

## DESRIPTIF DU SUJET DE THESE



### Ecole doctorale EDGE- Nantes- Université



#### *Contrats doctoraux 2023 : appel à sujets de thèse*

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>Sujet proposé</b>     | La valorisation du passé : un levier de pérennité des entreprises familiales dans l'ouest de la France.   |
| <b>Sujet proposé par</b> | <i>Directrice de la thèse : Paulette ROBIC : Maîtresse de Conférences-HDR en sciences de Gestion, IAE LEMNA-Nantes-Université.</i><br><i>Co-directeur : Matthieu Brejon de Lavergnée, Professeur des Universités en Histoire contemporaine, UFR Histoire, CRHIA Nantes-Université.</i>  |
| <b>Résumé</b>            | Ce sujet se propose d'étudier dans quelle mesure la valorisation du passé représente une ressource pour les entreprises familiales. Conduite selon une approche pluridisciplinaire – gestion et histoire –, la recherche vise moins à faire une histoire d'entreprises qu'à considérer le rapport qu'ont les entreprises à leur histoire. Le corpus théorique mobilisé est d'une part celui des ressources-compétences-avantages concurrentiels et valorisation du passé d'autre part. L'enjeu scientifique sera de renforcer les connaissances que l'on a déjà sur la question. L'enjeu pratique sera de contribuer au renforcement des pratiques d'archivage des entreprises ainsi qu'au développement d'un outil pour le travail des historiens professionnels. La méthodologie employée sera qualitative exploratoire sur plusieurs cas sans bornage temporel mais avec un bornage géographique – l'ouest de la France. La thèse pourra rejoindre l'axe 2 du Lemna et l'axe identités de NU et Next-Cluster Gender de NU. |
| <b>Mots clés</b>         | avantage compétitif, entreprise familiale, histoire, pérennité, ressource, usages du passé  |

### **Titre du sujet**

#### **La valorisation du passé : une ressource pour les entreprises familiales de l'ouest de la France.**

#### **Contexte et description du sujet**

La crise sanitaire, à l'instar de la crise des subprimes de 2008 a replacé sur le devant de la scène, via les médias, les entreprises familiales au titre de leur plus grande résilience face aux crises que les entreprises managériales. Généralement connues pour leur discrétion, certaines de ces entreprises multigénérationnelles n'hésitent pourtant pas à faire le récit de leur histoire et le communiquer dans la presse, souvent régionale à l'instar du groupe agro-alimentaire breton Triballat-Noyal devenu Olga<sup>1</sup>.

En mars 2020, dans le « débat » intitulé « *Les entreprises se racontent-elles des histoires ?* », de la revue *Entreprise & Histoire* Corinne Le Page (Lepage et al. 2020) avocate, ancienne ministre de l'Environnement, souligne la nécessité pour les entreprises de ne plus se satisfaire de se raconter des histoires mais au contraire de dire ce qu'elles ont fait sans quoi elles risquent de se faire rappeler à l'ordre par leurs salariés, leurs clients, les citoyens ou les politiques.

<sup>1</sup> <https://www.ouest-france.fr/economie/agriculture/recit-le-groupe-agroalimentaire-breton-triballat-noyal-devient-olga-une-histoire-familiale-76ff536c-b5b2-11ec-a299-c9106b4183f5>

Ces discussions interrogent la valeur du « passé » des entreprises telle une ressource pour leur « futur ». L'enjeu pour les entreprises est donc de s'appuyer sur leur histoire pour pouvoir continuer d'avancer ce qui de fait inscrit leur action dans la temporalité.

Il s'agira dans cette recherche de s'interroger sur les formes de convocation du passé dans le présent et comprendre, dans une perspective interdisciplinaire combinant les sciences de gestion et l'histoire contemporaine, en quoi cela constitue une ressource pour les entreprises

Cette recherche s'ancre dans le prolongement des travaux conduits en management stratégique (Brunninge, 2009 ; Suddaby, Foster, et Quinn Trank, 2010, ; Bucheli et Wadhvani, 2014 et Cailluet, Gorge, et Özçağlar-Toulouse, 2018) qui montrent comment l'histoire peut constituer une ressource pour les organisations et qui ont mis en évidence la nécessité d'entreprendre davantage d'études empiriques pour comprendre plus finement la mobilisation du passé par les entreprises.

L'approche se place dans la lignée des travaux d'Ooi (2002), qui voit l'histoire comme des savoirs construits et mobilisés par les organisations pour renforcer notamment leurs identités et leur culture (Foster et al. 2017).

Ce travail s'inscrit d'autre part dans la perspective de la très dynamique histoire des entreprises mais il vise moins à faire une histoire d'entreprises qu'à considérer le rapport des entreprises à leur histoire, approche plus originale. Elle suppose toutefois de passer aussi, à partir d'études de cas, par des histoires d'entreprise pour comprendre quels facteurs conduisent à quels types de régimes d'historicité. La vocation de la thèse consistera plus spécifiquement à s'intéresser aux catégories d'entreprises qui se distinguent par leur longévité. Parmi elles se trouvent les entreprises familiales, transmises de génération en génération (Antheaume, Robic, et Barbelivien 2013).

Ainsi, pour ces types d'entreprises, le sujet vise à comprendre les mécanismes de leur longévité qui sont à l'œuvre.

La problématique qui aiguillera la recherche sera donc la suivante :

***Dans quelle mesure la valorisation du passé est-t-elle une ressource pour les entreprises familiales ?***

Dans cette thèse l'objectif sera de comprendre comment le passé peut être une ressource pour l'entreprise familiale qui lui assure une certaine longévité. Il est effectivement envisageable de retenir l'hypothèse selon laquelle « dire » son histoire génère des ressources qui lui procurent des avantages concurrentiels qui garantissent une certaine pérennité.

Cette problématique générale pourra bien entendu se déployer en plusieurs questions et en particulier :

- Par quel(s) processus l'histoire devient une ressource pour une entreprise ?
  - Quelle est l'influence des représentations de l'histoire sur l'usage du passé ? Les femmes dirigeantes ont-elles un rapport différent de celui des hommes à leur histoire ?
  - Quels rapports les entreprises familiales entretiennent-elles avec leurs archives et celles de la famille ? La constitution d'archives est-elle liée à la taille de l'entreprise ?
- L'histoire a-t-elle toujours été une ressource pour les entreprises familiales ?
  - Comment a évolué l'usage de passé au cours de la trajectoire de l'entreprise ?

La thèse va croiser les notions de : ressource, compétence et avantage concurrentiel en lien avec la valorisation du passé.

### Ressource, compétence et avantage concurrentiel :

Selon Wernerfelt (1984), un des auteurs fondateurs de la théorie des Ressources Based View (RBV) les ressources de l'entreprise sont constituées des actifs tangibles et intangibles, acquis en partie à l'extérieur et développés en interne tout au long de son histoire, selon un processus de socialisation long qui les rend difficiles voire impossibles à imiter et qui en conséquence leur donne de la valeur. Par ailleurs pour Barney (1991) la compétence c'est l'aptitude de l'entreprise à combiner ses ressources, à la fois tangibles et intangibles pour en faire un avantage compétitif. Pour qu'une entreprise puisse dégager un avantage compétitif avec ses ressources il faut qu'elle les articule entre elles et les mobilisent. L'histoire de l'entreprise en tant que ressource intangible doit, pour représenter un avantage compétitif être activée, mobilisée. La conduite d'une entreprise correspond en particulier en l'exploitation de ses ressources et compétences. Utiliser son passé est une des façons de mobiliser cette ressource et permet d'envisager l'histoire comme une ressource plutôt qu'un frein à son développement. En cela l'usage du passé représente un enjeu pour la pérennité des entreprises.

### Valorisation du passé :

Nous considérerons que le rapport au passé s'intègre plus largement dans la perception du temps : passé-présent-futur, ce qui a été décrit en termes de « régimes d'historicité » (Hartog 2003). La perception du temps et en particulier du passé relève du processus de construction sociale de la réalité (Berger and Luckman, 1967). Ainsi le passé de l'entreprise peut être interprété et réinterprété de façon permanente par ses parties prenantes et elles peuvent s'en emparer comme levier de leurs décisions. Cela signifie que si l'histoire peut être perçue comme une source d'inertie pour l'entreprise sous l'action des routines inhérentes à l'organisation qualifiées parfois de « mémoire organisationnelle » (Girod-Seville 1995) elle peut aussi est considérée comme un facteur de changement (Brunninge 2009).

### **Enjeux scientifiques**

Bien que de plus en plus nombreuses, les recherches visant à comprendre comment le passé génère des avantages compétitifs aux entreprises qui mobilisent leur passé, elles demeurent trop rares. Il est nécessaire d'approfondir la connaissance que l'on a de cette question. Par ailleurs, parmi les recherches qui ont été conduites jusqu'ici sur ce sujet, le besoin d'entreprendre davantage d'études empiriques a été mis en évidence. Ce sujet de thèse pourra produire une contribution dans ce but.

### **Enjeux pratiques**

Ce travail de thèse pourra ouvrir des perspectives en termes de constitution et gestion des archives pour les entreprises familiales, grandes et petites, et les dotera ainsi d'un bon réflexe quant à leurs archives, y compris les plus récentes car on sait que l'archivage des documents électroniques pose des questions spécifiques. De cette façon cette recherche participera à doter les entreprises d'un outil pour « écrire », « dire » leur histoire et donc pouvoir en générer des ressources et un meilleur positionnement. De la même façon, ce travail de thèse peut avoir à terme, un effet positif sur le travail d'historien en changeant les pratiques des entreprises quant à leurs archives.

### **Méthodologie**

Le design de recherche proposé pour comprendre en quoi la valorisation du passé constitue une ressource qui favorise la pérennité des entreprises familiales est essentiellement une méthodologie qualitative exploratoire fondée sur plusieurs cas. L'accès au terrain, en l'occurrence aux archives, déterminera leurs caractéristiques. La réalisation d'entretiens semi-directifs avec des acteurs des entreprises familiales est aussi un des éléments clefs de ce travail. Ceci conduira à la « création » d'archives originales dans le respect des règles déontologiques propre aux enquêtes sociologiques.

Bien qu'étant un sujet de thèse en gestion et histoire, il n'y a pas de bornage temporel. En effet le point de départ de la recherche est contemporain et l'analyse est rétrospective étant entendu que le sujet porte sur la manière dont l'entreprise s'intéresse au passé. Une recherche en gestion et histoire exige d'étudier chaque cas de manière holistique afin d'être en mesure de faire une histoire sociale. Cela conduit à s'intéresser aux hommes et aux femmes qui la composent et/ou ont « fait » l'entreprise, aux membres de la famille dans et hors de l'entreprise, familiale ici, à son organisation et son environnement.

Un bornage géographique est envisagé pour des questions d'opportunité. Nous sommes dans l'ouest de la France, à l'intersection des Pays de la Loire et de la Bretagne, où le capitalisme familial est développé. Grâce à nos recherches précédentes au sein de l'Observatoire de la pérennité des Entreprises Familiales, que nous avons co-créé et dont nous sommes responsable, nous connaissons plusieurs entreprises de ces territoires. Pour la conduite de cette recherche nous souhaitons mettre à disposition un grand nombre de mémoires et entretiens qui sont archivés à l'Observatoire

Nous pensons qu'un corpus relativement grand et hétérogène est souhaitable pour dégager des facteurs explicatifs de l'usage du passé, comme la taille. Nous proposons de travailler sur des entreprises de toute taille car la plupart des travaux conduits jusqu'ici sur la question de l'usage du passé par les entreprises l'ont été sur la base d'études longitudinales de grandes entreprises (Brunninge 2009). Les contraintes liées à l'accessibilité des sources et la préférence pour ce qui est facilement visible expliquent certainement cette situation.

Pour conduire les enquêtes auprès des entreprises, un journal de bord devra être tenu par le doctorant/la doctorante dans une perspective ethnographique. Il pourra s'avérer être un outil réflexif efficace.

**Correspondance avec un des axes du LEMNA / Correspondance avec un des axes de Nantes  
Université (Santé du futur / Industrie du Futures / Identitiés / EUniwell / Autres axes  
identifiés (à préciser)**

Cette recherche doctorale s'inscrira dans l'axe 2 « Transformations du Travail » du LEMNA, dans le sens où elle s'intéresse à ce que les organisations produisent dans une perspective historique. La thèse pourra profiter des connaissances déjà produites en la matière par les enseignants-chercheurs rattachés à l'axe.

Plus spécifiquement, elle bénéficiera d'une part du co-encadrement de Paulette Robic – Maîtresse de Conférences-HDR, membre du Lemna et de l'axe 2. et responsable de l'Observatoire de la Pérennité des Entreprises Familiales. et d'autre part de celui de Matthieu Brejon de Lavergnée, Professeur des Universités en Histoire contemporaine Membre du CRHIA - UFR Histoire, Nantes-Université.

Par ailleurs, positionnant la thèse dans la conception selon laquelle l'histoire correspond à des connaissances fabriquées et activées par les entreprises pour renforcer leurs identités et leur culture cette recherche pourra s'inscrire dans l'axe SHS Identités de Nantes-Université. De la même façon, elle pourra trouver sa place dans l'I-Site NExT au sein du Cluster Gender étant donné qu'elle nécessite de faire une histoire sociale des entreprises et donc de ses acteurs – dirigeants et salariés, en analysant le rôle des hommes et des femmes. En l'occurrence les 2 co-directeurs ; Paulette Robic et Matthieu Brejon de Lavergnée sont membres du Cluster Gender.

**Calendrier envisagé**

Le caractère pluridisciplinaire - sciences de gestion et histoire contemporaine - nécessitera la recherche et la consultation d'archives. Chacun sait que la consultation d'archives requiert beaucoup de temps, aussi certains ajustements peuvent bien entendu être opérés durant ce travail doctoral.

|                | Semestre 1   | Semestre 2   |
|----------------|--|--|
| <b>Année 1</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Formalités administratives et convention de recherche</li> <li>-Lecture approfondie et constitution de la base bibliographique</li> <li>-Revue de la littérature</li> <li>- Recherche de terrains</li> <li>- Revue et consultation de fonds d'archives publics.</li> <li>- Séminaires, conférences et formations doctorales</li> <li>-Premiers entretiens exploratoires</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuite de la revue de la littérature</li> <li>-Entretiens individuels et collectifs</li> <li>-Retranscription des entretiens</li> <li>-Analyse des données exploratoires</li> <li>- Consultation et analyse d'archives</li> <li>- 29èmes Journées d'Histoire du Management et des Organisations, Saint-Etienne.</li> </ul> |
| <b>Année 2</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Traitement et analyse des données (entretiens)</li> <li>- Poursuite consultation et analyse d'archives</li> <li>- Enrichissement et approfondissement de la revue de la littérature</li> <li>-Soumission de communications</li> <li>- Séminaires doctoraux (gestion &amp; histoire) et formations</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de thèse</li> <li>-Séminaires doctoraux (Gestion &amp; Histoire) et formations</li> <li>-Soumission de communications</li> <li>29èmes Journées d'Histoire du Management et des Organisations, Saint-Etienne.</li> </ul>  |
| <b>Année 3</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Séminaires doctoraux (Gestion &amp; Histoire) et formations</li> <li>-Soumission d'articles</li> <li>-Communications</li> <li>-Début de rédaction de la thèse</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédaction de la thèse</li> <li>- Relecture et correction de la thèse</li> <li>- Soutenance</li> </ul>   |

### Bibliographie sélective

- Antheaume, Nicolas, Paulette Robic, et Dominique Barbelivien. 2013. « French family business and longevity: Have they been conducting sustainable development policies before it became a fashion? » *Business History* 55 (6): 942-62.
- Barney, Jay. 1991. « Firm Resources and Sustained Competitive Advantage ». *Journal of Management* 17 (1): 99-120.
- Berger P.L. and Luckmann. T. 1967. *The Social Construction of Reality : A treatise in the sociology of knowledge*. Garden City, New York: Anchor.
- Brunninge, Olof. 2009. « Using History in Organizations: How Managers Make Purposeful Reference to History in Strategy Processes ». Édité par Peter van Baalen. *Journal of Organizational Change Management* 22 (1): 8-26. <https://doi.org/10.1108/09534810910933889>.
- Bucheli, Marcelo, et R. Daniel Wadhvani. 2014. *Organizations in Time: History, Theory, Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Cailluet, Ludovic, Hélène Gorge, et Nil Özçağlar-Toulouse. 2018. « 'Do Not Expect Me to Stay Quiet': Challenges in Managing a Historical Strategic Resource ». *Organization Studies* 39 (12): 1811-35. <https://doi.org/10.1177/0170840618800111>.
- Foster, William M., Diego M. Coraiola, Roy Suddaby, Jochem Kroezen, et David Chandler. 2017. « The Strategic Use of Historical Narratives: A Theoretical Framework ». *Business History* 59 (8): 1176-1200. <https://doi.org/10.1080/00076791.2016.1224234>.
- Girod-Seville, Martine. 1995. « La mémoire organisationnelle ». *Revue Française de Gestion*, n° 105: 30-42.
- Hartog, François. 2003. *Régimes d'historicité, Présentisme et expériences du temps*. La Librairie du XXI<sup>è</sup> Siècle. Le Seuil. Paris.
- Lepage, Corinne, Jacqueline Fendt, Ludovic Cailluet, Farid Ameer, Éric Godelier, et Jean-Philippe Bouilloud. 2020. « Les entreprises se racontent-elles des histoires ? » *Entreprises et histoire* 100 (3): 127-38.
- Ooi, Can-Seng. 2002. « Persuasive histories: Decentering, recentering and the emotional crafting of the past ». *Journal of Organizational Change Management* 15 (6): 606-21.

- Suddaby, Roy, William M. Foster, et Chris Quinn Trank. 2010. « Rhetorical History as a Source of Competitive Advantage ». In *The Globalization of Strategy Research*, édité par Baum Joel A.C. et Joseph Lampel, 27:147-73. Emerald Group Publishing Limited.
- Wernerfelt, Birger. 1984. « A resource-based view of the firm ». *Strategic management journal* 5 (2): 171-80.

### Informations supplémentaires

#### Devenir des docteurs précédemment encadrés

- Marine Gouédard : Professeure assistante en management. Escca de Bordeaux
- Rose Toki : Enseignant Chercheur Contractuel d'Enseignement et de Recherche -Faculté de Droit d'Economie et de Gestion - Département d'Economie Finance Entrepreneuriat - Université d'Angers.

#### Expérience dans l'encadrement doctoral

##### -Paulette Robic :

- Co-direction thèse – avec Miruna Radu-Lefèvre (Audencia – Nantes) : Marine Gouédard : « *Une approche par la configuration pour comprendre l'influence familiale sur les stratégies d'innovation des entreprises familiales* », Nantes Université, soutenance le 26 juin 219 -
- Direction de thèse : Rose Toki : « *Préparer les citoyens à la gestion des risques majeurs / risques de catastrophes à l'échelle des communes : Une approche par l'instrumentation gestionnaire* », Nantes Université, soutenance le 13 décembre 2021.
- Direction de thèse : Iliass Tayache : « *Le transfert de connaissances dans un contexte de succession familiale* », en cours - inscription 25 01 2021.

##### - Matthieu Brejon de Lavergnée :

- Direction de thèse : Zélie Baud « *En notre siècle, les martyrs sont revenus* » : *les enjeux politiques et mémoriels des proclamations de martyrs au XXe siècle (1920-2005)* » Inscription 01-09-22

#### Durée moyenne des thèses déjà encadrées

- 4 ans

#### Nombre de thèses en cours financées par un contrat doctoral

- 1 : Contrat doctoral élève ENS Zélie Baud encadrement : Matthieu Brejon de Lavergnée :