

# Eric Godelier Questionner les modèles théoriques construits par l'économie

Le professeur de gestion retrace l'évolution des approches historiques de l'entreprise et leur contribution à la compréhension de l'économie

Longtemps, les entreprises ont tenu une place marginale en histoire. En France, pays influencé par la *business history* américaine, il faut attendre les années 1960 pour voir émerger les premières recherches sur le textile, la banque (Jean Bouvier), la métallurgie (Bertrand Gille), les chemins de fer (François Caron) ou l'automobile (Patrick Fridenson). Lors de son séjour à Harvard, l'historien Maurice Lévy-Leboyer rencontre Alfred Chandler, un des leaders de la discipline. Il ramène de nouveaux objets et de nouvelles méthodes. Malgré une diffusion réelle, l'histoire des entreprises reste rarement convoquée jusqu'au tournant des années 1990.

Conjuguant les premiers travaux aux recherches les plus récentes, Denis Woronoff propose une synthèse en 1994, sur la longue durée de l'histoire industrielle, en se focalisant sur les processus productifs. Il s'agit – parfois en dialogue avec les économistes industriels ou les gestionnaires – de remettre en question une vision linéaire de la succession des modes de production. Au travers de l'organisation des entreprises, la figure de l'entrepreneur ou la place d'autres catégories d'acteurs sont débattues. On a vu ainsi des recherches se pencher sur l'émergence des routines, sur les valeurs individuelles des entrepreneurs ou des innovateurs – une forme de micro-histoire – ou étudier les com-

portements collectifs dans la production ou l'organisation, en dialogue avec les sciences du management et les théories des organisations ou de la décision. Ainsi, l'histoire des entreprises permet de contextualiser l'histoire économique en l'ancrant dans une réalité locale, nationale ou mondiale.

Depuis, le champ s'est élargi. Rouvrant des pistes anciennes, du fait des restructurations industrielles, l'étude de grands secteurs s'est poursuivie. La sidérurgie, le textile, le bâtiment, les chemins de fer ou l'électricité ont été disséqués. On a étudié leurs rapports aux marchés, aux institutions, aux mouvements stratégiques, à l'innovation.

Plus récemment, à l'instar d'autres écoles historiographi-

ques, l'histoire des entreprises s'est intéressée aux façons de penser et de faire, autrement dit, aux dimensions culturelles, contribuant à la compréhension des processus de modernisation, de changements technologiques et de transformations des systèmes productifs, et, au-delà, à l'analyse des chaînes de valeur, des transformations du travail, de la mondialisation et, au final, de l'évolution du système capitaliste.

## Renouveau épistémologique

Mais l'histoire des entreprises a aussi contribué au renouveau épistémologique de la discipline. D'abord, parce qu'elle interroge la prétention parfois excessive de l'économie ou du management à construire des modèles théoriques qui simplifient exagérément certains mécanismes économiques ou les relations sociales à l'œuvre. Ensuite, parce que les faits historiques sont têtus : ils fragilisent les représentations les plus sophistiquées – mathématisées ? – des phénomènes industriels, sociaux ou commerciaux. Enfin, dans un dialogue bien ordonné, l'histoire des entreprises est une source de renforcement mutuellement enrichissant entre l'histoire et d'autres sciences sociales.

En revanche, l'usage des résultats de l'histoire par les dirigeants d'entreprise et les praticiens du management reste un défi. Dans les années 1950, le développe-

ment de la gestion maintient l'histoire à distance. Le tournant s'effectue dans les années 1980, lorsque, par-delà les travaux pionniers d'Alfred Chandler, la gestion perçoit l'utilité de l'histoire pour la recherche, l'enseignement et les praticiens. L'histoire est alors perçue comme une « machine » à fournir des preuves aux théories du management. Ici ou là, il s'agit aussi de retracer les voies, les impasses, les essais et erreurs qui ont construit les entreprises et le présent. Il s'agit enfin, par la compréhension des débats intellectuels nationaux et internationaux, de retracer l'émergence des modèles et des pratiques managériales ou organisationnelles. Dans une perspective opérationnelle, l'histoire doit aider les entreprises à préparer le futur.

Dans le cas des fusions et acquisitions, par exemple, négliger l'histoire présente clairement un risque. La plupart des études économiques ou financières suggèrent que ces opérations sont probablement le plus grand destructeur de valeur boursière dans l'économie capitaliste. Avec les restructurations, les compétences de nombreux collectifs de travail sont impactées, voire perdues, au nom de la rationalisation des coûts. Seuls banquiers et consultants semblent y gagner.

Afin d'augmenter les chances de réussite, les dirigeants devraient davantage s'informer sur l'histoire des entreprises concernées. Ils prendraient sans doute conscience du poids – mais aussi de l'intérêt – de l'histoire, des valeurs, de l'origine des procédures ou des routines qui permettent le fonctionnement des entreprises et des communautés professionnelles qui les composent. Autant de récits – voire de mythes – qui circulent et constituent l'expression de leur histoire et de leur culture. ■

Eric Godelier est professeur à l'Ecole polytechnique



LA CHRONIQUE DE THOMAS PIKETTY

## Qu'est-ce qu'une retraite juste ?

Même si le calendrier reste flou et les modalités incertaines, le gouvernement semble maintenant décidé à se lancer dans une vaste réforme du système de retraites, avec à la clé l'unification des règles actuellement appliquées dans les multiples régimes en vigueur (fonctionnaires, salariés du privé, collectivités locales, indépendants, régimes spéciaux, etc.).

Disons-le clairement : la mise en place d'un système universel est en soi une excellente chose, et une telle réforme n'a que trop tardé en France. Les jeunes générations, et en particulier tous ceux qui ont connu de multiples changements de statut (salariat privé et public, autoentrepreneur, passages par l'étranger, etc.), n'ont souvent aucune idée des droits à la retraite qu'ils ont accumulés. Cette situation produit des incertitudes insupportables et renforce l'anxiété économique, alors même que notre système de retraites est globalement bien financé.

Mais, une fois que l'on a proclamé cet objectif de clarification et d'unification des droits, la vérité est que l'on n'a pas dit grand-chose. Il existe en effet de multiples façons d'unifier les règles. Or rien ne garantit que le pouvoir en place soit en capacité de dégager un consensus viable à ce sujet. Le principe de justice évoqué par le gouvernement paraît simple et plausible : un euro cotisé doit donner lieu aux mêmes droits à la retraite, quels que soient le régime et le niveau de salaire ou de revenu d'activité. Le problème est que ce principe revient à sacrifier les inégalités salariales telles qu'elles existent, y compris lorsqu'elles prennent des proportions abyssales (du travail émiétté et sous-payé pour certains, des rémunérations excessives pour d'autres), et à les perpétuer à l'âge de la retraite et de la grande dépendance, ce qui n'a rien de particulièrement « juste ».

## Il est essentiel qu'un vaste débat public et citoyen s'enclenche

Conscient de la difficulté, le projet Delevoye annonce qu'un quart des cotisations continuera d'être consacré à la « solidarité », c'est-à-dire, par exemple, aux bonifications pour enfants et interruptions de carrière ou pour financer une retraite minimale pour les plus bas salaires. La difficulté est que la façon dont ce calcul a été effectué est très contestable. En particulier, cette estimation ignore purement et simplement les inégalités sociales d'espérance de vie. Par exemple, si un salarié modeste passe dix ans à la retraite alors qu'un super-cadre en passe vingt, alors on oublie de prendre en compte qu'une large part des cotisations du premier sert en pratique à financer la retraite du second (ce que la maigre prise en compte de la pénibilité ne suffit nullement à compenser).

Plus généralement, il existe naturellement de multiples paramètres à fixer pour définir ce que l'on considère comme étant la « solidarité ». Les propositions du gouvernement sont respectables, mais elles sont loin d'être les seules possibles. Il est essentiel qu'un vaste débat public et citoyen s'enclenche et que des propositions alternatives émergent. Le projet Delevoye prévoit, par exemple, un taux de remplacement égal à 85 % pour une carrière complète (43 années de cotisations) au niveau du smic. Ce taux tomberait ensuite très rapidement à 70 % à seulement 1,5 smic, avant de se stabiliser à ce niveau précis de 70 % jusqu'à environ 7 smic (120 000 euros de salaire brut annuel).

C'est un choix possible, mais il en existe d'autres. On pourrait ainsi imaginer que le taux de remplacement passe graduellement de 85 % au smic à 75 %-80 % autour de 1,5-2 smic, avant de s'abaisser graduellement vers 50 %-60 % aux environs de 5-7 smic.

De même, le projet du gouvernement prévoit un financement du système par une cotisation retraite dont le taux global serait fixé à 28,1 % sur tous les salaires bruts inférieurs à 120 000 euros par an, avant de chuter subitement à seulement 2,8 % au-delà de ce seuil. La justification officielle est que les droits à la retraite dans le nouveau système seront plafonnés à ce niveau de salaire. Le rapport Delevoye va jusqu'à se féliciter que les super-cadres seront néanmoins soumis à cette cotisation déplafonnée de 2,8 %, afin de marquer leur solidarité vis-à-vis du troisième et du quatrième âge. Au passage, on ignore de nouveau que les salaires compris entre 100 000 et 200 000 euros annuels correspondent généralement à de très longues espérances de vie, et bénéficient largement des cotisations acquittées par les salariés modestes à l'espérance de vie plus courte. En tout état de cause, cette contribution de 2,8 % à la solidarité au-delà de 120 000 euros est beaucoup trop faible, surtout s'agissant de niveaux de rémunération dont la légitimité même peut être contestée.

Plus généralement, il est peut-être temps d'abandonner l'idée ancienne selon laquelle la réduction des inégalités devrait être laissée à l'impôt sur le revenu, alors que le système de retraites devrait se contenter de les reproduire. Dans un monde où les salaires mirobolants et les questions de retraite et de dépendance ont pris une importance nouvelle, la norme de justice la plus lisible pourrait être que tous les niveaux de rémunération (y compris les plus élevés) financent les retraites au même taux (même si les pensions sont elles-mêmes plafonnées), tout en laissant à l'impôt sur le revenu le soin d'appliquer des taux plus élevés au sommet de la répartition.

Soyons clairs : l'actuel gouvernement a un gros problème avec la notion même de justice sociale. Comme chacun sait, il a choisi de consacrer d'entrée de jeu d'énormes cadeaux fiscaux aux plus riches (suppression de l'ISF, « flat tax » sur les dividendes et intérêts). S'il ne demande pas aujourd'hui un effort significatif aux plus favorisés, il aura beaucoup de mal à convaincre du bien-fondé de sa réforme des retraites. ■

## D'un passé fantasmé à un récit objectif

Il faut rétablir un lien de confiance entre les entreprises, détentrices d'archives, et la recherche académique, plaident les historiens **Muriel Le Roux**, **Alain Michel** et **Roger Nougaret**

Pour écrire l'histoire des entreprises, il faut des archives, publiques et privées. Pour y avoir accès, il faut des archivistes et, dans le cas de l'histoire récente, des témoins porteurs de mémoire. Il faut des historiennes et historiens formés à leur interprétation, et des publics intéressés à l'établissement d'un récit vrai. Faire l'histoire des entreprises requiert aussi des échanges fructueux avec des dirigeants conscients de la fragilité des traces des activités passées. Cette conjonction n'a rien d'évident.

Des universitaires, soutenus par des dirigeants et des archivistes d'entreprise, ont créé dans les années 1975-1995 des associations et comités qui ont stimulé de nouvelles recherches académiques. La conservation d'archives et de patrimoine a connu elle aussi un développement important. Le temps était loin où Jean Bouvier écrivait clandestinement l'histoire de la naissance d'une banque (*Le Crédit lyonnais de 1863 à 1882*, Ecole pratique des hautes études, 1961).

Mais après ces années d'effervescence, les transformations des entreprises et de la recherche ont modifié le paysage. De façon positive, certes, avec la professionnalisation

de la gestion des archives ou la constitution – à la suite de fusions – d'ensembles patrimoniaux remarquables ; de même, l'étude de périodes complexes (guerres, spoliations, colonisations) ou la demande d'histoire de salariés perplexes face aux recompositions des firmes ont renouvelé les stocks de connaissances.

En revanche, l'éloignement de certaines entreprises de leurs métiers d'origine ou les changements de marque leur ont fait délaisser histoire et archives jugées « passées ». Dans un contexte de financiarisation de l'économie où se succèdent fusions, acquisitions, absorptions et cessions et où émergent de nouvelles activités, le patrimoine des entreprises a pu parfois disparaître. Dans le même temps, la réduction des débouchés pour les historiens et la course aux diplômes professionnels ont éloigné les étudiants de la recherche.

Enfin, la judiciarisation du monde des affaires, dès la fin des années 1990, a progressivement renforcé la prudence des services juridiques et de communication vis-à-vis des chercheurs, le risque de réputation devenant plus complexe à maîtriser avec les réseaux sociaux. L'historien doit convaincre du bien-fondé de son travail...

## Reinventer le patrimoine

L'histoire d'entreprise doit connaître aujourd'hui un nouvel élan, suivant trois pistes. La première est celle de la réinvention du patrimoine, terme polysémique qui a intégré de nouveaux intérêts pour le vernaculaire, les techniques, l'industrie, l'immatériel... Les entreprises se préoccupent mieux de la valorisation de leurs richesses architecturales, mémorielles et archivistiques.

La seconde consiste à capter le rite commémoratif. Le passé, même trouble, peut aider à la compréhension du présent. La longévité d'une firme signifie alors capacité d'adaptation et de dépassement des crises, ou encore légitimité d'un métier. Si un anniversaire est une occasion de remobiliser autour d'une culture commune et partagée, il doit aussi permettre l'élaboration d'un savoir vérifié et renouvelé.

Enfin, la troisième est celle de l'établissement d'un lien de confiance, éventuellement par le biais de l'histoire appliquée, entre les entreprises détentrices d'archives et la recherche académique. Car s'il existe différentes manières de faire de l'histoire, personne n'a l'apanage du questionnement, de l'analyse, de la mise en récit, pas plus les grandes entreprises que les petites, pas plus les entrepreneurs que les salariés ou les citoyens.

L'historien doit pouvoir faire valoir un récit objectif contre un passé souvent fantasmé et éviter toute instrumentalisation : tout récit n'est pas histoire. Il a en revanche une responsabilité : expliquer les évolutions, non pour les accepter – les salariés les vivent dans leur chair –, mais parce que comprendre permet la résilience ; et proposer des analyses critiques aux décideurs, même si l'histoire n'a pas d'ambition prescriptive. Le passé des entreprises appartient à tous. ■

Muriel Le Roux est historienne au CNRS  
Alain Michel est professeur d'histoire à l'université Evry-Paris-Saclay  
Roger Nougaret est responsable archives et histoire de BNP Paribas