (2017) ont introduit le « leadership spirituel » dans la compréhension des logiques managériales. Perçue comme une expérience unique pour chaque individu, la spiritualité est manifestée dans les valeurs

spirituelles qui sont intégrées dans les comportements des EF, résultant en des comportements distinctifs basés sur les valeurs (Asi et al., 2022).

Dans la pharmacopée, la transmission des connaissances est un processus complexe qui implique plusieurs dimensions spirituelles. Bien que les forces spirituelles soient perçues comme étant omniprésentes, le vocable « spirituel », comme les autres idiomes auxquels on l'assimile, tels que mystique, ésotérique, occulte, ou magique, relève paradoxalement du « non-dit » et ne reste que très peu nommé dans les discours de la quotidienneté et des trajectoires de guérison (Koenig & LeBlanc, 2023). Les connaissances spirituelles sont transmises oralement à travers des rituels et des pratiques symboliques. Dans certaines cultures, ce sont des récits, des mythes et des légendes qui véhiculent des enseignements et des valeurs fondamentales de la pharmacopée (Lepopa, 2016). Cette dimension spirituelle a l'avantage d'enrichir des connaissances en ajoutant une couche de signification et de connexion qui dépasse le simple transfert d'informations. Elle contribue à la formation de l'identité culturelle et à la cohésion sociale du successeur.

1.2.3. Caractérisation du modèle d'affaire des entreprises de la pharmacopée

Grâce à la substance anthropique et philanthropique de son objectif poursuivi, de sa petite taille, de son mode de tarification et sa dimension occulte qui caractérisent son modèle d'affaires, la pharmacopée peut être perçue à la fois comme des entreprises sociale, culturelle et artisanale.

La dimension sociale dans l'exercice de la pharmacopée cadre avec la philosophie entrepreneuriale de celle-ci d'autant plus qu'elle concilie les objectifs sociaux et commerciaux (Pratono & Kumar, 2013). La pharmacopée privilégie la dimension sociale qu'économique à travers l'offre des services de soins à la population majoritairement pauvre (Al-Qudah & Al-Okaily, 2022 ; Bacq & Janssen, 2008 ; Cherait & Sakraoui, 2022 ; Mgueraman & Abboubi,

2022). La forte substance philanthropique de ces types d'organisations fait d'elles, des entreprises sociales de fait. Cette légitimité sociale implique des méthodes managériales adaptées.

La dimension culturelle de la pharmacopée découle de l'intersection entre la définition de l'entrepreneuriat culturel et les fondements culturels et traditionnels inhérents à la pharmacopée en Afrique. Selon Douyon (2021), une entreprise culturelle est caractérisée par des activités et des méthodes de gestion qui s'inspirent de la culture et des traditions des acteurs impliqués (Chang & Wyszomirski, 2015). En outre, l'EF de la pharmacopée tire profit des connaissances endogènes rares qui sont propres à la culture et aux traditions des parties prenantes. Cette pratique se déploie principalement dans un contexte familial ou communautaire. Dans leur analyse sur les origines socioculturelles de l'anthropologie médicale, Desclaux et Lévy (2003) établissent un lien entre la culture et les médicaments. Ils mettent en avant l'ethnopharmacologie comme un domaine d'étude concernant la construction culturelle des remèdes en relation avec une analyse pharmacologique des produits employés.

À l'instar des EF relevant de la pharmacopée, l'entreprise artisanale est définie comme une très petite entreprise (TPE) qui valorise un métier grâce à l'expertise détenue par son dirigeant (De Freyman & Richomme-Huet, 2009 ; Polge, 2008). Certains chercheurs soulignent les différences entre l'entreprise artisanale et les autres TPE en raison de son caractère familial (implication cruciale du conjoint, investissement familial, participation des membres à la gestion, préparation à la transmission, transfert du capital social et apprentissage du savoir-faire) ainsi que de son désir de préserver un patrimoine dans une logique de transmission intra-familiale (De Freyman & Richomme-Huet, 2009 ; Picard & Thévenard-Puthod, 2012). Cette approche managériale de l'entreprise artisanale trouve des similitudes avec le modèle commercial de la pharmacopée qui, par nature, cultive un savoir-faire spécifique, détenu par

une famille (Lani-Bayle, 2007). L'auteur soutient que ce savoir-faire demeure confidentiel au sein de la famille et se transmet de génération en génération au sein du cercle familial.

2. METHODOLOGIE DE RECHERCHE

2.2. POSTURE ET JUSTIFICATION DE CHOIX DE LA MÉTHODE QUALITATIVE

Cette recherche se positionne sous l'angle du constructionnisme social qui postule que la réalité est socialement construite et à travers des interactions des individus au sein d'une société donnée (Dumora & Boy, 2008). Pour éviter l'amalgame avec l'approche voisine, Dumora et Boy (2008) explique : « *Constructivisme social et constructionnisme social se définissent donc tous deux par l'importance du langage et des relations dans le processus de construction des structures mentales pour le premier et, pour le second, de l'ensemble des productions humaines sociales telles que les valeurs, les représentations sociales, les traditions, les recherches scientifiques, les idéologies, les pratiques et le self* » (P₃).

Rappelons que l'ensemble des normes, des principes, des concepts et des valeurs spécifiques aux savoirs et aux croyances identifiées dans un espace spatio-temporel donné, produit un « style de pensée » spécifique et que la pratique scientifique peut alors être interprétée comme une pratique culturelle (Micollier, 2013).

Pour mieux plonger dans la saga des guérisseurs afin de mieux examiner les logiques culturelles qui encadrent la transmission des EF, il nous a fallu une démarche ethnographique. Cette démarche consiste en une approche de recherche qualitative qui repose sur l'observation directe et l'immersion dans le terrain étudié visant à saisir les dynamiques sociales à travers une exploration des interactions, des pratiques et des significations au sein d'un contexte (Parent & Sabourin, 2017). Ce qui va non seulement nous permettre de pouvoir collecter les données d'emblée, jugées sacrées, mais aussi se servir de l'observation pour comprendre la dimension non langagière des phénomènes. Cette approche s'impose compte tenu du

caractère sensible de l'objet d'étude et de la capacité de la démarche à explorer en profondeur les phénomènes sociaux et culturels en cause (Pailot, 2003 ; Bayad & Barbot, 2002).

2.3. L'ÉCHANTILLONNAGE

Pour la constitution de l'échantillon, nous avons d'abord effectué une étude préliminaire à Manga (région du centre-sud) communément appelée « la cité de l'épervier » pour ses immenses richesses culturelles, y compris sa réputation en matière de sorcellerie. L'objectif étant d'identifier les principaux acteurs impliqués, d'identifier les thèmes pour la préparation du guide d'entretien, de se familiariser avec le terrain de recherche et de définir la portée de leur étude. Cette première phase empirique a duré trois semaines et a permis de distinguer six typologies d'acteurs de la pharmacopée à la lumière du cadre réglementaire harmonisé de la pratique de la médecine traditionnelle en Afrique de l'Ouest : herboriste ; naturothérapeute ; phytothérapeute ; chiropracteur ; psychothérapeute et médicodroguiste dont la pratique est décrite dans le tableau 1.

Tableau 1 : les Praticiens de la Médecine Traditionnelle (PMT) à optique entrepreneuriale selon l'enquête préliminaire

Typologie	Définition
Herboriste	PMT qui utilise uniquement des plantes dans sa pratique thérapeutique. Il peut s'agir de la vente des plantes, des matières animales et minérales à des fins thérapeutiques.
Naturothérapeute	Personne qui, sur la base des connaissances, n'utilise que des substances naturelles comme moyen thérapeutique.
Phytothérapeute	PMT qui guérit avec les vertus des plantes médicinales par l'utilisation de dérivé ou la préparation de matière végétale avec des propriétés thérapeutiques au profit de la santé des êtres humains.
Chiropracteur	PMT qui pratique principalement avec la main nue ou armée d'instruments, des massages ou des modifications sur le corps afin de donner ou rendre aux parties malades ou blessées, leur fonction.
Psychothérapeute	PMT qui traite les troubles mentaux avec des plantes médicinales et des pouvoirs surnaturels ou magiques.
Mélicodroguiste	Personne qui, sur la base de connaissances acquises sur les plantes, les animaux et les minéraux, conditionne et vend ces composantes sous forme de matières premières à des fins thérapeutiques.

Par ailleurs, plusieurs critères cumulatifs ont été mis à contribution pour la constitution de l'échantillon. Ce sont : l'orientation entrepreneuriale et familiale de l'activité ; l'hérédité de la pratique et l'appartenance à une structure formelle de regroupement de praticiens (notamment les associations des tradipraticiens). C'est la fidélité à l'égard de ces critères que nous avons exclus de l'échantillon, les praticiens comme les ritualistes et les accoucheuses traditionnelles dont les services sont totalement gratuits. Après ce travail de sélectivité, nous avons de façon raisonnée mené les entretiens semi directifs avec 21 acteurs dont deux chefs griots (benn naaba en langue locale mossé¹). Acteur culturel très important, le chef griot (benn naaba) est le dépositaire des savoirs traditionnels et coutumiers et à ce titre, il agit en tant que consultant pour orienter ou réparer des torts causés aux mânes des ancêtres. Il dispose de connaissances transversales et d'une clairvoyance pour interpréter les faits naturels, y compris les rêves. Il est perçu dans la communauté mossé comme à la fois l'historien, l'archéologue et le métaphysicien. Cette démarche de « triangulation méthodologique des sources » comme décrite par Yana (1993) par l'implication des griots contribue à comprendre les discours implicites présents dans certaines interviews. Parmi les 19 praticiens interrogés, seulement 15 (cf. tableau 2) ont fait l'objet d'exploitation dans le cadre de cette recherche, sous réserve du principe de saturation empirique recommandé par Pires (1997). Deux entretiens étaient inexploitable, car beaucoup de questions ont été éclipsées ou esquivées, biaisant, de ce fait, le reste de la narration.

Tableau 2 : caractéristiques professionnelles de l'échantillon

Région d'accueil	N°	Acteurs Spécialités /	Expérience Professionnelle	Origine du savoir-faire	Employés familiaux
Centre-sud	1	Herboriste ₁	20 ans	Hérité du père	4
	2	Phytothérapeute ₂	23 ans	Hérité du père	11
	3	Herboriste ₃	14 ans	Hérité du grand-père	5
	4	Chiropracteur ₄	47 ans	Hérité du père	8
	5	Chiropracteur ₅	12 ans	Hérité du grand-père	2

¹ Mossé désigne les membres d'une ethnie existant dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest et représente la majorité de la population burkinabè. Son singulier est « moaga » et sa langue est le « mooré ».

	6	Psychothérapeute ₆	45 ans	Révélation	15
Centre	7	Naturothérapeute ₇	38 ans	Hérité du grand-père	6
	8	Naturothérapeute ₈	33 ans	Hérité du père	8
	9	Phytothérapeute ₉	11 ans	Hérité de grand-père et père	4
	10	Herboriste ₁₀	27 ans	Hérité du grand-père	13
	11	Herboriste ₁₁	8 ans	Appris auprès oncle paternel	17
	12	Psychothérapeute ₁₂	19 ans	Hérité du père	8
Plateau central	13	Chiropracteur ₁₃	24 ans	Hérité du grand-père	5
	14	Herboriste ₁₄	9 ans	Appris auprès oncle paternel	9
	15	Herboriste ₁₅	44 ans	Hérité du père	6

2.4. L'OUTIL DE COLLECTE ET LES CARACTÉRISTIQUES DES DONNÉES

Les données qualitatives ont été collectées à l'aide d'un guide d'entretien semi-directif et grâce à la technique d'observation. Plus couramment utilisée en sociologie, l'entretien dit « semi-directif », est réalisé grâce à une « grille » de questions que l'enquêteur pose en adaptant plus ou moins, leur ordre et leur formulation tout en sollicitant un approfondissement variable des réponses à chacune d'elle (Chakroun et al., 2013 ; Imbert, 2010 ; Blanchet & Gotman, 2007). Bien qu'il donne une grande marge de liberté à l'interviewé dans son argumentaire, le guide d'entretien s'est focalisé sur l'histoire et les fondements artisanal et social de l'EF ; sur l'expérience et le processus d'acquisition et de transmission familial des connaissances pharmacologiques du praticien et bien évidemment sur la gestion de sa relève.

L'élaboration du guide s'est faite suite à la phase préliminaire précédemment décrite durant laquelle la contribution des griots a été fondamentale. En réalité, ce sont les modérations des deux chefs griots qui nous ont éclairés sur certaines parties des discours des praticiens.

Les narrations recueillies regorgent d'une richesse en détails contextuels, comprenant des récits, des histoires familiales, des traditions orales et des expériences personnelles, tout en étant souvent composées d'informations implicites nécessitant des approches délicates pour être révélées et comprises.

2.5. TRAITEMENT DES DONNÉES

Les données collectées ont été d'abord traduites du « mooré » en français lors de la retranscription dans les fichiers Word entretien par entretien. Nous avons été assistés dans cet exercice par un interprète à qui nous remercions de passage. Les retranscriptions ont fait l'objet d'analyses de contenu discursif suivant l'approche de Seignour (2011). L'analyse du discours est une approche transversale dont ont recours à la fois les chercheurs en sciences humaines et sociales pour explorer, contextualiser ou étudier des représentations sociales et culturelles (Riviere, 2006 ; Seignour, 2011). Cette approche, comme soutenue par Normand (2014), met en relation texte et contexte ou encore linguistique et social. Autrement dit, l'analyse de discours porte un intérêt pour l'étude de productions transphrastiques, orales ou écrites, dont on cherche à comprendre la signification sociale (Charaudeau et al., 2002). Il nous fallut un codage thématique en identifiant et en catégorisant les thèmes récurrents et les principaux sujets ou idées qui émergent des données pour les regrouper en thèmes significatifs. Dans la pratique, et comme l'enseigne Seignour (2011), nous avons cherché à identifier les thèses en présence ; analyser les présupposés et le système d'énonciation. Ces exercices ont permis d'aboutir à des résultats.

3. PRÉSENTATION ANALYSE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

3.2. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Pour mettre en évidence les non-dits de la transmission ancestrale par l'analyse de l'importance des logiques culturelles dans la succession des EF relevant de la pharmacopée, le sens des discours retranscrits des 17 entretiens et la démarche ethnographique ont permis de structurer les résultats en 4 dimensions.

Tableau 3 : éléments de résultats issus de la phase empirique

Le dilemme du choix du successeur dans la	La sacralité dans la transmission des
--	--

pharmacopée : -critères de choix non standard ni rationnel -prédominance d'autorité occulte -sagesse et d'engagement du successeur	connaissances de la pharmacopée : -connaissances jugées sacrés et secrètes -mode initiatique de transmission
Le mysticisme dans le modèle d'affaire de la pharmacopée : -interdits complexes et divers dans la pratique -mystère dans le mangement -forte dose de spiritualité dans la transmission	Le non-respect des conditions d'exercice par le successeur : -détournement d'objectifs entrepreneuriaux -sincérité et fidélité des acteurs impliqués dans la succession

3.1.1. Le dilemme du choix du successeur dans la pharmacopée

Il ressort de nos entretiens que les critères de choix du successeur dans ces entreprises sont moins standardisés. Il n'existe pas des critères rationnels préalablement définis ni par les parties, ni par le droit naturel, à l'instar de la primogéniture patrilinéaire ou matrilinéaire qui prévalent en la matière. C'est donc dire que le dirigeant, le tradipraticien n'est pas forcément maître dans la gestion de sa succession. Sa volonté est modérée par des puissances occultes² qui disposent d'un pouvoir d'influence dans le processus de désignation du successeur. Sans le dire ouvertement, cela se ressent dans les discours des interviewés à travers l'emploi de conditionnel pour la majorité des verbes et l'utilisation redondante du pronom indéfini « on » (plus de 100 fois) lorsqu'il s'agit de se prononcer sur les acteurs qui organisent la succession. En réalité, les interviewés utilisent le « on » en lieu et place du « nous » pour deux raisons, explique un des griots : d'abord pour montrer qu'ils ne sont pas les seuls à décider et aussi parce qu'ils ne voudraient pas explicitement parler de ce dit associé qui demeure un secret pour eux. Dans certains cas, le successeur est révélé à l'occasion d'un rêve ou suite à l'interprétation du résultat d'expériences de charlatanisme. Pour s'en convaincre, nous avons eu recours aux explications d'un chef griot de l'échantillon sur une déclaration du Chiropracteur¹³ qui relevait que : « *la connaissance de celui qui pouvait me remplacer n'est pas toujours évidente. Son identification passe par les mêmes procédés que le choix des*

² Nous y reviendrons en détail au point suivant

prénoms des nouveaux-nés autrefois ». Mais de quel procédé parlent ces gens ? Le griot nous confie que dans la communauté moaga par exemple, « *le prénom d'un bébé est choisi en fonction du comportement des cauris que les vieilles femmes, notamment ses grands-mères, lancent accompagnés d'incantations* ».

Dans une certaine mesure, les dirigeants ont des préférences pour tel ou tel enfant, généralement sur la base de la sagesse comportementale de l'enfant ou de leur proximité vis-à-vis de ce dernier. Dans sa pratique, les acteurs associent leurs potentiels successeurs à l'achat des matières premières, production et la distribution des produits. Dans le processus d'apprentissage, il y a certains enfants qui se font positivement remarquer par leur niveau d'engagement et de curiosité. Ils sont pour la majorité du temps proche de leurs pères et créent naturellement une bonne ambiance qui légitime sa responsabilisation future eu égard sa position de cadet au détriment de l'aîné.

3.1.2. Le mysticisme dans le modèle d'affaire de la pharmacopée

La dimension mystique est présente dans tout le processus de l'exercice de l'activité de la pharmacopée et ne facilite pas par conséquent la gestion de la succession. Le mysticisme est profondément ancré dans les croyances et les traditions culturelles dans lesquelles l'entreprise de la pharmacopée prend forme et sens. Par exemple, il nous a été donné de constater un certain nombre de faits :

-par moment, un vendeur peut refuser de serrer la main (saluer) d'un client après que celui-ci est servi ;

-les écorces ou feuilles composant le produit doivent être cherchées très tôt le matin sans avoir des échanges avec quelqu'un ;

-certains produits doivent être préparés (pillés) par une fille vierge ; etc. Tous ces mystères rendent l'activité difficilement praticable et compromettent la réussite de la succession chez les plus jeunes.

La synthèse des entretiens réalisée permet d'admettre que la pharmacopée est bien plus qu'une simple pratique médicale ; elle est imprégnée dans des entrailles spirituelles, de croyances mystiques et de rituels sacrés. Cela est d'autant plus exprimé dans les entretiens à travers le champ lexical de mystique : union mystique ; vision mystique ; ascension spirituelle ; éveil spirituel ; méditation ; etc. Les deux griots, y compris certains praticiens, nous ont confié qu'il n'existe pas de remède relevant de la pharmacopée sans une image de génie en arrière-plan. « *Tout fétiche, tout médicament (bien sûr, de la pharmacopée) ou tout autre moyen de guérison est rattaché au pouvoir d'un génie* » (nous confie le Psychothérapeute⁶). Interrogé sur le sens des comportements cités dans les exemples un peu haut, l'acteur culturel nous confie que tout cela est fait non seulement pour préserver le mythe au tour de la pratique, mais surtout pour rester en harmonie avec le secret du génie pour une efficacité du produit.

La croyance en l'interconnexion entre le monde physique et le monde spirituel est au cœur de cette approche tel que relevés à la fois par les Herboristes³ ; 10 et 11 qui reconnaissent avoir des difficultés à se trouver un enfant capable de se soumettre à toutes ces contraintes.

En fin de compte, l'incorporation de la dimension mystique dans la pratique managériale de la pharmacopée représente une facette complexe et riche de la culture et des traditions africaines, et constitue cependant une entrave à la gestion et la transmission des connaissances pharmaceutiques au sein des communautés.

3.1.3. La sacralité dans la transmission des connaissances de la pharmacopée

L'analyse des entretiens révèle qu'il existe en effet des savoir-faire dans la pharmacopée africaine qui sont considérés comme sacrés et, par conséquent, intransmissibles. Dans certains cas, ces connaissances jugées trop puissantes ou trop sensibles peuvent être gardées secrètes, réservées à certains initiés ou transmises uniquement à des membres spécifiques de la communauté. Ils peuvent inclure des connaissances sur des plantes rares, des techniques de préparation spécifiques, des rituels sacrés ou des prières particulières considérées comme essentielles pour garantir l'efficacité des remèdes. C'est l'exemple de l'abstinence aux rapports sexuels ou de l'utilisation de parties d'animaux rares (ivoire d'éléphant ; queue de caméléon ; graisse de lion ; etc) au cours du processus de production de certains produits. La sacralité des connaissances s'exprime dans les narrations recueillies à partir du lexique suivant : divin ; culte ; sacrifice ; rituel ; liturgie ; croyance ; mystique ; sacramental ; etc. La transmission de ces savoirs « intransmissibles » est souvent conditionnée par des règles strictes de tradition orale ou de rituels d'initiation. C'est l'exemple des Herboriste³ et 15 et aussi des deux psychothérapeutes qui ont dû subir une longue période d'apprentissage, suivie d'une initiation spécifique, avant d'être autorisés à accéder à ces connaissances secrètes.

« Tout n'est pas transmissible mon fils. Il faut d'abord se rassurer de la capacité morale de celui qui est censé recevoir le remède. Moi-même, je n'ai pas pu prendre certaines recettes de mon père. J'étais petit quand il mourrut » (nous relate le naturothérapeutes).

« J'ai certes hérité l'entreprise de mon père bien que je ne sois pas l'aîné de la famille, mais ce n'est évident que mes enfants puissent assurer la relève. (...) ils n'ont pas la sagesse et l'humilité requise pour recevoir ce patrimoine immatériel » (nous informe Herboriste₁).

Cependant, cette transmission sélective peut également poser des défis, car elle peut conduire à une perte potentielle de connaissances précieuses si les initiés ne sont pas en mesure ou ne sont pas autorisés à les transmettre à la génération suivante. Dans le contexte de la gestion et de la pratique managériale, cette dimension des savoirs « intransmissibles » peut représenter

un défi pour assurer la continuité et la préservation des connaissances traditionnelles. Trouver un équilibre entre le respect des traditions et la préservation de ces savoirs tout en permettant une transmission appropriée et responsable peut être crucial pour maintenir la richesse de la pharmacopée africaine.

3.1.4. Le non-respect des conditions d'exercice par le successeur

L'exercice du métier de la pharmacopée est soumis à plusieurs conditions d'ordre philanthropique ; spirituel ; initiatique et alimenté par une forme de puissance naturelle. De ce fait, celui qui entreprend ou qui succède dans ce métier devrait se détacher de la posture capitaliste de l'entrepreneur et donner de la priorité à l'objectif social. Dans une certaine mesure, il devrait posséder en lui une dose de spiritualité pour établir et conduire une connexion dévouée aux mânes des ancêtres après qu'il est initié. Car le savoir-faire en cause est soumis à d'énormes conditions quant à sa transférabilité. Pour qu'il produise des effets, le savoir-faire doit être transmis ou reçu volontairement et honnêtement. Celui qui transmet doit accepter de le faire en toute transparence au repreneur et celui qui reçoit ne doit pas être sous une contrainte aucune. Or dans la réalité, il n'en est pas toujours ainsi : d'abord par le fait que des dirigeants pourraient oublier des petits détails du fait de la forme orale de la transmission. Ensuite, les repreneurs le plus souvent manquent d'engagement et de fidélités dans le respect de certaines conditions d'exercice. À ce propos, l'herboriste¹⁴ déclare : *« il y a certains enfants qui manquent de courage et d'engagement, il y en a qui manque de volonté, car ils gagnent mieux leur vie ailleurs, or, il n'y a que lui qu'on puisse confier l'exploitation de l'entreprise (...). Qualités cependant nécessaires pour avoir une connexion avec la nature pour que les produits soient efficaces ».*

Tous les entretiens ont relevé que la succession doit impérativement s'inscrire dans la consolidation des pratiques à jour depuis la nuit des temps. Or, une fois responsabilisé, les

successeurs tentent de privilégier l'intérêt pécuniaire par la hausse des prix des produits (bien ou service) ou la valeur d'échange. En effet, chaque produit de la pharmacopée est soumis à un système de tarification qui s'écarte du commun. Pendant que la contrepartie de certains produits est monétaire et fixe, d'autres obéissent au système du troc. La particularité dans cet échange est que pour aucune raison, le praticien n'a le droit de réviser la contrepartie à la hausse. Malheureusement, dans la pratique, beaucoup de successeurs ne respectent pas cela. Certains successeurs procèdent par analogie en convertissant l'objet du troc en monnaie. D'autres multiplient par 10, par 100 ou par 1000 le prix des produits. Ce qui n'est pas permis dans la déontologie du métier, car les prix sont fixés, soit par instruction de celui qui a transmis le savoir-faire (composition du produit) soit par révélation d'un esprit au cours d'un rêve. Le non-respect des conditions d'exercice dans la pharmacopée peut avoir un impact direct sur la qualité, l'efficacité et la sécurité des remèdes, tout en menaçant la préservation des connaissances et des pratiques qui ont été développées et transmises à travers les générations. *« il y a des remèdes dont la contrepartie est juste un coq d'un tel plumage. On doit se contenter de ça, c'est le prix normal du service. Comme vous les jeunes, vous aimez trop l'argent, vous allez facturer des montants très élevés et les génies vont se fâcher et gâter la puissance du produit. Parce que vous n'êtes plus un sauveur, vous êtes devenu un monopoleur. Pourtant, un client satisfait, pourrait venir vous faire des cadeaux très consistants. Ce qui est fréquent et admis dans le métier »* (explique l'herboriste 11).

Le Naturothérapeutes ajouta : *« il y en a qui pensent être plus malins qu'aux personnes (père) auprès desquelles, ils ont hérité le métier. Au lieu de garder les mêmes tarifs, ils vont passer de 165F à 1650F ensuite à 16500F et ainsi de suite. Non, pour les entreprises de la pharmacopée, c'est d'abord pour aider, mais non pour s'enrichir. En plus, elle a ses principes qui ne sont pas forcément dépendants de nous les praticiens. »*

C'est pourquoi le respect des conditions d'exercice et la transmission fidèle des connaissances sont essentiels pour maintenir l'intégrité de la pharmacopée africaine.

3.2. DISCUSSION DES RÉSULTATS

Bien qu'étant tous des EF dans la pratique, la comparaison entre les modèles de succession des EF ordinaires et le modèle de succession des EF relevant de la pharmacopée met en lumière à la fois des similitudes et des différences notables. L'origine profonde de ces différences émane de l'hétérogénéité des EF longtemps décrit par Daspit et *al.* (2021).

3.2.1. Planification vs Mysticisme dans la transmission du savoir-faire

Les travaux de plusieurs auteurs tels que Handler et Kram (1988) ; Cadieux et Lorrain (2002) ; Gomba et Kele (2016) ; Hugron (1991) ; Urban et Nonkwelo (2022) soulignent l'importance de la planification dans la succession des EF. Ces auteurs ont décrit clairement le processus de planification depuis le choix du successeur jusqu'à la responsabilisation définitive de ce dernier en qualité de dirigeant. Ancrée dans des modèles procéduraux, la planification vise à garantir la continuité et à surmonter les résistances individuelles, interpersonnelles, organisationnelles et environnementales (Handler & Kram, 1988). Dans le cadre de la conduite de la succession dans la pharmacopée, la transmission du savoir-faire est enveloppée de mysticisme (Bonhomme, 2007 ; Hama et al., 2019 ; Kakou, 2021) et contient une dimension spirituelle (Asi et al., 2022 ; Fry et al., 2017 ; Koenig & Le Blanc, 2023) comme le met en lumière l'étude des pratiquants modérés par les chefs griots. De ce fait, le principe de rationalité qui devrait guider le modèle de succession dans ce type d'entreprise fait place à une logique arbitrale à connotation culturelle. En clair, la succession dans la pharmacopée serait l'œuvre des puissances occultes et des interprétations mystiques dans le choix le successeur. Toute chose qui entraverait la chance de survie du secteur.

3.2.2. Sélectivité des savoirs et la sacralité

Les travaux de Cadieux (2004) ; Leiß et Zehrer (2018) ; Miller et al. (2003) ; Mussolino et Calabrò (2014) ont mis en lumière les lacunes et des alertes inhérentes à l'évaluation de l'impact des activités destinées à assurer la continuité des EF. Ces défis soulignent la nécessité d'une approche plus approfondie et systématique pour évaluer l'efficacité des mesures envisagées en matière de conservation des EF.

De manière analogue, la pharmacopée renferme des connaissances considérées comme intransmissibles. Ces savoirs sont jalousement préservés, souvent gardés secrets et réservés à un cercle restreint d'initiés, comme l'ont souligné les entretiens avec les praticiens. Cette pratique de confidentialité crée des défis substantiels en ce qui concerne la préservation et la transmission de ces connaissances ancestrales.

Le parallèle entre les lacunes dans l'évaluation des activités de conservation des EF et la préservation des connaissances en pharmacopée met en évidence des enjeux communs liés à la préservation du savoir. Dans les deux cas, la transmission de connaissances cruciales est entravée par des pratiques de rétention d'informations, ce qui souligne l'importance d'adopter des approches plus inclusives et transparentes dans la gestion et la préservation de ces ressources essentielles. La recherche de solutions novatrices et l'implication de communautés plus larges peuvent jouer un rôle clé pour surmonter ces défis et garantir la continuité des connaissances vitales pour les générations futures.

3.2.3. Respect des normes et déontologie

Les travaux récents d'Urban et Nonkwelo (2022) soulignent l'importance cruciale de la déontologie dans le contexte de la succession des EF. Leur recherche met en évidence les enjeux éthiques liés à la transmission des savoirs et des responsabilités liées à la gestion des EF, soulignant ainsi la nécessité d'une approche déontologique pour assurer une succession durable. De manière similaire, les entretiens menés avec les praticiens de la pharmacopée

révèlent un non-respect des conditions d'exercice, où les successeurs tendent parfois à privilégier la maximisation du profit, contournant les règles établies. Cette observation met en lumière la tension entre les impératifs éthiques et la recherche de gains financiers, soulignant l'importance d'une gestion éthique et responsable dans la transmission des connaissances traditionnelles. Il est intéressant de noter que les modèles théoriques de succession existants dans la littérature demeurent pertinents pour orienter les processus de succession, sous réserve de prendre en compte les antécédents culturels qui guident l'exercice managérial dans certains domaines d'activité. Dans le cas spécifique de la succession dans les écosystèmes familiale au Burkina Faso, il est nécessaire de considérer l'influence culturelle mise en avant par les modèles de Le Breton-Miller (2011) et Cadieux et Lorrain (2002).

Ainsi, la déontologie émerge comme un élément essentiel dans la succession des EF, tandis que les défis observés dans la pharmacopée soulignent la nécessité d'adapter les modèles existants en fonction des contextes culturels spécifiques. Ces conclusions invitent à approfondir la réflexion sur les pratiques de succession, en intégrant de manière holistique les dimensions éthiques et culturelles pour garantir une gestion durable et respectueuse des savoirs et des écosystèmes.

CONCLUSION

L'objectif de cette recherche est d'analyser l'importance des logiques culturelles qui fondent les spécificités managériales de la succession des EF opérant dans le domaine de la pharmacopée, afin de comprendre les dynamiques sous-jacentes et les défis spécifiques rencontrés dans la transmission ancestrale. Les résultats obtenus à travers la démarche ethnographique au Burkina Faso a permis d'établir une comparaison des modèles de succession des EF avec la transmission de la pharmacopée en observant des différences marquées dans les approches. Alors que les EF mettent l'accent sur la planification, la continuité et le désengagement du prédécesseur, la pharmacopée est marquée par la mystique,

la sélectivité des savoirs et le défi du respect des règles éthiques. Cependant, dans les deux contextes, la préservation et la transmission fidèle des connaissances demeurent des piliers cruciaux pour la pérennité et l'intégrité de chaque pratique, malgré leurs spécificités culturelles distinctes, comme l'ont souligné plusieurs auteurs à travers leurs études et observations. Du reste, il est important de noter que la dimension mystique de la pharmacopée peut varier considérablement selon les régions, les cultures et les traditions spécifiques. De plus, bien que ces pratiques aient une importance culturelle et spirituelle profonde, elles peuvent également être confrontées à des défis dans le contexte moderne, notamment en termes de validation scientifique et d'intégration avec les normes médicales occidentales. Quoique, la préservation de ces savoirs pourrait passer par la création d'écoles communautaires, la documentation des traditions orales, la promotion des pratiques culturelles dans l'éducation formelle, et le soutien aux artisans et aux praticiens de médecine traditionnelle. Ces efforts dans le moyen ou dans le long terme contribueraient à valoriser et préserver les riches héritages culturels et les connaissances transmises depuis des générations.

Malgré la rareté de littérature sur les concepts de spiritualité ; de mysticisme et d'occultisme en management, cette recherche a tenté de convoquer ces concepts dans la compréhension de l'importance des logiques culturelles en matière de succession des EF d'une part. D'autre part, elle ouvre une autre dimension de l'hétérogénéité des EF notamment la place de ces valeurs culturelles dans la succession. Elle interpelle aussi à plus d'investigation sur le rôle de la culture dans la succession des EF à caractère social.

RÉFÉRENCES

- Agbim, K. C. (2019). Determining the contributory factors to successful succession and post-succession performance of family-owned SMEs in South Eastern Nigeria. *International Entrepreneurship Review*, 5(2), 53-73.
- Allouche, J., & Amann, B. (2000). L'entreprise familiale : Un état de l'art. *Finance Contrôle Stratégie*, 3(1), 33-79.
- Asi, A., Floris, M., & Argiolas, G. (2022). The intersection of spirituality and succession in family firms : A systematic literature review and research agenda. *Sinergie Italian Journal of Management*, 40(2), 109-146. <https://doi.org/10.7433/s118.2022.06>
- Bacq, S., Janssen, F., & Noël, C. (2019). What Happens Next? A Qualitative Study of Founder Succession in Social Enterprises. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 820-844. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12326>
- Bąkiewicz, A. (2020). Cultural embeddedness of family businesses succession planning : A comparative study of Poland and Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 18(3), 328-337. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(3\).2020.27](https://doi.org/10.21511/ppm.18(3).2020.27)
- Barbot-Grizzo, M.-C. (2012). Gestion et anticipation de la transmission des TPE artisanales : Vers une démarche pro-active du dirigeant propriétaire: *Management & Avenir*, n° 52(2), 35-56. <https://doi.org/10.3917/mav.052.0035>

- Bayad, M., & Barbot, M.-C. (2002). *Proposition d'un modèle de succession dans les PME familiales : Étude de cas exploratoire de la relation père-fille*. 6^o Congrès international francophone sur la PME, HEC-Montréal.
- Blanchard, G., & Albert-Cromarias, A. (2023). L'artisanat français : Une revue de littérature. *Revue internationale P.M.E.*, 35(3-4), 124-149. <https://doi.org/10.7202/1095586ar>
- Blanchet, A., & Gotman, A. (2007). *L'enquête et ses méthodes : L'entretien*.
- Bonhomme, J. (2007). *Transmission et tradition initiatiques en Afrique centrale*. N^o21, p.48-60. *halshs-00801895*. Annales de la Fondation Fyssen.
- Brockhaus, R. H. (2004). Family business succession: Suggestions for future research. *Family Business Review*, 17(2), 165-177.
- Cabrera-Suárez, K., De Saá-Pérez, P., & García-Almeida, D. (2001). The Succession Process from a Resource- and Knowledge-Based View of the Family Firm. *Family Business Review*, 14(1), 37-46. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2001.00037.x>
- Cadieux, L., & Lorrain, J. (2002). *Le processus de la succession dans les entreprises familiales : Une problématique comportant des défis estimables pour les chercheurs*. 6^o Congrès international francophone sur la PME, Montréal.
- Cadieux, L., Lorrain, J., & Hugron, P. (2002). Succession in Women-Owned Family Businesses: A Case Study. *Family Business Review*, 15(1), 17-30.
- Chakroun, I., Kammoun, M., & Pauly, B. (2013). Profil de la femme ordinaire : Une étude exploratoire. *La Revue des Sciences de Gestion*, 261-262(3).
- Charaudeau, P., Maingueneau, D., & Adam, J.-M. (2002). *Dictionnaire d'analyse du discours*. Seuil.
- Choi, N., & Majumdar, S. (2014). Social entrepreneurship as an essentially contested concept: Opening a new avenue for systematic future research. *Journal of Business Venturing*, 29(3), 363-376. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2013.05.001>

- Coeurderoy, R., & Lwango, A. B. R. (2014). Capital social de l'entreprise familiale et succession entrepreneuriale : Une approche théorique. *Management international*, 18(4), 164-174. <https://doi.org/10.7202/1026036ar>
- Dasen, V., & Spieser, J.-M. (2014). *Les savoirs magiques et leur transmission de l'Antiquité à la Renaissance*. SISMELE, Edizioni del Galluzzo.
- Daspit, J. J., Chrisman, J. J., Ashton, T., & Evangelopoulos, N. (2021). Family Firm Heterogeneity: A Definition, Common Themes, Scholarly Progress, and Directions Forward. *Family Business Review*, 34(3), 296-322.
- De Albuquerque, U. P., De Sousa Araújo, T. A., Ramos, M. A., Do Nascimento, V. T., De Lucena, R. F. P., Monteiro, J. M., Alencar, N. L., & De Lima Araújo, E. (2009). How ethnobotany can aid biodiversity conservation: Reflections on investigations in the semi-arid region of NE Brazil. *Biodiversity and Conservation*, 18(1), 127-150.
- De Freyman, J., & Richomme-Huet, K. (2009). Les obstacles au transfert du « réseau social » dans la transmission de l'entreprise artisanale familiale. *La Revue des Sciences de Gestion*, 237-238(3), 85. <https://doi.org/10.3917/rsg.237.0085>
- Devins, D., & Jones, B. (2016). Strategy for succession in family owned small businesses as a wicked problem to be tamed. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 47(11), 4-15. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2016.11.02>
- Dumora, B., & Boy, T. (2008). Les perspectives constructivistes et constructionnistes de l'identité (1ère partie) : Constructivisme et constructionnisme : fondements théoriques. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 37/3, 347-363.
- Fleury, M. (2002). Transmission du savoir et modernité en Guyane française : Les savoirs traditionnels sont-ils condamnés. *Des sources du savoir aux médicaments du futur*. IRD Editions.

- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: A study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), 22-47.
- Gomba, M., & Kele, T. (2016). Succession Planning in Black-Owned Family Businesses : A South African Perspective. *International Journal of Business Administration*, 7(5)
- Gruénais, M.-E. (2002). La professionnalisation des 'néo-tradipraticiens' d'afrique centrale. *Santé Publique Et Sciences Sociales*, 8, 217-239.
- Hama, O., Kamou, H., Abdou, M. M. A., & Saley, K. (2019). Connaissances ethnobotaniques et usages de *Combretum micranthum* dans la pharmacopée traditionnelle au Sud-ouest de Tahoua (Niger, Afrique de l'Ouest). *International Journal of Biological and Chemical Sciences*, 13(4), 2173. <https://doi.org/10.4314/ijbcs.v13i4.23>
- Handler, W. C. (1990). Succession in Family Firms: A Mutual Role Adjustment between Entrepreneur and Next-generation Family Members. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15(1), 37-52. <https://doi.org/10.1177/104225879001500105>
- Handler, W. C., & Kram, K. E. (1988). Succession in Family Firms: The Problem of Resistance. *Family Business Review*, 1(4), 361-381.
- Hill, P. C., Jurkiewicz, C. L., Giacalone, R. A., & Fry, L. W. (2013). From concept to science: Continuing steps in workplace spirituality research. *Handbook of the psychology of religion and spirituality*, 617-631.
- Hugron, P. (1991). *L'entreprise familiale." Modèle de réussite du processus successoral.*
- Imbert, G. (2010). L'entretien semi-directif: À la frontière de la santé publique et de l'anthropologie : *Recherche en soins infirmiers*, N° 102(3), 23-34.
- Jiang, D. S., White, T. D., & Morris, M. L. (2016). Turning family pains into gains: Incorporating Family Science into Family Business and Social Entrepreneurship scholarship. *National Council on Family Relations (NCFR) Report*, 61(4), 4-6.

- Juhé-Beaulaton, D., & Lainé, A. (2005). Processus d'acquisition et de transmission des ressources thérapeutiques africaines dans les sources européennes du XVIIe au XIXe siècle. *Outre-Mers Revue d'Histoire*, 47-78. <https://doi.org/halshs-00089362>
- Kakou, F. A. (2021). Documentation des langues et médecine traditionnelle : Une contribution à la sauvegarde de la pharmacopée orale ivoirienne. *Liens Nouvelle Série*, 2(31).
- Koenig, B., & LeBlanc, M. N. (2023). Récits de la guérison en Côte d'Ivoire : Les dits et les non-dits de la spiritualité : *Ethnologie française*, Vol. 53(1), 53-68.
- Lani-Bayle, M. (2007). *Les secrets de famille : La transmission de génération en génération*.
- Le Breton-Miller, I., Miller, D., & Steier, L. P. (2004). Toward an Integrative Model of Effective FOB Succession. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(4), 305-328.
- Leiß, G., & Zehrer, A. (2018). Intergenerational communication in family firm succession. *Journal of Family Business Management*, 8(1), 75-90.
- Lengani, A., Lompo, L. F., Guissou, I. P., & Nikiema, J.-B. (2010). Médecine traditionnelle et maladies des reins au Burkina Faso. *Néphrologie & Thérapeutique*, 6(1), 35-39. <https://doi.org/10.1016/j.nephro.2009.07.011>
- Lepopa, A. B. N. (2016). *Itinéraires thérapeutiques et représentations de la santé à l'enfance chez les Nzèbi du Gabon*.
- Lwango, A. B. R., & Coeurderoy, R. (2011). Le capital social de l'entreprise familiale. Une approche empirique de son efficience organisationnelle. *Revue française de gestion*, 37(213), 109-123. <https://doi.org/10.3166/rfg.213.109-123>
- Mazzola, P., Marchisio, G., & Astrachan, J. (2008). Strategic Planning in Family Business : A Powerful Developmental Tool for the Next Generation. *Family Business Review*, 21(3), 239-258. <https://doi.org/10.1177/08944865080210030106>

- Micollier, É. (2013). Nouveaux produits de la pharmacopée chinoise contemporaine : R&D, définition et socialité en réseaux. *Revue de sciences sociales au Sud*, (1), 69-88.
- Miller, D., Steier, L., & Le Breton-Miller, I. (2003). Lost in time : Intergenerational succession, change, and failure in family business. *Journal of Business Venturing*, 18(4), 513-531. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00058-2](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(03)00058-2)
- Miller, D., Steier, L., & Le Breton-Miller, I. (2004). Trois modèles classiques d'échec de la succession intergénérationnelle : Dans l'entreprise familiale. *Gestion*, Vol. 29(3), 109-119. <https://doi.org/10.3917/riges.293.0109>
- Missonier, A., & Gundolf, K. (2017). L'entreprise familiale : État et perspectives de la recherche francophone. *Finance Contrôle Stratégie*, 20-2.
- Mussolino, D., & Calabrò, A. (2014). Paternalistic leadership in family firms: Types and implications for intergenerational succession. *Journal of Family Business Strategy*, 5(2), 197-210. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2013.09.003>
- Normand, A. (2014). Proposition pour l'induction en analyse du discours. *Approches inductives*, 1(1), 11-37. <https://doi.org/10.7202/1025744ar>
- Pailot, P. (2003). Méthode biographique et entrepreneuriat : Application à l'étude de la socialisation entrepreneuriale anticipée : *Revue de l'Entrepreneuriat*, Vol. 2(1), 19-41.
- Paradas, A., & Polge, M. (2010). Diversité des sources de changements d'une entreprise artisanale dans une perspective cognitive : *Management & Avenir*, 38(8), 215-239
- Parent, F., & Sabourin, P. (2017). Ethnographie et théorie de la description – La construction des données sociologiques. *Cahiers de recherche sociologique*, 61, 109-126.
- Picard, C. (2009). Continuité et rupture lors de la reprise dans l'artisanat : Pour une lecture identitaire du processus. *Revue internationale P.M.E.: Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 22(3-4), 57. <https://doi.org/10.7202/044128ar>

- Pires, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative : Essai théorique et méthodologique. *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, 169, 113.
- Radu-Lefebvre, M., Barrédy, C., & Fayolle, A. (2020). Les nouveaux défis de la succession dans les familles entrepreneuriales : *Entreprendre & Innover*, n° 44(1), 5-7.
- Reyes-García, V., Martí, N., McDADE, T., Tanner, S., & Vadez, V. (2007). Concepts and methods in studies measuring individual ethnobotanical knowledge. *Journal of Ethnobiology*, 27(2), 182-203.
- Riviere, A. (2006). Le discours organisationnel vu par les sciences de gestion : Monologue, polyphonie ou cacophonie. *Entreprises et Histoire*, 1(42), 29-45.
- Seignour, A. (2011). Méthode d'analyse des discours. L'exemple de l'allocation d'un dirigeant d'entreprise publique. *Revue française de gestion*, 37(211), 29-45.
<https://doi.org/10.3166/rfg.211.29-45>
- Shen, N., & Su, J. (2017). Religion and succession intention-Evidence from Chinese family firms. *Journal of Corporate Finance*, 45, 150-161.
- Tebbaa, O., & Skounti, A. (2006). *Etude du Profil sociologique des acteurs de la Place Jemaâ El Fna et de la transmission du patrimoine culturel immatériel*.
- Thévenard-Puthod, C., & Picard, C. (2016). Diversité des stratégies de croissance de l'entreprise artisanale et profil du dirigeant. *Revue internationale P.M.E.*, 28(3-4), 139-169. <https://doi.org/10.7202/1035413ar>
- Urban, B., & Nonkwelo, R. P. (2022). Intra-family dynamics and succession planning in family businesses in South Africa: The daughter as a potential successor. *Journal of Family Business Management*, 12(2), 266-279.

Winkelman, M. J. (2022). An Ethnological Analogy and Biogenetic Model for Interpretation of Religion and Ritual in the Past. *Journal of Archaeological Method and Theory*, 29(2), 335-389. <https://doi.org/10.1007/s10816-021-09523-9>

Yana, S. D. (1993). Un essai de triangulation méthodologique : La recherche sur les relations entre la fécondité, la famille et l'urbanisation chez les Bamiléké et les Bèti (Cameroun). *Bulletin de l'APAD*, 6. <https://doi.org/10.4000/apad.2543>