

Sociologies Pratiques n°47

(Parution en octobre 2023)

Appel à articles & à témoignages
(Propositions attendues pour le **9 septembre 2022**)

Diriger les grandes entreprises aujourd'hui

Coordination du numéro :

François-Xavier Dudouet, Grégory Lévis et Danielle Cerland-Kamelgarn

Les grandes entreprises¹ ont envahi notre vie. Où que nous portions notre regard, nous en trouvons la trace plus ou moins manifeste mais néanmoins omniprésente. Il n'est, en effet, guère de biens ou de services dont l'existence ou la disponibilité ne nécessite à un moment ou un autre l'intervention d'au moins une grande entreprise. De plus en plus internationalisées, ces entreprises offrent, sous l'apparence d'une personnalisation accrue, des produits en réalité de plus en plus standardisés qui homogénéisent nos pratiques et nos représentations. Quoi de plus commun de nos jours que de naviguer sur Internet depuis la salle d'une chaîne de restauration ou depuis le siège d'un véhicule produit par un grand groupe industriel ? Par les biens et les services qu'elles offrent, mais aussi par les emplois directs ou indirects qu'elles génèrent et les chaînes d'interdépendances qu'elles créent, les grandes entreprises sont devenues de puissants facteurs d'intégration mondiale. Cette puissance intégrative est redoublée par un modèle organisationnel bureaucratique qui s'étend par-delà les frontières et qui uniformise les carrières. Leur mode de gouvernance semble partout le même, composé d'un conseil d'administration et d'une direction exécutive qui obéissent à des critères de fonctionnement de plus en plus codifiés et normalisés. Les grandes entreprises sont devenues des acteurs incontournables de notre époque dont l'impact sur notre quotidien rivalise avec les États. Elles sont ainsi appelées à jouer un rôle crucial dans les défis du XXI^e siècle, notamment sociétaux et environnementaux. **Une question, alors, demeure : si les grandes entreprises participent à diriger le monde, qui dirige les grandes entreprises ?**

L'intérêt des recherches à propos du pouvoir économique n'est pas nouveau. De Saint-Simon à Pierre Bourdieu, en passant par Karl Marx, Max Weber, Thorstein Veblen, Pitirim Sorokin, C. Wright Mills, Robert K. Merton, Ronald Burt et bien d'autres, la liste est longue de ceux qui ont vu dans la direction des firmes un rouage essentiel du fonctionnement des sociétés contemporaines. Il est difficile, sans doute impossible, d'esquisser une synthèse des travaux scientifiques qui ont, depuis deux siècles, abordé cette question. S'il fallait néanmoins dégager quelques tendances fortes qui ont contribué à structurer la pensée sur le sujet, tant sur le plan théorique que méthodologique, on pourrait mentionner **trois grandes approches** :

Une première approche inspirée du Saint-Simonisme s'est centrée sur les compétences des dirigeants économiques perçues comme les agents du progrès et de la prospérité. Incarnée par la

¹ En nous appuyant sur la définition utilisée par l'Insee, nous entendons par grandes entreprises, les firmes transnationales employant plus de 5000 salariés ou réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 1,5 milliards d'euros, quel que soit leur statut juridique et leur mode de contrôle.

figure du directeur-ingénieur, cette approche s'est développée au XXe siècle dans ce qu'on a appelé le managérialisme (Fayol, 1918 ; Berle & Means, 1932 ; Burnham, 1941). L'idée principale qui a alors émergé est que les firmes, devenues des organisations complexes, étaient désormais dirigées par des professionnels de la gestion, aux origines sociales variées et fortement diplômés, et non plus par les actionnaires, caractérisés par leur seule richesse. Cette thèse a été abondamment combattue, à partir des années 1970, aussi bien par les économistes libéraux (Jensen & Meckling, 1976) que par les sociologues d'inspiration marxiste (Zeitlin, 1974 ; Useem, 1980) qui refusaient d'admettre que le contrôle des firmes puisse échapper au capital.

La deuxième approche concerne ce qui relie ou différencie les dirigeants des grandes entreprises, en particulier à travers des études prosopographiques. Une première vague s'est, dès les années 1920, intéressée à leurs origines sociales et scolaires, notamment dans le but de valider ou d'invalider la thèse managérialiste de l'ouverture sociale (Bendix & Howton, 1957). Les résultats obtenus furent suffisamment mitigés pour soutenir l'une ou l'autre position (Bourdieu & Saint-Martin, 1978 ; Lévy-Leboyer, 1979). Une seconde vague, apparue dans les années 1980, s'est intéressée, en outre, à la carrière des dirigeants afin d'en proposer des typologies (Bauer & Bertin-Mouroit 1997 ; Dudouet & Joly, 2011 ; Comet & Finez, 2011 ; Davoine & Ravasi 2013 ; François & Lemerrier, 2016). De leur côté les historiens proposent depuis longtemps des analyses biographiques, qu'elles soient individuelles (Daumas, 2010), familiales ou collectives (Joly, 2013). L'étude des trajectoires de vie intéresse aussi de plus en plus les sociologues qui examinent les cas de mobilité sociale (Naudet, 2012) ou recourent à l'analyse séquentielle pour examiner la structure des carrières dirigeantes (Araujo, 2018 ; Redon, 2021). D'autres encore se sont penchés sur la question des liens entre le monde politique et les dirigeants de ces entreprises, ainsi qu'à leur capacité réelle d'action et d'influence (Useem 1984 ; Comet, 2019 ; Offerlé, 2021). Une dernière vague enfin se consacre depuis quelques années à la féminisation des instances dirigeantes pour examiner sa progression et ses éventuelles conséquences sur la gouvernance des firmes (Bender et al., 2016 ; Ferrary, 2021).

La troisième approche est celle des réseaux d'administrateurs, encore appelée *Interlocking Directorate Studies* en anglais. Cette démarche, dont les origines remontent elles aussi au début du XXe siècle, consiste à étudier le réseau formé par les dirigeants qui siègent aux conseils d'administration d'au moins deux firmes. La mise en évidence de nombreuses interconnexions a donné lieu à un très grand nombre d'interprétations notamment en termes de cohésion des milieux d'affaires, de contrôle des banques sur l'industrie, d'échange de ressources ou encore d'imitation et de coordination entre les firmes (voir parmi les synthèses sur le sujet : Pettigrew, 1992 ; Mizruchi, 1996). Tombées quelque peu en désuétude aux États-Unis, ce type d'analyse connaît en revanche un véritable engouement partout ailleurs dans le monde depuis le début du XXIe siècle.

Cette esquisse nécessairement trop brève et incomplète des travaux sur la direction des grandes entreprises nous donne une première idée de ce qui a déjà été accompli. Dans ce numéro 47 de Sociologies Pratiques, **nous souhaiterions prolonger ces réflexions notamment autour de points qui ne nous semblent pas avoir été suffisamment travaillés, et qui pourraient justement faire l'objet d'investigations supplémentaires.** Dès lors, **quatre axes** pourraient être explorés dans ce numéro :

1. Les pratiques dirigeantes aujourd'hui

Nous proposons, comme le suggère Michel Villette (2010), de porter une attention renouvelée aux pratiques dirigeantes contemporaines. Peut-on faire une sociologie du travail des dirigeants ? On pourra par exemple s'intéresser aux questions suivantes : comment dirige-t-on concrètement une grande entreprise ? Qui participe à la direction ? Comment et qui compose un conseil d'administration ou un comité exécutif ? Comment s'opère la séparation entre actionnaires et dirigeants ? Quels sont les rapports des dirigeants à l'entreprise et à leur

propre travail, à celui des salariés ? Comment s'organise la semaine d'un P-DG ou d'un haut manager ? Quelle est la part des déplacements, notamment transnationaux ? Leur rapport au « télétravail » ? Comment se prennent les décisions, se montent des opérations et des choix d'investissements ? Quelles sont leurs relations avec les syndicats, les États, les institutions internationales ?

2. La construction de la réflexion des dirigeants et leur rapport aux conseils

Qu'est-ce qui vient soutenir ou équiper la pratique des dirigeants ? Par qui sont-ils conseillés ? Comment et où se forment-ils au cours de leur carrière ? En quoi leurs expériences professionnelles et leurs parcours de carrière contribuent-ils à forger leurs compétences et leurs logiques d'action ? Quelle est la place dans leur réflexion de la culture scientifique et des apports du monde académique ? Notamment, comment les sciences sociales sont-elles ou non mobilisées dans leur réflexion et leur pratique ?

3. Le rapport des dirigeants aux enjeux du XXIème siècle

Ce point nous paraît essentiel pour saisir les évolutions récentes des grandes entreprises : quel rapport ont leurs dirigeants avec les enjeux émergents en ce début de XXIème siècle ? Comment ces enjeux (écologiques, sociétaux, numériques, économiques, géopolitiques etc.) arrivent-ils au cœur des états-majors et de la communication institutionnelle des firmes ? La prise en compte de ces enjeux relève-t-elle d'un simple affichage ou de questionnement plus stratégique des dirigeants ? N'assiste-t-on pas au développement de nouvelles priorités qui viendraient modifier les rapports de force internes et la manière de diriger les grandes entreprises ?

4. Convergences et divergences de trajectoire des dirigeants des grandes entreprises

Au-delà des typologies de carrière, souvent établies sur une base nationale, il nous semble intéressant de s'interroger sur les facteurs d'homogénéisation ou au contraire de singularité des trajectoires des hauts dirigeants. De quelle manière les mobilités professionnelle ou géographique affectent-elles leur carrière ? Le genre, les origines sociales, les formations initiales et les nationalités ont-ils un impact sur la construction de ces carrières ? Y a-t-il des étapes indispensables, des invariants qui se dégagent dans leur trajectoire ? Comment gèrent-ils les échecs éventuels et les bifurcations de trajectoire ?

Afin de bien saisir la dimension de plus en plus transnationale des grandes entreprises, nous souhaiterions encourager par ce numéro de Sociologies Pratiques des contributions et coopérations internationales sur ces sujets, notamment des contributions dans d'autres langues que le français.

Contributions attendues

Sociologies pratiques s'adresse aux chercheurs académiques et universitaires tout autant qu'aux professionnels, intervenants, consultants qui mobilisent la sociologie pour leurs travaux. Les contributions attendues peuvent donc être de deux natures. D'une part, des analyses réflexives et sociologiques fondées sur des recherches empiriques récentes (analyses de témoignages, études de cas, débats critiques, etc.). D'autre part, des analyses de pratiques professionnelles (témoignages de pratiques et réflexion sur les conditions de l'action, les justifications de l'action et les conséquences sur l'action). Dans l'un comme dans l'autre cas, les articles doivent être analytiques et traiter de l'une

des questions soulevées dans l'appel. Les articles qui croisent différents axes développés dans l'appel sont les bienvenus. Les contributions internationales sont encouragées y compris dans d'autres langues que le français.

Procédure de soumission d'article

- Adresser une intention d'article de 5000 signes maximum (espaces compris) avant le **9 septembre 2022** par voie électronique à l'adresse suivante : sp47@sociologies-pratiques.com. Cette intention devra contenir une présentation du questionnement sociologique, du terrain, de la méthodologie et des résultats proposés.
- La revue retournera son avis aux auteurs dans le courant du mois d'**octobre 2022**. L'acceptation de l'intention d'article ne présume pas de l'acceptation de l'article final. Toute intention d'article, comme tout article, est soumis à l'avis du Comité de lecture de la revue, composé des deux coordinateurs, des membres du Comité de rédaction et d'un relecteur externe.
- Les articles (au format de 15 000 ou de 27 000 signes, espaces compris) seront à retourner à la revue pour le **3 janvier 2023** et donneront lieu à échanges avec le comité de lecture.
- La sortie du numéro est prévue pour **mi-octobre 2023**.

Présentation de la revue

Sociologies pratiques est une revue de sociologie fondée en 1999 par Renaud Sainsaulieu et l'APSE (Association Pour la Sociologie de l'Entreprise, anciennement Association des Professionnels en Sociologie de l'Entreprise). Elle est aujourd'hui éditée par les Presses de Sciences Po. La revue est intégrée dans la liste des revues scientifiques reconnues par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES). Elle est répertoriée sur les bases Francis et Cairn. *Sociologies pratiques* paraît deux fois par an. Ses numéros thématiques (environ 200 pages) donnent la parole à des chercheurs et à des praticiens afin de témoigner de réalités sociales émergentes et de comprendre les mouvements de notre monde. Le projet éditorial de la revue rend compte d'une sociologie appliquée. En ce sens, il recherche un équilibre entre monde académique et monde professionnel, entre compréhension et action, tout en portant un regard clairement sociologique pour comprendre le changement social. La volonté de croiser témoignages d'acteurs de terrain – qui agissent au cœur des transformations – et réflexions de chercheurs – qui donnent les résultats de leurs enquêtes les plus récentes – fait de *Sociologies pratiques* un espace éditorial et intellectuel original qui s'adresse à tout lecteur intéressé par la sociologie en pratique.

Plus d'informations sur la revue : www.sociologies-pratiques.com

Appel à contribution permanent

Outre le dossier thématique composé des articles retenus à partir de l'appel à contributions, ***Sociologies pratiques*** propose d'autres rubriques ; par exemple : *Sociologies d'ailleurs*, *Le Métier*, *Lectures*, *Échos des colloques*, *Bonnes feuilles des Masters*. Des varia peuvent aussi être publiés.

- Rubrique *Échos des colloques*

Qui n'est pas un jour passé à côté d'un colloque auquel il serait bien allé ? ***Sociologies Pratiques*** propose à ses lecteurs une rubrique *Échos des colloques*. Il s'agit d'évoquer, sous une forme concise et personnelle (7000 signes maximum), les colloques auxquels le lecteur, désireux de faire partager à d'autres ses impressions, a participé.

- Rubrique *Le Métier*

La rubrique *Le Métier* est l'un des marqueurs éditoriaux de ***Sociologies pratiques***, revue ouverte sur les usages non académiques de la sociologie. En valorisant l'expérience d'une sociologie appliquée (recherche-action, étude, expertise, conseil, évaluation de politiques publiques...), cette rubrique offre à des intervenants qui *font* de la sociologie, mais aussi la *déforment*, du fait de leurs usages, l'opportunité de rendre compte de leur pratique et de signifier ce qu'apporte le détour sociologique aux organisations pour lesquelles ils travaillent. Il est attendu des auteurs qu'ils fassent preuve de réflexivité et qu'ils exposent, outre leur terrain et leurs résultats saillants, les stratégies qu'ils parviennent (ou non) à mettre en place pour faire accepter leur approche sociologique, qui déconstruit souvent les certitudes des commanditaires et va à l'encontre des discours convenus dans les organisations.

Bibliographie indicative / références citées

Araujo P., 2018, "Dynamics of internationalization: a sequential analysis of the careers of Swiss banking elites", *New directions in elite studies*, Routledge. pp. 73-89.

Bauer M., Bertin-Mouroit B., 1997, *Radiographie des grands patrons français. Les conditions d'accès au pouvoir, avec Thobois P.*, Paris, L'Harmattan.

Bender A.-F., Dang R., Scotto M.-J., 2016, « Les profils des femmes membres des conseils d'administration en France », *Travail, genre et sociétés*, N°35. pp. 67-85.

Bendix R., Howton F. W., 1957, "Social mobility and the American business elite – I", *The British Journal of Sociology*, Vol. 8, N°4. pp. 357-369

Berle A., Means G., 1932, *The modern corporation and private property*, The MacMillan Company, New York

Bourdieu P. ; Saint-Martin (de) M. 1978, « Le patronat », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 20-21. pp. 3-82.

Burnham J. 1941, *The Managerial Revolution: What is Happening in the World*, New York, John Day Company.

Comet C., Finez J. 2010, « Le cœur de l'élite patronale », *Sociologies pratiques*, N°21. pp. 49-66.

Comet C. 2019, "How does the inner circle shape the policy-planning network in France?", *Socio-Economic Review*, Vol. 17, N°4. pp.1021-1041.

Daumas J.-C., 2010, *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion.

Davoine E.; Ravasi C. 2013, "The relative stability of national career patterns in European top management careers in the age of globalization", *European Management Journal*, Vol. 31, N°2. pp. 152-163

Dudouet F.-X., Joly H., 2010, « Les dirigeants français du CAC 40 : entre élitisme scolaire et passage par l'État », *Sociologies Pratiques*, N°21. pp. 25-47.

Fayol H., 1918, *Administration industrielle et générale*, Paris, Dunod.

Ferrary M., 2021, « La loi Copé-Zimmermann : quels impacts sur le profil sociologique des administrateur(rice)s du CAC 40 », *Revue française de gestion*, N°298. pp. 97-115.

François P., Lemerrier C., 2016, « Une financiarisation à la française (1979-2009). Mutations des grandes entreprises et conversion des élites », *Revue française de sociologie*, Vol. 57 N°2. pp. 269-320.

Jensen M. C., Meckling W. H., 1976, "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics*, Vol. 3, N°4. pp. 305-360.

Joly H., 2013, *Diriger une grande entreprise au XX^e siècle. L'élite industrielle française*, Tours, Presses universitaires François-Rabelais.

Lévy-Leboyer M., 1979, « Le patronat français, 1912-1973 », Lévy-Leboyer M., (dir.), *Le Patronat de la seconde industrialisation*, Paris, Éd. Ouvrières. pp. 137-188

Mizruchi M. S., 1996. "What Do Interlocks Do? An Analysis, Critique, and Assessment of Research on Interlocking Directorates", *Annual Review of Sociology*, Vol. 22. pp. 271-298.

Naudet J., 2012, *Entrer dans l'élite*, Paris, Le lien social, PUF.

Offerlé M., 2021, *Ce qu'un patron peut faire*, Paris, Gallimard.

Pettigrew A.M., 1992, "On studying managerial elites", *Strategic Management Journal*, Vol. 13. Pp. 163-182.

Redon M., 2021, « Evolution des trajectoires professionnelles des directeurs financiers au regard du processus de financiarisation des organisations », *Comptabilité Contrôle Audit*, Vol. 27, N°2. pp. 7-39.

Useem M., 1980, "Corporations and the Corporate Elite", *Annual Review of Sociology*, 6. pp. 41-47.

Useem M., 1984, *The Inner Circle: Large Corporations and the Rise of Business Political Activity in the US and UK*, New York, Oxford University Press.

Villette M., 2010, « Pour une sociologie de l'activité au travail des dirigeants de grandes entreprises », *Bulletin de méthodologie sociologique, Bulletin of methodological sociology*, Vol. 107, N°1. pp. 74-93.

Zeitlin M. 1974, "Ownership and control: the large corporation and the capitalist class", *The American Journal of Sociology*, Vol. 79, N°5. pp. 1073-1119.