

H-France Review Vol. 11 (September 2011), No. 215

Jean-Claude Daumas, en collaboration avec Alain Chatriot, Danièle Fraboulet, Patrick Fridenson et Hervé Joly, *Dictionnaire historique des patrons français*. Paris: Flammarion, 2010. 1614 pp. 65 €. ISBN 978-2-08-122834-4.

Compte rendu par Jean-Pierre Le Crom, Centre national de la recherche scientifique.

168 auteurs, 1600 pages, 302 biographies et 120 entrées thématiques : assurément, cet ouvrage est ce qu'on appelle une somme. Dirigé par Jean-Claude Daumas, à qui l'on doit notamment d'avoir introduit le concept de "district industriel" chez les historiens, et avec la collaboration des tout meilleurs historiens français de l'économie (Alain Chatriot, Danièle Fraboulet, Patrick Fridenson et Hervé Joly), il réunit des historiens, naturellement, mais aussi des sociologues, des politistes, des gestionnaires, voire des spécialistes de littérature ou de cinéma, mais aucun juriste ou historien du droit (comme, cela mérite d'être précisé, l'auteur de ces lignes). Si le rapport au droit du patronat nourrit nombre de contributions, si certaines d'entre elles portent sur la formation professionnelle, la réduction du temps de travail, le paritarisme, la négociation collective ou la représentativité, aucune n'est spécifiquement dédiée au droit du travail. On pourra le regretter en rappelant l'importance du sujet pour le patronat français et sa principale organisation, le MEDEF. Le vice-président de ce dernier, Denis Kessler, ne déclarait-il pas en 2007 qu'il fallait revenir sur toutes les réformes contenues dans le programme du Conseil national de la Résistance et la présidente en titre Laurence Parisot ne disait-elle pas aussi, un peu plus tard, que « la liberté de pensée s'arrête là où commence le droit du travail »?[1]

Après une courte, mais dense, introduction de Jean-Claude Daumas, ce dictionnaire est divisé en deux parties. La première rassemble des biographies individuelles (d'Auguste Detœuf, l'auteur des *Propos de O. L. Barenton confiseur*, à Jean-Marie Messier; de Claude-Joseph Gignoux, qui prend les rênes de la nouvelle Confédération générale du patronat français après la crise de 1936, à l'ami de François Mitterrand Antoine Riboud) et des biographies collectives (les Rothschild, les Wendel, les Schneider, les patrons mutualistes de sociétés d'assurances, les indépendants de la pharmacie...). Les auteurs ont été amenés à faire des choix qu'on ne saurait leur reprocher. On aurait toutefois aimé que des biographies soient consacrées à quelques personnalités marquantes de l'entre-deux-guerres ou de la Seconde Guerre mondiale comme Alfred Lambert-Ribot, vice-président de l'UIMM et signataire des accords Matignon, Jacques Lenté, président de l'UIMM, ou encore René Duchemin, président de la CGPF jusqu'en 1936.[2]

La deuxième partie, thématique, est intitulée « Le monde des patrons ». Elle est divisée en huit chapitres: identités, recrutement et carrières, gestion de l'entreprise, pratiques et enjeux, idées et valeurs, organisations patronales, politique et influence, représentations, événements.

Un très utile système de renvois entre notices et une forte bibliographie de 125 pages viennent compléter ce "dictionnaire" appelé à devenir un ouvrage de référence. Il ne saurait évidemment être question ici de résumer un tel livre. On se contentera plutôt de quelques remarques transversales. Le dictionnaire apporte d'abord d'utiles informations sur la catégorie des patrons et sur leur nombre. Alors qu'ils formaient 17,5 pourcent de la population en 1866, sous le Second Empire, ils n'en représenteraient plus que 6 pourcent en 2005, voire seulement 0,5 pourcent, c'est-à-dire 146 000 personnes, si on limite la catégorie aux chefs d'entreprise de plus de dix personnes et aux grands dirigeants. En réalité, tout dépend de la façon dont on les compte. Au XIXe siècle, tous les travailleurs indépendants étaient

comptabilisés dans la catégorie des patrons et c'est naturellement ce qui explique la part importante que ceux-ci occupaient alors dans la population française. Cette part diminue sous l'effet du travail des statisticiens qui, incorporant les catégorisations produites par le droit du travail, le droit commercial ou le droit fiscal, vont être amenés à distinguer, entre les années 1860 et l'après Seconde Guerre mondiale, selon l'importance des effectifs employés (plus ou moins de dix salariés) ou la nature de l'activité (commerce *versus* industrie).

La nature même de l'exercice éditorial (un dictionnaire), mais aussi la volonté des auteurs et des responsables de cet ouvrage conduisent à dessiner une image du patron beaucoup plus contrastée que celle longtemps dominante du « patron bedonnant, vêtu de noir, en haut-de-forme, assis sur un sac de pièces d'or, un gros cigare à la bouche ». Loin des légendes noires ou des légendes dorées, l'impression d'ensemble est celle de l'hétérogénéité et des différences. On retiendra surtout les différences géographiques, souvent liées à des distinctions d'ordre social ou religieux. Au XIXe siècle, les Normands, par exemple, ne transmettent que très peu leurs affaires à leurs enfants qui deviennent plutôt avocats ou médecins mais ne pratiquent pas, préférant souvent dilapider la rente laissée par les ancêtres. À l'inverse, l'Alsace est une région de dynasties, souvent très longues (de Dietrich, par exemple). Mais les patrons alsaciens s'opposent aussi aux patrons du Nord. Les premiers sont protestants; leurs enfants font des études scientifiques de haut niveau et ils réussissent plutôt dans le commerce ou le négoce. Les seconds sont catholiques; ils apprennent le métier du patron sur le tas et font plutôt figure d'innovateurs. Leur enracinement régional ne les empêche pas de témoigner d'une capacité de renouvellement: ainsi la famille Mulliez qui a su se convertir de l'industrie textile à la distribution (Auchan, Flunch, Norauto, et cetera) et représente aujourd'hui 8 pourcent des ventes du commerce de détail en France. Plusieurs notices soulignent ainsi les particularités locales ou régionales comme celle consacrée au patronat du Choletais ou celle qui porte sur les décolleteurs de la vallée de l'Arve.

L'hétérogénéité provient aussi des différences de taille des entreprises. Entre les petits et les grands patrons, il a toujours régné une grande méfiance en raison de la puissance respective des entreprises qu'ils dirigent, naturellement, parce que les premiers sont suspectés souvent d'imposer leurs diktats aux seconds, mais aussi en raison de parcours personnels différenciés: les grandes écoles, la plupart du temps, pour les grands, des formations plus modestes pour les petits. Cette opposition doit cependant être relativisée. Une petite entreprise peut devenir grande et son chef passer du statut d'artisan à celui de grand industriel. N'est-ce pas le cas d'un Louis Renault qui commence avec six salariés en 1898 et devient en 1939 le chef d'une entreprise qui possède le plus gros chiffre d'affaires de France?

L'hétérogénéité tient aussi à d'autres facteurs comme le secteur d'activité ou le rapport à l'État. Être patron d'une entreprise publique n'est pas la même chose qu'être patron d'une grande entreprise privée, même si les deux proviennent des mêmes écoles (Polytechnique, ENA...) et que le passage entre le secteur public et le secteur privé, ou inversement, est devenu monnaie courante. La diversité du patronat français est sans doute l'un des principaux problèmes auquel doivent faire face les organisations qui le représentent. Il existe aujourd'hui trois organisations nationales interprofessionnelles clivées en théorie selon la taille des entreprises adhérentes: le MEDEF (ex-CNPF), la CGPME et l'UPA, mais les syndicats, les unions ou les fédérations adhèrent quelquefois à deux voire à trois d'entre elles. Il existe par ailleurs des unions "interprofessionnelles" sectorielles comme l'UNAPL pour les professions libérales, la FNSEA pour les agriculteurs, l'USGERES, l'UNIFED et le GEMA pour l'économie sociale. Dans les branches professionnelles, le pluralisme est également la règle, chaque organisation défendant les intérêts particuliers de ses mandants.

Les biographies individuelles ou collectives, de même que les notices thématiques, permettent aussi de mesurer l'évolution du patronat, de ses organisations, de ses idées ou de ses pratiques dans le temps. On en prendra un exemple avec le paternalisme. Importé de Grande-Bretagne dans les années 1880, le terme "paternalisme" se substitue à celui de "patronage" qui caractérisait l'action sociale patronale de la première industrialisation. Mobilisé pour des raisons diverses, qui ne se limitent pas à la fidélisation d'une main d'œuvre rare, il peut prendre aussi des formes variées: logements, caisses de secours, soins

médicaux, caisses de retraite, sociétés d'épargne, pouponnières, et cetera. Selon les régions, le paternalisme présente un caractère plus ou moins libéral. Dans le Nord catholique et conservateur, il est prescrit l'assistance à la messe et la prière dans les ateliers; l'Alsace protestante est plus soucieuse de l'autonomie des ouvriers. Ce modèle "libéral" tend à s'étendre après la vague de grèves des années 1880-1890.

Après la Première Guerre mondiale, qui fut un laboratoire en matière de politiques sociales, le paternalisme connaît une deuxième jeunesse du fait de la saignée due à la guerre, qui oblige à fixer une main d'œuvre raréfiée, et de la montée du taylorisme. Les caisses d'allocations familiales patronales se développent alors fortement de même que les œuvres visant à encadrer et éduquer les travailleurs dans la perspective de leur adaptation aux nouvelles conditions de travail induites par le développement du taylorisme. Vichy représente une nouvelle étape avec le développement des œuvres sociales gérées par les comités sociaux d'entreprise, notamment dans le domaine du ravitaillement. Reprises par les comités d'entreprise à la Libération, les œuvres sociales vont se dégager de l'emprise du patron, mais seulement partiellement. Celui-ci garde en effet un peu la main sur elles en étant le président du comité d'entreprise, en fixant son budget et en veillant au bon usage des fonds et à la nature des activités. Pendant les Trente Glorieuses, la promulgation d'importantes lois sociales (Sécurité sociale, conventions collectives) et la mise en place d'un important secteur public viennent encore restreindre la compétence sociale de l'employeur. Il faut cependant attendre les années 1970-1980 pour voir le paternalisme s'effondrer. Il ne correspond plus alors à la nouvelle doxa patronale, véhiculée notamment par le CNPF après 1968. Trop coûteux, il contribue aussi à rigidifier un marché du travail qu'à toute force on cherche au contraire à fluidifier.

Sur un tout autre plan, on constatera enfin que cet ouvrage très riche témoigne, d'une certaine façon, d'une conception œcuménique de la discipline historique. Une large place est donnée aux représentations du patronat, dans la littérature comme au cinéma, au parti socialiste comme au parti communiste, ou même aux autoreprésentations. L'histoire culturelle et l'histoire politique viennent ainsi se mêler à l'histoire économique et sociale. L'histoire coloniale, avec trois entrées, n'est pas non plus absente. Quant à l'histoire du genre, elle trouve également sa place avec des notices sur « les femmes au travail : le règne des inégalités » ou « les femmes chefs d'entreprise ». On est pourtant loin de la parité. Sur les 132 biographies de la première partie, et compte non tenu de celles qui sont citées dans les biographies collectives, quatre seulement sont consacrées à des femmes: Coco Chanel, Anne Lauvergeon, Laurence Parisot et Annette Roux-Bénéteau.

Au total, un livre absolument remarquable qui deviendra rapidement un outil de travail indispensable aux historiens du contemporain.

NOTES

[1] La citation exacte est "défaire méthodiquement le Programme du Conseil national de la Résistance", Denis Kessler, "Adieu 1945, raccrochons notre pays au monde!," *Challenges* (4 octobre 2007).

[2] On trouvera des éléments biographiques de ces trois dirigeants patronaux dans le CD Rom qui accompagne le livre de Danièle Fraboulet, *Quand les patrons s'organisent* (Lille: Septentrion, 2007).

Jean-Pierre Le Crom
Centre national de la recherche scientifique
jean-pierre.le-crom@univ-nantes.fr

Copyright © 2011 by the Society for French Historical Studies, all rights reserved. The Society for French Historical Studies permits the electronic distribution of individual reviews for nonprofit

educational purposes, provided that full and accurate credit is given to the author, the date of publication, and the location of the review on the H-France website. The Society for French Historical Studies reserves the right to withdraw the license for edistribution/republication of individual reviews at any time and for any specific case. Neither bulk redistribution/ republication in electronic form of more than five percent of the contents of H-France Review nor re-publication of any amount in print form will be permitted without permission. For any other proposed uses, contact the Editor-in-Chief of H-France. The views posted on H-France Review are not necessarily the views of the Society for French Historical Studies.

ISSN 1553-9172