

# TRANSMISSION INTERGENERATIONNELLE DES SAVOIRS PROFESSIONNELS DANS LES ENTREPRISES FAMILIALES ET LES UNITES DE PRODUCTION HALIEUTIQUE AU GABON

**Wilfried BIVEGHE BINDONG,**

*IRSH/CENAREST-GABON,*

*wbiveghebindong@gmail.com*

**Linda Joëlle BADJINA EGOMBENGANI**

*IRSH/CENAREST-GABON*

*blindaegombengani@yahoo.fr*

## Résumé

*Cette étude s'intéresse à la transmission intergénérationnelle des savoirs professionnels dans les entreprises familiales gabonaises formelles comme informelles à l'instar des entreprises de pêche artisanale maritime fondée sur le savoir pratique, en mobilisant une approche anthropologique et sociologique du travail. L'objectif est de comprendre comment les compétences, les valeurs et les pratiques professionnelles se transmettent au sein de la « famille », et quels enjeux sociaux, culturels et organisationnels cette transmission recouvre. L'analyse repose sur une méthodologie qualitative combinant entretiens semi-directifs avec fondateurs, héritiers et employés d'une part, et avec les « aînés » et « cadets » dans le secteur de la pêche artisanale maritime ; observations directes de ces activités professionnelles et examen des documents internes. Elle met en évidence que la transmission des savoirs repose principalement sur l'immersion, l'observation, l'imitation et la participation progressive aux tâches, sous l'autorité des « aînés ». Ce processus ne se limite pas à l'apprentissage technique : il comprend également des normes morales, des valeurs de loyauté et des pratiques relationnelles, contribuant à la construction des identités professionnelles et sociales. L'étude montre que cette transmission joue un rôle central dans la reproduction des positions économiques et sociales, dans la structuration des hiérarchies générationnelles et dans la différenciation des rôles selon le genre. Cependant, elle est aujourd'hui confrontée à des transformations majeures liées à la scolarisation, à la formalisation de la gestion et aux nouvelles aspirations des jeunes générations. Ces mutations favorisent l'émergence de formes hybrides de transmission, combinant savoirs hérités et compétences modernes, où*

*continuité familiale et adaptation aux exigences contemporaines se négocient. Les résultats contribuent à une meilleure compréhension des entreprises familiales africaines comme espaces de socialisation, de transmission et de transformation des rapports sociaux.*

**Mots clés :** *entreprise familiale, transmission intergénérationnelle, pêche artisanale maritime, savoirs professionnels, reproduction sociale, Gabon.*

## **Abstract**

*This study examines the intergenerational transmission of professional knowledge within Gabonese family businesses, using an anthropological and sociological approach to work. Its objective is to understand how skills, values, and professional practices are transmitted within the family, and what social, cultural, and organizational stakes this transmission entails. The analysis relies on a qualitative methodology combining semi-structured interviews with founders, heirs, and employees, direct observation of professional activities, and examination of internal documents. It shows that knowledge transmission primarily occurs through immersion, observation, imitation, and gradual participation in tasks under the authority of elders. This process goes beyond technical learning: it also encompasses moral norms, loyalty values, and relational practices, contributing to the construction of professional and social identities. The study highlights that transmission plays a central role in reproducing economic and social positions, structuring generational hierarchies, and differentiating roles according to gender. However, it is currently undergoing significant changes due to schooling, formalization of management practices, and the evolving aspirations of younger generations. These transformations favor the emergence of hybrid forms of transmission, combining inherited knowledge with modern skills, where family continuity and adaptation to contemporary demands are negotiated. The findings contribute to a deeper understanding of African family businesses as spaces of socialization, knowledge transmission, and transformation of social relations.*

**Keywords:** *Artisanal maritime fishing, family business, intergenerational transmission, professional knowledge, social reproduction, Gabon.*

## **Introduction**

Dans les sociétés africaines, les activités économiques s'inscrivent fréquemment dans des réseaux de parenté, de solidarité et d'obligations sociales qui dépassent largement la

seule logique marchande. Au Gabon, les entreprises familiales en général et les unités de production halieutique en particulier illustrent particulièrement cette imbrication entre sphère domestique et sphère productive. Elles constituent non seulement des unités de production et de revenus, mais aussi des espaces de socialisation, de formation et de transmission des savoirs entre générations. Dans ces structures, apprendre un métier ne relève pas uniquement d'un processus technique : il s'agit d'une expérience sociale et culturelle au cours de laquelle se transmettent des manières de faire, de penser et d'être au travail.

D'un point de vue anthropologique, la transmission intergénérationnelle des savoirs professionnels peut être comprise comme un processus de reproduction sociale par lequel se perpétuent des compétences, des valeurs, des hiérarchies et des identités. Les savoirs transmis-souvent informels, incorporés et liés à l'expérience s'inscrivent dans des relations d'autorité et d'apprentissage qui reposent sur l'âge, le statut familial et la position dans la lignée. L'entreprise familiale ou l'unité de production halieutique devient alors un lieu privilégié d'observation des mécanismes par lesquels une société assure la continuité de ses pratiques économiques et de ses structures sociales.

Cependant, ces dynamiques de transmission se déploient aujourd'hui dans un contexte de profondes mutations : allongement de la scolarité, valorisation des diplômes, diffusion de modèles managériaux formels, urbanisation croissante et transformation des aspirations des jeunes générations. Ces changements interrogent la place des savoirs hérités au sein des entreprises familiales et des groupes de pêcheurs artisans et soulèvent la question de leur adaptation, de leur recomposition ou de leur éventuel déclin.

Dans ce contexte, la question centrale de cette recherche est la suivante :

Comment s'organise la transmission intergénérationnelle des savoirs professionnels dans les entreprises familiales gabonaises dont les groupes de pêcheurs artisans, et quels enjeux sociaux, culturels et organisationnels cette transmission recouvre-t-elle dans un contexte de transformations contemporaines ?

Cette problématique conduit à examiner à la fois : les modalités concrètes de transmission (apprentissage, observation, participation) ; les rapports sociaux qui la structurent (âge, genre, autorité, filiation) ; et les tensions entre logiques familiales traditionnelles et exigences modernes de professionnalisation.

Cette étude repose sur plusieurs hypothèses principales :

1. La transmission des savoirs professionnels dans les entreprises familiales gabonaises et des groupes de pêcheurs artisans est majoritairement informelle, fondée sur la proximité quotidienne, l'observation et l'imitation plutôt que sur des dispositifs formels de formation.
2. Cette transmission participe à la reproduction des positions sociales et économiques au sein de la famille ou des unités de production halieutique, en privilégiant certains héritiers et en inscrivant les trajectoires professionnelles dans des logiques de filiation.
3. Les transformations contemporaines (scolarisation, diplômes, modernisation de la gestion) introduisent des tensions entre savoirs hérités et savoirs certifiés, redéfinissant la légitimité professionnelle au sein de l'entreprise familiale.
4. La transmission des savoirs est traversée par des rapports de genre, qui orientent différemment les rôles, les responsabilités et les possibilités de reprise de l'activité entre hommes et femmes.

L'étude devrait montrer que l'entreprise familiale gabonaise et l'unité de production halieutique constitue un espace central de transmission des savoirs professionnels, où s'articulent apprentissage technique, formation morale et reproduction identitaire. Elle mettra en évidence le rôle déterminant de la famille dans la structuration des trajectoires professionnelles, tout en soulignant les tensions croissantes entre héritage familial et exigences contemporaines de qualification et de rationalisation de la gestion. Enfin, elle permettra de mieux comprendre comment ces entreprises négocient la continuité entre tradition et modernité.

Pour analyser ces dynamiques, le travail s'organise en quatre parties. La première partie pose le cadre théorique en articulant anthropologie de la parenté, anthropologie maritime, sociologie du travail et théories de la transmission des savoirs. La deuxième partie examine les mécanismes concrets de transmission intergénérationnelle au sein des entreprises familiales gabonaises et des unités de production. La troisième partie analyse les enjeux sociaux, notamment en termes de reproduction sociale, de rapports de pouvoir et de genre. La quatrième partie enfin, s'intéresse aux transformations contemporaines et aux recompositions des modes de transmission face aux mutations économiques, scolaires et organisationnelles.

## **0. Méthodes**

Cette étude s'inscrit tout d'abord dans une approche qualitative et compréhensive propre à l'anthropologie du travail et l'anthropologie maritime. En effet, elles visent à saisir la question de la transmission comme phénomène sociale au sens de Marcel Mauss (comportements, perceptions et les opinions), que les acteurs, notamment du secteur pêche artisanale maritime,

en l'occurrence les pêcheurs artisans, les mareyeurs, les écailleurs, les transformateurs des produits halieutiques ; attribuent aux situations de transmission des savoirs et techniques dans les unités de productions halieutiques de travail. Une immersion totale s'est faite dans les zones des marchés d'Oloumi dans la commune de Libreville et de Pont Nomba dans la commune d'Owendo ; cela nous a permis de mieux les petits riens du monde halieutique.

Elle mobilise également des entretiens semi-directifs auprès de fondateurs, d'héritiers et d'employés membres ou non de la famille, des observations directes des situations de travail et des interactions intergénérationnelles au sein de l'entreprise familiales (les menuiserie, ateliers de coutures et les entreprises de transport terrestres) ; basées à Libreville et à l'intérieure du pays, précisément dans la province du Woleu-Ntem.

En effet, l'analyse de récits de trajectoires professionnelles permet de comprendre les différents parcours de transmission ; ainsi que l'exploitation de textes et de documents internes (archives familiales, registres, supports de formation lorsqu'ils existent). Cette démarche vise à saisir les savoirs professionnels non seulement comme des techniques, mais comme des pratiques sociales incorporées, inscrites dans des relations et des contextes culturels spécifiques.

Le présent article est basé sur les résultats d'enquête de terrain réalisée de 2024 à 2026. C'est donc à travers des observations directes et des entretiens semi-directifs menés auprès de 15 personnes dans une entreprise de transport terrestre, 7 dans trois menuiseries, 4 personnes dans quatre ateliers de couture. Au marché du Pont Nomba, nous avons rencontré 5 personnes et au marché d'Oloumi 5 personnes, qui ont relaté des expériences d'interactions quotidiennes vécues par les informateurs.

## **1. Anthropologie de la famille, du travail et de la transmission**

L'analyse de la transmission intergénérationnelle des savoirs professionnels dans les entreprises familiales gabonaises s'inscrit à l'intersection de l'anthropologie de la parenté, de la sociologie du travail et des théories de la reproduction sociale. Cette approche permet de saisir l'entreprise familiale non comme une simple entité économique, mais comme un espace social structuré par des rapports de parenté, des hiérarchies symboliques et des mécanismes de transmission.

### ***1.1. L'entreprise familiale et l'unité de production halieutique comme espace social : entre parenté et production***

L'anthropologie a montré que, dans de nombreuses sociétés, les activités économiques sont indissociables des structures de parenté. La famille ne constitue pas seulement une unité domestique, mais aussi un cadre d'organisation du travail, de répartition des rôles et de transmission des responsabilités (M. Abélès, 1995, p. 69). Dans cette perspective, l'entreprise familiale peut être comprise comme un prolongement institutionnalisé des logiques de parenté dans la sphère économique. J. Evouna Nguema, (1998, p.339), parle plutôt du rôle social de la famille gabonaise comme processus de socialisation.

Les travaux de M. Crozier et E. Friedberg (1977, p.32) soulignent que toute organisation est traversée par des relations de pouvoir et des systèmes d'acteurs. Dans l'entreprise familiale, ces systèmes sont fortement marqués par la position générationnelle, le statut dans la lignée et les obligations morales associées à la parenté. Le pouvoir du dirigeant ne repose donc pas uniquement sur des compétences gestionnaires, mais aussi

sur une légitimité symbolique liée à l'âge, à l'expérience et à la place occupée dans la famille.

Ainsi, l'entreprise familiale gabonaise peut être appréhendée comme un espace social hybride (W. Biveghe Bi Ndong, 2014, p.11), où s'articulent logiques économiques, relations affectives et normes culturelles.

### ***1.2. La transmission intergénérationnelle : un processus de socialisation***

La transmission intergénérationnelle des savoirs professionnels renvoie à un processus de socialisation par lequel les individus intériorisent des dispositions, des pratiques et des représentations liées au travail. Cette transmission ne passe pas uniquement par des dispositifs formels d'enseignement, mais repose largement sur l'apprentissage informel, l'observation, l'accompagnement et l'imitation (J. Mboni, 1986, p.55).

P. Bourdieu (1980, p.88-90) montre que les pratiques sociales reposent sur des dispositions incorporées- l'*habitus*-acquises au cours de la socialisation. Les savoirs professionnels transmis dans les entreprises familiales relèvent souvent de ce registre : ils sont inscrits dans les gestes, les manières d'agir et les routines quotidiennes. Ils constituent un « sens pratique » qui permet aux individus d'agir efficacement sans nécessairement formaliser leurs connaissances.

Cette socialisation professionnelle est indissociable de la socialisation familiale. Comme le souligne R. Sainsaulieu (1977, p.400-411), l'identité au travail se construit dans l'interaction avec les autres et dans l'appartenance à des collectifs. Dans l'entreprise familiale, ces collectifs sont d'abord des collectifs de parenté, où l'apprentissage du métier est étroitement lié à l'apprentissage des normes de respect, d'obéissance et de loyauté.

### ***1.3. Transmission et reproduction sociale***

La transmission des savoirs professionnels peut également être analysée comme un mécanisme de reproduction sociale. Pour P. Bourdieu (1998, p. 10), la famille joue un rôle central dans la transmission des différentes formes de capital : économique, culturel, social et symbolique. Les savoir-faire professionnels, les réseaux de relations et la réputation attachée au nom familial participent de ce capital transmis.

Dans les entreprises familiales, cette transmission contribue à la continuité des positions sociales et économiques au sein du groupe familial. Les héritiers désignés bénéficient d'un accès privilégié aux responsabilités et aux ressources, ce qui renforce les logiques de reproduction. E. Marchal et C. Musselin (contexte travaux sur les marchés du travail, 2007-2010) montrent que l'accès aux positions professionnelles est largement structuré par des mécanismes sociaux, et non par les seules compétences individuelles.

Cependant, cette reproduction n'est pas automatique. Elle peut être remise en cause par des trajectoires scolaires différenciées, des migrations, ou des transformations économiques qui modifient les conditions de transmission et de légitimation des savoirs.

### ***1.4. Travail, culture et dynamiques contemporaines***

Les pratiques de travail sont toujours inscrites dans un univers culturel. H. Mintzberg (1982, p.24-35) rappelle que les organisations sont façonnées par des configurations sociales et culturelles spécifiques. Dans le contexte gabonais, les valeurs de respect des aînés, de solidarité familiale et de continuité lignagère influencent fortement les modes de transmission des savoirs professionnels.

Toutefois, ces logiques traditionnelles coexistent avec des normes issues de l'école et du management moderne. J. Laufer (2004, pp. 35-52) et M. Maruani (2011, pp. 95-118)

montrent que les transformations du travail s'accompagnent de nouvelles exigences de qualification, de formalisation et d'égalité, susceptibles d'entrer en tension avec les modes de fonctionnement familiaux. De même, les analyses contemporaines du leadership et des organisations (P.G. Northouse, 2019, p.3-15 ; G. Yukl, 2013, pp. 18-34) soulignent l'importance croissante des compétences formalisées et des dispositifs structurés de formation. La transmission intergénérationnelle dans les entreprises familiales apparaît ainsi comme un espace de négociation entre continuité et changement, où se redéfinissent les critères de légitimité professionnelle.

Cette mise en perspective théorique permet de comprendre que la transmission des savoirs professionnels dans les entreprises familiales gabonaises relève d'un processus complexe, situé au croisement de la parenté, de la socialisation, du travail et de la reproduction des rapports sociaux.

## **2. Les mécanismes concrets de transmission des savoirs professionnels dans les entreprises familiales gabonaises et des unités de production halieutique**

Dans les entreprises familiales gabonaises et les unités de production halieutique, la transmission des savoirs professionnels ne repose que rarement sur des dispositifs formalisés de formation. Elle s'inscrit plutôt dans les interactions quotidiennes, les relations de parenté et les situations de travail ordinaires. Loin d'être un simple transfert technique, elle constitue un processus social structuré par l'âge, le statut familial et l'expérience, où se combinent apprentissage pratique, autorité générationnelle et reconnaissance progressive des compétences.

## ***2.1. L'apprentissage par immersion et participation progressive***

La transmission des savoirs professionnels ne passe pas d'abord par des manuels, des formations formelles ou des procédures écrites. Elle s'inscrit plutôt dans la vie quotidienne du travail, à travers une immersion progressive du jeune membre de la famille ou du groupe dans l'activité productive.

Prenons l'exemple d'un petit atelier familial de menuiserie à Mitzic, dans le département de l'Okano « entreprise Yebe ». Le fils du fondateur, encore adolescent, ne reçoit pas immédiatement des responsabilités techniques. Au départ, sa présence dans l'atelier est presque discrète. Il observe son père et ses oncles manier les outils, discuter avec les clients, négocier les prix des matériaux, commenter la qualité du bois ou la solidité d'un assemblage. Il apprend d'abord avec les yeux et les oreilles. Personne ne lui fait un « cours » de menuiserie ; pourtant, chaque geste exécuté devant lui constitue une leçon.

Progressivement, il est invité à participer à des tâches simples : tenir une planche, balayer l'atelier, apporter les outils, accompagner un aîné chez un fournisseur. Ces activités, en apparence secondaires, jouent un rôle central. Elles lui permettent de se familiariser avec l'environnement matériel du travail, le rythme de production, les règles implicites de respect envers les aînés et la manière de parler aux clients. L'apprentissage est donc à la fois technique, relationnel et moral.

Ce mode de transmission repose sur une logique bien connue en anthropologie : celle de la participation périphérique légitime (J. Lave & E. Wenger, 1991, pp. 29-37). Le novice commence en périphérie de l'activité productive avant d'accéder progressivement au cœur du métier. À mesure que sa compétence et sa fiabilité sont reconnues, on lui confie des tâches plus complexes : mesurer, tracer, puis réaliser lui-même certaines pièces sous la supervision d'un aîné. L'erreur n'est pas sanctionnée par l'exclusion, mais corrigée dans l'action, souvent

par des remarques brèves, parfois par l'humour ou la taquinerie, formes socialement acceptées de régulation.

Ce processus d'immersion s'accompagne aussi d'une éducation à la posture professionnelle. Le jeune apprend quand parler ou se taire, comment se tenir face à un client plus âgé, comment montrer du respect à un fournisseur, comment défendre le prix du travail sans créer de conflit. Autrement dit, il n'acquiert pas seulement un savoir-faire, mais un savoir-être professionnel profondément ancré dans les normes sociales locales.

Dans ce contexte, la frontière entre sphère familiale et sphère professionnelle est poreuse. Les discussions sur le travail continuent à la maison, lors des repas ou des réunions familiales. Les récits d'expériences passées, les succès comme les échecs, deviennent des supports de transmission indirecte. Le jeune intègre peu à peu une mémoire professionnelle familiale, faite d'histoires, de conseils et de mises en garde.

Ainsi, l'apprentissage par immersion dans les entreprises familiales gabonaises et unités de production halieutique apparaît comme un processus lent, relationnel et situé. Il ne vise pas seulement la maîtrise d'un métier, mais l'intégration du jeune dans un réseau de relations, d'obligations et de valeurs. En ce sens, la transmission des savoirs professionnels participe pleinement à la socialisation de l'individu et à la reproduction de l'entreprise comme institution familiale et sociale.

Cette immersion progressive ne fonctionne toutefois pas seule. Elle s'inscrit dans un cadre relationnel structuré où certains acteurs occupent une place centrale : les aînés. La transmission des savoirs professionnels est indissociable des rapports de génération et d'autorité. Ceux qui détiennent l'expérience ne sont pas seulement des techniciens plus compétents ; ils sont aussi des figures morales, garantes des règles, des valeurs et de la mémoire du métier. C'est notamment

le cas illustré dans ces propos : « *le grand là nous a appris, on venait l'aider tout le temps et là on continue* »<sup>1</sup>

Ainsi, après avoir montré que l'apprentissage se fait d'abord par la présence, l'observation et la participation graduelle aux activités productives, il convient maintenant d'analyser plus précisément le rôle des aînés comme médiateurs du savoir, à travers leurs paroles, leurs récits d'expérience, leurs conseils et parfois leurs rappels à l'ordre. Car dans ces entreprises, transmettre un métier, ce n'est pas seulement montrer comment faire, c'est aussi dire comment être.

## ***2.2. Le rôle des aînés dans la transmission des savoirs et des valeurs professionnelles***

Dans les entreprises familiales gabonaises et les unités de production halieutique, les aînés occupent une position centrale dans le processus de transmission des savoirs professionnels. Leur rôle dépasse largement la simple fonction de formateur technique : ils incarnent l'autorité, la mémoire du métier et les normes morales qui encadrent l'activité économique. Apprendre un travail, c'est donc aussi apprendre à se situer dans un ordre générationnel, où savoir et statut sont étroitement liés (M. Fortes, 1984, pp. 233-238).

Revenons à l'atelier familial. Le père, fondateur de l'activité, ne se contente pas de montrer comment utiliser une scie ou ajuster une pièce de bois. À travers ses paroles, souvent brèves mais chargées de sens, il transmet une vision du travail. Une remarque comme « *On ne livre jamais un client sans vérifier deux fois* »<sup>2</sup> n'est pas seulement un conseil pratique ; elle renvoie à une valeur fondamentale : l'honneur professionnel. De même, lorsqu'il raconte comment, autrefois, un client mécontent a nui à la réputation de l'atelier, il transforme son expérience en

<sup>1</sup> Térance, homme, 20 ans, Gabonais, Ethnie : Punu/Nzébi, écailleur au débarcadère d'Ambowé, depuis 3 à 4 mois.

<sup>2</sup> YEBE Thibaut, héritier de l'entreprise de menuiserie de son défunt père YEBE. Entreprise familiale créée dans les années 1980. Entretien réalisé à Mitzic au quartier Nazareth 18 août 2019 à 17h.

ressource pédagogique. Cette transmission par l'exemple et par la parole renvoie aux formes d'apprentissage situées décrites par J. Lave et E. Wenger (1991, pp. 29-37), où les savoirs se construisent dans la pratique sociale.

La transmission passe ainsi largement par le récit. Les aînés mobilisent des histoires vécues-échecs, réussites, conflits, occasions manquées-qui servent de supports pédagogiques. Ces récits inscrivent l'apprentissage dans le temps long de l'entreprise familiale et constituent une mémoire professionnelle partagée. Comme l'ont montré les travaux en anthropologie de la mémoire et de la tradition, ces narrations participent à la continuité symbolique des groupes sociaux (P. Connerton, 1989, pp. 72-104). Le jeune ne découvre pas seulement des techniques ; il hérite d'une histoire et d'une manière d'interpréter le travail.

Les interventions des aînés prennent aussi la forme de corrections morales. Lorsqu'un jeune répond trop rapidement à un client, discute un prix de manière jugée irrespectueuse ou néglige une consigne, le rappel à l'ordre ne porte pas uniquement sur l'efficacité du travail, mais sur l'attitude. Les expressions comme « *Ce n'est pas comme ça qu'on parle à un aîné* » ou « *Dans notre famille, on fait les choses sérieusement* » relient directement comportement professionnel et identité familiale. Le travail devient alors un espace de socialisation morale, où s'incorporent des dispositions durables à agir d'une certaine manière ; ce que P. Bourdieu (1980, p.89) désigne comme un habitus.

Cette autorité des aînés est rarement formalisée, mais elle est largement reconnue. Elle repose à la fois sur l'âge, l'expérience accumulée et la contribution passée à la construction de l'entreprise. En ce sens, la hiérarchie professionnelle se superpose à la hiérarchie familiale, illustrant l'imbrication des sphères économiques et domestiques souvent décrite dans l'anthropologie du travail (J. Goody, 1982, p. 36-

48). Obéir à un aîné au travail, c'est aussi respecter l'ordre générationnel qui structure la vie sociale plus largement.

Cependant, cette relation n'est pas uniquement verticale ou coercitive. Elle comporte aussi une dimension protectrice et bienveillante. L'aîné surveille, corrige, mais il défend également le jeune face à un client difficile, lui explique les erreurs en privé, l'encourage lorsqu'il progresse. Cette logique d'accompagnement rappelle que l'autorité dans les contextes familiaux repose autant sur la responsabilité morale que sur le pouvoir hiérarchique (M. Weber, 1971, p.286-301).

À travers cette présence constante, les aînés façonnent donc bien plus que des compétences techniques. Ils participent à la formation d'un ethos professionnel, fait de patience, d'endurance, de respect des relations et d'attachement à la réputation familiale. Le métier transmis est indissociable d'une manière d'être au travail et avec les autres, montrant que la transmission professionnelle relève d'un processus global de socialisation (C. Dubar, 1991, p.95-110).

Ainsi, dans les entreprises familiales gabonaises et des unités de production halieutique, la transmission des savoirs professionnels apparaît comme un processus profondément relationnel, où la parole des aînés, leurs récits et leurs interventions quotidiennes assurent la continuité non seulement des techniques, mais aussi des valeurs qui fondent l'identité morale et sociale de l'entreprise.

### ***2.3. La reconnaissance progressive du statut de professionnel : rites, épreuves et légitimation sociale***

Dans les entreprises familiales gabonaises et les unités de production halieutique, la transmission des savoirs ne s'achève pas simplement lorsque le jeune maîtrise les gestes techniques du métier. Elle se prolonge dans un processus plus symbolique : la reconnaissance progressive de son statut de véritable professionnel. Devenir compétent ne suffit pas ; il faut encore

être reconnu comme tel par les aînés, la famille et les clients. Cette distinction entre compétence acquise et reconnaissance sociale renvoie aux travaux sur la construction sociale des statuts et de la légitimité professionnelle (E.C. Hughes, 1958 ; H.S. Becker, 1982, pp.77-98).

Cette reconnaissance ne prend pas la forme de diplômes ou de certifications formelles, mais se manifeste à travers une série d'épreuves pratiques et de signes de confiance. Par exemple, dans un commerce familial, le moment où le père confie pour la première fois au fils la gestion d'un client important ou la négociation avec un fournisseur marque une étape décisive. Ce geste signifie : *tu es désormais capable de représenter l'entreprise et la famille*. On retrouve ici une logique proche de ce que J. Lave et E. Wenger (1991, pp.29-37) décrivent comme le passage d'une participation périphérique à une participation pleine dans une communauté de pratique.

Ces moments ont une forte portée symbolique. Ils s'apparentent à de véritables rites de passage professionnels, même s'ils ne sont pas formalisés comme tels. À l'image des analyses A. Van Gennep (1909, pp.13-25) sur les rites de passage, le jeune traverse une phase de transition : il quitte progressivement la position d'apprenant dépendant pour accéder à un nouveau statut social. Le travail devient alors un espace de transformation identitaire, où l'on « devient quelqu'un » aux yeux des autres.

La reconnaissance se construit aussi dans le regard des autres travailleurs et des clients. Lorsqu'un client s'adresse directement au jeune pour demander conseil ou revient spécifiquement pour un travail réalisé par lui, cela renforce sa légitimité. Les paroles des aînés devant des tiers ; « *C'est lui qui a fait ce travail* » ; fonctionnent comme des formes publiques de validation. Cette dimension relationnelle de la reconnaissance fait écho aux analyses de A. Honneth (1995, pp.92-130), pour

qui l'identité individuelle se construit à travers des formes d'estime sociale et de validation par autrui.

Parallèlement, certaines épreuves jouent un rôle formateur essentiel. Gérer un client mécontent, faire face à une perte financière ou réparer une erreur commise sur un chantier constitue autant de situations où le jeune est confronté à la responsabilité. L'aîné peut observer et conseiller, mais laisse l'expérience produire son effet. Cette pédagogie par l'épreuve rejoint les analyses anthropologiques de l'apprentissage situé, où l'erreur et l'épreuve sont intégrées au processus de formation (J. Lave, 1988, 14-30).

La reconnaissance passe enfin par l'intégration progressive dans les espaces de décision. Être invité à participer aux discussions sur les investissements ou l'organisation du travail signifie que le jeune n'est plus seulement un exécutant, mais un membre légitime du collectif. Cette intégration contribue à forger un habitus professionnel (P. Bourdieu, 1980, pp.88-94), c'est-à-dire un ensemble de dispositions durables à penser, agir et juger comme un professionnel du métier et comme un membre responsable de l'entreprise familiale. Dans la pêche artisanale, cela se traduit par la une autonomie établie progressivement : « *je nettoie les pirogues là, on me paie pour ça. Quand ça va, je vais aussi pêcher. Des fois les autres peuvent me prêter une pirogue et puis je pars juste devant là, je ne vais pas loin*<sup>3</sup> ».

Ainsi, devenir professionnel relève d'un processus social autant que technique. La compétence est validée par la confiance, les responsabilités confiées et le regard d'autrui. À travers ces formes de reconnaissance, la transmission des savoirs s'achève dans une transformation du statut social du jeune, qui passe d'apprenant intégré à héritier légitime du métier et de l'entreprise familiale. Ce processus montre que l'apprentissage

---

<sup>3</sup> Christo – 50 ans – gabonais – Fang – masculin – nettoyeur de bateau (caréneur)/pêcheur – Bord de mer (Jeanne EBORI) – plus de 20 ans déjà.

professionnel est indissociable d'une dynamique de légitimation sociale et de construction identitaire.

#### ***2.4. Les temporalités et étapes de la transmission***

Dans les entreprises familiales gabonaises et les unités de production halieutique, la transmission des savoirs professionnels ne s'opère ni de manière instantanée ni selon un calendrier formel. Elle s'inscrit dans des temporalités longues, souples et socialement rythmées, où l'apprentissage est étroitement lié aux étapes de la vie et aux dynamiques familiales. Cette inscription du travail dans le temps social rejoint les analyses anthropologiques qui montrent que les apprentissages sont indissociables des cycles de vie et des positions générationnelles (M. Fortes, 1984, pp. 233-238; P. Bourdieu, 1977, pp.72-89).

Dès l'enfance, le futur apprenant est souvent exposé à l'univers professionnel familial. Dans une petite exploitation agricole, de pêche artisanale maritime ou un commerce de quartier, l'enfant accompagne un parent au travail pendant les vacances ou après l'école. Il observe, écoute, rend de petits services. À ce stade, il ne s'agit pas encore d'un apprentissage formel, mais d'une familiarisation progressive avec les lieux, les objets et les acteurs du métier. Cette phase correspond à ce que J. Lave (1988, pp.14-30) décrit comme une immersion précoce dans un environnement d'apprentissage situé, où l'acquisition des compétences débute bien avant toute instruction explicite.

À l'adolescence, la participation devient plus régulière et plus exigeante. Le jeune commence à accomplir des tâches productives simples, sous supervision étroite. Cette période est souvent marquée par des allers-retours entre école, activités domestiques et travail familial. La transmission s'adapte ainsi aux contraintes scolaires, économiques et familiales, révélant une temporalité flexible, loin du modèle linéaire de formation professionnelle institutionnelle. On retrouve ici l'idée que les

parcours d'apprentissage sont non linéaires, faits de pauses, de reprises et d'ajustements (Delbos & Jorion, 1984, pp.15-33).

Avec l'entrée dans l'âge adulte, une nouvelle étape s'ouvre : celle de la responsabilisation progressive. Le jeune adulte prend en charge des tâches plus complexes, gère parfois seul une activité ou un segment du travail. Ce moment ne dépend pas uniquement de l'âge biologique, mais aussi de la confiance accordée par les aînés, de la maturité perçue et des besoins de l'entreprise. L'accès à ces responsabilités illustre la dimension socialement négociée des transitions de statut, proche des analyses de A. Van Gennep (1909, pp.13-25) sur les passages d'un état à un autre au sein d'un groupe social.

La transmission est également rythmée par des événements familiaux et économiques. Une maladie du fondateur, un retrait de deuil, un mariage, un départ en retraite, une expansion de l'activité ou, au contraire, une crise financière peut accélérer ou transformer les étapes de l'apprentissage. Par exemple, le décès d'un aîné peut précipiter l'accès d'un jeune à des fonctions de gestion, le contraignant à apprendre rapidement « sur le tas ». Ces situations rappellent que les trajectoires professionnelles sont profondément ancrées dans les aléas biographiques et sociaux (Elder, 1994, pp.19-37).

Enfin, la transmission ne s'arrête pas avec la reconnaissance du statut de professionnel. Elle se poursuit dans le temps long de l'expérience accumulée. Le jeune devenu adulte continue d'apprendre, d'ajuster ses pratiques, d'intégrer de nouvelles techniques ou de nouvelles manières de gérer les relations. Cette idée d'un apprentissage continu fait écho à la notion d'*habitus* en transformation chez P. Bourdieu (1980, pp.88-94) : les dispositions professionnelles se consolident, mais restent ouvertes aux ajustements liés aux contextes changeants.

La transmission des savoirs professionnels apparaît ainsi, comme un processus étalé dans le temps, scandé par des étapes liées à l'âge, aux responsabilités confiées et aux événements de

la vie familiale et économique. Loin d'être un simple moment de formation, elle constitue une trajectoire inscrite dans le cycle de vie, où se construisent progressivement les compétences, l'identité professionnelle et l'appartenance à une lignée de travailleurs.

### **3. Enjeux sociaux de la transmission intergénérationnelle des savoirs**

La transmission des savoirs professionnels dans les entreprises familiales gabonaises et des unités de production halieutique ne constitue pas un simple processus pédagogique. Elle s'inscrit dans des rapports sociaux plus larges, où se jouent la reproduction des positions, la distribution du pouvoir, du savoir et la différenciation des rôles selon le statut familial et le genre. L'entreprise familiale apparaît ainsi comme un espace privilégié d'observation des inégalités, des hiérarchies et des stratégies de continuité sociale.

#### ***3.1. Transmission et reproduction des positions sociales***

Dans un atelier de mécanique tenu depuis trois générations à Port-Gentil, le fils aîné du fondateur reprend progressivement l'activité. Très tôt, il a été introduit auprès des fournisseurs, présenté aux clients fidèles, associé aux discussions sur les investissements. Sa sœur, pourtant diplômée en gestion, reste en périphérie des décisions stratégiques. Ce contraste illustre que la transmission ne concerne pas seulement des techniques, mais aussi des positions sociales.

La transmission intergénérationnelle des savoirs professionnels participe à la reproduction des positions économiques et sociales au sein du groupe familial. En assurant la continuité des compétences, des responsabilités et des réseaux de relations, elle contribue au maintien du patrimoine matériel et symbolique de la famille. Dans la perspective de P. Bourdieu

(1980, 88-94 ; 1998, pp.84-102), cette dynamique correspond à une transmission de capital sous différentes formes : capital économique (l'entreprise), capital social (réseaux professionnels), capital symbolique (réputation du nom familial) et capital culturel incorporé (savoir-faire pratiques).

Les héritiers désignés bénéficient d'un accès privilégié à ces ressources, ce qui favorise la continuité des positions au sein de la famille ou du groupe. La transmission des savoirs devient ainsi un mécanisme central de reproduction sociale, permettant au groupe familial de conserver son statut dans l'espace économique local. Comme le soulignent E. Marchal et C. Musselin (2010 pp.15-33 ; pp.45-70), les parcours professionnels sont structurés par des mécanismes sociaux d'accès aux positions ; dans l'entreprise familiale, ces mécanismes prennent la forme de logiques de filiation, où la proximité familiale peut primer sur les critères formels de qualification.

### ***3.2. Pouvoir, légitimité et hiérarchies générationnelles***

Dans une entreprise familiale de transport situé à Mitzié dans le département de l'Okano « Major Transport », le père conserve longtemps le contrôle des décisions importantes : choix des chauffeurs, négociation des contrats, gestion des conflits. Même lorsque son fils maîtrise parfaitement les aspects techniques et administratifs, certaines informations stratégiques restent détenues par le père. « *Il doit encore apprendre* », dit-il. Cette rétention partielle du savoir illustre que la transmission est aussi un enjeu de pouvoir.

Celui qui détient le savoir professionnel détient une ressource stratégique, source d'autorité et de légitimité au sein de l'entreprise. Le contrôle de la transmission ; décider à qui, quand et comment transmettre ; constitue un instrument de régulation des positions hiérarchiques. Crozier et Friedberg (1977) ont montré que les organisations sont structurées par des

zones d'incertitude que les acteurs cherchent à maîtriser. Dans les entreprises familiales, la maîtrise du savoir-faire clé, des contacts ou des secrets de gestion représente précisément une de ces zones d'incertitude.

Les hiérarchies générationnelles renforcent cette dynamique. L'autorité des aînés repose à la fois sur leur expérience professionnelle et sur leur position dans la famille. La transmission est donc indissociable d'une relation asymétrique, où l'apprentissage implique reconnaissance, respect et dépendance. Le passage du statut d'apprenant à celui de responsable constitue un enjeu symbolique fort, marquant l'accès à une nouvelle position sociale et à une légitimité reconnue.

### ***3.3. Inégalités et différenciations dans l'accès aux savoirs***

Dans un commerce familial de matériaux de construction, tous les enfants participent ponctuellement à l'activité. Pourtant, seul l'un d'eux est initié aux discussions financières, aux marges réelles ou aux relations bancaires. Les autres restent cantonnés à des tâches visibles mais moins stratégiques. La transmission apparaît ici comme un processus sélectif.

Dans cette optique, tous les membres de la famille ne bénéficient pas du même niveau d'accès aux responsabilités ou aux savoir-faire stratégiques. Ces différenciations peuvent s'expliquer par l'ordre de naissance, le degré d'implication, la confiance accordée par les aînés ou encore les trajectoires scolaires et migratoires. Dans certains cas, les savoirs les plus décisifs sont réservés à un héritier spécifique, désigné comme successeur potentiel. La transmission devient alors un processus de distinction interne, qui hiérarchise les membres de la famille.

Les analyses de la reproduction sociale montrent que ces mécanismes contribuent à naturaliser les inégalités, en les présentant comme relevant de l'évidence familiale plutôt que de

choix sociaux (P. Bourdieu, 1998, p.90). L'entreprise familiale fonctionne ainsi comme un espace où les privilèges se transmettent de manière discrète mais efficace, sous couvert de continuité et de tradition.

### ***3.4. Transmission, genre et division des rôles***

Dans un restaurant familial, le fils est progressivement associé à la gestion des fournisseurs et aux décisions d'investissement, tandis que sa sœur assure la comptabilité quotidienne, la gestion du personnel et la relation avec les clients. Bien que son rôle soit central pour la survie de l'activité, il est moins reconnu comme stratégique. Cette situation met en lumière la dimension genrée de la transmission.

La réflexion sur la division genrée du travail au Gabon, utiles pour comprendre les enjeux de genre dans les transmissions professionnelles (I. Mayila Gawandji Oloundigolo, 2012, 45-68) montrent que les activités professionnelles sont souvent réparties selon des logiques de genre, qui influencent les trajectoires et l'accès aux responsabilités. Dans les entreprises familiales, certaines fonctions ; direction, négociation externe, représentation ; sont plus fréquemment associées aux hommes, tandis que d'autres ; gestion quotidienne, organisation interne, relationnel ; sont attribuées aux femmes.

Comme l'a montré J. W. Scott (1986, pp.1058), le genre constitue une catégorie centrale d'organisation des rapports sociaux. La transmission intergénérationnelle des savoirs professionnels ne peut donc être comprise sans prendre en compte les normes culturelles qui définissent les rôles attendus des hommes et des femmes. Les filles peuvent être moins souvent désignées comme héritières principales, même lorsqu'elles détiennent des compétences clés. Certains savoirs féminins, essentiels au fonctionnement de l'entreprise, restent

invisibilisés ou dévalorisés car associés à la sphère domestique plutôt qu'à la sphère stratégique.

Cette troisième partie montre ainsi que la transmission intergénérationnelle des savoirs professionnels constitue un enjeu social majeur. Elle participe à la reproduction des positions, à la structuration des hiérarchies générationnelles, à la distribution du pouvoir et à la production d'inégalités, notamment de genre. L'entreprise familiale apparaît alors non seulement comme un lieu de production économique, mais comme un espace où se rejouent et se perpétuent les rapports sociaux qui traversent la société gabonaise.

#### **4. Transformations contemporaines et recompositions des modes de transmission**

Si les entreprises familiales gabonaises demeurent des lieux privilégiés de transmission intergénérationnelle des savoirs professionnels, ces processus s'inscrivent aujourd'hui dans un contexte de transformations sociales, économiques et culturelles profondes. L'extension de la scolarisation, la montée en valeur des diplômes, la diffusion de modèles de gestion formalisés et les nouvelles aspirations des jeunes générations contribuent à redéfinir les modalités, les légitimités et les finalités de la transmission.

##### ***4.1. La montée des savoirs scolaires et la redéfinition de la légitimité professionnelle***

Dans une entreprise familiale de bâtiment à Libreville, le fils du fondateur, Ondo Nguema Paterné, titulaire d'un BTS en génie civil, explique : « *Mon père sait tout faire sur le chantier, mais aujourd'hui les clients demandent des plans, des devis détaillés, des normes. Ce que j'ai appris à l'école m'aide à faire reconnaître notre travail.* » Son père, de son côté, nuance : « *Les*

*diplômes sont importants, mais le chantier, ça ne s'apprend pas seulement sur un banc de l'école. »<sup>4</sup>*

Ce dialogue illustre une transformation majeure : l'importance croissante accordée aux savoirs certifiés. L'école et les formations professionnelles produisent des formes de capital culturel institutionnalisé qui tendent à concurrencer les savoirs pratiques transmis dans la famille. Dans la perspective de P. Bourdieu (1980, p.91), cette évolution correspond à une transformation des modes de légitimation des compétences : aux savoirs incorporés par l'expérience s'ajoutent, et parfois se substituent, des titres scolaires reconnus socialement.

Cette redéfinition de la légitimité peut générer des tensions intergénérationnelles. Les aînés, détenteurs d'un savoir empirique, peuvent percevoir la valorisation des diplômes comme une remise en cause de leur autorité. À l'inverse, les jeunes diplômés peuvent considérer certains savoirs hérités comme insuffisants face aux exigences contemporaines du marché. La transmission devient alors un espace de négociation entre deux formes de capital culturel, l'une pratique et incorporée, l'autre institutionnalisée.

#### ***4.2. Formalisation, gestion moderne et transformation des pratiques***

Dans un commerce familial de produits alimentaires, la fille du fondateur Mengue Abessole Lesly, a introduit un logiciel de gestion des stocks. « *Avant, tout était dans la tête de papa* », explique-t-elle. « *Mais quand il est tombé malade, on s'est rendu compte qu'on ne savait pas exactement ce qu'on gagnait.* »<sup>5</sup> Cette initiative a modifié en profondeur les pratiques quotidiennes.

<sup>4</sup> Ondo Nguema Paterna, est chef de chantier dans l'entreprise de bâtiment son père, célibataire, père de 2 enfants, entretien réalisé au quartier Ozangué le 02 février 2026 à 14h43min.

<sup>5</sup> Mengue Abessole Lesly, elle a un BTS en marketing, jeune fille célibataire avec 01 enfant, entretien réalisé le 14/02/ 2026 au quartier Awendjé à 16h22 min.

Les entreprises familiales sont aujourd'hui confrontées à des exigences croissantes de formalisation : comptabilité normalisée, procédures administratives, normes fiscales et juridiques. Ces évolutions transforment la nature des savoirs nécessaires au fonctionnement de l'activité. H. Mintzberg (1982, p.267) a montré que les organisations tendent à se structurer davantage lorsque leur environnement devient plus complexe. Dans ce contexte, la transmission exclusivement informelle peut devenir insuffisante.

On observe ainsi un déplacement partiel du savoir : de la mémoire des individus vers des supports écrits, numériques ou standardisés. Là où l'apprentissage reposait surtout sur l'observation et la proximité quotidienne, apparaissent des formes plus organisées : fiches de procédures, répartition formelle des rôles, parfois recours à des comptables ou conseillers externes. Le savoir se déplace du registre strictement relationnel vers un registre plus technique et bureaucratique, transformant les modalités mêmes de la transmission au sens traditionnelle.

### ***4.3. Aspirations des jeunes générations et recomposition des trajectoires***

Dans une famille propriétaire d'un atelier de couture, Mabomga Carline, la cadette, diplômée en communication, confie : « *J'aide parfois ma mère, mais je ne me vois pas reprendre l'atelier. Je veux travailler dans une entreprise internationale.* »<sup>6</sup> Son frère, en revanche, envisage de moderniser l'activité en développant une présence en ligne. Ces trajectoires divergentes montrent que la reprise familiale n'est plus une évidence.

L'allongement de la scolarité, l'urbanisation et l'ouverture à d'autres univers professionnels élargissent le

---

<sup>6</sup> Mabomga Carline, Master 2 en Communication des entreprises, entretien réalisé le 20 février 2026, à Cité de la Caisse à 16h45 min.

champ des possibles. E. Marchal et C. Musselin (2010) soulignent que les trajectoires contemporaines sont marquées par une diversification des parcours et une individualisation des choix. Dans ce contexte, reprendre l'entreprise familiale devient une option parmi d'autres, et non plus une obligation implicite.

Cette évolution modifie profondément la transmission. Elle n'est plus seulement un devoir inscrit dans la continuité familiale, mais peut devenir un choix négocié. Les parents doivent parfois convaincre, adapter l'activité ou accepter que certains enfants s'orientent ailleurs. La continuité de l'entreprise dépend alors de sa capacité à s'ajuster aux attentes et aux projets des nouvelles générations.

#### ***4.4. Vers des formes hybrides de transmission***

Dans une entreprise familiale de services, Boussamba Jean Jacques, le jeune repreneur, résume ainsi sa situation : « *Mon père m'a appris le métier avec les clients. Moi, j'ai ajouté la communication sur les réseaux sociaux et une gestion plus organisée. On travaille différemment, mais c'est toujours l'entreprise de la famille* »<sup>7</sup>. En effet, ce type de situation illustre l'émergence de formes hybrides de transmission.

Les jeunes repreneurs cherchent souvent à articuler l'expérience des aînés avec des outils contemporains : technologies numériques, marketing, gestion formalisée, diversification des services. En effet, les analyses du leadership et des organisations contemporaines insistent sur l'importance de l'apprentissage continu et de l'adaptation au changement. Dans les entreprises familiales gabonaises, cette dynamique conduit à une redéfinition de la transmission : il ne s'agit plus seulement de reproduire à l'identique les pratiques passées, mais de les transformer pour assurer la pérennité de l'activité.

---

<sup>7</sup> Boussamba Jean Jacques, BTS en gestion des entreprises, entretien réalisé le 22 janvier 2026 à Libreville, quartier Ozangué vers 18h20.

La transmission intergénérationnelle devient ainsi un espace de dialogue entre générations, où se négocient tradition et modernité. L'enjeu n'est plus uniquement la continuité, mais la capacité d'innovation à partir d'un héritage familial.

Cette quatrième partie montre que la transmission des savoirs professionnels dans les entreprises familiales gabonaises est aujourd'hui en recomposition. Confrontée aux logiques scolaires, aux exigences de formalisation et aux aspirations nouvelles des jeunes générations, elle évolue vers des formes plus hybrides, où héritage familial et compétences modernes s'articulent pour assurer la survie et l'adaptation de l'entreprise.

## **Conclusion**

L'analyse de la transmission intergénérationnelle des savoirs professionnels dans les entreprises familiales gabonaises et les unités de production halieutique met en évidence que ces structures ne peuvent être appréhendées uniquement à travers une lecture économique ou gestionnaire. Elles constituent avant tout des espaces sociaux complexes où s'articulent étroitement parenté, travail, pouvoir et culture. Dans ces contextes, l'entreprise familiale ne représente pas seulement un cadre de production ou d'accumulation économique ; elle apparaît également comme un lieu privilégié de reproduction sociale, dans lequel se transmettent des savoirs techniques, mais aussi des valeurs, des normes relationnelles et des hiérarchies familiales. Le travail y joue ainsi un rôle structurant dans la continuité du groupe familial et dans la consolidation de son identité collective.

L'approche anthropologique adoptée dans cette recherche a permis de mettre en lumière la dimension profondément sociale et culturelle des processus de transmission des savoirs professionnels. L'apprentissage du métier ne se réduit pas à l'acquisition de compétences techniques : il

constitue un processus de socialisation globale par lequel les individus intériorisent des manières de faire, de penser et d'agir propres à leur groupe familial et professionnel. Les savoirs transmis sont à la fois pratiques, incorporés et relationnels. Ils s'inscrivent dans des interactions quotidiennes, dans l'observation des gestes, dans la participation progressive aux activités productives et dans les échanges informels entre générations. Apprendre un métier au sein d'une entreprise familiale signifie donc également apprendre à se situer dans l'ordre familial, à reconnaître l'autorité des aînés, à assumer des responsabilités et à contribuer à la réputation et à la pérennité du groupe.

L'étude a également permis d'identifier les mécanismes concrets par lesquels cette transmission s'opère. L'immersion précoce dans les activités productives, l'apprentissage par observation et imitation, la participation graduelle aux tâches et l'encadrement exercé par les aînés constituent les principaux vecteurs de diffusion des savoirs. Ces modalités d'apprentissage reposent sur des relations de proximité, de confiance et d'interconnaissance, qui confèrent à la transmission un caractère fortement personnalisé. Dans ce contexte, les savoirs circulent moins à travers des dispositifs formalisés de formation que par l'expérience partagée, les récits de pratiques, les conseils et les interactions quotidiennes qui structurent la vie de l'entreprise et du groupe familial.

Cependant, la transmission des savoirs ne s'inscrit pas dans un espace social neutre. Elle constitue également un enjeu stratégique dans la reproduction des positions économiques et symboliques au sein des familles. L'accès différencié aux responsabilités, aux connaissances spécialisées et aux perspectives de succession révèle l'existence de hiérarchies internes fondées sur l'âge, le statut familial, la proximité avec le fondateur ou encore le genre. La maîtrise du savoir professionnel devient alors une ressource sociale déterminante, qui permet

d'accéder à des positions d'autorité et d'influence dans l'entreprise familiale. L'entreprise apparaît ainsi comme un espace où se négocient et se reproduisent des rapports de pouvoir, tout en contribuant à la structuration des trajectoires sociales des membres de la famille.

Par ailleurs, cette recherche montre que les modalités traditionnelles de transmission des savoirs professionnels connaissent aujourd'hui des transformations importantes. L'expansion du système éducatif, la valorisation croissante des diplômes, l'introduction de normes de gestion plus formalisées, ainsi que les mutations économiques et urbaines modifient progressivement les conditions de légitimité professionnelle. Les jeunes générations, souvent plus scolarisées et exposées à d'autres modèles organisationnels, aspirent à renouveler les pratiques de gestion et les modes d'organisation du travail. Dans ce contexte, les savoirs hérités ne disparaissent pas ; ils se recomposent et entrent en interaction avec des savoirs institutionnalisés, des compétences techniques nouvelles et des outils de gestion contemporains. La transmission intergénérationnelle tend ainsi à prendre des formes hybrides, combinant continuité familiale et adaptation aux exigences d'un environnement économique en mutation.

Au-delà de ces constats, l'intérêt de cette recherche réside également dans ses implications pratiques et utilitaires. En mettant en lumière les logiques sociales qui structurent la transmission des savoirs dans les entreprises familiales et les unités de production halieutique, cette étude offre des éléments d'analyse susceptibles d'éclairer les politiques publiques de soutien à l'entrepreneuriat familial, à la formation professionnelle et au développement des économies locales. Elle montre notamment l'importance de reconnaître et de valoriser les savoirs professionnels issus de l'expérience et de la pratique, qui constituent une ressource essentielle pour la pérennité de nombreux secteurs économiques informels ou semi-formels.

Ces résultats peuvent également contribuer à la conception de dispositifs de formation plus adaptés aux réalités socioculturelles locales. Plutôt que d'opposer savoirs traditionnels et savoirs scolaires, il apparaît pertinent de promouvoir des approches qui favorisent leur articulation et leur complémentarité. La prise en compte des formes locales d'apprentissage, fondées sur la pratique, la transmission orale et l'accompagnement par les aînés, pourrait ainsi enrichir les politiques de formation professionnelle et renforcer leur efficacité dans des secteurs tels que la pêche artisanale ou l'entrepreneuriat familial.

Cette recherche apporte également une contribution plus large aux travaux consacrés à l'anthropologie du travail et à l'étude des dynamiques de reproduction sociale en Afrique. Elle montre que les entreprises familiales, souvent analysées sous l'angle de leur performance économique ou de leur informalité, doivent également être considérées comme des institutions sociales à part entière. Elles participent activement à la production et à la transformation des rapports sociaux, à la transmission des identités professionnelles et à la structuration des trajectoires individuelles et familiales.

Si cette étude a permis de mieux comprendre les mécanismes de transmission intergénérationnelle des savoirs professionnels dans les entreprises familiales gabonaises et les unités de production halieutique, elle ouvre également plusieurs pistes de recherche qui mériteraient d'être approfondies.

Une première perspective consisterait à élargir l'analyse à d'autres secteurs d'activités caractérisés par une forte présence d'entreprises familiales, tels que le commerce, l'artisanat ou l'agriculture. Une comparaison entre ces différents secteurs permettrait de mieux saisir les variations des modalités de transmission des savoirs en fonction des contextes économiques, techniques et organisationnels.

Une seconde piste de recherche pourrait porter sur les effets des transformations socio-économiques contemporaines notamment, la scolarisation accrue, la mobilité professionnelle et l'expansion des technologies numériques sur les dynamiques de transmission au sein des entreprises familiales. L'analyse de ces transformations permettrait de mieux comprendre comment les jeunes générations redéfinissent leur rapport au travail, à l'héritage familial et aux savoirs professionnels.

En définitive, la transmission intergénérationnelle des savoirs professionnels dans les entreprises familiales gabonaises et les unités de production halieutique apparaît comme un processus dynamique, situé à l'intersection de la tradition et du changement. Loin d'être un simple mécanisme de reproduction du passé, elle constitue un espace de recomposition permanente des savoirs, des pratiques et des relations sociales. Comprendre ces dynamiques permet non seulement d'éclairer le fonctionnement interne de ces organisations, mais aussi de mieux saisir les transformations contemporaines du travail, de la famille et de l'économie dans les sociétés africaines.

### Références bibliographiques

- ABÉLÈS Marc, 1995, *Anthropologie de l'État*, Paris, Armand Colin
- BECKER Howard Saul, 1982, *Art Worlds*, Berkeley, University of California Press
- BIVEGHE BI NDONG Wilfried, 2014, *Anthropologie de l'entreprise et du travail salarié au Gabon : Hybridation d'une entreprise africaine ?* Paris, L'Harmattan
- BOURDIEU Pierre, 1977, *Outline of a Theory of Practice*, Cambridge, Cambridge University Press
- BOURDIEU Pierre, 1980, *Le sens pratique*, Paris, Les Éditions de Minuit

- BOURDIEU Pierre, 1998, *La domination masculine*, Paris, Seuil
- CONNERTON Paul, 1989, *How Societies Remember*, Cambridge, Cambridge University Press
- CROZIER Michel & FRIEDBERG Erhard, 1977, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil
- DELBOS Geneviève & JORION Paul, 1984, *La transmission des savoirs*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme
- DUBAR Claude, 1991, *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin
- ELDER Glen H. Jr., 1994, « Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course », in *Social Psychology Quarterly*, vol. 57, n° 1, pp. 4-15.
- EVOUNA NGUEMA Jean, 1998, *L'enfant et sa famille au Gabon : Étude socio-anthropologique de l'affaiblissement du lien familial*, Thèse de doctorat, Université Montpellier III
- FORTES Meyer, 1984, *Kinship and the Social Order: The Legacy of Lewis Henry Morgan*, London, Routledge.
- GOODY Jack, 1982, *Cooking, Cuisine and Class: A Study in Comparative Sociology*, Cambridge, Cambridge University Press
- HONNETH Axel, 1995, *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*, Cambridge, Polity Press
- HUGHES Everett Cherrington, 1958, *Men and Their Work*, Glencoe, Free Press
- LAUFER Jacqueline, 2004, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Paris, La Découverte
- LAVE Jean, 1988, *Cognition in Practice: Mind, Mathematics and Culture in Everyday Life*, Cambridge, Cambridge University Press

- LAVE Jean & WENGER Etienne, 1991, *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge, Cambridge University Press
- MARCHAL Emmanuelle & MUSSELIN Christine, 2010, *Les marchés du travail*, Paris, La Découverte
- MAYILA GAWANDJI OLOUNDIGOLO Irène Ghislaine, 2012, *Salariat féminin au Gabon : Modernité et réinvention des traditions*, Thèse de doctorat, Université d'Évry Val d'Essonne
- MBONI Joseph, 1986, *Les transformations familiales : Étude de l'évolution des structures, relations familiales et de l'éducation de l'enfant au Gabon*, Thèse de doctorat, Université Toulouse II
- MINTZBERG Henry, 1982, *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Éditions d'Organisation
- NORTHOUSE Peter Guy, 2019, *Leadership: Theory and Practice*, 8e éd., Thousand Oaks, Sage
- SAINSAULIEU Renaud, 1977, *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques
- SCOTT Joan Wallach, 1986, « Gender: A Useful Category of Historical Analysis », in *The American Historical Review*, vol. 91, n° 5, pp. 1053-1075.
- VAN GENNEP Arnold, 1909, *Les rites de passage*, Paris, Émile Nourry
- WEBER Max, 1971, *Économie et société*, 2 vol., Paris, Plon
- YUKL Gary, 2013, *Leadership in Organizations*, 8e éd., Boston, Pearson