

## ***La direction des grandes entreprises. Un objet d'étude en construction***

François-Xavier DUDOUET<sup>1</sup>  
Grégory LÉVIS<sup>2</sup>

### **Un monde de grandes entreprises**

Les grandes entreprises<sup>3</sup> occupent une place tout à fait centrale dans notre monde. Il n'est plus guère de domaines dans l'alimentation, l'habillement, l'habitat, les transports, les communications ou les divertissements qui échappent à leur emprise. En juillet 2021, on estimait à 5,3 milliards le nombre d'utilisateurs de téléphone mobile, soit l'équivalent de la population mondiale âgée de 15 à 65 ans. À la même époque, le nombre d'abonnés aux principales plateformes de *streaming* (Netflix, Amazon Prime, Disney +, Tencent, etc.) avoisinait le milliard, tandis que les joueurs de jeux vidéo étaient estimés à 3,2 milliards. En 2022, une cinquantaine d'entreprises couvraient à elles seules plus de la moitié de la production mondiale d'acier ; soit plus de 11 000 millions de tonnes. La même année cinq fonderies se répartissaient 90 % de la fabrication mondiale des semi-conducteurs. Il est devenu bien difficile de se passer des grandes entreprises, y compris lorsqu'on essaie de promouvoir des modes de production et d'échanges alternatifs, ne serait-ce que par les moyens – outils, véhicules, téléphones, logiciels – dont ces activités ont besoin et qu'elles ne peuvent produire elles-mêmes. Les grandes entreprises sont, en effet, partout non seulement en raison de leur activité mais aussi en raison de leur modèle organisationnel que l'on retrouve sur l'ensemble de la planète, au point qu'il n'est guère de pays revendiquant une quelconque puissance économique qui ne l'appuie sur de grandes entreprises. En contrepartie, ces dernières sont de plus en plus questionnées et sollicitées du point de vue de leurs responsabilités sociales et environnementales, révélant en creux le rôle éminemment politique qu'elles jouent déjà. Pourtant que sait-on exactement de ceux qui les dirigent et de la manière dont le pouvoir est exercé en leur sein ?

---

1. Directeur de recherche au CNRS-IRISSO Université Paris-Dauphine.

2. Sociologue intervenant et chercheur associé au CEMTI Université Paris 8.

3. Dans ce numéro, on entend par grande entreprise la définition proposée par l'Insee, à savoir les sociétés qui emploient plus de 5 000 personnes ou qui réalisent un chiffre d'affaires supérieur à 1,5 milliard d'euros avec un bilan supérieur à 2 milliards d'euros.

## Un objet d'étude en quête d'autonomie

Les grandes entreprises ont beau avoir envahi notre monde, leur direction ne constitue pas un objet d'étude autonome. Certes, il existe une littérature très abondante qui, depuis un siècle au moins, s'intéresse de près ou de loin à la direction des grands groupes économiques et, plus particulièrement, à leurs dirigeants. Toutefois, cette littérature s'est constituée de manière hétéronome, c'est-à-dire en suivant des questionnements qui n'étaient pas propres à l'objet mais qui visaient à répondre à d'autres questions de recherche : la composition de la classe dominante ou des élites<sup>4</sup>, le conflit entre actionnaires et managers, la cohésion des milieux d'affaires, la performance des firmes, la sociologie des cadres, la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, la parité et la diversité dans les instances de direction, l'activité de conseil et d'expertise, etc. Ces différentes approches ont toutes rencontré à un moment ou un autre la question de la direction des grandes entreprises et ont apporté des éléments de connaissance importants à son endroit, mais elles ne constituent pas un corps de doctrines intégrées produisant un savoir homogène et spécifique. Leurs objets sont ailleurs.

## L'approche par la classe dominante

L'approche par la sociologie des classes dominantes ou des élites rassemble des travaux dont le but n'est pas l'étude des dirigeants de grandes entreprises en tant que tels, mais leur inscription dans des groupes sociaux dominants plus vastes dont ils formeraient si ce n'est les parangons, du moins une fraction importante : la bourgeoisie, la classe capitaliste, les patrons, les élites économiques. Une grande partie de cette littérature s'est concentrée sur la question des origines sociales et éducatives afin de savoir si on était en présence d'une fermeture sociale (Sorokin, 1925 ; Mills, 1945 ; Bourdieu et Saint-Martin, 1978 ; Hartmann 2000 ; MacLean *et al.*, 2006) ou s'il existait, au contraire, une certaine mobilité sociale (Taussig et Joselyn, 1932 ; Keller, 1954 ; Newcomer, 1955 ; Lévy-Leboyer, 1979 ; Mayo *et al.*, 2006). L'examen minutieux des séries statistiques fournies par les deux écoles montre qu'on ne peut nier l'absence d'une complète ouverture sociale, en revanche on ne peut non plus affirmer un cloisonnement total. La grande majorité des dirigeants de grandes entreprises est issue des classes moyennes, en particulier des classes moyennes supérieures fortement diplômées et occupant des fonctions d'encadrement social, tels que les médecins, les enseignants, les ingénieurs, les avocats, les cadres du privé et du public (Dudouet et Vion, 2024). Ces approches, si elles ont souvent le mérite de fournir un portrait collectif des dirigeants de grandes entreprises, ne permettent cependant

---

4. Le terme « élite » a été opportunément mobilisé par certains sociologues américains dans les années 1940-1950 en lieu et place de celui de classe dominante (Dudouet, 2019).

pas de les assimiler avec fermeté à un groupe social préexistant. Outre leurs origines sociales qui sont plus variées que ce que l'on veut bien croire, leurs engagements politiques et sociétaux sont eux aussi hétérogènes (Chauvin *et al.*, 2014 ; Offerlé, 2021). Enfin, l'approche par la classe dominante nous renseigne assez peu sur l'exercice du pouvoir à l'intérieur des firmes et sur les rapports de force qui s'y nouent.

## **Le rapport actionnaire-manager**

Les enjeux de pouvoir sur et dans les firmes ont plus particulièrement été envisagés par l'approche managériale. Ce courant de pensée, né aux États-Unis dans les années 1930, a connu un grand succès dans les années 1940-1960 avant de s'effacer dans les années 1970-1980. Sa thèse centrale élaborée par Adolf Berle et Gardiner Means (1932) est que les directeurs – les « managers » en américain – ont pris le pouvoir dans les firmes en lieu et place des actionnaires dont l'influence individuelle a été diluée à mesure que la capitalisation boursière a crû et que le nombre d'actionnaires a augmenté. Les managers incarneraient ainsi une professionnalisation de la direction des firmes qui ne serait plus dévolue aux détenteurs du capital économique mais à des technocrates (Galbraith, 1967) en passe de devenir la nouvelle classe dirigeante (Burnham, 1941). Karl Marx avait bien vu, à la fin du *xix*<sup>e</sup> siècle, dans l'essor des sociétés par actions, l'avènement de cette nouvelle espèce de dirigeants qui n'était assimilable ni aux capitalistes productifs dont elle prenait la place, ni aux capitalistes financiers (les actionnaires) situés hors de l'entreprise, ni bien sûr aux travailleurs avec qui pourtant elle partageait le statut de salariés (Chirat, 2020). Toutefois, les directeurs étaient soumis, selon Marx, aux capitalistes financiers qui restaient les véritables maîtres du capital. La critique adressée aux thèses managériales, que ce soit de la part de la sociologie critique (Zeitlin, 1974 ; Useem, 1980) ou de l'économie libérale (Jensen et Meckling, 1976 ; Fama et Jensen, 1983) reposa sur le même argument qui fut de contester toute autonomie des managers vis-à-vis des actionnaires. En ce début de *xxi*<sup>e</sup> siècle, le débat perdure entre les tenants d'un assujettissement des managers au pouvoir de la finance (Lazonick et O'Sullivan 2000 ; Benquet et Durand, 2016 ; Foureault, 2018) et ceux qui défendent une alliance objective entre les dirigeants de grandes entreprises et les financiers (Zorn, 2004 ; Duménil et Lévy, 2015).

## **L'analyse par les milieux d'affaires**

L'analyse en termes de milieux d'affaires est elle aussi fort ancienne. Elle s'est d'abord constituée au début du *xx*<sup>e</sup> siècle dans le but de mettre au jour le pouvoir que les financiers exerçaient sur l'industrie au travers des sièges d'administrateurs qu'ils y occupaient (Pujo Committee, 1913). La démarche

a perduré, de manière assez confidentielle au cours du xx<sup>e</sup> siècle (Fennema et Schijf, 1978-1979), avant de connaître une forte accélération dans les années 1970 avec l'informatisation des universités. Les recherches sur les réseaux d'administrateurs se sont alors multipliées en explorant diverses hypothèses allant du contrôle bancaire (Bearden *et al.*, 1975), jusqu'à la cohésion sociale (Useem, 1984) en passant par l'échange d'informations (Mokken et Stockmann, 1978), la coordination économique (Burt, 1979) ou l'imitation institutionnelle (DiMaggio et Powell, 1983). Le problème de ce type d'études est que la nature des liens (entre deux individus, entre deux firmes ou entre un individu et une firme) ne peut jamais être connue avec certitude (Mizruchi, 1996). Au xxi<sup>e</sup> siècle l'analyse de réseaux des dirigeants de grandes entreprises s'est réorientée vers les dynamiques de long terme (David et Westerhuis, 2014), des comparaisons internationales (Cardenas, 2012 ; Vion *et al.*, 2015) ou des pays où de telles analyses n'avaient pas ou peu été menées (Oubenal et Zeroual, 2017 ; Naudet, 2017). Toutefois, l'affaiblissement des réseaux d'administrateurs, du moins dans les pays occidentaux, incite à développer des approches alternatives en s'intéressant notamment aux formes de mobilisation des dirigeants dans l'espace public (Comet, 2019). Il serait trop long de dresser un tableau complet des analyses reposant sur les réseaux d'administrateurs, nous renvoyons les lecteurs aux numéros spéciaux que la *Revue française de sociologie* consacre à ce sujet et qui sont publiés concomitamment à ce dossier.

## **L'entrée par les sciences de gestion**

Bien que souvent critiquées pour leur proximité avec le monde de l'entreprise et, parfois, leur manque de recul, les sciences de gestion ont elles aussi été d'un apport précieux à la connaissance de la direction des grandes entreprises. Elles se sont notamment intéressées aux équipes dirigeantes en mettant l'accent sur leur performance et leur rémunération (Pettigrew, 1992). Elles ont porté une attention toute particulière aux processus de carrière, que ce soit dans une perspective comparative afin de dégager des modèles nationaux (Evans *et al.*, 1990 ; Davoine et Ravasi, 2013) ou pour en identifier les déterminants (Hamori et Koyuncu, 2011). L'introduction de l'analyse séquentielle, ces dernières années, a permis de mieux catégoriser les types de trajectoires (Koch *et al.*, 2017 ; Araujo, 2017 ; Redon, 2021). L'intérêt pour la carrière, même s'il n'est pas spécifique aux sciences de gestion (Glaser, 1968 ; Bauer et Bertin-Mouro, 1996), nous rappelle que la plupart des dirigeants n'héritent pas de leur position mais y accèdent.

## **Les apports de la sociologie des cadres**

Cette dimension processuelle des carrières dirigeantes invite à s'intéresser au groupe dont ils sont généralement issus, à savoir les cadres ou les managers en américain. On notera la continuité lexicale dans cette langue entre le « manager subalterne » et le « manager dirigeant » qui indique en fait une continuité sociologique alors qu'en français les termes « cadres » et « patrons » séparaient la construction intellectuelle de deux groupes sociaux bien distincts (Boltanski, 1982). L'attention portée aux cadres peut s'avérer indispensable pour comprendre non seulement comment se déploient en pratique les modes de domination internes (Flocco, 2015) mais encore comment les futurs dirigeants sont repérés et sélectionnés (Guillaume et Pochic, 2007). La direction des firmes ne se résume pas à une tête coupée du monde mais prend sa pleine dimension au travers de la hiérarchie managériale et des dispositifs de gestion qu'elle met en œuvre (Morales et Pezet, 2010; Boussard *et al.*, 2020).

## **La remise en cause par la responsabilité sociale et environnementale**

Les discours sur la responsabilité sociale et environnementale des firmes qui se construisent depuis les années 1950 contribuent à faire des grandes entreprises des objets politiques et à soumettre leurs directions à des demandes croissantes de la part de la société civile (Bowen, 1953; Gendron, 2013). La demande de vertu adressée aux firmes est fort ancienne et s'exprimait déjà au XIX<sup>e</sup> siècle dans la condamnation des « ateliers de la sueur » qui caractérisaient l'industrie du textile (Barraud de Lagerie, 2019). Même si la critique est régulièrement intégrée par le discours managérial (Bolstanski et Chiapello, 1999), voire transformée en produit et mise en marché (Vogel, 2005), il n'en demeure pas moins qu'elle contribue à modifier les pratiques dirigeantes que ce soit par la banalisation des comités d'éthique ou de RSE au sein des conseils d'administration ou la nécessité de développer un discours de justification au plus haut niveau de la firme.

## **Les enjeux de la parité et de la diversité**

Les travaux consacrés à la parité entre les sexes et à la diversité ont aussi apporté un éclairage important sur la direction des grandes entreprises en montrant combien celle-ci était historiquement ségréguée (Vinnicombe, 2008). Le plafond de verre qui empêchait les femmes de s'élever dans la hiérarchie des grandes entreprises a été en partie brisé ces dernières années, notamment sous l'effet de dispositions législatives qui ont imposé des quotas dans les instances dirigeantes, tout particulièrement en Europe (Terjesen *et al.*, 2015). Toutefois, la plupart des travaux reconnaissent que la parité

est loin d'être pleinement acquise. Les femmes occupent le plus souvent des fonctions subalternes ou marginales (Bender *et al.*, 2016; Rébérioux et Roudaut, 2016) et sont bien plus rarement que les hommes présidentes et/ou directrices générales (Ferrary, 2021). La question de la diversité en termes d'origine ethnique s'est d'abord développée aux États-Unis pour constater que les minorités, surtout la communauté afro-américaine, avaient été durablement exclues des fonctions dirigeantes (Mayo *et al.*, 2006). Si les firmes adoptent de plus en plus un discours volontariste en faveur de la diversité, c'est à condition qu'il soit dépolitisé et en phase avec les normes gestionnaires promues par ailleurs (Bereni, 2022). Cette attention portée au genre et aux origines ethniques ne débouche pas nécessairement sur une transformation radicale de la bureaucratie managériale, mais elle témoigne du souci des grandes entreprises de s'accorder avec certaines valeurs sociales de leur temps.

## **Les autres approches disciplinaires**

La place manque pour évoquer les apports essentiels du droit (Ireland, 1999), de l'histoire (Daumas, 2010; Joly, 2013) mais aussi de la finance (Hilferding, 1910) ou du marketing (Le Texier, 2022) à la connaissance de la direction des grandes entreprises. Mais il est certain qu'une sociologie exigeante ne peut en faire totalement l'économie.

## **Un univers difficile d'accès**

Malgré cette abondante littérature la direction des grandes entreprises reste profondément opaque. Il est extrêmement difficile d'accéder aux pratiques dirigeantes et d'observer le travail d'un comité exécutif, comme on observe le travail dans un atelier, par exemple. Les chercheurs qui ont pu accompagner les dirigeants dans leur quotidien, notamment dans le cadre des conseils d'administration ou des comités exécutifs, sont très peu nombreux (Mintzberg, 1975; Villette, 1996; Flamant, 2005; Benquet, 2013). Il est à peine plus facile de les faire parler. Si l'obtention d'entretiens n'est pas chose impossible, elle n'est pas non plus très aisée. Les refus sont particulièrement nombreux, notamment auprès des personnes en activité. Mais la véritable difficulté se passe durant l'entretien lui-même car les dirigeants contrôlent d'autant plus étroitement leur discours qu'ils occupent des positions élevées. Si les n-3 et n-4 ont la parole un peu plus libre, ils redoutent en revanche qu'elle soit rendue publique. À tort ou à raison, ils craignent que leurs propos, parce qu'ils ne sont pas exactement alignés avec la communication officielle de l'entreprise, ne compromettent leur carrière. Il existe une véritable loi du silence parmi les dirigeants de grandes entreprises, qui rend ce terrain d'enquête particulièrement difficile.

Dans cette perspective, il ne faudrait cependant pas négliger les apports trop méconnus de la sociologie de l'intervention en entreprise. Cette « branche praticienne » (Piriou, 2006) de la sociologie œuvre au quotidien dans les entreprises, souvent auprès de grands groupes, et dans ce cadre les sociologues praticiens ont en particulier un accès privilégié aux rouages de fonctionnement, de prise de décision, aux « coulisses » et aux rapports de pouvoir en leur sein. Mobilisant notamment des compétences d'analyse sociologique, ils cherchent à effectuer un « déplacement cognitif » (Uhalde, 2016) des différents acteurs, dont les dirigeants, à partir d'un savoir construit en situation avec l'ensemble du système social, dans une visée d'action et d'amélioration des relations et régulations sociales. À ce titre, ils sont d'une part des observateurs du travail des dirigeants, des questionnements qui les traversent, des contraintes de leur action, des jeux d'acteurs et de la réception de leur travail par les différentes parties prenantes ; d'autre part, ils font l'expérience de l'interaction de travail avec les dirigeants et dans les instances de direction, dans le cadre des commandes qui leur sont confiées.

### **S'intéresser aux pratiques dirigeantes pour elles-mêmes**

Les contributeurs à ce numéro de *Sociologies Pratiques* viennent presque à parts égales du monde académique (5) et de l'entreprise (4), donnant raison à Michel Villette sur l'intérêt de l'enquête en immersion. L'entretien qu'il nous a aimablement accordé ouvre le dossier. Il permet de revenir à la fois sur l'itinéraire d'un chercheur qui a consacré sa vie à l'étude du management et sur les questions méthodologique, théorique et déontologique qu'implique de travailler sur un tel objet. Ses propos particulièrement stimulants nous incitent à renouveler nos techniques d'enquête mais aussi à méditer sur nos propres préventions à l'égard des dirigeants de grandes entreprises. Il est important, nous dit-il, d'apprendre à les écouter dans ce qui les anime au quotidien, à savoir : gagner de l'argent ! Une telle affirmation peut sembler évidente, mais elle nous incite à prendre au sérieux ce qui oriente l'activité des dirigeants et à examiner cette activité pour elle-même. Cette attention aux pratiques dirigeantes constitue l'un des fils conducteurs des articles qui composent ce dossier et qui, tous, s'intéressent à la manière dont les dirigeants accomplissent leur métier que ce soit par la carrière, les rapports de force internes ou encore l'évolution des dispositions associées à leur fonction. L'article d'Éric Davoine et Pedro Araujo et celui de Catherine Boucher-Lonza présentent ainsi deux modèles de repérage et de sélection des dirigeants de grandes entreprises. Le premier montre comment le passage par des cabinets de conseil de renom constitue une ressource hautement valorisée au sein des grandes entreprises suisses au point de constituer un nouveau mode d'accès aux fonctions dirigeantes. Le second examine, de son côté, une procédure interne d'identification et de formation des cadres faiblement diplômés en vue d'en faire de futurs hauts responsables de la société aux

côtés de personnes issues plus traditionnellement des grandes écoles. Pour saisir tout l'intérêt du dispositif présenté par Catherine Boucher-Lonza, il est important de préciser que la banque mutualiste dont il est question repose sur des adhérents qui appartiennent à une profession traditionnellement très peu diplômée et qu'il est essentiel, pour des raisons de politiques internes, de représenter au plus haut niveau. Les articles d'Anne-Claude Hinault et de Florence Osty d'une part et de Valérie Boussard et Maria del Peso d'autre part nous permettent d'approcher la nature des rapports que les dirigeants entretiennent entre eux. L'enquête proposée par les premières, montre, à partir d'un retour réflexif sur une intervention combien l'embarras que les dirigeants expriment vis-à-vis de tiers est révélateur de tensions internes et d'une paralysie collective face à un problème que personne ne veut assumer. La réflexivité prônée par les auteures permet cependant d'espérer dépasser certains blocages grâce à un processus collectif d'apprentissage. L'article de Valérie Boussard et Maria del Peso offre un éclairage rare sur les rapports entre membres des comités exécutifs en montrant qu'une fois le sommet atteint l'on n'a pas fini de se battre. Les dirigeants doivent lutter pour maintenir leur position et construire un crédit symbolique suffisant pour être le moins possible contestés. Les articles de Julia Chardavoine et Arthur Miguel reviennent quant à eux sur les dispositions qui font les dirigeants de grandes entreprises. Julia Chardavoine montre combien dans un pays où le capitalisme familial reste très fort, le Mexique, les héritiers du capital sont amenés à adopter des propriétés sociales (diplômes élevés et parcours professionnels longs) propres aux managers. Arthur Miguel, dans son étude des associés gérants des banques Lazard et Rothschild, explore les transformations du métier de banquier d'affaires entre la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et le début du XX<sup>e</sup> siècle mettant à jour une évolution sensible des origines sociales et éducatives de ces derniers.

Ces différentes contributions nous encouragent à faire de la direction des grandes entreprises un objet d'étude autonome. Les difficultés d'accès aux dirigeants et à leur travail ne doivent pas nous empêcher de persévérer, que ce soit en autonomisant nos questionnements ou en améliorant nos techniques d'enquête. Ce numéro de *Sociologies Pratiques* se veut un apport en ce sens, en proposant quelques pistes de réflexion pour aborder la question de la direction des grandes entreprises pour elle-même et non pour ce qu'elle nous dit d'autres phénomènes sociaux ou des jugements de valeur que l'on porte à son endroit. Il convient, en effet, de s'intéresser à la direction des grandes entreprises comme un fait social à part entière et d'expliquer sa raison d'être comme ses modes de fonctionnement.

*fx.dudouet@dauphine.psl.eu*  
*greg.levis@diagnose-tic.com*

## Références bibliographiques

- ARAUJO P. (2017), « Dynamic of Internationalization : A Sequential Analysis of the Careers of Swiss Banking Elites », dans O. Korsnes, J. Heilbron, J. Hpellbrekke, F. Bühlmann, M. Savage (eds), *New Directions in Elites Studies*, Londres, Routledge, p. 73-90.
- BARRAUD DE LAGERIE P. (2019), *Les Patrons de la vertu. De la responsabilité sociale des entreprises au devoir de vigilance*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- BAUER M., BERTIN-MOUROT B. (1996), *Vers un modèle européen de dirigeants ? ou Trois modèles contrastés de production de l'autorité légitime au sommet des grandes entreprises ? Comparaison Allemagne, France, Grande-Bretagne*, Paris, Abacus.
- BEARDEN J., ATWOOD W., FREITAG P., HENDRICKS C., MINTZ B., SCHWARTZ M. (1975), « The Nature and Extent of Bank Centrality in Corporate Networks », *American Sociological Association Working Paper*, août.
- BENDER A., DANG R., SCOTTO M. (2016), « Les profils des femmes membres des conseils d'administration en France », *Travail, genre et sociétés*, 35, p. 67-85.
- BENQUET M. (2013), *Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution*, Paris, La Découverte.
- BENQUET M., DURAND C. (2016), « La financiarisation de la grande distribution : restructuration de l'actionnariat et déclin économique du groupe Carrefour (1999-2013) », *Revue française de socio-économie*, 16, p. 37-59.
- BERENI L. (2022), « Les stigmates de la vertu : légitimer la diversité en entreprise, à New York et à Paris », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 241, p. 36-55.
- BERLE A. A. Jr., MEANS G. C. (1932), *Modern Corporation and Private Property*, New York, MacMillan.
- BOLTANSKI L. (1982), *Les Cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Minuit.
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO È. (1999), *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOURDIEU P., SAINT-MARTIN M. DE (1978), « Le patronat », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 20-21, p. 3-82.
- BOUSSARD V., DUJARIER M.-A., RICCIARDI F. (dir.) (2020), *Les Travailleurs du management. Acteurs, dispositifs et politique d'encadrement*, Toulouse, Octarès.
- BOWEN H. R. (1953), *Social Responsibilities of the Businessman*, New York, Harper & Row.
- BURNHAM J. (1941), *The Managerial Revolution. What is Happening in the World*, New York, The John Day Company.
- BURT R. (1979), « A Structural Theory of Interlocking Corporate Directorates », *Social Networks*, 1 (4), p. 415-435.
- CARDENAS J. (2012), « Varieties of Corporate Networks : Network Analysis and FSQA », *International Journal of Comparative Sociology*, 53 (4), p. 298-322.
- CHAUVIN P.-M., GROSSETTI M., ZALIO P.-P. (dir.) (2014), *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris, Presses de Sciences Po.
- CHIRAT A. (2020), « Marx et l'émergence de la société par actions : fonctions, revenus et classes de la "grande industrie" », *Cahiers d'économie politique*, 78, p. 55-107.

- COMET C. (2019), « How Does the Inner Circle Shape the Policy-planning Network in France ? », *Socio-Economic Review*, 17 (4), p. 1021-1041.
- DAUMAS J.-C. (2010), *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion.
- DAVID T., WESTERHUIS G. (eds) (2014), *The Power of Corporate Networks. A Comparative and Historical Perspective*, Londres, Routledge.
- DAVOINE E., RAVASI C. (2013), « The Relative Stability of National Career Patterns in European Top Management Careers in the Age of Globalisation : A Comparative Study in France/Germany/Great Britain and Switzerland », *European Management Journal*, 31 (2), p. 152-163.
- DI MAGGIO P. J., POWELL W. W. (1983), « The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields », *American Sociological Review*, 48 (2), p. 147-160.
- DUDOUE F.-X., VION A. (2024, à paraître), *Sociologie des dirigeants de grandes entreprises*, Paris, La Découverte.
- DUMÉNIL G., LÉVY D. (2015), « Neoliberal Managerial Capitalism », *International Journal of Political Economy*, 44 (2), p. 71-89.
- EVANS P., LANK E., FARQUHAR A. (1990), « Managing Human Resources in the International Firm : Lessons from Practice », dans P. Evans, Y. Doz, A. Laurent (eds), *Human Resource Management in International Firm. Change, Globalization, Innovation*, Londres, Macmillan, p. 113-143.
- FAMA E. F., JENSEN M. C. (1983), « Separation of Ownership and Control », *Journal of Law and Economics*, 22 (2), p. 301-325.
- FENNEMA M., SCHIJF H. (1978-1979), « Analysing Interlocking Directorates : Theory and Methods », *Social Networks*, 1 (4), p. 297-332.
- FERRARY M. (2021), « La loi Copé-Zimmermann, quels impacts sur le profil sociologique des administrateur(ice)s du CAC 40 », *Revue française de gestion*, 47 (298), p. 97-115.
- FLAMANT N. (2005), *Une anthropologie des managers*, Paris, PUF.
- FLOCCO G. (2015), *Des dominants très dominés*, Paris, Raison d'agir.
- FOUREAULT F. (2018), « Un PDG détrôné par la finance. Financiarisation et circulation du pouvoir de direction », *Terrains & travaux*, 33, p. 101-126.
- GALBRAITH J. K. (1967), *Le Nouvel État industriel. Essai sur le système économique américain*, Paris, Gallimard.
- GENDRON C. (2013), « La firme : portrait d'un objet ambigu », dans C. Gendron, B. Girard, *Repenser la responsabilité sociale de l'entreprise*, Paris, Armand Colin.
- GLASER B. (ed.) (1968), *Organizational Careers. A Source Book of Theory*, Chicago, Aldine Publishing Company.
- GUILLAUME C., POCHIC S. (2007), « La fabrication organisationnelle des dirigeants : un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, 17, p. 79-103.
- HAMORI M., KOYUNCU B. (2011), « Career Advancement in Large Organizations in Europe and the United States : Do International Assignments Add Value ? », *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (4), p. 843-862.
- HARTMANN M. (2000), « Class-specific Habitus and the Social Reproduction of the Business Elite in Germany and France », *The Sociological Review*, 48 (2), p. 241-261.
- HILFERDING R. (1970), *Le Capital financier*, Paris, Minuit.

- IRELAND P. (1999), «Company Law and the Myth of Shareholder Ownership», *The Modern Law Review*, 62 (1), p. 32-57.
- JENSEN M. C., MECKLING W. H. (1976), «Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure», *Journal of Financial Economics*, 3 (4), p. 305-360.
- JOLY H. (2013), *Diriger une grande entreprise au xx<sup>e</sup> siècle. L'élite industrielle française*, Tours, Presses universitaires François-Rabelais.
- KELLER S. I. (1954), «The Social Origins and Career Lines of Three Generations of American Business Leaders», thèse de doctorat en philosophie, Columbia University, New York.
- KOCH M., FORGUES B., MONTIES V. (2017), «The Way to the Top: Career Patterns of Fortune 100 CEOs», *Human Resources Management*, 56 (2), p. 267-285.
- LAZONICK W., O'SULLIVAN M. (2000), «Maximizing Shareholder Value: A New Ideology for Corporate Governance», *Economy and Society*, 29 (1), p. 13-35.
- LE TEXIER T. (2022), *La Main visible des marchés. Une histoire critique du marketing*, Paris, La Découverte.
- LÉVY-LEBOYER M. (1979), «Le patronat français, 1912-1973», dans M. Lévy-Leboyer (dir.), *Le Patronat de la seconde industrialisation*, Paris, Éditions ouvrières, p. 137-188.
- MACLEAN M., HARVEY C., PRESS J. (2006), *Business Elites and Corporate Governance in France and the UK*, New York, Palgrave Macmillan.
- MAYO A. J., NOHRIA N., SINGLETON L. G. (2006), *Path to Power. How Insiders and Outsiders Shaped American Business Leadership*, Boston, Harvard Business School Press.
- MILLS C. W. (1945), «The American Business Elite: A Collective Portrait», *Journal of Economics History*, 5, p. 20-44.
- MINTZBERG H. (1973), *The Nature of Managerial Work*, New York, Harper & Row.
- MIZRUCHI M. S. (1996), «What Do Interlocks Do? An Analysis, Critique, and Assessment of Research on Interlocking Directorates», *Annual Review of Sociology*, 22, p. 271-298.
- MOKKEN R. J., STOKMAN F. N. (1978), «The 1972 Intercorporate Network in the Netherlands (Traces of Power IV)», dans H. J. Hummell (ed.) *Mathematische ansatze zur analyse sozialer macht*, Duisburg, Sozialwissenschaftliche Kooperative.
- MORALES J., PEZET A. (2010), «Les contrôleurs de gestion, "médiateurs" de la financiarisation: étude ethnographique d'une entreprise de l'industrie aéronautique», *Comptabilité-Contrôle-Audit*, 16 (1), p. 101-132.
- NAUDET J., DUBOST C.-L. (2017), «The Indian Exception: The Densification of the Network of Corporate Interlocks and the Specificities of the Indian Business System (2000-2012)», *Socio-Economic Review*, 15 (2), p. 405-434.
- NEWCOMER M. (1955), *The Big Business Executive. The Factors that Made Him*, New York-Londres, Columbia University Press.
- OFFERLÉ M. (2021), *Ce qu'un patron peut faire. Une sociologie politique des patrons*, Paris, Gallimard.
- OUBENAL M., ZEROUAL A. (2017), «Gouverner par la gouvernance: les nouvelles modalités de contrôle politique des élites économiques au Maroc», *Critique internationale*, 74, p. 9-32.

- PETTIGREW A. M. (1992), «On Studying Managerial Elites», *Strategic Management Journal*, 13, p. 163-182.
- PIRIOU O. (2006), *La Face cachée de la sociologie. À la recherche des sociologues praticiens*, Paris, Belin.
- PUJO COMMITTEE HOUSE OF REPRESENTATIVES (1913), «*Report of the Committee appointed pursuant to House Resolutions 429 and 504 to investigate the Concentration of Control of Money and Credit, submitted by Mr. Pujo*», Washington D. C., Government Printing Office.
- REBÉRIOUX A., ROUDAUT G. (2019), «The Role of Rookie Female Directors in a Post-Quota Period: Gender Inequalities within French Boards», *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 58 (3), p. 423-483.
- REDON M. (2021), «Évolution des trajectoires professionnelles des directeurs financiers au regard du processus de financiarisation des organisations», *Comptabilité-Contrôle-Audit*, 27 (2), p. 7-39.
- SOROKIN P. (1925), «American Millionaires and Multi-millionaires: A Comparative Statistical Study», *The Journal of Social Forces*, 3 (4), p. 627-640.
- TAUSSIG F. W., JOSLYN C. S. (1932), *American Business Leaders. A Study in Social Origins and Social Stratification*, New York, Macmillan.
- TERJESEN S., AGUILERA R. V., LORENZ R. (2015), «Legislating a Woman's Seat on the Board: Institutional Factors Driving Gender Quotas for Boards of Directors», *Journal of Business Ethics*, 128 (2), p. 233-251.
- UHALDE M. (2016), «Les dilemmes de la posture d'intervention sociologique: une grille d'analyse», *Sociologies Pratiques*, hors-série 2, p. 7-20.
- USEEM M., (1980), «Corporations and the Corporate Elite», *Annual Review of Sociology*, 6, p. 41-47.
- USEEM M. (1984), *The Inner Circle. Large Corporations and the Rise of Business Political Activity in the U.S. and U.K.*, New York, Oxford University Press.
- VILLETTE M. (1996), *Le Manager jetable. Récit du management réel*, Paris, La Découverte.
- VINNICOMBE S. (2008), *Women on Corporate Boards of Directors. International Research and Practice*, Edward Elgar Publishing.
- VION A., DUDOUET F. X., GRÉMONT É. (2015), «The Eurozone's Corporate Elite at the Cliff Edge (2005-2008): A New Approach of Transnational Interlocking», dans G. Morgan, P. Hirsh, S. Quack (eds), *Elites on Trial*, Leeds, Emerald, p. 165-187.
- VOGEL D. (2005), *The Market for Virtue. The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*, Washington, Brookings Institution Press.
- ZEITLIN M. (1974), «Corporate Ownership and Control: The Large Corporation and the Capitalist Class», *American Journal of Sociology*, 79 (5), p. 1073-1119.
- ZORN D. M. (2004), «Here a Chief, there a Chief: The Rise of the CFO in the American Firm», *American Sociological Review*, 69 (3), p. 345-364.