

TRANSMISSION DES BIENS PATRIMONIAUX ET REPRODUCTION DES PROFESSIONS CHEZ LES PHARMACIENS D'OFFICINE EN CÔTE D'IVOIRE

Ablakpa Jacob AGOBE, Koffi Gnamien Jean-Claude KOFFI et
N'goh N'goran Konan NANA
Université Félix Houphouët-Boigny
E-mail auteur correspondant : jacobagobe@yahoo.fr

Résumé

La présente étude permet de scruter une hiérarchisation de choix des filières d'orientation qui donne notamment à des filières de médecine ou de pharmacie une importance de choix dans la trajectoire scolaire et universitaire du reprenneur. Partant d'une approche essentiellement qualitative fondée sur la recension documentaire et la collecte des données, à travers des entretiens autobiographiques et semi-directifs menés auprès d'une catégorie d'acteurs en occurrence, les pharmaciens et les descendants des pharmaciens à Abidjan. L'étude a permis de parvenir aux résultats selon lesquels, la fabrication de l'héritier pharmacien au sein du réseau familial s'opère dans un cadre de socialisation. En effet, ce processus génère des habitus découlant d'une double transmission intergénérationnelle et trans-générationnelle. Tout ceci, concourt à pérenniser le sentiment de sécurité et de fierté d'une réussite sociale d'une part, et d'autre part, à perpétuer le projet de reproduction sociale du pharmacien d'officine au sein d'une famille de pharmacien.

Mots-clés : Pharmacie d'officine, Héritier, Habitus, Intergénérationnel et trans-générationnel, Reproduction sociale.

Abstract

This study makes it possible to examine a hierarchy of choice of guidance courses that gives medical or pharmaceutical courses an importance of choice in the academic and university trajectory of the transferee. Starting from an essentially qualitative approach based on a documentary review and data collection based on autobiographical and semi-directive interviews conducted with a category of actors in Abidjan, the results were obtained according to which the pharmacist's heir within the family network is manufactured within a socialization framework. Indeed, this process generates habitus resulting from a double intergenerational and trans-generational transmission. All this contributes to perpetuating the feeling of security and pride in a social

success on the one hand, and on the other hand, to perpetuating the project of social reproduction of the pharmacist within a pharmacist's family.

Keywords: Pharmacy, Heir, Habitus, Intergenerational and trans-generational, Social reproduction.

Introduction

Les questions liées à la transmission héréditaire des entreprises et à la reproduction sociale des professions ont fait l'objet de plusieurs travaux. La sociologie postule que les agents sociaux n'accomplissent pas des actes gratuits, ce qui implique que toutes les actions apparemment désintéressées cachent des intentions de maximiser une forme quelconque de profit (P. Bourdieu, 1991). Ainsi, la littérature donne à voir un double rapport entre d'une part, la transmission de l'entreprise à travers la responsabilité des dirigeants dans la réussite ou l'échec de leur gestion entrepreneuriale. Et dans un second temps, l'importance du choix de l'héritier et le processus entamé par les parents visant à intégrer les membres de la nouvelle génération.

Les travaux de (J. Meyer & B. Rowan, 1977) reconnaissent que les organisations subissent des pressions externes mais admettent que le rôle des dirigeants dépasse le travail d'administration de son organisation. En effet si les dirigeants peuvent avoir une influence significative sur les résultats de l'entreprise, cette influence n'est pas systématique. Le concept de latitude managériale mis ainsi en avant considère que l'impact du dirigeant sur les résultats de la firme est fonction de son pouvoir discrétionnaire. Sur cette base, (M. Gotman & J. Freeman, 1977) s'interrogent sur les facteurs de la réussite de la firme et relèvent les contraintes internes sur l'action managériale telles que les barrières à l'entrée et à la sortie des marchés ; sous la pression, les dirigeants font des choix conformes aux attentes externes. Par ailleurs, le dirigeant sortant a tendance à exercer une influence significative sur la sélection de son remplaçant (D. Demba & F. Neubauer, 1992). Cela dit, la probabilité de sélectionner un dirigeant à l'externe est fortement diminuée lorsque le dirigeant sortant a beaucoup plus de pouvoir (B. Warren & G. Jerry, 1993) ceci amène (B. Convert, 2003) à s'interroger sur le choix d'une bonne orientation en établissant le lien entre les filières scientifiques prometteuses et réussite professionnelle ou

entrepreneuriale. Dans cette même dynamique, en promouvant un individu qui lui ressemble, le dirigeant sortant augmente l'estime qu'il a de lui-même et maintient l'homogénéité de son groupe. Il estime qu'un successeur ayant un parcours similaire au sien est plus à même de reprendre le flambeau (E. Zalac & J. Westphal, 1996). Cependant le recrutement à l'externe apparaît comme une réponse à un désir de changement de stratégie souvent dans le but de redresser la situation désastreuse de l'entreprise dont la responsabilité a été endossée par le dirigeant remplacé. Si la volonté de rupture se manifeste par le choix d'un dirigeant ayant un profil différent et capable d'apporter un regard nouveau sur l'entreprise (S. Chikh, 2010 ; Y. Pesqueux, 2010) aborde la réussite entrepreneuriale en l'envisageant dans un cadre contextuel de règles et de principes de fonctionnement.

Dans un deuxième temps (L. Cisneros, 2014) s'interroge sur le choix de l'héritier dans la transmission d'une entreprise aux enfants. Ce choix s'opère autour de deux modalités à savoir la compétence et la volonté délibérée. En effet, il s'agit de transférer de manière égale la propriété et la direction tout en optimisant le succès de tels transferts d'entreprise à plusieurs membres d'une fratrie. Toutefois le choix de l'héritier à lui seul ne suffit pas, encore faut-il que le dirigeant soit en situation de la lui transmettre dans des conditions de réussite (L. Cisneros, *idem.*). Partant de cette réalité, (F. Richer & al, 2004) dressent un portrait de l'expérience réussie de dirigeants en matière de transmission d'entreprise. Faisant état des stratégies déployées par les participants au regard du transfert de propriété et du transfert de direction l'étude relève que les stratégies de réalisation de la transmission varient sensiblement, montrant qu'il n'existe pas de modèle unique en matière de transmission d'entreprise permettant d'équilibrer les choix en vue de maximiser les chances de réussite. En principe, L'alignement des intérêts de la famille et de l'entreprise, jouent un rôle majeur dans l'explication de la performance des entreprises familiales (C. Vanca & N. Crutzen, 2010), abordent dans ce sens mais dans un contexte de transmission des PME. Ils intègrent ainsi, la dimension de la gouvernance familiale dans le design du processus de transmission. En fin de compte, le capital culturel ne se transmet pas spontanément, mais s'acquiert à travers des relations sociales durables, stables et

cohérentes; une certaine forme d'équilibre familial est importante pour fournir les conditions d'une bonne scolarité. À l'inverse, des turbulences familiales, telles que le départ d'un des membres de la famille ou le décès d'un parent, peuvent se répercuter sur le parcours scolaire des enfants et influencer ses perspectives professionnelles (K. Lahire, 1995).

Relativement à ce qui précède, il est indéniable que le dynamisme entrepreneurial, passe tout autant par la création d'entreprise, que par la pérennité d'activité plus ancienne. Ainsi, de nombreux chefs d'entreprises préparent leur succession, étant même prêt à suivre le repreneur, lors du passage de relais (L. Cadieux, 2011).

En Côte d'Ivoire, la pharmacie d'officine à rebours des autres professions, occupe, une position particulière. Elle est à la fois commerciale c'est-à-dire, son activité consiste à acheter et à revendre des marchandises en l'occurrence les médicaments, et se veut également, une profession de santé à caractère libéral. Compte tenu de cette originalité, elle est soumise à des règles de droits spécifiques. Dès lors la législation pharmaceutique réserve sa propriété aux seuls pharmaciens titulaires ou aux seules personnes morales composées de pharmaciens. Ainsi l'article 13 de la loi ° 2015-533 du 20 juillet 2015 relative à l'exercice de la pharmacie stipule que : « *nul ne peut exercer la profession de pharmacien en Côte d'Ivoire s'il n'est pas titulaire d'un diplôme d'État national de docteur en pharmacie ... et devra être inscrit à l'Ordre des pharmaciens de Côte d'Ivoire* » (Code de déontologie pharmaceutique république de Côte d'Ivoire du 31 juillet 1962).

Cela dit, l'interdiction pour les non pharmaciens de détenir une pharmacie, va au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer la protection de la santé publique. Et, la reprise de la direction d'une propriété ou d'une entreprise par un autre membre de la famille est une étape cruciale pour le développement de l'entreprise. Toutefois cette reprise semble risquée et peut mettre en péril la pérennité de l'entreprise (S. Mignon, 2000).

Si au plan empirique, l'ensemble des successeurs héritiers et fondateurs d'entreprises d'officine de pharmacie s'accordent sur la nécessité de cette transmission et plus particulièrement sa réussite pour la pérennité de l'entreprise, ils ne manquent toutefois pas de relever l'existence de

plusieurs difficultés dans cette opération de transmission, notamment l'itinéraire du successeur pouvant déboucher sur le métier de pharmacien. Et ce, en rapport à l'article 27 de la loi susdite indiquant que : « ...après le décès d'un pharmacien titulaire d'une officine de pharmacie, le délai pendant lequel le conjoint survivant ou les héritiers peuvent maintenir son officine ouverte en la faisant gérer, par un pharmacien ne peut excéder trois années à compter de la date du décès. A l'issue de ce délai, l'officine est cédée, soit à rémérée pour une période qui ne peut excéder cinq années soit à titre définitif. »

Partant de ce qui précède, c'est-à-dire, la succession dans un contexte de transmission intergénérationnel de biens et des contraintes liées au cadre normatif d'exercice de la profession, comment l'itinéraire de l'héritier du pharmacien se construit-il dans un contexte de succession intergénérationnel? En réponse provisoire de cette question, la jurisprudence définit l'officine comme l'établissement affecté à la dispensation au détail des médicaments produits et objets mentionnés à travers l'article 3 de la Loi n° 2015-533 du 20 juillet 2015 relative à l'exercice de la pharmacie. Ainsi, par l'exécution des préparations magistrales, les médicaments sont délivrés au public, par le pharmacien qui exerce la profession de pharmacie.

Si la transmission intergénérationnelle des biens concerne le concret ou se déroule entre deux générations en contact direct, comme les parents et leurs enfants et passe par de nombreux canaux comme la communication verbale ou non verbale ou l'observation la transmission trans-générationnelle établit des relations descendantes venant de l'histoire des générations passées vers les générations présentes elle est parfois inhérente à la transmission reconstruite et mythique de la réalité fantasmatique familiale (M. Anaut, 2005 ; A. Schutzenberger, 2004).

Considérant la complexité du travail du pharmacien articulant à la fois les mécanismes liés à la santé et à la gestion d'entreprise (Art. 44 de la Loi susmentionnée) (Y. Pesquieux, *idem*). Le présent travail place une focale particulière sur la reproduction sociale des professions dans un cadre de transmission intergénérationnel.

1. FONDEMENTS THEORIQUES : THEORIE DE LA REPRODUCTION SOCIALE

En s'appuyant sur la théorie de la reproduction sociale, (P. Bourdieu, *idem*) accorde une place centrale à l'héritage et à la transmission dans sa théorie du monde social. L'originalité de son analyse tient à la fois à la redéfinition proposée de l'héritage et à l'étude fine de la manière dont celui-ci agit sur le destin social des individus. Ainsi le travail qui nous incombe consistera premièrement à mettre en évidence le cadre normatif qui régit le métier de pharmacien ; deuxièmement à décrire les itinéraires scolaires et universitaire des héritiers dont les choix sont souvent effectué sous un fond paternaliste; troisièmement à déterminer les référents idéologiques mobilisées par les acteurs (pharmaciens-parents) dans leur processus de fabrication du successeur au métier de pharmacien.

2. METHODOLOGIE

Au plan méthodologique, l'étude se fonde sur des entretiens autobiographiques et semi- directifs réalisés les 13 au 27 Août 2018 auprès de 11 pharmaciens d'officines et 7 successeurs de pharmaciens d'officine à Abidjan. Des investigations menées auprès de notre collègue d'informateurs constitué essentiellement de pharmaciens et de descendants de pharmaciens, permettent de mettre en évidence la construction d'un itinéraire de l'héritier face à la complexité des conduites des descendants, non acquises à l'avance à cette fin le choix des enquêtés se fonde d'une part, sur les critères de propriété (être propriétaire d'une officine pharmaceutique) et d'appartenance (faire partie de l'ordre des pharmaciens de Côte d'Ivoire), et d'autre part, sur le statut de descendant et potentiel successeur de pharmacien. Ainsi, nous leur avons précisé le but de cette étude et avons pu bénéficier d'un entretien avec ceux-ci pour la réalisation de l'enquête. Les différentes thématiques ainsi identifiées ont été rendues intelligibles sur la base de l'analyse de contenu thématique (K. Krippendorff, 2003). Cette façon de procéder a permis d'obtenir les résultats ci-après :

3. RESULTATS

Les réflexions sur la transmission des biens patrimoniaux dans la catégorie des pharmaciens d'officine vont bien au-delà de simples questions de lègues ou de l'acquisition des biens par les enfants. Des

facteurs de différents ordres sont susceptibles sont à analyser dans le mode de transmission des biens patrimoniaux dans la catégorie des pharmaciens à leurs enfants.

3.1. Cadre régulateur du métier de pharmacien d'officine : les normes structurant l'appartenance des agents à un ordre de profession

Le pharmacien d'officine est soumis au respect de règles déontologiques, du fait de son statut de professionnel agissant dans le domaine de la Santé Publique, de règles commerciales, en tant que commerçant et des règles de la responsabilité pénale de droit commun.

3.1.1. *De l'appartenance à l'ordre des pharmaciens comme préalable à tout processus lié au métier*

La loi n°2015-534 portant Code de déontologie pharmaceutique abroge la loi n°62-249 du 31 juillet 1962. En effet, les dispositions de la loi précitée s'appliquent d'une part à tous les pharmaciens inscrits à l'Ordre national des pharmaciens de la Côte d'Ivoire. Les nouvelles dispositions organisent les devoirs du pharmacien d'officine et de pharmacie à usage intérieur, du pharmacien exerçant dans un établissement pharmaceutique de fabrication, de distribution en gros et du pharmacien biologiste. Aux termes de l'article 7 de cette loi, un pharmacien ne peut exercer une autre activité que si ce cumul n'est pas exclu par la réglementation en vigueur et s'il est compatible avec la dignité professionnelle et avec l'obligation d'exercice personnel. *Par ses conseils et ses actes, le pharmacien doit veiller à ne jamais favoriser des pratiques contraires à la préservation de la santé publique.* Propos de Dr. T.P, pharmacien. Ainsi, il doit contribuer à la lutte contre le charlatanisme en s'abstenant de fabriquer, de distribuer ou de vendre tous objets ou produits ayant ce caractère. Il est donc tenu d'exécuter lui-même les actes professionnels ou à en surveiller attentivement l'exécution, s'il ne les accomplit pas lui-même. Par ailleurs, l'article 27 de la loi met en rapport les dispositions liées à la succession en termes de transmission d'entreprise. C'est dans cette veine idée que K. J, pharmacien, témoigne en ces expressions: *Une officine ne peut rester*

ouverte au public en l'absence de son titulaire que si celui-ci est régulièrement remplacé par un autre pharmacien. La durée légale d'un remplacement est fixée par le ministre chargé de la Santé. Elle ne peut excéder une année, sauf cas de force majeure.

Les infractions liées à certaines dispositions de la loi sous examen relèvent d'une part de la juridiction disciplinaire de l'Ordre national des pharmaciens en ce qui concerne les violations des règles liées à l'exercice de la profession des pharmaciens, ou d'autre part des juridictions répressives à travers des infractions de droit commun. En d'autres mots, le pharmacien supporte quatre responsabilités : civile, disciplinaire, pénale et administrative. Lesquelles sont regroupées en deux catégories à savoir : la responsabilité civile et administrative et la responsabilité pénale et disciplinaire.

3.1.2. La responsabilité du pharmacien d'officine : un rôle distinct et interactif à celui du médecin

Légalement, la prescription d'un médicament ne peut être effectuée que par un Docteur en Médecine inscrit au tableau de l'Ordre des médecins. Cependant le pharmacien d'officine, dans le cadre de son contrôle de l'ordonnance, s'en tient à vérifier la posologie prescrite, les possibles contre-indications entre plusieurs médicaments, mais en aucun cas il ne peut remettre en cause la justification de la prescription. Hormis les cas où le médecin aura expressément et préalablement refusé toute substitution, le pharmacien sera libre de proposer à son client une spécialité générique, sous réserve toutefois de respecter certaines conditions. A côté de cela il est le seul à pouvoir délivrer des médicaments.

Dans les officines, il conseille ses clients et leur explique les modalités du traitement. Il peut également travailler dans l'industrie et participer à l'élaboration de nouveaux produits. Ce professionnel de la santé exerce aussi en hôpital et en laboratoire.

« En ma qualité de pharmacien mon rôle consiste à vendre des médicaments prescrits ou non par un médecin. Je vérifie l'ordonnance et explique au malade les consignes du traitement. Je peux répondre également aux questions de la clientèle en les conseillant sur les

produits délivrés sans ordonnance. Enfin, je commande les médicaments aux laboratoires, assure la gestion des stocks tout en tenant la comptabilité de l'officine puisque ça fonctionne comme une entreprise ». Propos de Dr K. M, pharmacien

Par ailleurs, à l'hôpital ou en laboratoire le pharmacien d'hôpital fournit les médicaments aux infirmiers et veille au respect du protocole de soin défini par le médecin.

« Une fois au labo, je m'atèle à gérer les stocks des produits. De plus mon rôle consiste à effectuer toutes sortes d'examens : analyses de sang, recherches de bactéries, prélèvements d'urine etc. tout en collaborant à l'évaluation de nouveaux médicaments dans le cadre d'essais cliniques. » J.K. Etudiant pharmacien

Dans le cadre l'industriel, le pharmacien suit le médicament tout au long de son élaboration. De la recherche au contrôle qualité, il participe à chaque étape de la fabrication et veille au respect des obligations et procédures prévues par la loi. Par exemple, les demandes d'autorisation de mise sur le marché sont signées par lui.

Par ailleurs relevons qu'aucune autorisation d'exercice ne se fait en dehors de la DPML CI (Direction de la Pharmacie et du Médicament et des Laboratoires de Côte d'Ivoire) qui a pour mission d'élaborer, de mettre en œuvre et de veiller à l'application de la politique pharmaceutique nationale. A ce titre, elle est chargée entre autres, de l'élaboration des projets de textes législatifs et réglementaires en matière d'enregistrement de médicaments y compris des substances vénéneuses, des produits diététiques, cosmétiques et d'hygiène dans les secteurs publics et privés.

3.2. De l'itinéraire scolaire et universitaire comme mode de fabrication de l'héritier pharmacien

Les successeurs pharmaciens sont transformés en entrepreneurs. Cette fabrication de l'héritier est l'aboutissement d'un « long » processus de socialisation. En effet, à travers l'entreprise, le pharmacien tend à fabriquer le type d'entrepreneur dont il a besoin à travers le choix des filières d'orientation et le comportement social attendu.

3.2.1. *Le choix des filières d'orientation opéré très souvent sous un modèle parental*

Les résultats de l'enquête permettent d'établir une corrélation entre la personnalité des enfants successeurs et celles de leurs parents pharmaciens. En effet les enfants héritiers s'adaptent à la personnalité de leur parent ayant le statut de pharmacien qui tend à leur transférer des valeurs culturelles et éducatives à travers le processus de socialisation. Cela se perçoit dans le choix de l'orientation qui tend à fabriquer les héritiers à la profession de l'officine. Les témoignages ci-après en viennent en appui : *J'ai très tôt orienté mon fils à aimer les filières scientifiques, son encadrement est beaucoup plus accentué en mathématique en physique et en biologie autant à l'école qu'à la maison.* Dr. A. Pharmacien

Parmi mes 3 enfants j'ai préparé le plus jeune en première actuellement au métier de pharmacien et pendant les congés, il vient à mon officine, s'exerçant déjà au métier. Il est prêt à faire toutes les tâches et j'ai le sentiment qu'il sera un bon pharmacien. Dr. M. Pharmacien

Après son succès au BAC, ma fille a été orientée en pharmacie d'abord parce qu'elle avait été préparée à cela elle eut de bonnes notes en sciences mais en tant que pharmacien de formation je suis quand même intervenue pour que son orientation se passe bien. Dr L. Pharmacie.

Si, l'orientation universitaire permet de trouver sa place dans une société en devenir, le jeune futur héritier de l'officine est souvent confronté à des situations où le choix d'orientation ne rime pas nécessairement avec le « souhaitable » promu par les parents. En conséquence les parents adoptent une démarche rationnelle leur permettant d'activer le réseau relationnel de correspondance (le carnet d'adresse). Cette démarche admise par le parent consiste à recadrer le choix de l'enfant, lequel choix est consubstantiel au projet social voulu par les parents et muri au fil des années par les résultats du parcours scolaire et universitaire. *Par exemple ma fille après le BAC a opté pour la pharmacie ou la médecine comme choix prépondérants d'orientation. Mais à notre grande surprise on l'a orienté en Physique*

chimie. Aussitôt je suis intervenu pour qu'elle soit réorientée dans la filière de son choix. Aujourd'hui il en sa phase terminale de sa formation en pharmacie. Pharmacien L.A.

3.2.2. Comportement social attendu comme repère de choix du futur successeur

La transmission du métier de pharmacie se fait par le processus de reproduction. En effet, l'héritier ou encore le futur pharmacien est fabriqué comme successeur, en fonction des stratégies familiales de reproduction. Par stratégies familiales de reproduction, le pharmacien géniteur, influence la socialisation primaire de l'enfant mais continue de jouer un rôle prégnant à un âge avancé à travers sa socialisation professionnelle dans l'entreprise de pharmacie. En effet, le choix du parent s'effectue dans un premier temps par l'identification de prérequis attendus et rimant autour de la vocation de l'enfant. Ainsi, le lieu expérimental par excellence est la cellule familiale. Ensuite des séries de stages pratiques sont prévus sur le lieu d'exercice professionnel (en officine). *Parmi mes enfants, celui-ci est naturellement bien placé que les autres pour assurer la direction de l'officine : Il aime et sait s'occuper des autres, il écoute beaucoup, et a toujours quelque chose à proposer comme solution au problème posé. Propos d'A.S Pharmacienne, propriétaire d'une officine. Mon fils aime le travail, surtout le travail méticuleux, il organise tout à la maison et se met toujours au premier rang. Propos F.H Pharmacien*

Préparé à la succession dès son plus jeune âge, cette préparation de l'héritier, se confirme au moment de sa prise de fonction réelle, c'est à dire après une socialisation scolaire et professionnelle réussie. *Je travaille depuis quelques années dans la pharmacie de mon père enfin en période de congé. Je suis à peu près tous les travaux qu'on me confie et je rends compte à mon père F. K. élève en classe de première D.*

Relativement à ce qui précède, l'engagement des parents dans des activités d'information et de formation se révèle plus marqué dans la construction vocationnelle de l'enfant et ce, à travers la formation (les séries de stages pendant que l'enfant est encore lycéen), l'information

sur les résultats scolaires pouvant déboucher sur le métier de pharmacien, l'attitude et l'aptitude du successeur liés à sa promptitude, son caractère proactif et sa volonté d'accéder à des expériences plus utiles, constituent les modalités de choix de l'héritier.

Dans cette même dynamique, en se focalisant sur le processus de construction identitaire de l'enfant à travers le métier de pharmacien, l'objectif ici est double. Il consiste, d'une part, à se situer à un point charnière de la socialisation professionnelle, celui de la prise de fonction qui marque à la fois l'aboutissement d'un parcours d'accès par l'orientation universitaire voire la spécialisation et plus tard par la confrontation au métier.

Le métier de pharmacien se réfère dès lors à un ensemble d'acquis, de connaissances et d'habileté et suppose que l'individu détienne plusieurs compétences individuelles pour pouvoir l'exercer. C'est-à-dire une combinaison de compétences pratiques, théoriques et sociales ou encore une forme d'engagement dans le travail qui repose sur le savoir, savoir-faire, savoir être.

4. Référents idéologiques de la fabrication du successeur au métier de pharmacien

Dans un système éducatif de masse, les établissements d'enseignement supérieur constituent un tremplin essentiel pour la vie professionnelle comme pour l'emploi. Cependant pour s'assurer d'un accès facile et rapide sur le marché du travail l'étudiant doit effectuer un choix minutieux de la filière d'étude. Ainsi, la médecine et la pharmacie sont perçues comme des choix de filières prometteuses pour les parents qui orientent symboliquement leurs enfants à embrasser ces filières.

4.1. Du choix d'une filière prometteuse comme référent idéologique de la fabrication du pharmacien successeur

Les études supérieures apparaissent pour les familles comme un moyen de promotion sociale, et les diplômes comme un moyen d'ascension sociale. Ainsi le parent pharmacien se donne pour objectif de suivre de près l'orientation de son enfant. Il perçoit dans sa hiérarchie de choix,

les écoles de commerces et d'ingénieurs, les filières de médecine pharmacie, droit, économie comme des filières prometteuses et valorisantes. En conséquence le pharmacien veille à ce que l'un de ses enfants devienne au moins pharmacien. *Moi j'ai pu veiller à l'orientation de mon fils dès son plus jeune âge. Il apparait que cette filière est non seulement sélective. En plus, elle nécessite un temps assez long d'étude. Mais ça finit toujours par payer parce que des valeurs de travail, de persévérance, de l'effort personnel nous les avons transmis à notre fils. C'est ça l'éducation et c'est aussi ça le sens de responsabilité des parents...* Témoignage de G.H. Pharmacien

Relativement à la gestion d'une officine, les recettes journalières se situent entre 300.000FCFA et 500.000FCFA/J. Ce qui constitue un facteur motivationnel chez les enfants qui, par moment effectuent des stages dans les pharmacies de leurs parents pendant les vacances. *Pour motiver mon fils à s'intéresser à la fonction de pharmacien, chaque vacance, je lui octroie un stage d'un mois pour observer un peu comment, fonctionne les activités dans une pharmacie mais, surtout, lui faire savoir qu'on gagne bien sa vie en exerçant le métier de pharmacien.* Propos de A. K, pharmacien. A cet effet, notons que la croissance du chiffre d'affaire d'une pharmacie relève de plusieurs facteurs dont nous en relevons deux : le facteur géographique (bonne localisation, facilement accessible) et le facteur climatique (en saison pluvieuse par exemple l'affluence est moins forte). Toutefois la pharmacie d'officine devra déduire de ses recettes mensuelles de ses charges fixes (factures, frais annexes, rémunération du personnels) pour en dégager une valeur ajoutée.

4.2. Perpétuation de la « réputation » et de la « fierté » du pharmacien comme référent idéologique de la fabrication du successeur

Si, le pharmacien se positionne de par son statut initial et son rôle dans la filière comme un professionnel de santé, sa survie n'est garantie que par les activités de ventes de produits pharmaceutiques. Au-delà de cet aspect, le pharmacien perçoit son rôle comme crucial pour

l'amélioration de la santé des patients à travers les conseils. Ainsi, leur reconnaissance et satisfaction procède de la relation avec leur clientèle. *« J'ai toujours dit à mes enfants que ma principale source de satisfaction c'est d'avoir un impact positif sur les dépenses de soins et d'être reconnu par les clients comme une personne de confiance à qui on peut se confier. »* Dr K. Pharmacien. De ce qui précède le parent pharmacien d'officine en regard des successeurs, se construit le métier comme un métier de distinction, pouvant intégrer deux catégories : la catégorie conseillère (personne de confiance), et la catégorie motivation (se montrer disponible et intéressé par le métier).

« Je serai un père comblé et heureux et je dirai que j'ai accompli ma responsabilité de père, lorsqu'un de mes fils pourra effectivement assurer la continuité de l'officine, le travail que j'ai abattu. Pour l'heure il poursuit ses études mais il travaille avec moi quand il a un petit temps de congé » Témoignage recueillis auprès de G. K, pharmacien.

La participation du parent pharmacien à la continuité du fonctionnement de l'officine apparaît comme une satisfaction, pour avoir transmis des valeurs, son talent et ses ressources Cette posture génère chez celui-ci un sentiment de fierté qui traduit en quelque sorte une auto-estime. Laquelle satisfaction génère une notoriété favorable, et relègue en toile de fond, un sentiment de sécurité qui tend ainsi, à pérenniser le projet paternel de reproduction sociale du pharmacien d'officine.

Toutefois, la vente d'une pharmacie d'officine pour absence de repreneur héritier, en référence au cadre normatif qui régit le fonctionnement de la profession (article 27 du code de déontologie des pharmaciens de Côte d'Ivoire), place la notion devoir du père envers son fils au cœur de rachat de l'entreprise d'officine et cette option n'est pas envisageable pour la plupart des pharmaciens qui envisagent une reproduction de la profession

5. Discussion des résultats

L'étude entreprise sur le choix de l'héritier dans la transmission de l'entreprise de pharmacie, permet d'apporter un éclairage sur la question de succession et du choix du repreneur, pouvant assurer la continuité d'une entreprise. En effet, les analyses sociologiques

présentées ici, permettent de rendre compte du cadre normatif qui régit en particulier la profession des pharmaciens, ensuite l'itinéraire de fabrication de l'héritier et les référents idéologiques qui fabriquent la reproduction professionnelle de celui-ci.

Tout d'abord, le pharmacien d'officine est soumis au respect de règles déontologiques, du fait de son statut de professionnel agissant dans le domaine de la Santé Publique. Il est également soumis à des règles commerciales en tant que commerçant et des règles de la responsabilité pénale de droit commun. A cet égard, il est important de souligner l'impact de ces aspects (conformité, transgression) dans le processus d'identification des acteurs ou du groupe d'appartenance des pharmaciens (Y. Pesqueux, *idem*).

Ensuite, les repreneurs héritiers sont préparés et transformés en entrepreneurs Cette fabrication de l'héritier est l'aboutissement d'un long processus de socialisation. Sur cet aspect, les résultats de nos travaux rejoignent ceux de (C. Vanca & N. Crutzen, *idem*) qui considèrent que la pérennité de l'entreprise passe par la préparation à l'acte de cession : le passage de flambeau du père au fils.

Par ailleurs, la présente étude permet de scruter une hiérarchisation de choix des filières d'orientation qui donne dans l'imaginaire des acteurs une importance pour le choix des filières de médecine et de pharmacie et participe à la fabrication de l'héritier notamment orienté vers les filières scientifiques plus prometteuses. (B. Convert, *idem*)

Cette posture se superpose à (A. Schutzenberg, *idem*) qui vient à distinguer les transmissions intergénérationnelles des transmissions trans-générationnelle : les premières se réfèrent à des contenus conscients hérités, accessibles élaborés et élaborables (Ces contenus sont connus de tous). En revanche, les transmissions trans-générationnelles concernent les héritages invisibles, inconscients. Ce sont donc des contenus non élaborés qui peuvent se transmettre de génération en génération.

Conclusion

Cette étude est une contribution à la sociologie de la reproduction sociale. Elle met en relief, la transmission des métiers à travers les rapports sociaux autour des professions, notamment la pharmacie

d'officine. Elle a été essentiellement qualitative avec des outils d'enquête adéquats. Ce qui nous a permis d'aboutir aux résultats selon lesquels, le processus de fabrication de l'héritier ouvre la voie à la succession à travers la socialisation. Celle-ci fournit au repreneur des habitus découlant d'une double transmission : intergénérationnel et trans-générationnel. Tout ceci, dénote en toile de fond que, la pérennité de l'entreprise passe par la préparation à l'acte de cession en l'occurrence le passage de flambeau du père au fils.

Références bibliographiques

ANAUT Marie, 2005, *Soigner la famille*, Paris, Armand Colin.

CADIEUX Louise & DESCHAMPS Bérangère, 2011, *Le duo cédant/repreneur, pour une compréhension intégrée du processus de transmission/ reprise des PME*, Presse de l'Université du Québec.

CHIKH Sabrina, 2010, *L'effet du dirigeant sur la performance de l'entreprise. Gestion et management*, Université du droit et de la santé-Lille II.

CISNEROS Louis, 2014, *PME familiales québécoises: Impact des parties prenantes externes à la famille dans les co-successions en fratrie* in Management International Review18(4):151-163 · July with 92 Reads.

CONVERT Bernard, 2003, *La désaffectation pour les études scientifiques*, Revue Française de Sociologie, n° 44/3.

CRUTZEN Nathalie & VAN CAILLIE Didier, 2010, *Le pilotage et la mesure de la performance globale de l'entreprise: Quelques pistes d'adaptation des outils existants*, Humanisme & Entreprise N° 297.

DEMBA Du & NEUBAUER Friedrich, 1992, *The corporate board: confronting the paradoxes*, Oxford University Press, Oxford.

GOTMAN Anne, 2006, *L'héritage*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ? 128 p.

HANNAN Michael & FREEMAN John, 1977, *The Population Ecology of Organizations*, University of California, Berkeley.

KRIPPENDORFF Klaus, 2003, *Content analysis: an introduction to its methodology*, 2nd Edition, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

LAHIRE Bernard, 1995, *Tableaux de famille, Heurs et malheurs scolaires en milieux populaires*, Paris, Gallimard, Le Seuil, 297 p., 130 FF.

MEYER John & ROWAN Brian 1977, organisations institutionnalisées: structure formelle en tant que mythe et cérémonie. *American Journal of Sociology*, p. 340-363

MIGNON Sophie, 2000, La pérennité des entreprises familiales : un modèle alternatif à la création de valeur pour l'actionnaire ? , *Finance Contrôle Stratégie*, vol 3, n°1, p 169-196.

PESQUIEUX Yvon, 2002, *Ethique des affaires-Management par les valeurs et responsabilité sociale*, Paris, Editions d'Organisation.

SCHUTZENBERG Anne Ancelin, 2014, *Secrets de famille et transmissions invisibles, cahiers critiques de thérapie familiales et de pratiques de réseaux* 2004/2 n°33 Pages 35 à 54.

WARREN Boeker & JERRY Goodstein, 1993, *Performance et choix du successeur: les effets modérateurs de la gouvernance et de la propriété*, Université Columbia, Vancouver.

ZAJAC Edward & WESTPHAL James, 1996, *Qui va réussir? Comment les préférences et le pouvoir du directeur général / du conseil d'administration affectent le choix des nouveaux directeurs généraux, CEOs. Academy of Management Journal*, 39(1), 64-90.