Histoire & mesure

XX - 1/2 | 2005
Varia

Les carrières des membres des institutions consulaires parisiennes au XIXe siècle

Claire Lemercier

Édition électronique
URL : https://journals.openedition.org/histoiremesure/786
DOI : 10.4000/histoiremesure.786
ISSN : 1957-7745

Éditeur
Éditions de l'EHESS

Édition imprimée
Date de publication : 15 juin 2005
Pagination : 59-95
ISBN : 2-7132-2053-X
ISSN : 0982-1783

Référence électronique
Claire Lemercier, « Les carrières des membres des institutions consulaires parisiennes au XIXe siècle », *Histoire & mesure* [En ligne], XX - 1/2 | 2005, mis en ligne le 20 août 2008, consulté le 21 avril 2022.
URL : http://journals.openedition.org/histoiremesure/786 ; DOI : https://doi.org/10.4000/histoiremesure.786

Ce document a été généré automatiquement le 21 avril 2022.

© Éditions de l'EHESS

Les carrières des membres des institutions consulaires parisiennes au XIX^e siècle

Claire Lemercier

1. Cumuls et carrières : des questions à prendre au sérieux pour l'histoire des élites

1 Lorsqu'elle inclut une dimension prosopographique[1], l'histoire des élites mentionne souvent les cumuls de fonctions, d'activités, de mandats, qu'il s'agisse d'activités professionnelles, de mandats électifs, politiques ou non, ou encore de participation à telle ou telle commission ou association. Aux cumuls au sens strict, à une même date, s'ajoutent des carrières complexes amenant à occuper successivement des fonctions variées. Le constat de tels cumuls (au sens large) est un lieu commun de l'histoire des élites, mais l'étude est rarement poussée jusqu'à leur description fine. Or cette question renvoie à des problématiques plus larges, qui touchent soit aux individus eux-mêmes, soit aux institutions qu'ils parcourent. D'un côté, on peut s'interroger sur les ressorts des cumuls : existence d'un *cursus honorum* plus ou moins obligatoire ou simplement coutumier, construction d'un capital relationnel, transfert, plus ou moins difficile, d'un statut d'un domaine à un autre... De l'autre côté, il ne faut pas occulter les conséquences des cumuls pour les organisations collectives concernées : transfert d'informations, influence sur des prises de positions, partage de compétences...[2] Ces questions n'ont rien de trivial, dès lors que l'on ne se contente pas de dire que le capital (financier, social, symbolique...) va au capital. Mieux distinguer et tester les hypothèses sur ce point nécessite, à la base, une description précise de ce que l'on appelle cumul. Inclure dans cette description une dimension diachronique permet en outre, les formes de cumul ayant de grandes chances de se modifier dans le temps, d'éviter l'idée simple selon laquelle il serait toujours avantageux et facile pour les élites de cumuler un maximum de positions : les contraintes d'emploi du temps à elles seules rendent le tableau plus complexe, sans compter les incompatibilités ou les hiérarchies entre institutions.

2 Il est donc important de trouver des méthodes d'analyse évitant de simplement énumérer des exemples de positions tenues par les membres du groupe étudié pour en conclure que ce groupe dispose de réseaux ou de leviers de pouvoir variés. Cela nécessite de prendre au sérieux la question des cumuls et des trajectoires au stade de la construction des données. Les recueils biographiques classiques du type *Who's who* — comme, trop souvent, les prosopographies construites à partir de telles sources — indiquent ainsi fréquemment que telle personne a été conseiller municipal ou membre d'un club, par exemple, sans dire précisément à quelles dates et sans que l'absence d'une telle mention dans une autre notice implique l'absence d'un tel engagement. Or tendre à l'exhaustivité est nécessaire pour produire une description utile. Pour cela, si les sources proprement biographiques sont souvent lacunaires, il reste la possibilité de recourir à des listes de membres produites par les organisations étudiées. Cette démarche, plus sûre, étant aussi plus longue à mettre en œuvre, il n'est pas question d'envisager toutes les listes des membres, à toutes les dates, de tous les organismes où pourraient être présents les acteurs que l'on étudie. La principale étape est dès lors la définition des lieux pertinents à prendre en compte pour l'analyse des cumuls de fonctions et des carrières : définition qui ne peut s'appuyer que sur une bonne connaissance qualitative de la population étudiée.

3 Le présent article propose une stratégie possible pour ce genre d'étude : il utilise un outil simple et heuristique, l'analyse de séquences[3], pour traiter un corpus constitué de membres de la Chambre de commerce et du Tribunal de commerce de Paris au XIX^e^ siècle. L'accent est mis sur la définition de grands types de carrières à partir de l'histoire de certains des postes institutionnels tenus par chaque individu. L'analyse de séquences apparaît adaptée à la prise en compte de cinq institutions où siègent quelques centaines d'individus qui connaissent des parcours très variés sur plusieurs décennies. Elle permet de dégager une typologie qui autorise une description précise des carrières fréquentes ou improbables, suivant les périodes ; les grands types de carrières peuvent ensuite être mis en rapport tant avec les autres caractéristiques des membres qu'avec le statut des institutions elles-mêmes. Ainsi, un ensemble de données très complexe est ordonné de façon à permettre au chercheur d'une part d'évaluer l'exemplarité de tel ou tel cas, d'autre part d'élaborer des hypothèses sur le fonctionnement de ce système d'institutions.

4 Notons que, lorsque l'intérêt du chercheur se porte sur un plus grand nombre de lieux (associations, entreprises...), une stratégie complémentaire peut être plus intéressante : elle consiste à considérer en termes d'analyse de réseaux les liens établis entre individus par le fait d'être présents en un même lieu de pouvoir ou de sociabilité, et réciproquement les liens établis entre institutions ou associations par le fait de partager un ou plusieurs membres. Cela permet de mettre au jour des liens privilégiés, des frontières ou encore des centres et des périphéries dans cet espace d'appartenances. Cela permet aussi de tester les effets éventuels de la « multipositionnalité » sur les individus ou d'une position « intermédiaire » sur les institutions[4]. L'analyse de réseaux sociaux, comme l'analyse de séquences, apparaît en effet comme un outil heuristique particulièrement adapté à l'échelle « méso », si l'on désigne ainsi le travail sur quelques dizaines à quelques centaines d'individus, permettant de mettre l'accent sur l'interaction entre comportement individuel et normes plus ou moins collectives et institutionnalisées. Cette échelle, qui rend malcommode l'usage de pures descriptions de cas (car comment choisir les cas à

décrire, typiques ou exceptionnels, sans avoir une vue d'ensemble ?) comme celui de modèles statistiques classiques (du fait des faibles effectifs et des nombreuses variables à prendre en compte), est au contraire bien adaptée à l'usage de techniques à vocation plutôt exploratoire, souvent fondées sur la construction de typologies, telle que celle utilisée ici.

2. Terrain et problématique : un système d'institutions du commerce

5 Le présent travail « quantitatif » n'est pas séparable d'une analyse plus globale du terrain étudié : cela implique d'une part une description classique des quelques centaines d'individus impliqués (en termes d'âge, de profession...), d'autre part l'exploitation des sources produites par et sur des institutions comme la Chambre et le Tribunal de commerce. Elle est nécessaire pour comprendre leur rôle et leur place dans la définition d'une politique économique et l'expression de revendications sectorielles (pour la Chambre, organe surtout consultatif à cette période) ou dans la régulation des conflits entre hommes d'affaires (pour le Tribunal)[5]. En outre, c'est l'existence de travaux préalables sur les autres institutions prises en compte pour l'étude des cumuls, la Banque de France et le conseil municipal de Paris/conseil général de la Seine[6], qui a permis de statuer sur leur inclusion dans l'analyse et d'en commenter les résultats. Réciproquement, l'analyse des carrières permet de regarder autrement ces institutions et de se poser de nouvelles questions. Elle apparaît ainsi comme un outil complémentaire d'analyse pour un terrain déjà bien connu, mais également comme un outil de « défrichage », capable de suggérer des hypothèses à tester quand on aborde un terrain dont on ne connaît que les marges.

6 La présente analyse ayant son point de départ dans une recherche centrée sur la Chambre de commerce de Paris, il faut présenter brièvement cette institution. Recréées en 1802-1803 après avoir été supprimées en 1791, les Chambres de commerce ne doivent alors, officiellement, surtout pas jouer un rôle de représentation sectorielle ou locale, mais seulement informer le gouvernement de l'état de l'économie. Formées d'une quinzaine de négociants, banquiers ou industriels, choisis par des électeurs nommés par le préfet, puis renouvelées par cooptation (légèrement élargie en 1832) jusqu'en 1848, les Chambres de commerce, en principe, ont des budgets de fonctionnement minimes. Mais elles tirent bénéfice de l'indétermination de leurs attributions, fixées par des décrets laconiques jusqu'à la loi de 1898. Ainsi, les Chambres des ports retrouvent rapidement la gestion d'importants équipements, financée par des taxes recréées sur le modèle de l'Ancien Régime. Celle de Paris s'engage sur un chemin différent : elle est, pendant ses premières décennies, peuplée d'hommes « nouveaux », négociants et banquiers (de la « haute banque ») d'origine provinciale ou étrangère. Ils y amènent leur proximité du pouvoir et des milieux intellectuels et leurs principes opposés aux corporations et aux règlements. Ces principes restent dominants à la Chambre jusqu'aux années 1840 ; l'institution s'ouvre alors à des négociants ou industriels qui s'identifient comme des représentants de branches et des experts d'un secteur particulier (les vins, les fers...). Dès lors, à une mission consultative qui a souvent fait de la Chambre le principal conseiller du gouvernement sur des dossiers économiques ou sociaux, s'ajoute la volonté de se faire le porte-parole d'intérêts plus locaux ou sectoriels (alors que les anciens membres tiraient leur crédibilité de proclamations d'objectivité) et de rendre des services aux commerçants parisiens (bibliothèque, écoles de commerce, lieux de vérification de la qualité des produits...). Ces changements sont accélérés en 1848 par une unique expérience d'élection des membres au suffrage universel des patentés (ensuite, jusqu'à la fin du siècle, les

électeurs sont quelques centaines de « notables commerçants » dans le choix desquels la Chambre a son mot à dire). Ils aboutissent, autour de 1870, à la prise de contrôle de fait des élections à la Chambre et au Tribunal de commerce par des unions de chambres syndicales : cela fournit la borne chronologique de la présente étude.

7 Partant d'une étude précise de la Chambre de commerce jusqu'en 1853 (et de quelques sondages sur 1853-1872, portant sur les membres plus que sur l'institution), j'ai été amenée à constater que le Tribunal de commerce et les assemblées municipales étaient les institutions les plus citées parmi les interlocuteurs de la Chambre (travaillant sur les mêmes dossiers, en accord ou non avec elle, sollicitées pour information...) dans ses procès-verbaux et sa correspondance. La Banque de France, sans être absente, venait plus loin. En réalité, dans la mesure où la Chambre de commerce de Paris jouait de fait un rôle consultatif national, le Parlement, le Conseil d'État ou encore l'administration des douanes apparaissaient aussi. Mais ils peuvent difficilement être considérés sur le même plan lorsqu'il s'agit d'étudier les carrières des membres de la Chambre de commerce : c'est clair pour le Conseil d'État, où l'on ne trouve pratiquement pas d'hommes d'affaires et qui n'est donc pas un lieu possible de cumul. C'est moins évident pour le Parlement, où ont siégé un tiers des membres de la Chambre de commerce de 1803-1870, la présence de ces députés issus de l'institution ayant été utilisée par elle pour faire valoir ses positions sur bien des dossiers. Le poste de député, voire de pair, aurait pu être inclus dans les carrières étudiées ; ce cumul n'est pourtant ici évoqué qu'en complément de l'analyse, qui a été délibérément centrée sur des institutions plus comparables entre elles. Ont donc été inclus le Tribunal de commerce (dont les membres sont élus par les notables commerçants, eux-mêmes choisis par le préfet sur avis notamment de la Chambre de commerce, à partir de 1808 ; ils étaient auparavant élus par tous les patentés et le sont encore en 1848-1852), les assemblées locales (conseil général et/ou municipal selon les périodes, nommés de 1800 à 1834 et après 1848, élus entre temps), ainsi que le conseil général (régents et censeurs) et le conseil d'escompte de la Banque de France, même si ces derniers étaient moins présents dans les procès-verbaux de la Chambre de commerce : en effet, leurs fonctions (détermination de la politique générale de la Banque pour le premier, attestation du crédit d'hommes d'affaires parisiens pour le second) étaient nettement liées à celles de la Chambre, et surtout l'étude des biographies des membres montrait de nombreux cumuls.

8 La définition des institutions à inclure dans l'analyse de séquences a donc été fondée à la fois sur des critères de similitude de missions et de liens dans l'exécution de ces missions et sur l'existence réelle de cumuls assez nombreux ; le fait que chacune des institutions soit de taille comparable, avec à chaque instant de 10 à 50 membres environ, rendait aussi les analyses plus commodes. J'ai ainsi exclu les associations philanthropiques ou encore la garde nationale, où beaucoup de membres de la Chambre de commerce étaient présents mais qui correspondaient à des activités très différentes et n'étaient jamais cités dans les procès-verbaux. Ces choix ne sont pas absolus, mais liés à une problématique centrée, autant que sur les logiques individuelles de carrière, sur la reconstruction, après la Révolution, d'un système nouveau d'institutions économiques. Les institutions envisagées sont celles qui influencent l'établissement de normes économiques locales ou nationales, ou bien qui les mettent en application, et dont les membres sont, au moins en partie, eux-mêmes hommes d'affaires. Ce système est caractérisé par une importante circulation d'informations, souvent confidentielles, entre institutions (au bénéfice de leurs missions propres comme des affaires de leurs

membres). Le but est de voir comment il se construit et évolue, notamment par le biais du recrutement et de la circulation de membres.

9 Enfin, sur un plan plus individuel, les postes retenus pour cette étude ont également une cohérence : ce sont des « fonctions gratuites », amenant à remplir des missions de service public — pour user d'un terme anachronique — sans abandonner sa profession. Leurs titulaires sont conscients de cette unité, comme en témoignent nécrologies, souvenirs ou encore dossiers de demande de légion d'honneur. Les institutions étudiées mettent ainsi en contact la société civile et l'administration et requièrent de ce fait des qualités particulières de leurs membres (qualités d'expression, de connaissance du droit et de l'économie au-delà d'une activité étroite), en même temps qu'elles leur prennent du temps. Cela amène à s'interroger sur leurs motivations, au-delà du prestige, d'ailleurs inégal selon les institutions. L'étude précise de leurs carrières peut suggérer des indices en la matière.

10 Ces questions ont été à l'origine posées à partir d'une étude de la Chambre de commerce de Paris. Cependant, outre une analyse centrée sur les membres de cette institution, un travail préliminaire concernant les membres du Tribunal de commerce sera également présenté ici. En effet, pour l'heure, il semble que le même choix d'institutions n'est pas sans pertinence pour comprendre leurs carrières. Ajoutons que les fonctions de juge du commerce apparaissent, au XIXe siècle, particulièrement prenantes ; elles sont d'ailleurs souvent refusées. La question des raisons pour lesquelles les juges acceptent cette charge — notamment du fait qu'elle permette éventuellement d'accéder ensuite à d'autres responsabilités — est d'autant plus prégnante. Du point de vue de l'institution, en outre, il est important de savoir si les juges, qui accordent beaucoup de poids dans leurs jugements à l'appréciation d'éléments de réputation des parties[7], ont aussi l'expérience d'autres lieux d'évaluation du crédit comme le conseil d'escompte, ou encore s'ils disposent, à la Chambre de commerce, au conseil municipal ou à la Banque de France, de tribunes pour demander la modification du droit commercial ou de la politique économique, donc pour agir en amont sur les normes sans se contenter de les appliquer.

3. Le corpus et la méthode d'analyse proposée

11 Le corpus est constitué de quelques centaines de carrières individuelles détaillées année par année [8]. Pour l'analyse des membres de la Chambre de commerce, 130 individus sont pris en compte : ceux qui ont été membres de cette institution pendant au moins une année entre 1803 et 1872 (la fin de cette année étant marquée par un important renouvellement) et qui avaient, en 1872, terminé leur carrière dans les institutions étudiées. Cette dernière restriction est motivée par la volonté d'éviter soit de mettre de simples débuts de carrière sur le même plan que des carrières complètes, soit d'envisager des carrières poursuivies dans un contexte trop différent (après 1872). Cela implique l'exclusion de l'analyse d'une part croissante des membres de l'institution pour les dernières dates considérées : un tiers des membres de 1855, la moitié de ceux de 1860-1865 et presque tous ceux d'après 1867 (élus sur des listes élaborées par les chambres syndicales) ne sont pas pris en compte. Il s'agit bien ici d'une étude de carrières qui se déroulent sur la période 1803-1872, mais la volonté d'envisager des carrières à la fois complètes et liées au même contexte institutionnel conduit à se concentrer, en réalité, sur les premières générations de membres.

12 Pour le Tribunal de commerce, ce sont 374 individus en ayant été membres (suppléants, juges ou présidents) entre 1800 et 1870 (un nouveau système électoral, légèrement plus

ouvert, étant introduit en 1871) qui sont pris en compte. De la même façon, les carrières continuées après 1870 ne sont pas envisagées (on « perd » la moitié des membres de 1865 et la quasi-totalité de ceux de 1870). Notons enfin que la Chambre de commerce de Paris et le conseil d'escompte commencent à fonctionner en 1803 et le conseil général de la Banque de France en 1800, date où le statut du conseil général de la Seine est également stabilisé. Le Tribunal de commerce, lui, n'a jamais cessé d'exister : aussi quelques (très rares) carrières sont-elles tronquées en amont, car quelques individus ont été juges avant 1800.

13 Pour chacun de ces individus, les données de base de l'analyse de séquences concernent le fait que, chaque année, il ait été ou non : membre de la Chambre de commerce [c] ; membre du conseil général de la Banque de France [r] (régent, censeur, gouverneur ou sous-gouverneur) ; membre de son conseil d'escompte [e] ; membre du conseil général de la Seine ou du conseil municipal de Paris [m] ; suppléant au Tribunal de commerce de Paris [u] ou juge au Tribunal de commerce de Paris [j][9]. Les années pendant lesquelles l'individu ne tenait aucun de ces postes, mais qui s'intercalaient au sein de sa carrière ont été codées [x]. L'année de début de l'ensemble de la carrière a été traitée comme une caractéristique individuelle (de même que, lorsqu'ils étaient connus, la date de naissance, la profession, etc.). Les séquences de carrières peuvent ainsi être présentées, de leur première à leur dernière année (Tableau 1).

Tableau 1. Trois exemples de carrières

Nom	Année de début	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Louis François Bertin-Devaux	1806	j	j	j	j	j	j	cj	cj	c		
Jacques Bidermann	1800	m	m	m	c	c	c	c	c	x	c	c
Jean-François Chagot	1800	j	j	j	je	cje	cje	je	je	e	e	

14 À partir de 1806, Louis François Bertin-Devaux a été juge du commerce pendant huit ans, devenant également, à partir de la septième année, membre de la Chambre de commerce pendant trois ans. Puis il a quitté l'ensemble des institutions étudiées. Jacques Bidermann et Jean-François Chagot ont, eux, commencé leurs carrières en 1800. Le premier a été conseiller général pendant trois ans, puis membre de la Chambre de commerce pendant cinq ans. Après une année sans aucun mandat, il a été de nouveau membre de la Chambre de commerce pendant deux ans avant de quitter tout mandat. Enfin, J.-F. Chagot a été juge du commerce pendant huit ans, ajoutant à ces fonctions celles de conseiller d'escompte à partir de la quatrième année et pendant sept ans, puis de membre de la Chambre de commerce, à partir de la cinquième année mais seulement pendant deux ans. Ces exemples, moyennement complexes à l'échelle du corpus, donnent une idée de la difficulté de rendre compte simplement d'un ensemble de carrières. Leur diversité a en effet de nombreuses sources : large gamme de cumuls possibles, absence de durée type (si certains des mandats durent en théorie un nombre fixe d'années, décès, démissions ou élections anticipées relativisent cette régularité), variété des mouvements possibles (seules certaines hiérarchies sont pratiquement intangibles : ainsi, on passe de suppléant à juge puis président du Tribunal de commerce, de conseiller d'escompte à régent ou censeur, et non l'inverse)...

15 D'où l'intérêt de recourir à l'analyse de séquences, dont le but est précis, limité — mais fort utile : il s'agit de fournir une classification des carrières en fonction de leur degré de ressemblance, classification que, sur mon corpus, comme sur de nombreux autres, il apparaît impossible de produire « spontanément » ou « intuitivement », tant les

trajectoires sont variées. Ainsi, pour ma thèse, j'avais travaillé sur différents indicateurs à l'échelle individuelle : durée totale de la carrière, nombre d'institutions dont la personne avait été membre, première institution dans laquelle elle était entrée, etc. Mais il devient rapidement difficile de les croiser tant ils se multiplient (chaque carrière peut facilement être caractérisée par plus d'une dizaine d'indicateurs). J'avais finalement privilégié la longueur totale de la carrière et distingué les individus ayant tenu au moins trois mandats différents ; d'autre part, j'avais pu constater des ordres de succession majoritaires sur l'ensemble du corpus, dessinant une sorte de cursus (par exemple, le Tribunal de commerce se plaçait plutôt au début des « carrières »). L'analyse de séquences permet de dégager des types de carrière synthétisant ces indicateurs épars.

16 Cet outil a été introduit en sciences sociales par Andrew Abbott, qui a utilisé des algorithmes créés en particulier pour comparer des séquences d'ADN. Cette dernière mention n'a pas pour but de garantir la scientificité de la méthode, mais bien de souligner qu'il ne s'agit que d'un outil applicable à de multiples types de données et de problèmes, qui ne convoie pas nécessairement avec lui un paradigme sociologique particulier. Notons toutefois qu'il a été utilisé par A. Abbott, parmi d'autres méthodes, pour renouveler la sociologie des professions[10]. L'analyse de séquences lui permet de compléter les méthodes quantitatives qui s'intéressent aux déterminants d'un événement particulier (trouver ou perdre un poste précis, passer d'un poste précis à un autre) ou de la durée nécessaire pour que cet événement arrive (*event history analysis*[11]). L'analyse de séquences permet, elle, de prendre en compte des trajectoires dans leur ensemble, ce qui autorise notamment à intégrer dans une même réflexion les mouvements à l'intérieur d'une entreprise ou d'une profession d'une part, entre entreprises ou professions d'autre part. Si l'*event history analysis* peut inclure, en théorie, tout événement du passé de l'individu, voire du passé historique en général, comme élément de causalité du mouvement précis observé (prenant donc en compte, si l'on veut, l'ensemble de la trajectoire), son unité d'analyse primaire reste l'événement. L'analyse de séquences met plus l'accent sur les carrières pour elles-mêmes, sur leur complexité et sur la possibilité de dégager de grands types ; en contrepartie, elle relève d'une démarche plus descriptive qu'explicative et donc d'une posture de recherche différente. Notons toutefois que si, pour A. Abbott, il s'agit de stratégies alternatives, presque de deux paradigmes, rien n'interdit d'y voir plutôt deux étapes complémentaires de recherche, l'analyse de séquences facilitant l'exploration des données et permettant de choisir des événements significatifs faisant ensuite l'objet d'une *event history analysis*[12].

17 En quoi consiste donc l'analyse de séquences ? L'idée sous-jacente est tout à fait simple et intuitive. Il s'agit de considérer que la différence entre deux séquences données, qu'il s'agisse d'ADN ou de carrières, peut être mesurée par le nombre d'opérations nécessaires pour passer de l'une à l'autre, ces opérations étant de trois types : ajout d'un élément, suppression d'un élément, substitution d'un élément à un autre. Un exemple utilisant quelques-unes des plus simples des carrières étudiées ici permet de mieux comprendre cette idée.

Tableau 2. Quatre carrières simples à classer

Noms	1	2	3	4
Vussal	u	u	j	
Charon	u	u	j	j
Jourdan aîné	u	u		
Debaecque	u	cu	c	c

18 Prenons pour référence la « carrière » de Vussal, plutôt simple : il a été deux ans suppléant au Tribunal, puis un an juge, sans être appelé à participer aux activités des autres institutions étudiées. Comment la comparer aux trois autres carrières présentées ici ? On peut dire qu'il faut un « mouvement » pour passer de la carrière de Vussal à celle de Charon (il faut lui ajouter une année supplémentaire comme juge) ; un « mouvement » également, mais différent, pour passer à celle de Jourdan aîné (il faut enlever à Vussal son année passée comme juge). En revanche, il faut trois « mouvements » pour passer de la carrière de Vussal à celle de Debaecque : il faut lui ajouter une année à la Chambre de commerce, mais également transformer une année comme juge en une année comme membre de la Chambre et une année comme suppléant en une année comme suppléant et membre de la Chambre. On voit donc qu'une façon simple de caractériser les différences entre ces carrières serait de donner une distance de 1 entre Vussal et Charon et entre Vussal et Jourdan aîné, et de 3 entre Vussal et Debaecque. On peut ajouter que les distances seraient de 2 entre Charon et Jourdan aîné, de 3 entre Charon et Debaecque et de 3 également entre Jourdan aîné et Debaecque. À partir d'un tel ensemble de distances entre chaque couple de séquences possible, différentes procédures de classification automatique peuvent produire des « types » de carrières, avec la finesse de découpage désirée. Ici, il est probable que toutes considéreraient que les trois premiers individus constituent un type et que Debaecque s'en distingue.

19 Néanmoins, on voit déjà dans cet exemple qu'une telle mesure des distances est trop simpliste. Pour aller plus loin, il est possible d'affecter un « coût » différent à chaque mouvement d'addition, de suppression ou, surtout, de substitution. En effet, on peut penser que la substitution de « suppléant et membre à la Chambre de commerce » à « suppléant » implique une moindre distance que la substitution de « membre de la Chambre de commerce » à « juge » (le premier couple de positions est moins différent que le second, quoi qu'on entende par là). L'analyse de séquences permet de prendre en compte cette notion intuitive et de la formaliser de différentes manières, selon le souhait du chercheur. En effet, le logiciel (*Optimize* ou TDA) demande que lui soient fournis les coûts de substitution entre toutes les positions possibles (positions simples ou positions de cumul). Si l'on évite la solution paresseuse consistant à donner des coûts tous égaux, on est amené à réfléchir sur un indicateur pertinent de distances entre positions. Parfois, il peut être construit « de l'extérieur », par exemple si l'on connaît des règles pour passer d'une position à l'autre, ou encore leurs salaires respectifs ou un indicateur de prestige. Mais il peut également être intéressant de déduire ces coûts de substitution des données de carrière elles-mêmes, comme on va le voir.

20 D'autre part, il faut prendre position sur ce qui importe le plus pour l'analyse, de la durée des carrières ou de leur déroulement exact. En effet, le logiciel demande un coût pour les additions ou suppressions, qui peut être plus grand, plus petit ou égal aux coûts maximaux de substitution. Ce choix influence grandement les classements fournis ; il est donc important d'essayer plusieurs solutions. Si les coûts de substitution sont les plus faibles, les types de carrières obtenus distingueront surtout les carrières courtes des carrières longues. Si les coûts d'addition ou suppression sont les plus faibles, carrières longues et courtes seront mêlées, pourvu qu'elles passent par les mêmes lieux. Ici, on a adopté une solution moyenne mais laissant un poids assez fort à la longueur des carrières (le coût des additions et suppressions est légèrement supérieur aux plus élevés des coûts de substitution). Ce sont des essais successifs de pondération qui amènent à prendre une décision sur ce point : les résultats sont très dépendants des choix du chercheur et non pas « absolus » ou « clés en mains ». L'essai de différentes classifications amène à en retenir une (ou quelques-unes) qui « fait sens » par rapport aux données : finalement, la meilleure classification est la plus interprétable parmi celles qui sont produites par une procédure rigoureuse. Comme toujours en histoire quantitative, l'utilisation d'un logiciel ne doit pas produire l'illusion d'une scientificité extérieure au chercheur, qui, selon ses problématiques propres, garde la responsabilité de l'analyse.

21 Ici, pour la fixation des coûts de substitution, une méthode introduite dans le cadre de l'étude de carrières professionnelles complexes[13] a paru particulièrement adaptée. Elle est utile lorsque les postes possibles sont, comme ici, très nombreux. En effet, dans l'étude des membres de la Chambre de commerce, du fait des divers cumuls possibles, 28 positions différentes se rencontrent dans les données (*cf.* Annexe 1). Pour les membres du Tribunal de commerce, la position de président ayant été différenciée de celle de juge, le nombre de combinaisons monte à 38. Cela donne, dans le premier cas, 378 substitutions possibles entre deux positions, qui doivent chacune se voir affecter un coût (et 703 dans le second cas).

22 Plutôt que de décider arbitrairement si deux positions (« juge » et « conseiller municipal » ou encore « juge » et « juge et conseiller municipal », par exemple) sont plus ou moins facilement substituables, j'ai construit les coûts de substitution à partir du nombre de transitions observées, dans le corpus étudié, entre deux positions. Ainsi, si de nombreux « juges » deviennent l'année suivante « juge et membre de la Chambre de commerce » mais très peu « juge et conseiller municipal », j'ai considéré que le coût de substitution était moins grand entre « juge » et « juge et membre de la Chambre de commerce ». Cette méthode assez séduisante a en outre l'intérêt d'obliger à construire la matrice des transitions effectivement réalisées d'une année sur l'autre, qui peut être en elle-même intéressante si l'on se penche sur le détail des possibilités de carrière[14]. Les données présentées en Annexe 1 soulignent ainsi que les carrières sont souvent « à trous » (forte présence d'années hors institutions), ou encore que les circulations aussi bien que les cumuls se font surtout d'une part entre Chambre de commerce et conseil général de la Banque de France, d'autre part entre Chambre de commerce et Tribunal de commerce.

23 L'analyse de séquences se fonde donc d'une part sur une matrice de coûts de substitution, obtenue ici à partir des nombres de transitions observées, d'autre part sur un ensemble de séquences (les carrières) constituées d'une suite de positions. À partir de ces deux éléments et du coût des additions et suppressions, le logiciel fournit une

matrice des « distances » (degrés de différence) entre chaque couple de séquences (carrières individuelles). Pour produire, à partir de ces distances, une classification automatique, des algorithmes très variés sont disponibles – notamment selon le nombre de groupes que l'on veut définir et le type de partition des effectifs auquel on souhaite aboutir[15]. Il est clair que, pour une typologie, les méthodes qui aboutissent à une très grande finesse de distinction des carrières les plus complexes et qui regroupent toutes les autres en un seul type (aboutissant, par exemple, si l'on a 25 types pour 150 individus, à 24 types représentés par une carrière unique et un type regroupant 126 carrières) ne sont pas les plus adaptées. C'est pourquoi j'ai recouru essentiellement pour les analyses qui suivent, après plusieurs tâtonnements, à *Concor*[16] et à un algorithme de « diamètre minimal »[17]. Bien évidemment, l'essai de plusieurs classifications conduit aussi à reconnaître des éléments de typologie « robustes », qui se retrouvent dans toutes, et des classements plus fins mais aussi plus fragiles. C'est donc à la suite de nombreux essais que l'on peut produire le type de résultats qui va être discuté maintenant : leur valeur repose sur ce qu'ils peuvent apporter en termes de clarification de données complexes, mais ils n'en représentent en aucun cas « la structure » unique.

4. Résultats et commentaires : les membres de la Chambre de commerce

24 Parmi les membres de la Chambre de commerce, l'application *d'Optimize* et de *Concor* permet de distinguer huit types de carrière, dont les effectifs sont donnés ci-dessous (Tableau 3) avec leur répartition par période de début de carrière. *Concor*, procédant par dichotomies successives, a d'abord opposé les types 1, 4, 5 et 6 d'une part aux types 2, 3, 7 et 8 d'autre part ; puis il a distingué les types 1 et 4, opposés aux types 5 et 6, ainsi que les types 2 et 3, opposés aux types 7 et 8[18]. Ainsi, si les types les plus fins apparaissent surreprésentés pour telle ou telle période de début de carrière, il n'en va pas de même des types plus larges, résultant des premiers niveaux de classification. Il apparaît donc une évolution dans le temps des formes de carrières majoritaires, mais aussi et peut-être surtout une coexistence, pour chaque période de début de carrière, de différents types de trajectoires. Si l'on ajoute à cela le fait que le visage de l'institution, à chaque instant, est également modelé par la coexistence de membres ayant commencé l'ensemble de leurs carrières à des dates différentes, on est avant tout amené à souligner la diversité des parcours et à décrire la Chambre de commerce comme un carrefour de carrières variées.

Tableau 3. Types de carrière des membres de la Chambre de commerce selon leur date de début

	Effectif	*Début de la carrière 1803-1813*	*Début de la carrière 1814-1832*	*Début de la carrière 1833-1848*	*Début de la carrière 1849-1861*
Type 1	22	11	7	1	3
		50 %	32 %	5 %	14 %
Type 2	11	5	5	1	
		45 %	45 %	9 %	0 %
Type 3	24	9	13	2	
		38 %	54 %	8 %	0 %
Type 4	8	1	4		3
		13 %	50 %	0 %	38 %
Type 5	12	1	2	7	2
		8 %	17 %	58 %	17 %
Type 6	27	6	7	9	5
		23 %	26 %	33 %	19 %
Type 7	18	2	4	7	5
		11 %	22 %	39 %	28 %
Type 8	8	2	2	2	2
		25 %	25 %	25 %	25 %
Total	130	37	44	29	20
		28 %	34 %	22 %	15 %

25 Pour juger de la pertinence historique de la classification et pour interpréter ses résultats, il faut maintenant décrire les carrières regroupées dans telle ou telle classe (en quoi sont-elles similaires ? par leur durée, leur complexité, les institutions par lesquelles elles passent ?) et confronter ces caractéristiques à d'autres données disponibles sur les individus concernés, dont certaines peuvent contribuer à expliquer les carrières[19].

26 Mentionnons pour mémoire le type 8, peu différencié en termes de périodes et qui ne regroupe que huit hommes. Plutôt longues (18 ans en moyenne, dont 7 ans à la Chambre de commerce et 2 ans hors institutions), leurs carrières passent souvent par plusieurs institutions différentes et leur caractéristique principale est le passage par le conseil d'escompte (à 90 %), alors que conseil général de la Banque de France et conseil municipal sont très sous-représentés. En dehors du fait de ne jamais accéder à la présidence ou au secrétariat de la Chambre de commerce, ces hommes présentent peu de spécificités marquées par rapport au corpus étudié. Il faudrait sans doute mieux connaître le conseil d'escompte de la Banque pour pouvoir les évoquer de façon pertinente.

27 Plus intéressant sur le fond, le type 1 comprend des carrières très courtes se résumant souvent à un unique mandat de trois ans à la Chambre de commerce (c'est le cas pour le tiers du groupe, les autres présentant de légères variantes). Toutes les valeurs correspondant à un passage par les autres institutions (cumul ou passage antérieur ou postérieur) sont négligeables. De même, seuls 18 % de ces hommes sont par ailleurs parlementaires à un moment de leur vie (contre un tiers pour l'ensemble du corpus). En outre, leur « spécialisation » institutionnelle ne les amène pas, bien au contraire, à être plus actifs au sein de la Chambre de commerce : ils y sont en général moins présents[20], la moitié participe à l'écriture de moins de deux rapports par an (contre le tiers pour l'ensemble du corpus) et aucun n'en devient président ou secrétaire. On a là affaire à des hommes qui n'entrent pas réellement dans le système des institutions du commerce, même s'ils y sont brièvement passés, sans doute pour des raisons contingentes.

28 Le fait que ce type de parcours soit nettement surreprésenté dans la toute première période analysée permet de penser que ces hommes ont accepté des mandats (principalement à la Chambre de commerce) sans trop savoir à quoi s'attendre et alors qu'il n'existait pas de candidats plus motivés ou plus aptes : témoignage d'une période de tâtonnements. À cet égard, on peut citer comme exemplaires les cas du banquier, négociant et propriétaire d'une fabrique de coton Charles Bazin (à la Chambre de 1806 à 1808), du marchand de fer Nicolas Thomas (*idem*) ou du fabricant de toiles peintes Jacques Roman (à la Chambre de 1810 à 1812). Notons d'ailleurs que ces trois hommes sont des associés et/ou parents par alliance de membres entrés avant eux à la Chambre de commerce et ayant fait de plus longues carrières dans les institutions du commerce (respectivement le négociant Claude Martin fils d'André, le marchand de fer Louis Victor Moreau et les divers représentants de la famille Davillier, banquiers et fabricants d'indiennes). Cette situation paraît relativement fréquente dans le type 1, dont 13 représentants font partie du « centre » du réseau des liens privés entre membres des institutions étudiées[21] — soit 59 %, contre 47 % pour l'ensemble du corpus et bien moins parmi les autres hommes aux carrières courtes. On peut penser qu'on a parfois recours à des parents ou associés pour remplir un siège (puisque la Chambre de commerce impose des années de sortie, donc des renouvellements fréquents), mais que ceux-ci, du fait de leurs goûts ou de leurs autres activités, ne s'y implantent pas toujours et sont alors remplacés par d'autres.

29 Qui sont donc, en contrepartie, ceux qui s'implantent dans les institutions du commerce ? On retrouve leurs parcours dans les types 2 et 3, proches l'un de l'autre comme on l'a vu[22] et nettement surreprésentés parmi les hommes ayant commencé leur carrière sous l'Empire, mais aussi sous la Restauration. Dans les deux cas, leurs carrières sont bien plus longues que pour le type 1, d'une durée moyenne à l'échelle du corpus pour le type 2 (19 ans en moyenne au total, dont un an hors institutions) et très longue pour le type 3 (37 ans, dont trois ans hors institutions). Ces carrières longues sont surtout très variées : tous les représentants des types 2 et 3 sont passés au cours de leur carrière par au moins trois des cinq institutions étudiées (ce qui n'est le cas que de 48 % de l'ensemble du corpus). On note de petites différences entre les deux types dans le détail de ces cumuls : si à peu près tous sont passés par le conseil général de la Banque de France (91 % pour le type 2, 100 % pour le type 3, contre 29 % pour le corpus), ceux du type 2 sont particulièrement surreprésentés au conseil d'escompte (ils y sont passés à 73 %, contre 25 % pour le corpus) tandis que les hommes du type 3 sont plutôt passés par le Tribunal de commerce (à 83 %, contre 68 % pour le corpus) et souvent par le conseil général ou municipal (50 %, contre 29 % pour le corpus).

30 Ainsi, ces deux types regroupent le noyau des hommes qui relient les institutions étudiées, faisant exister un véritable système d'institutions du commerce. De façon significative, ils sont également unis par des liens privés entre eux et avec d'autres membres d'institutions : tous les représentants du type 2 et trois quarts de ceux du type 3 font partie du « centre » du réseau de liens privés et aucun d'eux n'apparaît isolé. Il est intéressant de constater qu'ils accèdent aussi plus que les autres à la présidence ou au secrétariat de la Chambre de commerce : c'est le cas d'un gros tiers pour chacun des deux types, contre un sixième de l'ensemble du corpus. Les types 2 et 3 fournissent ainsi à la Chambre 13 des 22 secrétaires et présidents inclus dans le corpus. Bien que ces fonctions prennent du temps, elles sont donc de préférence accordées à des hommes qui sont aussi (ou ont été) présents dans d'autres institutions, et peuvent

sans doute faire bénéficier la Chambre de commerce de ressources, en termes d'information ou d'influence, créées à la fois par les cumuls de mandats et par les liens privés. Notons enfin qu'à 91 et 84 % respectivement pour les types 2 et 3 (contre 67 % dans le corpus), ces hommes sont des banquiers ou de gros négociants, souvent des représentants de la « haute banque », par opposition à des commerçants ou industriels plus spécialisés. Ce type de carrière institutionnelle correspond sans doute à une volonté d'influencer la politique économique de façon générale, plutôt qu'à la défense des intérêts locaux d'une branche précise. Elle renvoie aussi à des compétences concernant des domaines variés ou transversaux de l'économie, par opposition à une expertise sur un seul secteur.

31 Au-delà de ces points communs, les types 2 et 3 représentent deux variantes de parcours : la première plus courte et plus centrée sur la Banque de France, l'autre, plus longue, passant plutôt par les institutions proprement locales, commençant un peu plus souvent après 1814. Cela correspond bien à l'évolution des dossiers traités par la Chambre de commerce, qui tend, à partir de la Restauration, à être plus sollicitée par les autorités locales plutôt que nationales ; cela renvoie sans doute aussi à une évolution des activités de la Banque de France, qui est de moins en moins exclusivement la banque de Paris. Quant à la très longue durée des carrières du type 3, elle apparaît liée au fait de commencer ces carrières très tôt : plus de la moitié des représentants du type 3 sont ainsi entrés à la Chambre de commerce avant 40 ans (contre 21 % de l'ensemble du corpus). Ce n'est pas le cas pour le type 2, plutôt légèrement plus âgé que la moyenne à l'entrée de la Chambre. On peut émettre l'hypothèse que ces recrutements plus précoces, qui, de plus, ont plutôt lieu en 1814-1832 (on compte 62 % d'entrées à la Chambre avant 40 ans pour les 13 représentants du type 3 qui ont commencé leur carrière à cette période) correspondent au moins en partie à un deuxième temps de l'existence des institutions du commerce, lorsque, après les tâtonnements initiaux, les grandes familles ou grandes entreprises déjà bien implantées et qui ont défini les règles du jeu de ces carrières font entrer cadets, neveux ou jeunes associés dans le système : cette cooptation favorise des parcours institutionnels à la fois précoces et longs.

32 Quelques exemples de ces carrières incarnant en quelque sorte la notion de système d'institutions peuvent rendre la démonstration plus concrète. Le négociant (en fers, vins, épicerie...) Louis François Cordier et Jean Henry Martin-Puech, également négociant et commissionnaire, sont de bons représentants du type 2. Ils mènent en parallèle des mandats à la Chambre de commerce et au conseil général de la Banque de France (respectivement comme régent et censeur) en participant à la construction de ces deux institutions, puis rejoignent le Tribunal de commerce après sa réorganisation, qui a lieu autour de 1810, en pleine période de crise économique. Le nombre des juges et suppléants est alors, à Paris, fortement augmenté (l'effectif total du tribunal passe de 9 à 25) ; or, à ce moment, il est difficile de trouver de grands négociants acceptant de donner de leur temps. Cela paraît être la raison d'un recrutement qui puise dans les autres institutions, ce qui occasionne des carrières atypiques (en effet, comme on va le voir, sur l'ensemble du siècle, c'est plutôt au Tribunal de commerce que l'on débute sa carrière) et renforce sans doute les liens entre institutions.

Tableau 4. Deux parcours représentatifs du type 2

	1803	*1804*	*1805*	*1806*	*1807*	*1808*	*1809*	*1810*
Cordier	ce	cr	cr	cr	cr	r	cr	cr
Martin-Puech	ce	cr	cr	cr	r	cr	cr	cr

	1811	*1812*	*1813*	*1814*	*1815*	*1816*	*1817*	*1818*
Cordier	cr	ur	cur	cur	cur	jr	cr	
Martin-Puech	r	cr	cr	cur	ur	cr	cr	cr

Tableau 5. Deux parcours représentatifs du type 3

	1814	*1815*	*1816*	*1817*	*1818*	*1819*	*1820*	*1821*	*1822*	*1823*	*1824*
Cottier		c	cu	cj	je	r	r	r	r	cr	cr
Lefebvre	u	u	x	cur	cur	cr	r	cr	cr	cr	r

	1825	*1826*	*1827*	*1828*	*1829*	*1830*	*1831*	*1832*	*1833*	*1834*	*1835*
Cottier	cr	r	cr	cr	cr	r	cr	cr	cr	r	cr
Lefebvre	cr	cr	cr	r	cr	cr	cmr	mr	cmr	cmr	cr

	1836	*1837*	*1838*	*1839*	*1840*	*1841*	*1842*	*1843*	*1844*	*1845*	*1846*
Cottier	cr	cr	cr	mcr	mcr	r	r	r			
Lefebvre	cr	cr	r	r	cr	cr	cr	cr	cr	cr	r

	1847	*1848*	*1849*	*1850*	*1851*	*1852*	*1853*	*1854*	*1855*	*1856*
Cottier										
Lefebvre	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r

33 Les banquiers François Cottier et Jacques Lefebvre, entrés à la Chambre de commerce à 35 et 41 ans, l'un à la suite de son ancien tuteur et employeur Daniel Henry Schérer, l'autre en revanche sans prédécesseur manifeste, offrent, eux, des parcours exemplaires du type 3, soulignant en particulier l'importance en termes de longévité institutionnelle des postes de régents, du fait qu'ils sont en général attribués (par les actionnaires de la Banque) jusqu'au décès du titulaire, alors que les autres postes étudiés ici sont régulièrement remis en jeu. Mais, pour accéder à ces postes au long cours, il faut souvent être d'abord passé, plus brièvement, par une ou deux des autres institutions étudiées. Ajoutons que Lefebvre est également député de 1827 à 1846 : près de la moitié des représentants du type 3 sont aussi parlementaires, contre un petit tiers de l'échantillon.

34 Après avoir évoqué ces trois premiers types caractéristiques de la période (re)fondatrice des institutions étudiées (ils regroupent deux tiers des carrières commencées jusqu'en 1813 et 57 % de celles qui commencent en 1814-1832), mentionnons pour mémoire le type 4, qui ne regroupe que 8 individus concentrés dans deux périodes différentes[23]. Leurs carrières sont courtes et ce sont les plus concentrées sur la Chambre de commerce (au total sept ans en moyenne, dont cinq à la Chambre, avec peu de passages dans d'autres institutions, simultanés ou non). Quant aux autres caractéristiques étudiées, ils ne se distinguent guère que par leur assiduité aux séances de l'institution, plus forte que la moyenne. Il paraît plutôt s'agir de cas d'espèce d'hommes qui prennent la Chambre de commerce au sérieux sans s'insérer dans les autres institutions liées à elle. C'est le cas par exemple de l'économiste Pierre Samuel Dupont de Nemours, qui passe une bonne partie de la fin de sa vie, avant son départ pour l'Amérique, à la Chambre de commerce et la marque d'ailleurs fortement par ses

discours libre-échangistes et opposés aux corporations. On distingue aussi dans ce type, sous le Second Empire, quelques hommes ayant passé un unique mandat de six ans (en effet, la durée du mandat a été allongée en 1851) dans l'institution, comme le fabricant de châles Maxime Gaussen ou le négociant en vins Élie Lanquetin. Ces deux derniers exemples peuvent faire penser que ce nouveau type de « carrières » assez courtes et concentrées sur la Chambre caractériserait des représentants de chambres syndicales cherchant avant tout à y porter la voix de leur secteur. Mais ce modèle, dominant après 1870, n'est pas suffisamment présent dans le corpus étudié ici (qui exclut les carrières poursuivies sous la IIIe République) pour que l'on puisse en dire beaucoup plus. En tout cas, l'évocation de ce type 4 rappelle que l'analyse statistique n'interdit pas de s'intéresser aux cas « exceptionnels » : bien au contraire, c'est elle qui atteste de leur caractère exceptionnel, ce qui laisse ensuite le chercheur libre d'en rechercher ou non les ressorts originaux.

35 Avec les types 5 et 6, proches l'un de l'autre, on aborde plus particulièrement la monarchie de Juillet, les carrières qui commencent à ce moment présentant certains traits distinctifs. Ces deux types regroupent la moitié des carrières commencées entre 1833 et 1848, et on arrive aux trois quarts en y ajoutant le type 7 (également assez concentré sur la période, mais bien différent en termes de types de carrières).

36 Le type 5 se situe dans la moyenne de l'ensemble du corpus pour la durée totale de la carrière institutionnelle (17 ans en moyenne, dont un an hors institution) et la place qu'y tient le passage à la Chambre de commerce (7 ans, soit un peu moins de la moitié). Il se distingue surtout par le grand nombre de passages au conseil municipal (qui concernent trois quarts des individus du type 5, contre 30 % de l'ensemble du corpus) et l'absence de passage au conseil général de la Banque de France ou à son conseil d'escompte (qui concernent respectivement 30 et 25 % de l'ensemble du corpus). Au sein de la Chambre de commerce elle-même, les membres du type 5 ont, par ailleurs, tendance à être parmi les plus actifs pour la rédaction de rapports (la moitié participe à l'écriture de plus de 4 rapports par an, contre 28 % du corpus) mais deviennent rarement présidents ou secrétaires (8 % contre 17 %). Enfin, ils sont très isolés en termes de liens privés dans les institutions du commerce (à 83 %, contre 35 % pour le corpus).

Tableau 6. Trois parcours représentatifs du type 5

	1829	*1830*	*1831*	*1832*	*1833*	*1834*	*1835*	*1836*	*1837*	*1838*	*1839*	*1840*	*1841*
Dupérier										u	u	x	c
Ferron	u	u	mj	mj	mj	mcj	mcj	mc	mcj	mcj	mc	m	m
Michau				u	u	j	mj	m	mc	mc	mc	mc	mc

	1842	*1843*	*1844*	*1845*	*1846*	*1847*	*1848*	*1849*	*1850*	*1851*	*1852*	*1853*
Dupérier	c	c	c	c	mc	m	m	m	m	m	m	m
Ferron	m	m	m	m	m	m						
Michau	mc	m	m	m	m							

37 Voici par exemple les carrières de Pierre Charles Dupérier, négociant en draps, François Ferron, banquier, et David Michau, ébéniste et négociant (Tableau 6). Comme dans ces exemples, c'est souvent un passage préalable au Tribunal de commerce qui conduit rapidement à la Chambre de commerce et à la municipalité (dans un ordre variable), cela dans le contexte de la monarchie de Juillet où s'ouvrent de nouvelles possibilités dans ces deux dernières institutions, à la faveur d'un élargissement de leurs

électorats respectifs. Le profil de ceux qui bénéficient de cette ouverture apparaît varié, notamment en termes de professions ; à la Chambre, ils prennent une place importante dans les activités, sans pour autant être récompensés par des postes de direction. De plus, huit des douze représentants du type 5 voient leur carrière institutionnelle s'interrompre définitivement entre 1846 et 1853. Ce type de parcours apparaît donc très circonscrit à une période, les nouveaux bouleversements politiques et institutionnels de 1848 à 1852 y mettant pratiquement un terme. La monarchie de Juillet semble caractérisée par l'émergence de nouvelles élites, à la faveur de changements (limités) des modes d'élection, mais aussi d'un appel d'air : nombre de dirigeants des institutions du commerce qui avaient été actifs, sous la Restauration, dans l'opposition politique obtiennent des postes plus élevés, notamment de parlementaires, après 1830, laissant des places disponibles pour des hommes au profil différent. Ce mouvement peut contribuer à expliquer l'existence et la chronologie particulière du type 5 de carrières[24].

38 Le type 6, moins typique d'une période mais surreprésenté parmi les carrières commençant après 1832, comprend des carrières plus courtes (11 ans en moyenne, dont 2 ans hors institution et 6 ans à la Chambre de commerce) et passant le plus souvent par le Tribunal de commerce (80 % contre 68 % pour le corpus). Peu de ces hommes sont passés, au cours de leur carrière, par trois institutions différentes au moins parmi les cinq étudiées : c'est le cas de seulement 22 % d'entre eux, contre près de la moitié du corpus. Enfin, les banquiers sont particulièrement rares dans ce type de carrière limitée aux institutions consulaires (15 % dans le type 6 contre un tiers du corpus).

39 Voici par exemple les carrières de Laurent Horace Bertrand, négociant en toiles, Louis Carez, négociant commissionnaire en soieries et François Gaillard, imprimeur sur étoffes :

Tableau 7. Trois parcours représentatifs du type 6

	1835	*1836*	*1837*	*1838*	*1839*	*1840*	*1841*	*1842*	*1843*	*1844*	*1845*	*1846*	*1847*	*1848*
Bertrand		u	u	j	j	x	j	j	j	cj	c	cj	c	c
Carez		u	u	j	cj	c	cj	c	c	cj	j			
Gaillard	u	u	u	u	j	j	x	j	cj	c	cj	cj	c	c

40 Tous trois parviennent, alors qu'ils ont déjà été juges du commerce, à exercer deux mandats à la Chambre de commerce ; les deux premiers deviennent parallèlement présidents du Tribunal de commerce, mais c'est loin d'être le cas général dans ce groupe. De même, l'arrêt de leurs carrières en 1848 n'est pas particulièrement représentatif.

41 Avec ces hommes, on voit émerger un *cursus honorum* plus court et simple que celui qui concernait les grandes familles de banquiers présentes dans toutes les institutions étudiées à partir du début du siècle. Les représentants du type 6 apparaissent plutôt comme des spécialistes des institutions consulaires (Chambre et Tribunal de commerce), ce qui implique de donner de son temps, de savoir travailler collectivement et rédiger, de connaître un peu de droit... mais leur « carrière » ne va pas au-delà (vers la Banque de France ou des postes plus directement politiques). La forte présence de ces hommes apparaît plutôt comme caractéristique d'une période de transition entre le moment où existait un véritable système institutionnel, densément innervé par les carrières complexes de quelques dizaines d'hommes et celui où, à la fin du siècle,

chaque institution tend à se spécialiser et les cumuls à se réduire, la Chambre de commerce devenant en particulier le lieu d'expression de chambres syndicales de branches. Ainsi, on peut noter que Gaillard, Carez et Bertrand sont également membres du Cercle du commerce, très présent à la Chambre de commerce dans les années 1840 : ses membres défendent plus particulièrement le commerce d'exportation parisien, mais en conservant un vocabulaire assez général (en ne plaidant pas chacun pour leur propre spécialité). Ce type d'expression peut incarner une transition entre discours de l'intérêt général de l'économie et discours de défense d'une branche.

42 Enfin, le type 7, encore assez surreprésenté parmi ceux qui commencent leur carrière au début du Second Empire, apparaît comme une variante du type 6 dans le sens où il relève du même phénomène de transition (repli sur le local, mais non encore sur une logique de branches professionnelles) ; en termes de carrières au sens strict, il est toutefois très différent, en constituant peut-être une version plus « réussie ». Ses représentants connaissent en effet des carrières bien plus longues (26 ans en moyenne, dont 11 ans à la Chambre de commerce et 6 ans hors institutions), mais avec une moindre diversité d'institutions représentées — et plus de « traversées du désert » — que dans le type 3. Peu présents à la Banque de France, ils le sont surtout au Tribunal de commerce et au conseil municipal (83 % et 50 %, contre 68 % et 29 % dans le corpus). Ils pratiquent un commerce ou une industrie spécialisés (il y a parmi eux seulement 39 % de banquiers ou négociants généralistes, contre 67 % dans le corpus) et entrent plutôt tard à la Chambre de commerce (près de la moitié y entrent après 50 ans, contre moins de 30 % du corpus) ; ils sont aussi aux deux tiers isolés en termes de liens privés (contre un tiers de l'ensemble du corpus). Le marchand de tissus Germain Thibaut (fondateur d'une chambre syndicale particulièrement précoce) ou le marchand de bois Alfred George (lui aussi représentant d'un secteur très tôt syndiqué) en sont de bons exemples. Dans les deux cas, le passage préalable, assez long et exclusif, au Tribunal de commerce apparaît comme un véritable stage permettant de mettre en valeur certaines qualités, avant d'entrer à la Chambre de commerce et éventuellement à la municipalité.

Tableau 8. Deux parcours représentatifs du type 7

	1842	1843	1844	1845	1846	1847	1848	1849	1850	1851	1852	1853
Thibaut	u	u	j	j	x	c	c	mc	mc	mc	mc	mc
George				u	u	j	j	j	j	j	x	c
	1854	1855	1856	1857	1858	1859	1860	1861	1862	1863	1864	1865
Thibaut	mc	mc	mc	mc	mc	m	m	m	m	m	m	m
George	cj	cj	cj	cj	cj	c	c	c	c	c	c	c
	1866	1867	1868	1869								
Thibaut	m	m	m	m								
George	c	c										

43 L'analyse diachronique des types de carrière définis grâce aux algorithmes *Optimize* et *Concor* permet donc de distinguer un glissement progressif : à partir de types assez foisonnants au départ se forme rapidement un véritable système d'institutions charpenté par quelques dizaines de carrières longues et complexes (et mises en œuvres par des hommes qui sont en outre souvent liés entre eux sur un plan plus personnel). Un mouvement progressif de spécialisation des institutions, perturbé par des épisodes de changement de mode de recrutement (en particulier à partir de 1832-1834 à la Chambre de commerce et au conseil municipal), rend progressivement plus rares les carrières incluant un passage par la Banque de France, voire par la municipalité. Mais soulignons que cette rareté concerne les *nouvelles* carrières : du fait de leur grande longévité dans les institutions, les hommes des types 2 et surtout 3 y sont encore présents jusqu'au début du Second Empire. Toujours est-il que le nouveau modèle incarné par les types 6 et 7 — que l'on peut qualifier « de transition » lorsque l'on sait qu'à la fin du siècle, la plupart des carrières se limitent à la seule Chambre de commerce et trouvent leur origine dans un engagement syndical — se caractérise par le passage préalable quasi obligatoire par le Tribunal de commerce et, semble-t-il, par un rayon d'action plus local.

44 Il est évident que, pour bien comprendre la logique de ces évolutions, il faut recourir à des sources extérieures et plus qualitatives, tant sur les membres que sur les institutions. Mais les résultats de l'analyse offrent, à la base, une synthèse d'un nombre énorme d'informations qu'il ne serait pas aisé de hiérarchiser sans recourir à ce type d'outil. Si, *a posteriori*, on peut caractériser chaque type par une durée de carrière, le passage par telle ou telle institution, voire un ordre de passage, il aurait été impossible de faire jouer ces critères pour produire une classification *a priori*, sauf à se retrouver avec plusieurs dizaines de types. En outre, le procédé évite d'« écraser » la diversité interne à chaque période. Ainsi, au tout début, il est intéressant de mettre en évidence, avec le type 1, l'existence d'« étoiles filantes » à la Chambre de commerce, qui n'y font qu'un bref passage. Les précédents traitements de ce corpus que j'avais opérés[25] n'avaient pu mettre en évidence des phénomènes aussi subtils, différenciant à la fois de grandes périodes et des profils à l'intérieur de chaque période. L'analyse de séquences permet ainsi de prendre en compte à la fois les mouvements d'ensemble et les variantes minoritaires, voire individuelles.

5. Un usage heuristique de l'analyse des carrières : le cas des membres du Tribunal de commerce

45 La précédente analyse visait à compléter et affiner les résultats d'une étude détaillée, à la fois qualitative et quantitative, d'une institution. À propos du Tribunal de commerce, en revanche, ma recherche n'en est qu'à ses débuts. La présente et plus brève analyse a pour but de montrer l'intérêt de l'utilisation des mêmes outils dans un but exploratoire, pour orienter le questionnement ultérieur. Ici, le choix des procédures informatiques est en partie contraint par les limites d'*Optimize*, le logiciel d'A. Abbott, qui ne traite pas les corpus de plus de 200 séquences environ. J'ai donc utilisé TDA, avec un calcul automatique des coûts de substitution à partir des transitions observées et différents algorithmes de classification. Les résultats présentés ici sont issus de l'algorithme *Concor* [26], mais les classements sont de toute façon très robustes, car les carrières apparaissent moins variées et les types plus clairement hiérarchisés qu'à la Chambre de commerce. Cela autorise une présentation plus synthétique des résultats,

qui portent il est vrai sur moins de variables, l'enrichissement de la base de données individuelles n'en étant qu'à son début.

Tableau 9. Les types de carrières au Tribunal de commerce, selon la date d'entrée

Type	*Effectif*	*Entré TC 1785-1807*	*Entré TC 1811-1831*	*Entré TC 1832-1848*	*Entré TC 1849-1870*
1	22	14 %	82 %	5 %	0 %
2	54	4 %	43 %	41 %	13 %
3	68	12 %	31 %	26 %	31 %
4	67	3 %	34 %	40 %	22 %
5	163	7 %	43 %	25 %	25 %
Ensemble	374	7 %	41 %	29 %	22 %

46 Plus simples qu'à la Chambre de commerce, les types de carrières des membres du Tribunal apparaissent aussi plus également répartis dans le temps, en particulier le dernier type, le plus fréquent, qui correspond aussi à la plus simple des carrières (un à trois ans au Tribunal, en général comme suppléant). Seule exception : le premier type, très particulier à tous égards, correspond largement à des entrées au Tribunal qui ont lieu après sa réorganisation, consécutive à la promulgation du Code de commerce. Plus de la moitié des représentants du type 1 sont en effet entrés au Tribunal en 1811-1819. Les tableaux suivants détaillent la définition — notamment en termes de durée et de cumuls – de ces types de carrière qui, à une exception près, coexistent sur plusieurs décennies au Tribunal.

Tableau 10. Types de carrière au Tribunal de commerce et caractéristiques individuelles *

Type	Durée totale (moy.)	Durée Tribunal (moy.)	Autre mandat	Dont autre mandat avant	Deux autres mandats
1	37 ans	4 ans	100 %	41 %	91 %
2	19 ans	6 ans	96 %	17 %	39 %
3	9 ans	6 ans	44 %	30 %	16 %
4	4 ans	4 ans	9 %	17 %	1 %
5	2 ans	2 ans	6 %	40 %	0 %

Ensemble	8 ans	4 ans	32 %	27 %	14 %

* Durée totale : durée de l'ensemble de la carrière (années hors institutions incluses), moyenne par type.

Durée Tribunal : durée du passage au Tribunal (comme suppléant, juge ou président), moyenne par type.

Autre mandat : avoir tenu au moins pendant un an un mandat hors Tribunal, % par type.

Dont autre mandat avant : pour ceux qui ont tenu au moins un autre mandat, ne pas avoir été membre du Tribunal l'année où l'on a commencé sa « carrière », % par type.

Deux autres mandats : avoir été au total membre d'au moins trois des cinq institutions étudiées (le Tribunal et au moins deux autres), % par type.

Type	*Chambre de commerce*	*Conseil général Banque*	*Conseil d'escompte*	*Conseil municipal*	*Président Tribunal*
1	91 %	91 %	32 %	41 %	5 %
2	69 %	9 %	20 %	44 %	28 %
3	32 %	7 %	19 %	1 %	7 %
4	4 %	1 %	0 %	4 %	3 %
5	4 %	0 %	1 %	1 %	0 %
Ensemble	24 %	8 %	9 %	11 %	6 %

À chaque fois, % par type des membres ayant tenu tel ou tel poste.

Type	Liens privés : isolé	Liens privés : « centre »	Parlement
1	9 %	68 %	41 %
2	69 %	13 %	22 %
3	76 %	9 %	10 %
4	85 %	7 %	6 %
5	83 %	7 %	3 %
Ensemble	76 %	14 %	10 %

Liens privés : *cf.* la définition donnée en note 21, % par type. Parlement : avoir été parlementaire avant, pendant ou après le passage au Tribunal, % par type.

47 Comme le montrent les indications portant sur l'ensemble du corpus, soit les juges ne tiennent réellement pas, en général, d'autre poste institutionnel, soit leurs cumuls concernent d'autres institutions qui n'ont pu encore être repérées et intégrées dans la base de données. En moyenne, les « carrières » totales des membres du Tribunal dépassent à peine 8 ans (contre 18 ans pour les membres de la Chambre de commerce) ; la médiane, elle, n'est que de 4 ans, ce qui souligne la présence de quelques rares longues carrières. Seulement 14 % des juges ont aussi été membres d'au moins deux des quatre autres institutions étudiées ici, deux tiers n'ayant été membres que du Tribunal. En outre, même lorsque la carrière n'est pas limitée à cette institution, elle y commence

en général : la plupart des juges n'ont pas d'expérience institutionnelle antérieure. Si l'on observe, en complément, les cumuls de positions instantanés, année par année, on observe que jusqu'en 1815, de 30 à 50 % des juges tiennent simultanément un autre poste, mais que, par la suite, cette proportion est toujours inférieure à 30 %. La complexité est donc bien moindre qu'à la Chambre de commerce, ou plutôt répartie différemment, la variété des carrières ne concernant qu'une très petite partie des juges. Cela suggère de s'intéresser aux autres particularités que peuvent présenter ces hommes et notamment à leur activité et à leur influence au sein du Tribunal : sont-elles plus grandes, en vertu de leurs ressources liées au cumul de positions, ou plus limitées, du fait de contraintes d'emploi du temps ? D'autre part, parmi ceux qui mènent des carrières « simples », existe-t-il une hiérarchie interne ?

48 Le type 1 permet en fait de retrouver au sein du Tribunal les mêmes individus qui menaient les carrières les plus riches à la Chambre de commerce, avec leurs cumuls de mandats variés (surtout à la Chambre et au conseil général de la Banque de France) et leurs nombreux liens privés dans le monde des institutions. Le Tribunal ne représente qu'une étape très courte de leurs carrières (ils y restent moins longtemps que les représentants des types 2 et 3). Beaucoup l'ont rejoint après avoir tenu d'autres postes (notamment, on l'a vu, au moment de la réorganisation des années 1810) tandis que, pour d'autres, il a représenté une première implication. Mais ils n'y sont pas restés et, la présidence sanctionnant en général l'ancienneté, ne l'ont que rarement présidé : c'est en fait le cas d'un seul d'entre eux, le chocolatier François Jules Devinck, qui n'est président que pendant deux ans et sous la IIe République, période très particulière, ne serait-ce que par l'élection des juges au suffrage universel des patentés.

49 Au premier abord simple à décrire, car concentrant pratiquement toutes les ressources évoquées ici, ce type incite toutefois à se demander pourquoi des hommes bénéficiant d'un tel parcours donnent aussi une partie de leur temps au Tribunal de commerce. Cela invite à rechercher précisément de quoi ils s'occupent au Tribunal (de faillites, puisqu'ils sont en majorité banquiers, ou d'autres types de contentieux, ou encore de lancer des discussions plus générales sur le droit commercial...) et avec quelle assiduité.

50 En contrepartie, cela amène aussi à s'intéresser aux représentants du type 2 et notamment, parmi eux, aux présidents du Tribunal, concentrés dans cette classe (15 sur 22 en font partie, et leurs mandats de présidents sont plutôt longs). Ce type se caractérise par des carrières plus longues dans l'institution que pour le type 1, mais aussi ouvertes sur l'extérieur : le temps passé au Tribunal y reste minoritaire. Les présidents ne sont donc pas non plus issus d'un groupe de purs spécialistes de l'institution. La présidence du Tribunal ne marque d'ailleurs que rarement le sommet de leur carrière, qu'ils continuent généralement ailleurs — le plus souvent à la Chambre de commerce. Présidents ou non, ces hommes ont connu au moins un autre mandat (en général un seul), le plus souvent à la Chambre de commerce ou au conseil municipal, bien plus rarement à la Banque de France. Ils ne sont pas pour autant toujours des notables purement locaux, puisqu'un sur cinq accède au Parlement (pas exclusivement parmi les présidents du Tribunal). Cette élite interne au Tribunal, qui parvient à mener des carrières assez complexes sans, en grande majorité, disposer de liens privés dans le monde des institutions du commerce, mérite certainement une étude plus précise : l'analyse de séquences aura permis d'en fournir une définition.

51 Les trois autres types de carrières, concentrés en majorité ou totalité au Tribunal, offrent l'image d'une hiérarchie plus lisse, corrélant temps de passage au Tribunal,

mandats tenus ailleurs ou encore liens privés dans le monde des institutions du commerce. On ne peut sans doute espérer caractériser clairement ce qui fait que l'on quitte le Tribunal après un seul mandat (donc au bout de deux ans environ), plutôt que deux ou trois : la lassitude personnelle, l'humeur des électeurs et la réputation acquise comme juge constituent des facteurs sans doute difficiles à démêler dans les sources disponibles. Du moins devrait-il être possible de caractériser globalement cette « masse » des juges consulaires (tout de même plusieurs centaines passant par l'institution en 70 ans) dont le rôle est crucial pour la survie de bien des entreprises. Une étude envisageant en complément d'autres institutions, plus locales (à l'échelle de l'arrondissement) ou plus privées (conseils de bienfaisance, bienfaisance, chambres syndicales...) permettrait peut-être également de réintroduire des nuances dans les carrières de ce groupe.

52 Toujours est-il que l'on a identifié, par comparaison avec la Chambre de commerce, la présence d'un noyau dur commun aux deux institutions, mais aussi de carrières globalement plus simples au Tribunal, et enfin le poids important dans cette institution d'un groupe aux trajectoires « moyennes » en termes de durée et de variété. Cela permet déjà de situer le Tribunal dans un paysage institutionnel et ses membres dans un groupe d'élites, tout en ouvrant des pistes pour des recherches futures.

53 Le but du présent article est en partie méthodologique : il présente une démarche aisément reproductible pour étudier des corpus de quelques centaines de trajectoires professionnelles, politiques ou « institutionnelles », dira-t-on faute de mieux pour désigner les postes plus ou moins publics, plus ou moins administratifs évoqués ici. Le principal intérêt de cette méthode — qui, en cela, pourrait être comparée, dans ses usages possibles sinon dans son fonctionnement technique, à l'analyse factorielle — est de fournir une classification synthétique à partir d'un très grand nombre de facteurs, trop grand pour que l'on puisse sélectionner autrement l'information pertinente. Comme l'analyse factorielle, il s'agit d'une méthode qui impose des choix et laisse donc une grande responsabilité au chercheur quant au résultat obtenu : tout l'opposé d'une « boîte noire » qui proposerait une *one best way* pour analyser un corpus. De ce fait, il faut tout de même avoir une bonne idée de ce que l'on cherche pour l'utiliser... En contrepartie, elle suggère des analyses complémentaires permettant d'affiner les résultats. Son intérêt apparaît donc avant tout heuristique. Ainsi, ici, à partir des conclusions tirées sur un premier corpus déjà bien connu par ailleurs, celui des membres de la Chambre de commerce, il est possible, par comparaison, d'envisager des pistes pour enrichir un second corpus pour l'instant plus pauvre (en termes de variables disponibles et de connaissance qualitative du contexte), celui des membres du Tribunal de commerce.

54 Dans ce dernier cas en particulier, la méthode adoptée permet aussi de mettre l'accent sur des distinctions importantes entre types de « capitaux » ou critères de « réussite » d'une carrière : s'il arrive — c'est globalement le cas à la Chambre de commerce — que ceux qui mènent les carrières les plus longues et complexes disposent aussi de postes ailleurs (ainsi au Parlement), dirigent les institutions considérées et y entretiennent parallèlement des liens privés, ces aspects peuvent aussi être moins corrélés, du fait d'investissements différents dans chaque institution. Les présidents du Tribunal ne sont ainsi pas forcément les plus « cumulards » ni les mieux connectés ; ils ne sont pas non plus les plus « concentrés » sur cette institution. Prendre en compte ces articulations variées devrait permettre de mieux réfléchir sur les phénomènes de

cumul et de cooptation, avec ce qu'ils impliquent de choix de priorités et non pas seulement de traductions faciles d'un type de capital à un autre.

55 La méthode utilisée apparaît particulièrement adaptée au terrain étudié, caractérisé par la variété des trajectoires possibles. Elle permet de mettre en évidence la diversité, à chaque instant, des membres des institutions étudiées, certains étant engagés dans des cursus longs et complexes — et sans doute en grande partie conscients et stratégiquement construits, peut-être à une échelle collective (familiale ? d'entreprise ?) plutôt qu'individuelle — tandis que d'autres « ne font que passer », peut-être à la suite de sollicitations extérieures, et que d'autres encore s'investissent exclusivement dans une institution précise. La complémentarité des ressources apportées par les uns et les autres (liens avec l'extérieur vs. quantité de travail à l'intérieur, par exemple) est intéressante à prendre en compte du point de vue des institutions elles-mêmes, de leur efficacité et de la construction de leur identité.

56 De plus, cette analyse permet de mettre en évidence des mouvements généraux à l'échelle du siècle, certains profils de carrière étant remplacés par d'autres à la Chambre de commerce. Cela permet d'affiner la définition du « système d'institutions » dont l'existence avait été déduite de différents autres indices (provenant de procès-verbaux comme de biographies de membres). Loin d'être statique, il est construit par les premières trajectoires très complexes, avant d'être remodelé (moins centré sur la Banque de France, plus lié à la municipalité) à la faveur des changements politiques de 1830-1834, puis de se déliter, dans la mesure où chacune des institutions étudiées s'autonomise à la fin du siècle — dans son recrutement sinon dans son fonctionnement — et, parallèlement, crée des liens avec d'autres types d'organisations, comme les chambres syndicales. C'est donc à la fois sur les logiques des parcours individuels et sur le fonctionnement des institutions elles-mêmes qu'une telle analyse, sans proposer de réponses toutes faites, permet d'affiner le questionnement.

Annexe 1. Matrices des transitions et des coûts pour les membres de la Chambre de commerce.

57 Nombre de transitions observées

	r	c	x	cr	m	j	e	u	cj	ce	mc	mr	je	cu	ue	mcr	cjr	me	cur	cje	mcj	mj	jr	ur	mce	cue	mcur	mcue
r		0	1	36	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
c	3		29	4	1	3	1	1	19	3	6	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
x	6	35		0	9	12	5	3	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cr	46	0	1		0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	3	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0
m	0	1	3	0		1	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
j	0	8	21	1	0		1	1	24	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
e	2	1	2	0	0	0		0	1	17	0	0	3	0	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
u	0	0	14	0	0	38	0		1	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
cj	0	31	5	0	0	6	0	0		1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
ce	1	2	0	7	0	0	17	0	0		0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	2	2	0	1
mc	0	5	0	0	14	0	0	0	0	0		1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
mr	5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
je	1	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
cu	0	3	0	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
ue	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
mcr	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cjr	1	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
me	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
cur	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	2	1	0	0	0	0
cje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	2	0	0	0	0	1	0		0	0	0	0	0	0	0	0
mcj	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
mj	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		0	0	0	0	0	0
jr	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0
ur	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0		0	0	0	0
mce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		0	0	0
cue	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
mcur	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
mcue	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	

58 r : membre du conseil général de la Banque de France ; c : membre de la Chambre de commerce de Paris ; x : sans poste, entre deux périodes où un poste est tenu ; m :

membre du conseil général de la Seine ou du conseil municipal de Paris ; j : juge ou président du Tribunal de commerce de Paris ; e : membre du conseil d'escompte de la Banque de France ; u : suppléant du Tribunal de commerce de Paris.

59 Lecture : on observe 36 cas où un homme qui était uniquement membre du conseil général de la Banque de France une année donnée est, l'année suivante, membre du conseil général de la Banque de France et de la Chambre de commerce. Les positions sont rangées par ordre de fréquence décroissante dans le corpus. Une fois la matrice des transitions obtenue, il faut la symétriser (les coûts, contrairement aux transitions, sont symétriques) puis prendre un multiple de l'inverse du nombre de transitions pour définir les coûts.

Annexe 2. Coûts de substitution appliqués dans Optimize (pour un coût des additions et suppressions fixé à 101)

	r	c	x	cr	m	j	e	u	cj	ce	me	mr	je	cu	ue	mcr	cjr	me	cur	cje	mcj	mj	jr	ur	mce	cue	mcur	mcue
r																												
c	32																											
x	13	1																										
cr	1	24	99																									
m	100	49	7	100																								
j	100	8	2	99	99																							
e	49	49	13	100	100	99																						
u	100	99	5	100	100	2	100																					
cj	100	1	13	100	100	2	99	99																				
ce	99	19	49	13	100	100	2	100	99																			
mc	100	8	99	100	3	100	100	100	49	100																		
mr	12	100	100	99	99	100	100	100	100	100	99																	
je	99	99	100	100	100	99	10	100	99	100	100	100																
cu	100	12	100	100	100	100	100	19	13	100	100	100	100															
ue	100	100	100	100	100	100	13	99	100	100	100	100	32	100														
mcr	49	100	100	24	100	100	100	100	100	100	100	24	100	100	100													
cjr	32	100	100	12	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100												
me	99	100	100	100	100	100	49	100	100	99	100	99	100	100	100	100	100											
cur	100	100	99	32	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100										
cje	100	100	100	100	100	100	100	100	99	16	100	100	16	100	100	100	100	99	100									
mcj	100	100	100	100	99	100	100	100	49	100	16	100	100	100	100	100	100	100	100	100								
mj	100	100	100	100	19	32	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99							
jr	16	100	100	24	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	49	100	100	100						
ur	100	100	100	32	100	100	99	99	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	24	100	100	100	100					
mce	100	100	100	100	100	100	100	100	100	24	100	100	100	100	100	100	100	49	100	100	100	100	100	100				
cue	100	100	100	100	100	100	100	100	100	24	100	100	100	99	32	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			
mcur	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
mcue	100	100	100	100	100	100	100	100	100	9	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99

60 Cette matrice a été obtenue à partir de la précédente (annexe 1) en la symétrisant (les coûts, contrairement aux transitions, sont symétriques : pour le coût entre c et r, j'ai considéré la somme des transitions de c vers r ou de r vers c) puis en choisissant comme coût un multiple de l'inverse du nombre de transitions. Ce sont donc les nombres absolus de transitions observés qui sont considérés comme un indicateur de la proximité entre deux positions. En revanche, dans le calcul automatique des coûts à partir des transitions observées par TDA (annexe 3), c'est le poids de chaque transition par rapport au nombre de personnes situées dans l'état de départ qui est pris en compte. Cela conduit à affecter un coût moindre aux transitions entre états rares (donc fréquentes à l'échelle de ces états), comme celle, en bas à droite, de « mcue » vers « mcur », qui concerne la seule personne s'étant trouvée dans l'état « mcue ». En revanche, le coût est proportionnellement plus élevé pour les transitions fréquentes entre états fréquents (par exemple entre « cr » et « r »). Il est toutefois rassurant de constater la robustesse des classifications, même si l'on change à la fois le mode de calcul des coûts et le mode de classification lui-même.

Annexe 3. Extraits des coûts de substitutions calculés par TDA (pour un coût des additions et suppressions fixé à 2,01)

	r	c	x	cr	m	j	e	u	cj	.....	mcur	mcue
r												
c	1,99											
x	1,97	1,77										
cr	1,63	1,99	1,99									
m	2,00	1,99	1,94	2,00								
j	2,00	1,93	1,79	1,99	1,99							
e	1,98	1,99	1,96	2,00	2,00	1,99						
u	2,00	2,00	1,86	2,00	2,00	1,65	2,00					
cj	2,00	1,59	1,94	2,00	2,00	1,76	1,99	1,99				
.....												
mcur	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00			
mcue	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	.....	1,00	

BIBLIOGRAPHIE

ABBOTT, Andrew, « Sequences of Social Events », *Historical Methods*, 16, 1983, p. 129-147.

— *The System of the Professions. An Essay on the Division of Expert Labour*, Chicago, Chicago University Press, 1988.

ABBOTT, Andrew & TSAY, Angela, « Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology », *Sociological Methods and Research*, 29, 2000, p. 3-33.

AUBÉ, Ambroise Guillaume, *Dix-huit mois au Conseil d'État*, manuscrit de 1840, bibliothèque de l'Institut Ms 4751.

BLAIR-LOY, Mary, « Career Patterns of Executive Women in Finance: An Optimal Matching Analysis », *The American Journal of Sociology*, March 1999, p. 1346-1397.

BLOSSFELD, Hans-Peter & ROHWER, Götz, *Techniques of Event History Modeling: New Approaches to Causal Analysis, Mahwah*, New-Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, 2002 (1re éd. 1995).

BOLTANSKI, Luc, « L'espace positionnel. Multiplicité des positions institutionnelles et habitus de classe », *Revue Française de Sociologie*, XIV, janvier-mars 1973, p. 3-26.

BORGATTI, Stephen P., EVERETT, Martin G. & FREEMAN, Linton C., *UCINET 6.0 Version 1.00*, Natick, Analytic Technologies, 1999.

BOURDIEU, Pierre, *La noblesse d'État*, Paris, Éditions de Minuit, 1989.

BREIGER, Ronald L., BOORMAN, Scott & ARABIE, Phipps, « An Algorithm for Clustering Relational Data with Applications to Social Network Analysis and Comparison with Multidimensional Scaling », *Journal of Mathematical Psychology*, 12, 1975, p. 328-383.

CHARLE, Christophe, NAGLE, Jean, PERRICHET, Marc, RICHARD, Michel & WORONOFF, Denis, *Prosopographie des élites françaises (XVIe-XXe siècles). Guide de recherche*, Paris, CNRS–IHMC, 1980.

DENORD, François, *Genèse et institutionnalisation du néo-libéralisme en France (années 1930-années 1950)*, thèse de doctorat de sociologie, EHESS, 2003.

DUBAR, Claude & TRIPIER, Pierre, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 1998.

FILLIEULE, Olivier & MAYER, Nonna, « Devenirs militants. Introduction », *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 1-2, février-avril 2001, p. 19-24.

GUÉNOCHE, Alain, HANSEN, Pierre, JAUMARD, Brigitte, « Efficient Algorithms for Divisive Hierarchical Clustering with the Diameter Criterion », *Journal of Classification*, 8, n° 1, 1991, p. 5-30.

LEMERCIER, Claire, *La Chambre de commerce de Paris, 1803-1852. Un « corps consultatif » entre représentation et information économiques*, thèse de doctorat d'histoire, EHESS, dir. Gilles POSTEL-VINAY, 2001.

— *Un si discret pouvoir. Aux origines de la Chambre de commerce de Paris, 1803-1853*, Paris, La Découverte, 2003.

— « Le Centre de recherches historiques comme 'structure fédérative' ? Réseaux de collaboration et thèmes de recherche (1974-1997) », à paraître.

— « La famille, l'entreprise et l'institution, entre discours et pratiques (Paris, XIX^e siècle) », *Revue d'histoire du XIX^e siècle*, à paraître en 2006.

MIZRUCHI, Mark S., « What Do Interlocks Do? An Analysis, Critique, and Assessment of Research on Interlocking Directorates », *Annual Review of Sociology*, vol. 22, 1996, p. 271-298.

PLESSIS, Alain, *La Banque de France et ses deux cents actionnaires sous le Second Empire*, Genève, Droz, 1982.

— *Régents et gouverneurs de la Banque de France sous le Second Empire*, Genève, Droz, 1985.

ROSENTHAL, Naomi, FINGRUTD, Meryl, ETHIER, Michele, KARANT, Roberta & MCDONALD, David, « Social Movements and Network Analysis: a Case Study of nineteenth-century Women's Reform in New York State », *The American Journal of Sociology*, 1985, n° 90, p. 1022-1054.

— « Structural Tensions in the Nineteenth-Century Women's Movement », *Mobilizatio*n, vol. 2, n° 1, March 1997, p. 21-46.

ROUSSIER, Michel, *Le Conseil général de la Seine sous le Consulat*, Paris, Imprimerie municipale, 1960.

— « Aperçus sur le fonctionnement du conseil municipal de Paris au XIX^e siècle », *Études d'histoire du droit parisien*, 1970, p. 425-434.

STOVEL, Katherine, SAVAGE, Michael and BEARMAN, Peter, « Ascription into Achievement: Models of Career Systems at Lloyds Bank, 1890-1970 », *The American Journal of Sociology*, September 1996, p. 358-399.

SZRAMKIEWICZ, Romuald, *Les régents et censeurs de la Banque de France nommés sous le Consulat et l'Empire*, Genève, Droz, 1974.

Theory and Society, « New Directions in Formalization and Historical Analysis », numéro spécial, vol. 26/2-3, April-June 1997.

TOPALOV, Christian, « Le champ réformateur, 1880-1914 : un modèle », *in* Christian TOPALOV (dir.), *Laboratoires du nouveau siècle*, Paris, éd. de L'EHESS, 1999, p. 461-474.

TULARD, Jean, *Paris et son administration (1800-1830)*, Paris, Ville de Paris, 1976.

ZALIO, Pierre-Paul, « Un monde patronal régional dans les années 1930. Une perspective configurationnelle », *in* Bernard CONVERT (dir.), *Repenser le marché*, Paris, L'Harmattan, 2003, p. 137-176.

NOTES

1. Comme les nombreuses recherches mises en œuvre en France à la suite de C. CHARLE *& al.*, 1980. Mon propos n'est évidemment pas de reprocher à ces précurseurs le non-usage de méthodes statistiques qui n'existaient pas, mais de plaider pour une nouvelle étape de recherche.

2. Voir notamment les études classiques de L. BOLTANSKI, 1973 & P. BOURDIEU, 1989 et, sur les effets possibles d'un lien entre institutions, les propos stimulants de M. MIZRUCHI, 1996 ; sur la structuration d'organisations ou d'un véritable « champ » par des parcours individuels complexes, cf. les réflexions de C. TOPALOV, 1999 et de O. FILLIEULE & N. MAYER , 2001.

3. Les principales références sur la méthode et le logiciel *Optimize* se trouvent sur http://home.uchicago.edu/~aabbott/om.html. Le pionnier de l'application de la méthode en sociologie, Andrew Abbott, est l'auteur de nombreux articles proposant souvent des études de cas, depuis A. ABBOTT, 1983 jusqu'à A. ABBOTT & A. TSAY, 2000. Pour leur attention à l'histoire et la complexité des corpus traités, on recommandera également, voire en priorité, K. STOVEL *& al.*, 1996 et M. BLAIR-LOY, 1999. Enfin, le logiciel TDA, créé par Götz Rohwer et Ulrich Pötter, dédié à l'*event history analysis* mais également agréable à utiliser pour l'analyse de séquences, est téléchargeable sur le site http://steinhaus.stat.ruhr-uni-bochum.de/tda.html, qui fournit un riche manuel et de nombreuses références.

4. Cf. notamment N. ROSENTHAL *& al*, 1985, 1997 et, pour de premières applications en France, F. DENORD, 2003, P.-P. ZALIO, 2003, C. LEMERCIER (à paraître).

5. Pour la Chambre de commerce, cf. C. LEMERCIER, 2003 ; pour le Tribunal de commerce, sur lequel il n'existe guère de bibliographie récente, des recherches similaires sont en cours.

6. SZRAMKIEWICZ, R., 1974 ; PLESSIS, A., 1982 et 1985 ; ROUSSIER, M., 1960 et 1970 ; TULARD, J., 1976.

7. Cf. sur ces jugements en équité le témoignage exceptionnel de A. G. AUBÉ, 1840.

8. Les données de base traitées ici de façon inédite sont reproduites en annexe de C. LEMERCIER, 2001. Les années de mandat ne courent en fait pas toujours du 1er janvier au 31 décembre : on a ajusté au plus proche ; un cumul entre fonctions ne concerne donc pas toujours tous les mois de l'année concernée.

9. Ces deux derniers postes ont été distingués car tous les suppléants sont loin de devenir juges et car le prestige des fonctions ainsi que le temps qu'elles prennent semblent, dans l'état actuel des recherches, assez différents. C'est pour des raisons similaires qu'on a distingué les deux conseils de la Banque de France, mais agrégé conseil municipal de Paris et conseil général de la Seine. Pour l'analyse centrée sur les membres du Tribunal, le poste de président de ce Tribunal [d] a été également traité comme un mandat particulier.

10. Sur ce champ de recherche, cf. A. ABBOTT, 1988, ou pour un point récent, en anglais M. BLAIR-LOY, 1999, en français C. DUBAR & P. TRIPIER, 1998.

11. Pour une introduction, cf. H.-P. BLOSSFELD & G. ROHWER, 2002.

12. Ainsi, sur les données explorées ici, j'ai entrepris une *event history analysis* du temps passé à la Chambre de commerce selon la « sortie » réalisée ensuite par l'individu : d'une part vers des institutions plus nationales ou politiques (conseil général de la Banque de France, conseil municipal, Parlement), d'autre part vers des institutions plus spécialisées (conseil d'escompte, Tribunal de commerce) ou aucune institution. Ces

issues différentes et le temps mis pour y parvenir peuvent être rapportées à différents facteurs (période, carrière antérieure, insertion dans un réseau, profession...). Mais, pour bien définir l'événement précis à étudier, il a d'abord été nécessaire d'explorer les données, entre autres grâce à l'analyse de séquences.

13. STOVEL, K. *& al.,* 1996.

14. En réalité, le logiciel TDA propose en option un calcul automatique des coûts de substitution à partir des transitions observées — ce qui ne dispense pas de regarder ces dernières de près, voire de traduire différemment, si on le souhaite, les nombres de transitions en coûts (*cf.* Annexes 1 à 3).

15. Les méthodes de classification sont très nombreuses ; les manuels des logiciels de statistique sont une bonne base pour les comparer et retrouver les références les concernant, en particulier celui, très riche, de TDA, disponible sur la page web précitée.

16. Algorithme produisant des divisions successives en deux groupes (puis quatre, huit, etc.), introduit par R. BREIGER *& al.*, 1975, et utilisé en général en lien avec le concept d'équivalence structurale en analyse de réseaux. L'algorithme est en particulier disponible dans le logiciel Ucinet (BORGATTI, S. P. *& al.*, 1999). Il procède par corrélation des lignes de la matrice des dissimilarités entre carrières : des carrières sont regroupées si elles sont similaires aux mêmes tierces carrières et différentes des mêmes tierces carrières.

17. Méthode de classification hiérarchique divisive qui minimise le « diamètre » des classes obtenues (distance maximale entre deux de leurs éléments). L'algorithme proposé par TDA est celui discuté par A. GUÉNOCHE & al., 1991.

18. Le commentaire de chaque type évoquera sa robustesse, principalement par comparaison avec les résultats obtenus à partir du logiciel TDA (calcul automatique des coûts de substitution à partir des transitions observées) et d'une classification par « diamètre minimum » en six classes. Si l'on considère que chacune des huit classes obtenues par la première analyse devrait renvoyer à une seule et même classe dans la deuxième, on observe que cela n'est le cas que pour deux tiers des individus : un tiers sont reclassés différemment.

19. Pour ne pas allonger démesurément le texte, tous les tableaux croisés et leurs chi-2 ne sont pas donnés. Seuls sont commentés les éléments qui différencient significativement les types de carrières.

20. J'ai d'abord calculé le taux annuel de présence aux séances, puis mis à part pour chaque membre les années où il était présent à moins de 50 % ou à plus de 90 % des séances. Les « peu présents » sont ceux qui sont dans la première situation au moins une année sur dix de leur mandat, les « très présents » de même pour la deuxième.

21. Sur cette question des liens privés, je me permets de renvoyer à un travail en cours (LEMERCIER, C., à paraître en 2006) qui explicite les indicateurs, imparfaits mais utiles, employés ici. À partir d'une reconstitution des liens familiaux et d'association économique à long terme entre les 822 membres des cinq institutions évoquées ici entre 1800 et 1871, se dégagent trois types d'insertion par des liens privés dans le milieu des institutions du commerce : 586 « isolés » sans lien connu, les membres du « centre » du réseau (un groupe densément connecté de 132 personnes) et 104 membres de petits groupes de 2 à 9 personnes constitués autour d'une famille ou d'une entreprise.

22. Toutefois, la classification alternative a également tendance à les distinguer. Elle met particulièrement en valeur les spécificités du type 3, premier à se distinguer de

tout le reste du corpus par la longueur et la complexité de ses carrières. De façon générale, les types 2 et 3 apparaissent très robustes quel que soit le type de traitement.
23. Dans la classification alternative envisagée, il se retrouve, de façon indifférenciée, avec les types 1, 5 et 6 dans une large classe groupant toutes les carrières les plus courtes et simples (concentrées sur la Chambre de commerce).
24. Si les types 5 et 7 en eux-mêmes n'apparaissent pas très robustes face à des calculs de coûts de substitution et des algorithmes de classification différents, il apparaît toujours un type de carrière caractérisé par des cumuls centrés sur le conseil municipal et commençant après 1832. Ce sont seulement les nuances internes à ce type qui se définissent autrement.
25. LEMERCIER, C., 2001, p. 119-141.
26. En réalité, les classes produites par Concor ont été agrégées pour parvenir au meilleur compromis entre l'homogénéité et des effectifs point trop restreints. La première dichotomie opérée par Concor oppose le type 1 à tous les autres. La deuxième dichotomie, à l'intérieur de ce second groupe, oppose le type 2 aux trois types restants. La troisième dichotomie distingue parmi eux le type 3. Enfin, il faut encore une dichotomie pour séparer les types 4 et 5. À chaque fois, ce sont donc les carrières les plus complexes qui sont isolées : on a négligé les classifications opérées ensuite parmi elles, ce qui permet de présenter 5 groupes aux effectifs raisonnables plutôt que 16 groupes, dont certains très réduits.

RÉSUMÉS

À partir d'une étude de cas, l'article vise à souligner l'importance pour l'histoire des élites d'une analyse précise des cumuls de positions dans des organisations collectives (officielles ou non) ainsi que des carrières traversant ces organisations. Il propose une méthode d'étude quantitative permettant d'une part de décrire de grandes évolutions, à l'échelle d'un corpus de quelques centaines d'individus suivis sur plusicurs décennies, d'autre part de rendre compte de la variété des profils individuels à chaque instant. Cette « analyse de séquences » sert à affiner des résultats préalables sur la Chambre de commerce de Paris au XIX^{e} siècle et son insertion dans un véritable système d'institutions participant à la régulation de l'économie. La construction puis le délitement de ce système peuvent ainsi être décrits. La méthode utilisée permet aussi d'identifier des directions de recherche sur les membres, moins bien connus, du Tribunal de commerce.

Career Patterns in Parisian Economic Institutions in the 19th century
Based upon a case-study about Parisian medium economic entities in the 19th century, this paper aims to shed light on the question of the elites' multiple institutional involvements. The careers of ca. 500 members of economic institutions are studied using sequence analysis, a method providing a precise description both of the general trends of change in career patterns and of the diversity of individual cases. This method facilitates a study of the making, the evolution and the disintegration of a system of institutions.

INDEX

Mots-clés : histoire sociale
Index chronologique : XIXe siècle
Index géographique : Paris