

HÉRITIERS, ARISTOCRATES D'ENTREPRISE ET « MÉRITOCRATES » : L'ESPACE SOCIAL DU GRAND PATRONAT EN INDE

par Jules NAUDET

chargé de recherche CNRS, Centre d'Études de l'Inde et de l'Asie du Sud (CEIAS),
EHES

Adrien ALLORANT

doctorant en Global Health, University of Washington, IHME

et Mathieu FERRY

doctorant en sociologie, OSC, Sciences Po Paris et LSQ, GENES-CREST

Les grands groupes indiens sont-ils toujours entre les mains de quelques grandes familles ou accueillent-ils désormais à leur tête quelques nouveaux venus ? L'analyse systématique des trajectoires des grands dirigeants indiens révèle la faiblesse structurelle du crédentialisme dans ce pays¹.

Les sociologues travaillant sur les élites se sont souvent efforcés d'identifier les différentes fractions en lutte au sein de cette section privilégiée de la société. Du travail d' Adolf Berle et Gardiner Means² jusqu'à aujourd'hui, la tension entre les propriétaires et les managers reste, à ce titre, l'une des

principales lignes de démarcation identifiées par les travaux sur le grand patronat. Cette opposition binaire est par ailleurs partiellement redondante avec les interrogations sur l'opposition entre nouveaux riches et vieil argent³. Si certains ont insisté sur le fait que les propriétaires du capital sont amenés à

¹ Cet article consiste en une version remaniée et raccourcie de J. Naudet, A. Allorant and M. Ferry, "Heirs, Corporate Aristocrats and 'Meritocrats': The Social Space of Top CEOs and Chairmen in India", *Socio-Economic Review*, vol. 16, n° 2, April 2018, p. 307-339. Les lecteurs souhaitant davantage de détails peuvent s'y reporter.

² A. A. Berle and G. C. Means, *The modern corporation and private property*, New York, Macmillan, 1932. Cf. B. Segrestin, « Une nouvelle « Modern Corporation » : relecture gestionnaire de l'ouvrage de Berle & Means », *Gérer et Comprendre*, n° 104, juin 2011, p. 95-100.

³ V. Burris, "The Myth of Old Money Liberalism: The Politics of the Forbes 400 Richest Americans", *Social Problems*, vol. 47, n° 3, 2000, p. 360-378.

être supplantés par des managers très qualifiés⁴, d'autres, comme Charles Wright Mills⁵, John Scott⁶, G. Willima Domhoff⁷, ou encore Pierre Bourdieu et Monique de Saint Martin⁸, ont insisté sur la persistance du rôle joué par la bourgeoisie capitaliste et avancent que la montée du « crédentialisme » ne s'accompagne pas nécessairement d'un déclin du pouvoir du capital. Si les directeurs généraux et les présidents de groupes sont de plus en plus choisis au sein d'un bassin étroit de personnes hautement dotées en « capital humain », Pierre Bourdieu et Monique de Saint Martin ont cependant souligné que, loin d'être mutuellement exclusifs, le capital économique hérité à la naissance et le capital culturel acquis par les titres scolaires sont complémentaires et se renforcent l'un l'autre. Leur lecture des dynamiques de pouvoir au sein de la firme contredisent ainsi la lecture téléologique d'Alfred D. Chandler qui considère comme inéluctable la prise de pouvoir des managers⁹.

Cet article entend interroger cette opposition dans le cadre indien, où la montée en puissance des managers se déroule dans un contexte où le capital reste très largement sous le contrôle des grands groupes familiaux plutôt que sous celui des investisseurs institutionnels. L'actionnariat des groupes cotés en bourse est en effet marqué par la prédominance des conglomérats familiaux et des investisseurs individuels, par la faiblesse relative des investisseurs institutionnels et par le rôle grandissant des groupes sous contrôle étatique. Dans un tel contexte, il semble ainsi légitime de se demander quel rôle jouent les titres scolaires dans l'accès aux positions les plus importantes.

Cet article propose ainsi la première étude systématique à l'échelle de toute l'Inde de tous les directeurs généraux et présidents des plus grands groupes pendant la période contemporaine. Nous avons plus particulièrement choisi ici d'analyser l'espace social des présidents et directeurs généraux des 100 plus grandes compagnies indiennes en 2012, en nous appuyant sur la méthode de l'analyse des correspondances multiples (ACM). Nous nous appuyons sur cette analyse pour comprendre les divisions internes du grand patronat indien. Nous serons plus particulièrement attentifs aux divisions sur la base du capital culturel, du capital hérité de la famille, du capital symbolique (titres honorifiques et positions hors du champ économique), de la caste et du capital social (en nous appuyant notamment sur une analyse de réseau de l'imbrication des conseils de direction des 250 plus grands groupes). En combinant analyse de réseau et ACM, cet article cherche ainsi à poursuivre les efforts entrepris par André Mach, Thomas David et Felix Bühlmann¹⁰ pour combiner ces deux méthodologies et intégrer davantage la question du capital social dans l'analyse prosopographique des grands patrons, alors que la plupart des travaux précédents sont essentiellement centrés sur leur capital économique et culturel. Nous espérons en outre que le travail d'analyse systématique du grand patronat entrepris ici puisse bénéficier à tous ceux qui, dans une démarche de comparaison internationale, souhaiteraient pouvoir situer plus précisément l'Inde dans le panorama de la variété des types de capitalisme.

Notre article se concentre donc sur une question de recherche relativement simple.

⁴ J. Burnham, *L'ère des organisateurs*, Paris, Calmann-Lévy, 1947.

⁵ C. W. Mills, *L'élite du pouvoir*, Paris, François Maspero, 1969, nouvelle édition actualisée et augmentée : *L'élite au pouvoir*, Marseille, Agone, 2012.

⁶ J. Scott, *Corporate business and capitalist classes*, New York, Oxford University Press, 1997.

⁷ G. W. Domhoff, *Who Rules America? Power, Politics, and Social Change*, New York, McGraw-Hill, 1967.

⁸ P. Bourdieu et M. de Saint Martin, « Le patronat », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 20-21, mars-avril 1978, p. 3-82. Republié dans P. Bourdieu, *La noblesse d'État*, Paris, Minuit, 1989.

⁹ A. D. Chandler Jr., *Organisation et performance des entreprises*, t. I, Paris, Éditions d'Organisation, 2012.

¹⁰ A. Mach, T. David et F. Bühlmann, « La fragilité des liens nationaux », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 190, décembre 2011, p. 78-107.

Nous cherchons à évaluer le poids relatif des capitaux culturel, social, symbolique et économique sur lesquels les membres de l'élite économique peuvent s'appuyer pour accéder à la position qu'ils occupent au sein de ce sous-champ du champ du pouvoir économique. Étant donné que l'essentiel de la littérature sur les trajectoires patronales est centré sur la question de leur éducation, nous discuterons donc plus spécifiquement le rôle joué par le capital culturel et l'utiliserons comme pierre de touche pour évaluer le poids relatif des autres formes de capital. L'accès aux positions de pouvoir économique est-il principalement médié par les institutions scolaires ou est-il avant tout décidé par l'accès à d'autres formes de capital ? S'il s'avère que ces autres formes de capital prennent le pas sur l'éducation, comment peut-on alors faire sens du rôle relatif du capital économique et du capital social tels qu'ils peuvent être mesurés par la possession de la firme, la fortune personnelle, la caste, les liens familiaux, la position dans le réseau de gouvernance des firmes ou encore les positions occupées hors du champ économique ?

Cet article entend démontrer que c'est avant tout autour de la question de la propriété de la firme, notamment sur la base d'un héritage familial, que se structure le champ du patronat indien. Notre recherche souligne en effet un contraste particulièrement fort entre managers et propriétaires, plus marqué que celui pointé par des recherches mobilisant une méthodologie similaire dans d'autres cadres nationaux. Notre travail souligne en outre que, parmi ceux qui possèdent les capitaux des firmes, le type de capital possédé constitue le facteur de division le plus discriminant, avec une opposition entre ceux qui sont principalement investis dans le monde de l'entreprise et ceux qui vont chercher des ressources hors du champ économique. Enfin, le résultat le plus surprenant est que les titres scolaires ne constituent pas une ligne de

fracture majeure, ce qui suggère une faiblesse relative du credentialisme dans le monde des affaires indien. Nous nous appuyons sur ces résultats pour identifier trois pôles qui permettent de faire sens de la diversité des grands patrons indiens : *les capitalistes familiaux multipositionnels* (qui accumulent du capital social en dehors du champ économique), *les capitalistes familiaux unipositionnels* (qui sont principalement tournés vers le monde de l'entreprise) et enfin la *galaxie managériale*. L'identification de ces trois pôles rend ainsi possible une discussion des luttes internes au patronat. Notre article permet en outre de contribuer à la sociologie de la reproduction des élites en montrant que les traditionnelles typologies des voies d'accès à l'élite sont très largement centrées sur les cas américain et européen et échouent alors à saisir la réalité des pays du Sud. L'Inde offre l'exemple d'une situation dans laquelle la structure du champ du pouvoir économique est très largement différente de celle de la majorité des pays occidentaux : non seulement les titres scolaires continuent à y être structurellement dominés par l'héritage de la richesse et des privilèges, mais la relation entre l'État et le monde de l'entreprise y opère à un niveau bien plus souterrain¹¹.

Nous pensons que l'analyse proposée ici contribue à provincialiser l'Europe et l'Amérique du Nord¹² dans le champ de la sociologie des élites. S'il est souvent considéré comme allant de soi que ces sociétés constituent le cadre de référence à partir duquel penser les dynamiques élitaires dans le monde, les résultats présentés dans cet article révèlent les limites du pouvoir épistémologique du modèle occidental pour faire sens d'autres contextes culturels comme, dans ce cas, l'Inde. Il se trouve incidemment que ces « autres contextes » incluent quelques-unes des économies les plus importantes du monde qui se développent avec une agressive rapidité,

¹¹ S. S. Jodhka and J. Naudet, "Towards a Sociology of India's Economic Elite: Beyond the Neo-Orientalist and Managerialist Perspectives", *South Asia Multidisciplinary Academic Journal* [Online], n° 15, 2017, URL : <<http://samaj.revues.org/4316>>.

¹² D. Chakrabarty, *Provincializing Europe: Postcolonial thought and historical difference*, Princeton, Princeton University Press, 2008.

comme celles de la Russie, de l'Inde, du Brésil, de la Chine, de l'Afrique du Sud ou des pays du Moyen-Orient pour ne nommer que celles-ci.

1. INTÉGRER LE CAPITAL SOCIAL DANS UNE ÉTUDE SUR LA STRUCTURE DE L'ÉLITE ÉCONOMIQUE

La littérature sur la structure du patronat s'est sensiblement développée dans les dernières années et couvre maintenant de nombreux pays, en s'appuyant principalement sur deux méthodologies différentes : l'analyse du réseau des imbrications de direction de firmes, c'est-à-dire les liens entre entreprises par l'intermédiaire des dirigeants siégeant dans plusieurs conseils d'administration, et l'analyse des correspondances multiples (ACM) de l'espace social des dirigeants. On retrouve cette dernière particulièrement en Europe, avec des études centrées sur la France¹³, la Norvège¹⁴, le Danemark¹⁵ et la Suisse¹⁶. L'utilisation de

l'analyse de réseau pour étudier les différentes fractions de l'élite est plus propre au continent américain, se concentre souvent sur une discussion de l'appartenance ou non à l'*inner circle*, les dirigeants fortement interconnectés, et cherche aussi à identifier les contours de cette clique puissante¹⁷. Ce type d'analyse de réseau a également été conduit en France¹⁸ ou aux Pays-Bas¹⁹. L'opposition entre ces deux méthodologies tend à s'affaiblir aujourd'hui et un nombre de plus en plus important d'auteurs essaient de combiner les deux approches²⁰.

La recherche présentée ici tente également de contribuer à cette réconciliation entre analyse de réseau et analyse géométrique, en s'appuyant sur une étude précédemment menée sur le réseau des imbrications du patronat indien²¹. Comme le souligne François Denord²², la mobilisation des deux méthodes permet en effet d'éviter les défauts de chacune d'elles prises séparément. Alors que les études sur le champ du pouvoir sont rarement en mesure d'inclure le capital social comme une dimension structurante, l'analyse des réseaux d'administrateurs a, quant à elle, l'inconvénient inverse, puisqu'elle rend difficile la prise en compte des propriétés sociales des agents.

¹³ F.-X. Dudouet, É. Grémont, H. Joly, A. Vion, « Retour sur le champ du pouvoir économique en France », *Revue Française de Socio-Économie*, n° 13, premier semestre 2014, p. 23-48.

¹⁴ J. Hjellbrekke et O. Korsnes, « Héritiers et outsiders : sur la noblesse d'État norvégienne », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 200, décembre 2013, p. 86-105 ; ainsi que F. Denord, J. Hjellbrekke, O. Korsnes, F. Lebaron and B. Le Roux, "Social capital in the field of power: the case of Norway", *The sociological review*, vol. 59, n° 1, February 2011, p. 86-108.

¹⁵ C. H. Ellersgaard, A. G. Larsen and M. D. Munk, "A Very Economic Elite: The Case of the Danish Top CEOs", *Sociology*, vol. 47, n° 6, December 2012, p. 1051-1071.

¹⁶ A. Mach, T. David et F. Bühlmann, « La fragilité des liens nationaux », *art. cit.*

¹⁷ M. Useem, *The inner circle: Large corporations and the rise of business political activity in the US and UK*, New York, Oxford University Press, 1984 ; G. W. Domhoff, *Who Rules America?*, *op. cit.* ; W. K. Carroll, C. Carson, "The Network of Global Corporations and Policy Groups: A Structure for Transnational Capitalist Class Formation?", *Global Networks*, vol. 3, n° 1, January 2003, p. 29-57.

¹⁸ C. Comet et J. Finez, « Le cœur de l'élite patronale », *Sociologies pratiques*, n° 21, 2010, p. 49-66 ; P. François and C. Lemerrier, "Ebbs and Flows of French Capitalism", in T. David and G. Westerhuis (eds.), *The Power of Corporate Networks: A Comparative and Historical Perspective*, New York, Routledge, 2014, p. 149-168.

¹⁹ E. M. Heemskerk, *Decline of the corporate community: Network dynamics of the Dutch business elite*, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2007.

²⁰ Voir par exemple A. Mach, T. David et F. Bühlmann, « La fragilité des liens nationaux », *art. cit.*

²¹ J. Naudet and C.-L. Dubost, "The Indian Exception: The Densification of the Network of Corporate Interlocks and the Specificities of the Indian Business System (2000-2012)", *Socio-Economic Review*, vol. 15, n° 2, April 2016, p. 405-434.

²² F. Denord, « Géométrie des réseaux sociaux », in F. Lebaron (dir.), *La méthodologie de Pierre Bourdieu en action*, Paris, Dunod, 2015, p. 59-78.

Les indicateurs de centralité de l'analyse de réseau nous permettent ici d'objectiver le capital social des dirigeants au sein du champ économique et peuvent être utilisés comme une variable active qui complète utilement l'analyse des autres dimensions du capital.

2. LE RECRUTEMENT DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE ET LA STRUCTURE DE L'ÉLITE ÉCONOMIQUE : QUAND LE MODÈLE OCCIDENTAL NE REND PAS COMPTE DU CAS INDIEN

Les études consacrées aux élites économiques démontrent souvent le rôle crucial de l'éducation dans l'accession aux positions les plus élevées. S'il est largement reconnu aujourd'hui que le système éducatif détermine une accumulation différenciée du capital économique, culturel et social²³, l'approche par les titres scolaires ne permet cependant pas de faire sens du rôle des réseaux familiaux ou d'autres ressources extra-scolaires et rend donc difficile l'explication des cas de hauts dirigeants peu ou pas qualifiés.

Par ailleurs, la force du lien entre position sociale et éducation varie d'un pays à un autre. Michael Hartmann distingue trois idéaux-types du mode de recrutement des élites²⁴. Les deux premiers sont tous les deux fondés sur un recrutement par les études supérieures s'appuyant sur des établissements spécialisés dans la formation des élites²⁵.

Dans le premier cas, celui de la France et de son système des Grandes Écoles, le système de recrutement présente une porosité importante entre les sous-champs du pouvoir économique, politique et culturel. Dans le deuxième cas, celui du Royaume-Uni, les frontières entre les champs du pouvoir sont plus importantes. C'est aussi le cas du troisième modèle, identifié à l'Allemagne, où les sous-champs sont peu reliés entre eux et où, au contraire des deux premiers modèles, il n'existe pas d'institutions spécialisées dans la formation des élites.

Le système éducatif indien, de manière comparable au système des Grandes Écoles françaises, dispose de plusieurs institutions comme les *Indian Institutes of Technology* (IITs), les *National Institutes of Technology* (NITs) et les *Indian Institutes of Management* (IIMs) qui recrutent leurs étudiants à la suite d'examens extrêmement compétitifs²⁶. Cependant, d'après nos données, seuls 21 % des dirigeants des 100 plus grandes entreprises sont diplômés d'une de ces institutions. La plupart des dirigeants ont obtenu des diplômes dans d'autres universités indiennes ou, pour une minorité, à l'étranger. Mais seuls 3 % des dirigeants n'ont aucun diplôme d'études supérieures. Alors que les élites économiques américaines privilégient les diplômes de commerce, la hiérarchie des disciplines est renversée parmi les élites économiques indiennes, avec les cursus de science et d'ingénierie à la première place (57 %), suivis par ceux de commerce (26 %). Cependant une part importante des dirigeants a complété son cursus d'études supérieures avec un MBA (*Master of Business Administration*) (20 %), ou un diplôme de management (17,8 %), voire un diplôme d'expert-comptable (17,8 %).

²³ P. Bourdieu et J.-C. Passeron, *La reproduction. Éléments d'une théorie du système d'enseignement*, Paris, Minuit, 1970.

²⁴ M. Hartmann, "Elites and Power Structure", in S. Immerfall and T. Göran (eds.), *Handbook of European Societies: Social Transformations in the 21st Century*, New York, Springer, 2009, p. 291-324.

²⁵ A. Van Zanten, « Introduction. La formation des élites : pour une approche généraliste, compréhensive et comparatiste », *L'Année sociologique*, vol. 66, n° 1, 2016, p. 73-80.

²⁶ O. Henry and M. Ferry, « When Cracking the JEE is not Enough », *South Asian Multidisciplinary Academic Journal*, n° 15, 2017, URL : <<https://samaj.revues.org/4291>>.

Au vu de l'importance des dynasties familiales dans le champ économique indien, il est légitime de se demander si la forte proportion de dirigeants qualifiés dénote une logique d'obtention de diplômes « mérito-cratiques » ou si les titres scolaires jouent le rôle d'« ornements »²⁷ pour les héritiers d'empires économiques bien établis. Les statistiques descriptives livrent une première piste d'interprétation : la part de dirigeants non qualifiés augmente avec le nombre de membres de la famille qui possèdent des parts dans l'entreprise. Seuls 1,1 % des dirigeants sans aucune participation familiale n'ont aucun diplôme, tandis que c'est le cas de 7,1 % de ceux avec 1 à 3 membres et même 9,5 % pour ceux dont plus de trois membres possèdent du capital dans l'entreprise. Par ailleurs, 9,7 % des dirigeants appartenant à la liste Forbes des Indiens les plus riches n'ont aucun diplôme, alors que ce n'est le cas que de 1,8 % sinon.

De toute évidence, les diplômes ne sont pas distribués uniformément au sein du patronat des plus grosses entreprises et la force du lien entre l'éducation et l'accès aux élites économiques pourrait être contrebalancée en Inde par d'autres variables, telle la participation de la famille au capital de l'entreprise. Les élites économiques indiennes, diplômées d'un éventail d'universités très large, ne semblent donc pas suivre des trajectoires correspondant aux deux premiers types de la classification de Michael Hartmann²⁸. Il reste à préciser si le troisième type, centré sur l'exemple allemand, permettrait d'éclairer la situation indienne.

3. RECUEIL DES DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE

La base de données mobilisée a été produite par nos soins à partir d'une collecte prosopographique se focalisant sur les dirigeants des 100 entreprises à la capitalisation la plus élevée à la bourse indienne (National Stock Exchange, NSE), sur l'année 2011-2012. Ce critère de sélection par la capitalisation est cohérent avec de nombreuses études antérieures²⁹. Nous avons ainsi choisi de ne pas nous appuyer sur le nombre d'employés pour le classement des entreprises, celui-ci ne nous semblant pas constituer un indicateur pertinent du pouvoir économique tant il varie suivant les secteurs. De plus, le nombre d'employés est souvent sous-estimé du fait de la stratégie de sous-traitance commune aux entreprises indiennes, ce qui explique que nous ne l'ayons pas retenu non plus comme variable active dans notre analyse.

Le recueil des données a été un processus fastidieux qui a duré plus de six mois et a nécessité la mobilisation de diverses sources sur les biographies et sur les entreprises, incluant notamment les rapports de la place boursière NSE, les rapports annuels des entreprises, l'annuaire des hauts fonctionnaires indiens IAS, des informations obtenues dans la presse économique ou bien encore sur divers blogs et sites Internet spécialisés sur le monde des entreprises en Inde. La difficulté à rassembler des données sur les élites économiques indiennes explique peut-être pourquoi si peu d'études sociologiques quantitatives ont été menées jusqu'à présent. Il n'y a en effet pas de source telle que le *Who's who* ou d'autre répertoire exhaustif des dirigeants disponible en Inde.

²⁷ A. J. Mayo, N. Nohria and L. G. Singleton, *Paths to power: how insiders and outsiders shaped American business leadership*, Boston, Harvard Business Press, 2006, p. 121.

²⁸ M. Hartmann, « Elites and Power Structure », *art. cit.*

²⁹ Voir notamment F.-X. Dudouet, É. Grémont, H. Joly et A. Vion, « Retour sur le champ du pouvoir économique en France », *art. cit.*

Notre base de données inclut 165 présidents et directeurs généraux (*CEO* et *chairmen*). Après avoir enlevé les dirigeants étrangers et les individus pour qui des informations essentielles étaient manquantes, nous retenons un total de 140 individus pour notre analyse.

Nous avons choisi d'analyser notre base de données en utilisant la technique de l'ACM³⁰, ce qui nous a permis de construire le sous-champ du pouvoir économique en Inde. Nous avons également eu recours à une classification ascendante hiérarchique (CAH) pour identifier des groupes d'individus aux propriétés sociales similaires³¹. Nous avons testé différentes ACM, en variant les combinaisons de variables actives et supplémentaires. Ces différentes versions ne sont pas substantiellement différentes entre elles et nous présentons ici le modèle le plus cohérent.

L'espace social présenté dans cet article est construit à partir de 14 variables actives, répertoriées en six ensembles, et qui incluent 42 modalités différentes (voir Tableau 1). 12 variables supplémentaires, comprenant 56 modalités, sont ensuite projetées et ne participent donc pas à la structuration des axes de l'ACM (Tableau 2). L'ébouillement des valeurs propres nous a amenés à retenir les trois premiers axes dans l'interprétation.

4. LES TROIS PÔLES DE L'ÉLITE ÉCONOMIQUE INDIENNE

L'analyse des correspondances multiples (ACM) fait émerger trois jeux d'opposition le long des trois axes retenus dans l'analyse.

Le premier axe met en évidence une opposition claire entre, d'une part, les présidents ou les directeurs généraux ayant pu bénéficier de leur réseau familial pour atteindre leur

position dirigeante et, d'autre part, les dirigeants ayant fait carrière dans les entreprises publiques (Figure 1). En effet, on trouve à l'est du plan factoriel les dirigeants figurant dans le classement des millionnaires établi par le magazine *Forbes* (variable **Forbes** sur la figure); ces dirigeants sont généralement actionnaires de leur entreprise (**Shareholding**) au même titre que des membres de leur famille (**Family members in capital**). Les entreprises qu'ils dirigent sont généralement des **Business groups**. En outre, ces dirigeants cumulent leur poste de dirigeant avec des responsabilités de membre de comités de direction d'autres entreprises (**Directorships**). Réseau familial puissant et capital économique important semblent ainsi aller de pair avec une position centrale dans le monde des affaires. La projection des variables supplémentaires renforce l'argument du rôle essentiel pour ce groupe de dirigeants de leur réseau familial dans l'accès à leur position dirigeante. On trouve ainsi à l'est de la figure à la fois les dirigeants les plus âgés (> 70) et les plus jeunes (< 45), ce qui suggère un processus de transmission héréditaire des positions dirigeantes. En outre, on observe que les « castes marchandes », auxquelles appartiennent traditionnellement les empires industriels familiaux, sont surreprésentées dans cette même zone de la figure. À l'inverse, à l'ouest de l'axe des ordonnées, la faible dotation en capital économique (**Forbes No**) est compensée par des plus hauts niveaux de diplôme. Ces dirigeants d'entreprises du secteur public (**PSU**) ont généralement obtenu un diplôme de second cycle universitaire (**Master**) et sont passés par des institutions sélectives (**Selective Studies**). La projection des variables supplémentaires souligne que ces parcours académiques d'excellence ont majoritairement été réalisés dans des institutions indiennes (**No foreign studies**).

Le deuxième axe expose les différences de forme et de volume du capital social dont

³⁰ F. Lebaron, *L'enquête quantitative en sciences sociales : recueil et analyse des données*, Paris, Dunod, 2006 ; B. Le Roux et H. Rouanet, *Multiple correspondence analysis*, Thousand Oaks, Sage, 2010.

³¹ F. Denord et alii, "Social capital in the field of power", art. cit.

| | | | | Contribution | | |
|-----------------------------------|---|----------------------|-------|--------------|--------------|-------------|
| Heading | Variable | Modality | % | Dim. 1 (59%) | Dim. 2 (21%) | Dim. 3 (7%) |
| Information on the firm | Firm ranking Market capitalization on Indian NSE | 1 to 25 | 25 | 0,5 | 0,2 | 2,0 |
| | | 26 to 50 | 26,43 | 2,9 | 0,0 | 0,1 |
| | | 51 to 75 | 25 | 0,0 | 1,4 | 5,2 |
| | | 76 to 100 | 23,57 | 1,1 | 2,6 | 1,5 |
| | | Total | 100 | 4,5 | 4,2 | 8,8 |
| | PSU | Not a PSU | 80,71 | 1,8 | 0,1 | 0,7 |
| | | PSU | 19,29 | 7,6 | 0,4 | 2,9 |
| | | Total | 100 | 9,4 | 0,5 | 3,6 |
| | Business group | Not a business group | 58,57 | 3,0 | 3,3 | 1,4 |
| | | Business group | 41,43 | 4,2 | 4,7 | 2,0 |
| | | Total | 100 | 7,2 | 8,0 | 3,4 |
| | | | | 21,1 | 12,7 | 15,8 |
| Position in the economic field | Shareholding Number of shares of company held | Nil | 45 | 4,2 | 0,1 | 0,3 |
| | | Low | 27,14 | 0,2 | 2,6 | 1,1 |
| | | Medium | 17,86 | 6,6 | 0,7 | 0,5 |
| | | High | 5 | 1,8 | 3,4 | 4,3 |
| | | Very high | 5 | 1,1 | 8,1 | 1,4 |
| | | Total | | 13,9 | 14,9 | 7,6 |
| | Forbes Billionnaire in Forbes ranking | Not in ranking | 77,86 | 3,5 | 1,2 | 0,1 |
| | | In ranking | 22,14 | 12,4 | 4,2 | 0,3 |
| | | | | 15,9 | 5,4 | 0,4 |
| | | | | 29,8 | 20,3 | 8,0 |
| Position in the corporate network | Directorship Number of directorships held in 250 NSE companies | Nil | 54,29 | 2,9 | 0,1 | 0,5 |
| | | One | 13,57 | 0,3 | 0,9 | 9,3 |
| | | Two to five | 20,71 | 3,5 | 1,7 | 0,1 |
| | | More than five | 11,43 | 3,4 | 11,6 | 2,2 |
| | | Total | | 10,1 | 14,3 | 12,1 |
| | Connection index Centrality in the corporate network | Nil | 5,71 | 0,0 | 4,3 | 5,3 |
| | | Low | 29,29 | 1,5 | 1,5 | 7,2 |
| | | Medium | 29,29 | 0,8 | 0,7 | 0,1 |
| | | High | 25,71 | 3,2 | 1,6 | 1,6 |
| | | Very high | 10 | 0,4 | 9,5 | 0,1 |
| | | Total | | 5,9 | 17,6 | 14,3 |
| | | | | 16,00 | 31,90 | 26,40 |
| Position outside the firm | Responsibilities Positions on boards of international, academic institutions | No responsibilities | 80,00 | 0,2 | 1,2 | 0,4 |
| | | Responsibilities | 20,00 | 0,9 | 4,7 | 1,6 |
| | | Total | 100 | 1,1 | 5,9 | 2,0 |
| | Prestige Civilian, business or academic award | Nil | 53,57 | 1,9 | 0,0 | 4,0 |
| | | One | 33,57 | 1,3 | 0,1 | 1,0 |
| | | Two | 12,86 | 0,9 | 0,5 | 6,0 |
| | | Total | 100 | 4,1 | 0,6 | 11,0 |
| | | | | 5,20 | 6,50 | 13,00 |
| Family | Family in capital Number of family members holding shares in the company | No Family | 65 | 6,2 | 1,2 | 0,2 |
| | | One to three | 20 | 4,6 | 0,1 | 3,5 |
| | | More than three | 15 | 7,4 | 6,3 | 1,7 |
| | | Total | 100 | 18,2 | 7,6 | 5,4 |
| | | | | 18,20 | 7,60 | 5,40 |
| Education | Highest degree | No degree | 3,57 | 0,7 | 2,0 | 5,4 |
| | | Bachelor | 61,43 | 0,9 | 2,1 | 0,1 |
| | | Master | 27,14 | 2,9 | 1,1 | 0,2 |
| | | PhD | 7,86 | 0,0 | 1,3 | 10,4 |
| | | Total | | 4,5 | 6,5 | 16,1 |
| | Management MBA, AMP or PGDM | No management | 64,29 | 0,0 | 1,1 | 2,9 |
| | | Management | 35,71 | 0,1 | 1,9 | 5,3 |
| | | Total | 100 | 0,1 | 3,0 | 8,2 |
| | Accountancy ACA, FCA, ACWA or CPA | No accountancy | 82,14 | 0,1 | 1,7 | 0,3 |
| | | Accountancy | 17,86 | 0,4 | 7,7 | 1,3 |
| | | Total | 100 | 0,5 | 9,4 | 1,6 |
| | Selective studies IIT, IIM or NIT | No selective | 78,57 | 1,0 | 0,5 | 1,2 |
| | | Selective studies | 21,43 | 3,5 | 1,7 | 4,3 |
| | | Total | 100 | 4,5 | 2,2 | 5,5 |
| | | | | | 9,60 | 21,10 |

Tableau 1. Fréquence et contribution des variables actives de l'ACM

| Heading | Variable | Modality | Size (%) |
|-----------------------------------|------------------------------|--|----------|
| Information on the firm | Market capitalization | Very low | 25,71 |
| | | Low | 26,43 |
| | | Medium | 22,86 |
| | | High | 15,71 |
| | | Very high | 9,29 |
| | Business sector | Banking, insurance and financial services | 12,14 |
| | | Cement, construction and real estate | 7,14 |
| | | Chemicals and Pharmaceuticals | 10,71 |
| | | Conglomerate | 6,43 |
| | | Food-processing and beverages | 2,86 |
| | | Heavy industry | 10 |
| | | Information technology, telecommunication and mass media | 12,86 |
| | | Light industry | 3,57 |
| | | Mining and Metal Production | 12,14 |
| | | Transport and Shipping | 1,43 |
| | | Electricity, Oil, Gas and Water supply | 14,29 |
| | | Banking, Insurance and Financial Services (PSU) | 6,43 |
| Position in the economic field | Status in the firm | CEO | 41,43 |
| | | CEO and Chairman | 7,14 |
| | | Executive chairman | 24,29 |
| | | Non executive chairman | 27,14 |
| | Remuneration | First quartile | 25 |
| | | Second quartile | 25 |
| | | Third quartile | 25 |
| | | Fourth quartile without last decile | 15 |
| Position in the corporate network | Influence index | Nil | 5,71 |
| | | Low | 28,57 |
| | | Medium | 40,71 |
| | | High | 17,14 |
| | | Very high | 7,86 |
| Personal characteristics | Sex | Man | 97,14 |
| | | Woman | 2,86 |
| | Age | Less than 45 | 5,71 |
| | | 45 to 59 | 58,57 |
| | | 60 to 69 | 25,71 |
| | | More than 70 | 10 |
| | Caste | Agriculturist and artisan caste | 5,00 |
| | | Brahmins | 31,43 |
| | | Merchant high caste | 31,43 |
| | | Non merchant high caste | 23,57 |
| | | Muslims | 4,29 |
| Family | Family in firm | Others (Christians and Scheduled tribes) | 0,29 |
| | | Unknown caste | 3,57 |
| | | Nil | 62,14 |
| | | One to three | 31,43 |
| Education | Discipline of highest degree | More than three | 6,43 |
| | | No academic field | 5 |
| | | Humanities | 10 |
| | | Law | 1,43 |
| | | Business | 26,43 |
| | | Science/Engineering | 57,14 |
| | Foreign studies | No foreign studies | 50,71 |
| | | Foreign studies | 49,29 |
| IAS | IAS | Not IAS | 96,43 |
| | | IAS | 3,57 |

Tableau 2. Fréquence des catégories supplémentaires de l'ACM

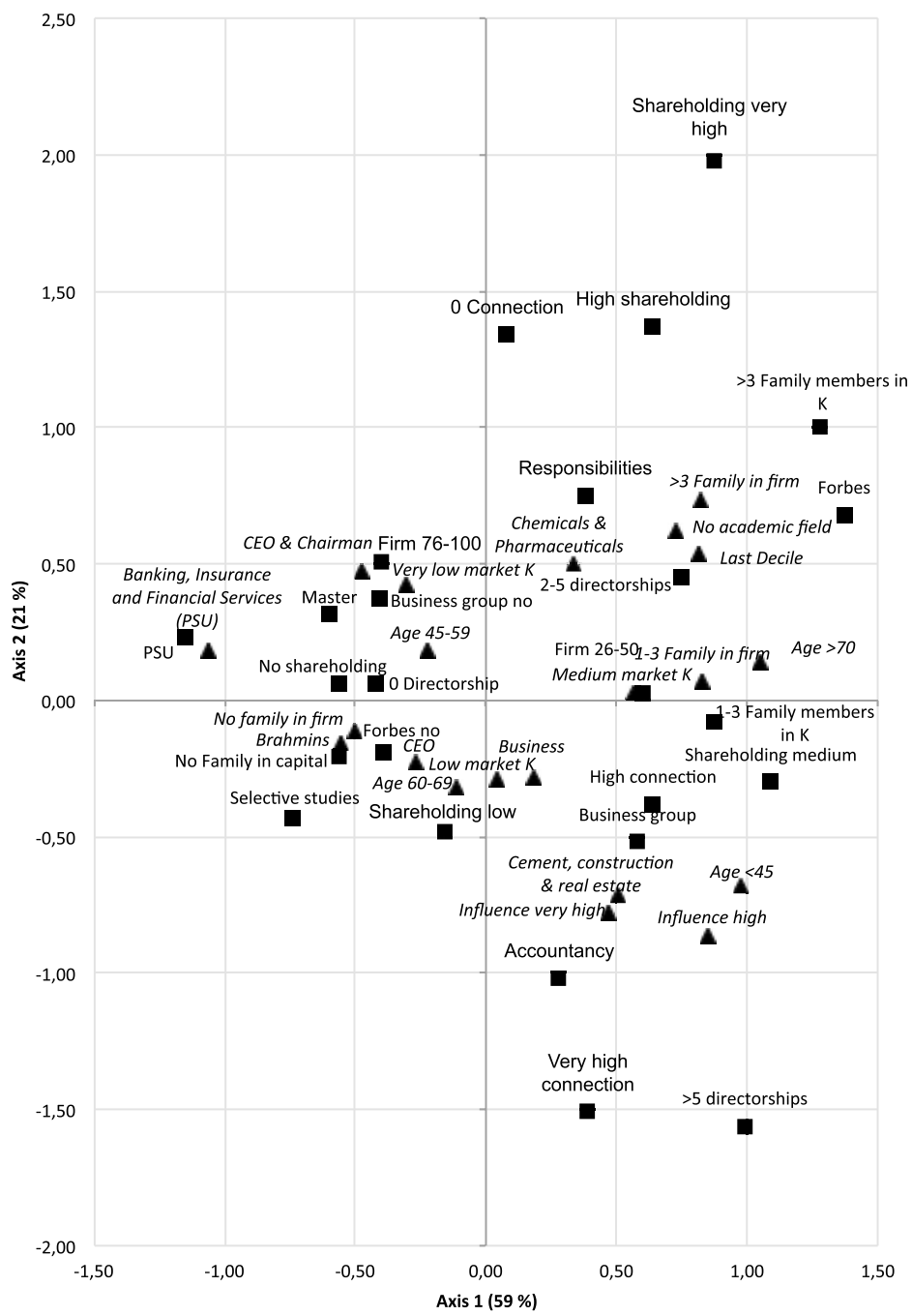


Figure 1. Projection des modalités actives (carrés) et supplémentaires (triangles) sur les deux premiers axes factoriels

disposent les dirigeants, en particulier ceux ayant pu bénéficier de leur réseau familial pour atteindre leur position dirigeante (le groupe des dirigeants des institutions publiques indiennes semble peu affecté par ces variations le long de l'axe 2). Au nord de la figure 1, on trouve les dirigeants souffrant d'une faible centralité dans le réseau des dirigeants. Toutefois ces dirigeants disposent d'autres formes de capital social, à l'extérieur du champ économique – responsabilités dans des institutions internationales, dans des commissions gouvernementales ou au sein d'universités. À l'inverse, au sud de la figure, on trouve des dirigeants au capital social ancré dans le champ économique. Ils occupent une grande centralité dans le réseau, à la fois en termes de connexion (**Very high connection**) et d'influence – mesurée par l'indice de Bonachich (**Influence High / Influence Very High**). Ils sont généralement membres de *business groups* très connectés les uns aux autres ; l'atteste le nombre important d'entreprises dans lesquelles ils ont des responsabilités (> 5 **Directorships**). Cet axe met ainsi en évidence une opposition entre des agents du secteur privé dont les ressources en capital social sont ancrées dans le champ des affaires et d'autres agents du secteur privé capables de mobiliser des ressources extérieures à ce champ. L'axe souligne également des divergences en termes de modèle capitalistique avec, d'une part, des groupes détenus étroitement par une même famille et, d'autre part, des entreprises au mode de gouvernance plus inspiré des firmes anglo-saxonnes où la présence de la famille au capital de l'entreprise tend à s'effacer. On observe, enfin, que les managers du public sont absents des positions associées à ces différentes formes de capital social. Ceci suggère que ces ressources symboliques sont l'apanage des dirigeants actionnaires.

Le troisième axe oppose, lui, les dirigeants très diplômés aux dirigeants peu diplômés mais disposant d'un capital symbolique important (Figure 2). Ainsi, on trouve au nord de la figure les dirigeants ayant suivi des études supérieures longues (**PhD & Management**

Program), tandis qu'au sud-est du graphique on observe une concentration de distinctions professionnelles, académiques ou étatiques comme le Padma Bhushan (décoration civile décernée par le gouvernement indien depuis 1954).

La réalisation d'une classification ascendante hiérarchique (CAH) permet ensuite de préciser l'analyse et d'identifier des sous-groupes homogènes de dirigeants (Figure 3). Trois *clusters* émergent des oppositions structurantes mises en évidence par l'ACM : le groupe des propriétaires du capitalisme familial multipositionnels (ou « héritiers »), celui des propriétaires du capitalisme familial unipositionnels (ou « aristocrates d'entreprise ») et la galaxie managériale (ou « méritocrates »).

Le premier de ces *clusters* compte 36 membres. On le trouve au nord-est du plan factoriel construit à partir des axes 1 et 2 de l'ACM. Ce groupe se caractérise par un capital économique élevé – 70 % de ses membres figurent dans le classement *Forbes*, pour partie investi dans la compagnie qu'ils dirigent (**Shareholding**).

La faible dotation en capital scolaire constitue un second caractère distinctif de ce *cluster*. Ainsi, 60 % de ses membres n'ont pas été plus loin que le *Bachelor* (équivalent de la licence). En outre, les 5 dirigeants de notre échantillon qui n'ont aucun diplôme figurent tous parmi ce groupe.

Si la majorité des dirigeants de ce *cluster* appartiennent à des castes marchandes bien établies, on note une surreprésentation dans ce groupe de castes agricoles (qui correspondent généralement à des castes dominantes au niveau agraire, comme les *Jats* ou les *Nadars*, qui ont su convertir leur patrimoine foncier en patrimoine industriel ou financier).

La particularité de ce groupe réside enfin dans son aspect multipositionnel : ses dirigeants disposent d'un capital social important en dehors du champ économique, matérialisé par des mandats politiques ou universitaires ou des distinctions honorifiques.

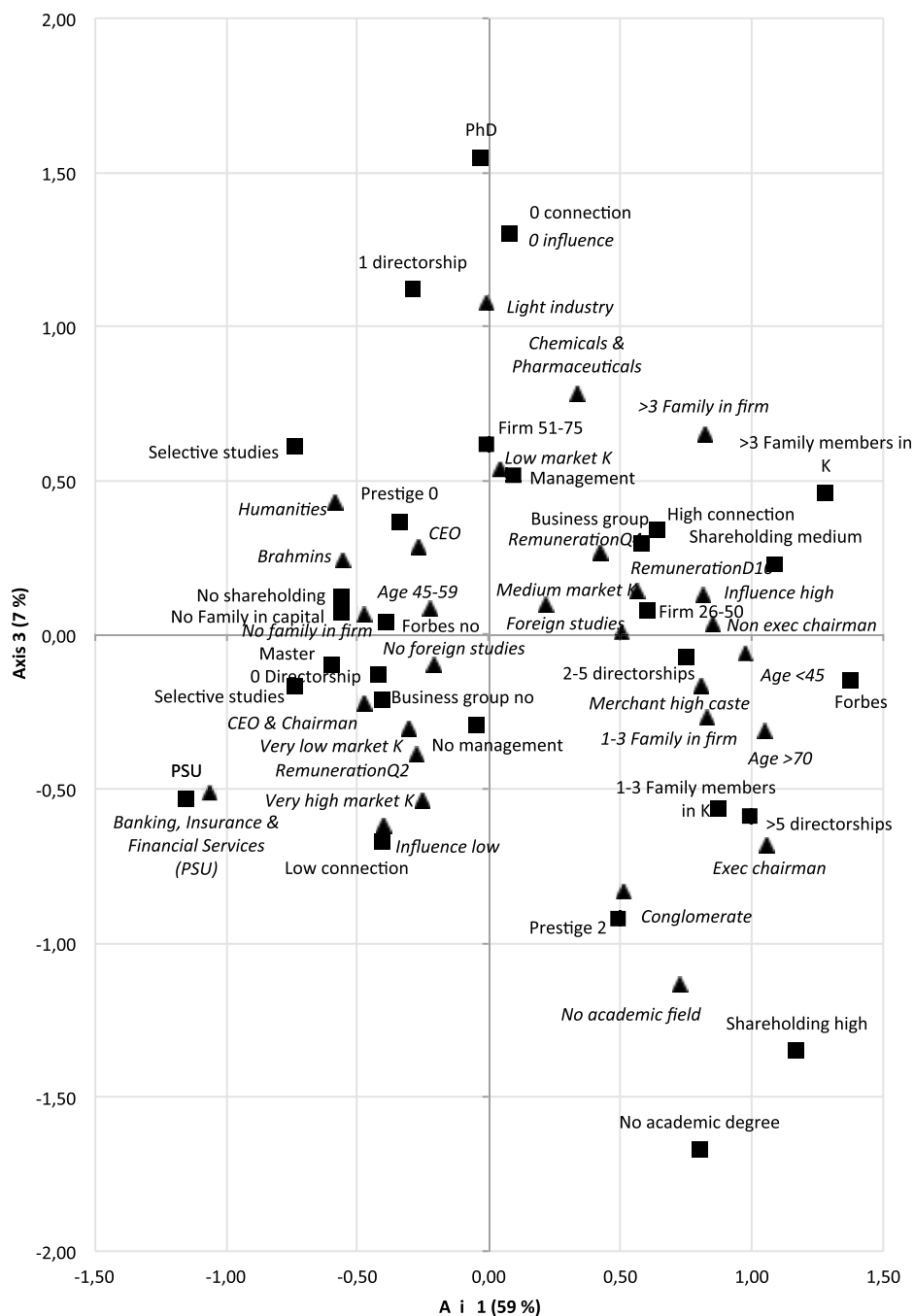


Figure 2. Projection des modalités actives (carrés) et supplémentaires (triangles) sur les axes 1 et 3

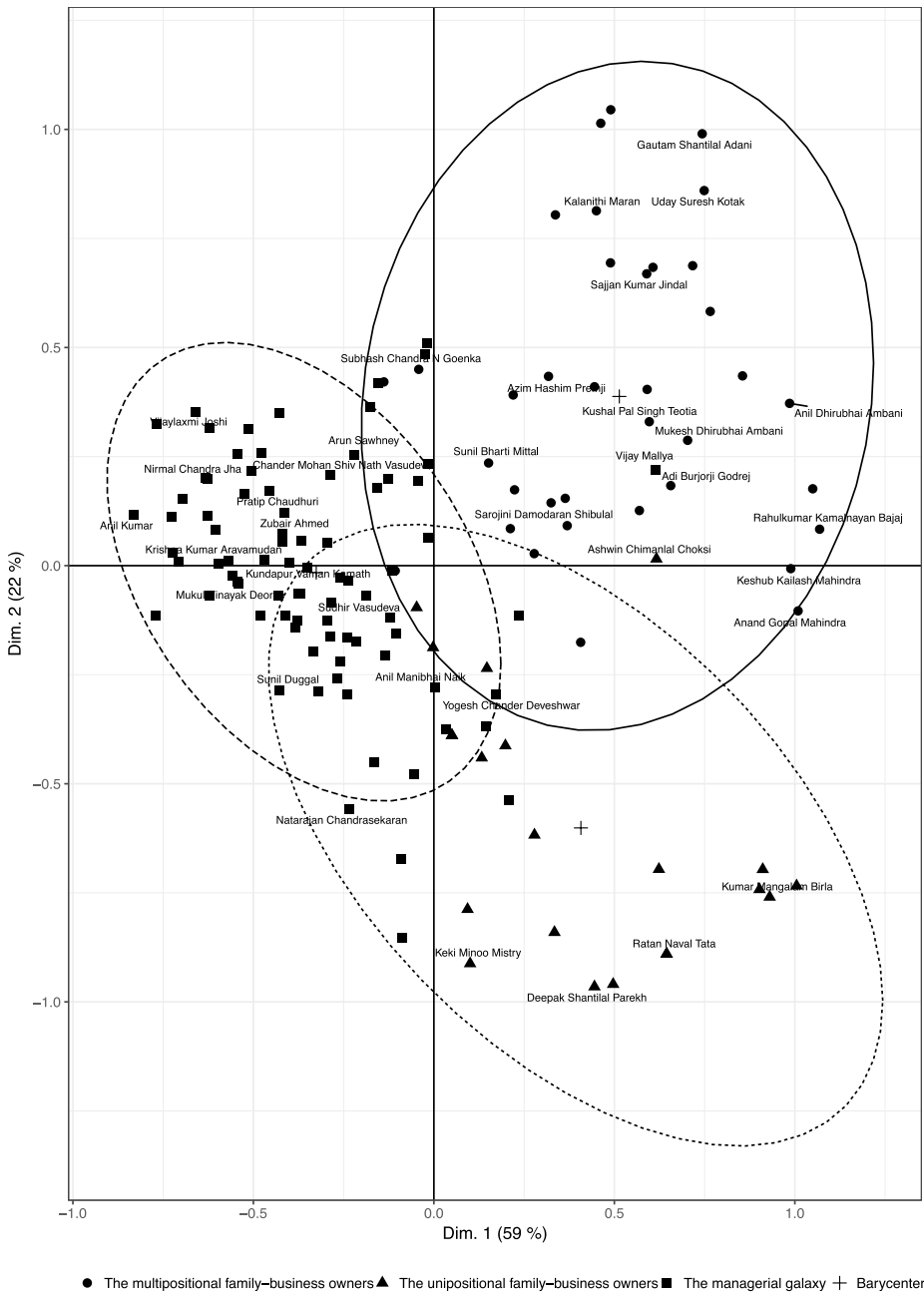


Figure 3. Projection des trois classes de dirigeants sur les deux premiers axes factoriels

La CAH permet également d'identifier, au cœur de chacun des *clusters*, des individus « typiques », au sens où ils cumulent les attributs associés au *cluster* auquel ils appartiennent. Une telle démarche permet notamment de vérifier la cohérence de l'analyse en confrontant la position d'un individu sur le plan factoriel aux informations collectées sur sa personne. Les deux parangons du premier *cluster* sont les frères Adani – Gautam Shantilal et Rajesh. Le premier est le Président Directeur du conseil d'administration d'Adani Enterprises Ltd. ; le second en est le Président Directeur Général. Gautam Shantilal Adani est en outre PDG d'Adani Ports & Special Economic Zone et Président Directeur du conseil d'administration d'Adani Power Ltd. Les deux frères appartiennent à une communauté marchande traditionnelle du Gujarat. Gautam Shantilal ne dispose d'aucun diplôme universitaire, tandis que Rajesh possède un *BCom* (licence de commerce). Leur multipositionnalité est le reflet d'une proximité avec le pouvoir politique – en particulier Narendra Modi, *Chief Minister* du Gujarat par le passé et aujourd'hui Premier ministre – qui leur a permis de développer des activités portuaires et d'être en charge de la gestion de l'énergie à bas coût dans l'État du Gujarat³².

Le second *cluster*, celui des propriétaires du capitalisme familial unipositionnels, compte seulement 21 patrons qu'on trouve au sud-est du premier plan factoriel. Ce groupe se distingue par la centralité et l'influence de ses membres au sein du réseau des entreprises, et beaucoup d'entre eux siègent à plus de cinq conseils de direction. À la différence du premier *cluster*, ces dirigeants disposent d'un capital social essentiellement situé dans le champ économique.

Les titres scolaires de ces dirigeants témoignent d'études supérieures courtes et centrées sur l'acquisition d'une expertise financière : diplômes d'expertise-comptable

ou *Bcom*. Trois quarts d'entre eux sont seulement présidents du conseil d'administration de leurs entreprises et n'exercent pas de fonctions exécutives. La majorité de ces dirigeants sont issus de castes marchandes, ce qui suggère l'appartenance à des dynasties d'affaires donnant accès à des positions de contrôle du capital dans différentes entreprises d'un même groupe familial.

Deepak Shantilal Parekh et Ratan Naval Tata constituent les deux figures centrales de ce *cluster*. Président du conseil d'administration de 4 entreprises figurant parmi les 100 plus importantes du pays, Deepak Shantilal Parekh est le neveu d'Hasmukhbhai Parekh, fondateur de l'une des banques privées les plus puissantes d'Inde, la banque HDFC – désormais dirigée par Deepak. En outre, il siège au sein de 7 entreprises indiennes cotées en bourse, et possède de ce fait l'un des scores de centralité les plus importants du réseau des membres de conseil d'administration. En termes de titres scolaires, il dispose d'un *Bcom* de l'Université de Mumbai et d'un diplôme d'expert-comptable.

Ratan Naval Tata a succédé à son père Naval Tata à la tête de la dynastie d'affaires des Tata. Il est président du conseil d'administration de 4 entreprises figurant au sein de notre échantillon, entreprises issues du vaste conglomérat du groupe³³. La famille Tata appartient à la communauté Parsi, petite communauté zoroastrienne présente en Inde essentiellement dans la région de Mumbai et du Gujarat, et qui peut être assimilée à une communauté marchande traditionnelle.

Avec 83 dirigeants, le dernier *cluster* est le plus volumineux et le moins facile à caractériser. Bien que numériquement dominant, le groupe est cependant largement dominé en termes de pouvoir et d'influence dans le champ économique. Pour l'essentiel, ni ces dirigeants ni leurs familles ne sont impliqués

³² C. Jaffrelot, "Business-friendly Gujarat in the 2000s: The Implications of a New Political Economy", in C. Jaffrelot, A. Kohli and K. Murali (eds.), *Business and Politics in India*, New York, Oxford University Press, 2018.

³³ Cf. P. Lanthier, « Tata becoming a multinational: a long-term process », *Entreprises et Histoire*, n° 90, avril 2018.

dans le capital des entreprises qu'ils dirigent. La dispersion de ce groupe, situé à l'ouest du plan factoriel mais très dispersé du nord au sud, souligne la diversité des ressources qu'il faut mobiliser lorsqu'on ne dispose pas de capital familial.

Disposant d'un capital économique faible (**Forbes No**), ces dirigeants possèdent à l'inverse un capital scolaire très élevé : grande proportion de dirigeants détenteurs d'un master, parfois acquis dans des institutions très prestigieuses comme les IITs, écoles d'ingénieurs d'élite. En outre, tous les hauts fonctionnaires de l'Indian Administrative Service (IAS) figurent dans cette classe.

Les entreprises qu'ils dirigent sont à la fois les entreprises publiques (**PSU**) et des petites entreprises à capital privé mais peu intégrées dans le réseau des grands groupes. La moitié de ces dirigeants sont Brahmanes, c'est-à-dire issus de castes lettrées, ce qui permet de souligner l'importance du capital culturel hérité³⁴ dans l'accès à des positions régulées par des concours élitistes.

Alors que les dirigeants des deux premiers *clusters* apparaissent comme des héritiers de groupes d'affaires familiaux (*family business*), les dirigeants de ce dernier groupe semblent davantage issus de familles d'entrepreneurs (*business families*) et de familles de hauts fonctionnaires (*government families*), ce qui désigne une tradition familiale de détention de positions de pouvoir dans des entreprises et au sein de l'appareil d'État, sans nécessairement accumuler du capital matériel.

Au total, ces managers se retrouvent dans une position intermédiaire au sein de l'élite économique indienne : s'ils font indéniablement partie de l'élite économique, leur pouvoir reste décisionnaire et ne se transforme pas en possession de capital.

Le paragon de cette classe est Vineet Nayar, promu CEO de HCL Technology après plusieurs années de carrière dans l'entreprise. Il est aussi connu pour ses textes sur le management et sa formule « *employees first, customers second* », qui l'a fait connaître mondialement. Toutefois il dispose d'un faible capital social dans le réseau des dirigeants et n'a pas de connexion familiale au sein d'entreprises cotées en bourse.

CONCLUSION

Nos résultats révèlent donc une structuration extrêmement particulière du champ du patronat en Inde. Contrairement aux cas de la plupart des pays occidentaux où le créden-tialisme s'est imposé comme la norme, en Inde, l'héritage de capital économique ne semble pas requérir d'être redoublé aussi massivement par la légitimité de titres scolaires prestigieux. Des résultats similaires ont également été pointés par Roland Lardinois dans son étude du secteur IT en Inde³⁵. Si certains comme Ratan Tata (Cornell), Rahul Bajaj (Harvard) ou d'autres « aristocrates du monde de l'entreprise » cumulent les avantages de la naissance et ceux d'une éducation prestigieuse (généralement dans une université de l'*Ivy League*), ne pas avoir de diplôme n'empêche pas les héritiers de diriger les groupes à la capitalisation boursière la plus élevée du pays. L'éducation véhicule en effet des sens sociaux différents selon la trajectoire des uns et des autres. Pour l'élite managériale ou pour les classes moyennes supérieures, l'éducation est le sésame qui ouvre les portes des plus hautes positions tandis que pour les « héritiers » ou pour les « aristocrates du monde de l'entreprise », qui viennent pour l'essentiel de communautés marchandes, les

³⁴ R. Bairy, *Being Brahmin, Being Modern: Exploring the Lives of Caste Today*, New Delhi, Routledge, 2010 ; C. Fuller and H. Narasimhan, "Traditional Vocations and Modern Professions among Tamil Brahmins in Colonial and Post-Colonial South India", *Indian Economic & Social History Review*, vol. 47, n° 4, October 2010, p. 473-496.

³⁵ R. Lardinois, "Indian Software Capital: Sociography of a New Entrepreneurial Elite", *South Asian Multidisciplinary Academic Journal*, n° 15, 2017, URL : <<https://samaj.revues.org/4309>>.

titres scolaires ne sont pas une nécessité même s'ils sont convoités pour le capital symbolique qu'ils procurent. Certains poursuivent ainsi un cursus dans des *boarding schools* étrangères ou dans des universités de l'*Ivy League* par tradition familiale quand d'autres s'efforcent de compenser leur absence de titres scolaires par l'obtention de distinctions honorifiques, de doctorats honoraires ou de sièges au sein de conseils de direction d'université, etc. Ainsi, si les titres et diplômes ne sont pas sans importance pour les propriétaires de groupes familiaux, ils revêtent néanmoins un sens tout autre que pour ceux pour qui il s'agit d'un impératif incontournable.

Dans son portrait d'Allahabad entre 1880 et 1920, Christopher Bayly a décrit une opposition entre une classe de lettrés Kayasths et Brahmanes, employés à des positions d'encadrement dans le secteur privé et l'administration, et une classe beaucoup moins éduquée de traders et banquiers issus de communautés marchandes³⁶. Ces derniers cherchaient activement à maximiser leur prestige à travers diverses œuvres de philanthropie et de charité religieuse. Nos résultats montrent que le schéma de puissants et prestigieux marchands employant des Brahmanes très qualifiés n'est pas complètement obsolète et ils peuvent donc être interprétés comme la marque d'une rémanence de la division sociale du travail qui prévalait dans l'Inde pré-indépendante décrite par C. Bayly.

Le fait qu'il n'y ait pas de véritable équation forte entre titres académiques et position dans le contexte indien suggère que la typologie des modes de recrutement de l'élite dressée par Michael Hartmann n'est sans doute pas adaptée pour faire sens de pays dans lesquels les diplômes continuent à être structurellement dominés par la richesse héritée et les privilèges. Il serait donc sans doute important d'ajouter un quatrième volet à sa typologie afin de rendre compte des situations, principalement en dehors du monde occidental, dans lesquelles de très

forts volumes en capital économique et social ne nécessitent pas d'être légitimés par un capital culturel élevé. Dans ce quatrième type, la famille internalise le processus de formation à l'élite et ne s'embarrasse pas d'une quelconque nécessité de participer à la course ultra-compétitive aux diplômes.

Nos résultats pointent également l'existence d'un clivage franc et massif entre les propriétaires et les managers du capital. Cette opposition n'est pas surprenante au sens où on la retrouve dans la plupart des pays du monde. Mais il mérite néanmoins d'être souligné que, contrairement à ce qui est souvent observé ailleurs, ceux qui gèrent le capital et ceux qui le possèdent n'ont que peu de propriétés sociales communes, leurs styles de vie étant la plupart du temps incommensurables. Si ceux qui possèdent le capital des plus grands groupes peuvent prétendre à des styles de vie rivalisant avec ceux des plus riches de la planète, les managers des plus grandes compagnies indiennes ont souvent des niveaux de rémunération qui se situent bien en dessous de ceux de beaucoup de cadres supérieurs non-exécutifs en Europe ou en Amérique du Nord. Leurs revenus ne leur permettent pas de s'offrir l'accès à des jets privés, des séjours sur des yachts de luxe ou la jouissance d'autres types de consommation ostentatoire emblématiques d'une réussite économique exceptionnelle. Le fait que la richesse accumulée ne soit pas davantage partagée avec les dirigeants des plus grands groupes est révélateur du niveau particulièrement élevé de concentration de la richesse en Inde. Il convient également de remarquer qu'étant donné le poids des liens familiaux dans la façon de faire des affaires, l'opposition entre managers et propriétaires mériterait d'être remplacée par une opposition entre familles capitalistes et managers, la famille étant le véritable socle du pouvoir de l'entreprise indienne. L'importance de la famille dans le contrôle des groupes est notamment renforcée par le rôle central que joue l'institution de la

³⁶ C. A. Bayly, *The Local Roots of Indian Politics: Allahabad 1880-1920*, Oxford, Oxford University Press, 1957, p. 276.

HUF (*Hindu Undivided Family*, ou famille indivise hindoue) qui encourage la dilution de la propriété au sein de la famille, facilitant ainsi l'exemption et l'évasion fiscales³⁷.

L'opposition franche entre propriétaires et managers (ou entre familles capitalistes et managers) est, en outre, davantage compliquée par le fait qu'il est possible d'identifier deux pôles différents de propriétaires du capital qui bénéficient de deux sortes différentes de capital social : ceux qui puisent leurs ressources en dehors du champ économique et ceux qui, au contraire, se concentrent sur le monde de l'entreprise. Cette opposition extrêmement structurante reflète l'importance du capital social pour comprendre les divisions internes à l'élite et fait écho aux travaux de Anton Larsen et Christoph Ellersgaard qui ont mis en lumière, dans le cas danois, une opposition similaire entre centralité dans le réseau d'entreprise d'un côté et dotation en capital symbolique de l'autre côté³⁸. Nos résultats révèlent en effet deux façons différentes d'être un dirigeant économique occupant une position dominante au sein du champ du patronat. La première consiste à occuper une position à la fois centrale et influente au sein du réseau de dirigeants quand la seconde consiste, quant à elle, à privilégier le capital social par-delà les frontières des différents sous-champs du champ du pouvoir (administration, organisations internationales, politique, académie, etc.). Dans les deux cas, l'obtention de larges stocks de capital social est rendue possible par l'héritage d'un fort capital économique. Notre analyse ne nous permet néanmoins pas de confirmer le fait que la multipositionnalité

offre de plus grandes ressources que l'unipositionnalité³⁹, et nous nous contentons donc de remarquer que ces différences de position reflètent deux modes de domination différents au sein de l'élite économique. À l'inverse, la galaxie managériale est, elle, clairement moins dotée en capital social et symbolique et en vient donc à constituer la fraction dominée des élites économiques.

Finalement, il est important de remarquer que les hauts fonctionnaires (le corps de l'IAS) et les directeurs généraux de groupes sous contrôle de l'État n'occupent pas une position dominante au sein du sous-champ du pouvoir économique. Cela contraste fortement avec ce qui peut être observé dans de nombreux pays, comme en France, en Suisse ou en Norvège, où le « premier cercle » de l'élite est directement connecté à l'appareil étatique. Cela suggère que le lien entre État et secteur privé est sans doute plus difficile à objectiver que dans le cadre de beaucoup de pays occidentaux et que celui-ci est probablement présent à un niveau plus « souterrain » et moins directement visible. Les monographies sur des groupes comme Reliance⁴⁰ ou bien des recherches sur le lien entre monde des affaires et politique⁴¹ soulignent en effet l'importance du capitalisme de connivence en Inde. Cela suggère que les outils traditionnellement mobilisés par les sociologues des élites – en particulier les ACM et l'analyse du réseau des directions de firmes – ne sont pas suffisamment efficaces pour saisir la façon dont les différents sous-champs du pouvoir sont connectés entre eux dans le tissu social indien. L'histoire du capitalisme indien a

³⁷ C. Das Gupta and M. Gupta, "The Hindu Undivided Family in Independent India's Corporate Governance and Tax Regime", *South Asia Multidisciplinary Academic Journal*, n° 15, 2017, URL : <<http://samaj.revues.org/4300>>.

³⁸ A. G. Larsen and C. H. Ellersgaard, "Status og Integration på Magtens Felt for Danske Topdirektører", *Praktiske Grunde. Nordisk Tidsskrift for Kultur-og Samfundsvidenskab*, n° 2-3, 2012, p. 9-30.

³⁹ M. Useem, *The inner circle*, op. cit. ; L. Boltanski, « L'espace positionnel : multiplicité des positions institutionnelles et habitus de classe », *Revue française de Sociologie*, vol. 14, n° 1, janvier-mars 1973, p. 3-26.

⁴⁰ S. Mazumdar, "From 'Outsider' to 'Insider': The Case of Reliance", *South Asian Multidisciplinary Academic Journal*, n° 15, 2017, URL: <<https://samaj.revues.org/4278>> ; P. G. Thakurta, S. Ghosh and J. Chaudhuri, *Gas Wars: Crony Capitalism and the Ambanis*, New Delhi, Paranjy Guha Thakurta, 2014.

⁴¹ S. A. Kochanek, "Briefcase Politics in India: The Congress Party and the Business Elite", *Asian Survey*, vol. 27, n° 12, 1987, p. 1278-1301 ; id., "Liberalisation and Business Lobbying in India", *Journal of Commonwealth & Comparative Politics*, vol. 34, n° 3, 1996, p. 155-173.

conduit au développement d'un champ du pouvoir économique dans lequel les acteurs les plus dominants s'appuient sur la richesse dont ils héritent ainsi que sur des liens souterrains avec le pouvoir étatique ; et dans lequel les acteurs les plus faibles sont paradoxalement souvent parmi les plus éduqués. Le capital culturel est loin d'être la ressource clé en Inde.

Le cas indien est emblématique de ce que l'on peut observer dans beaucoup de pays du Sud où le capitalisme est moins structuré par les capitaux des investisseurs institutionnels que par les capitaux des plus grandes familles. Si l'analyse ne parvient pas à prendre en considération la spécificité de ces pays, elle risque alors d'être induite en erreur par des biais européocentriques. Tout d'abord, l'obsession pour le « *crédentialisme* » conduit à exagérer l'importance des diplômes et, par conséquent, à minorer les dynamiques dynastiques dans la reproduction des élites et dans la transmission de la richesse et du pouvoir économique. Le second biais majeur est lié au fait que les spécialistes de sciences sociales des pays du Nord tendent à se reposer trop

fortement sur le fait que les firmes sont sous la surveillance stricte des agences de régulation qui leur demandent régulièrement de rendre publics de nombreux détails de leurs activités. Ces sources ont permis d'objectiver la façon dont la connexion entre les entreprises et l'État s'opère et c'est ainsi qu'il est relativement facile, en France, en Suisse ou en Norvège, d'identifier les personnes passées par la haute fonction publique et mobilisant désormais leurs réseaux au profit de leur entreprise. À l'inverse, nos résultats montrent que de tels liens ne sont malheureusement pas toujours si faciles à objectiver. Dans de nombreux pays du Sud, ces connexions s'opèrent au travers d'intermédiaires du pouvoir et échappent donc au regard public. Plus les liens entre pouvoir étatique et entreprises reposent sur de tels personnages, plus l'angle mort pour le sociologue des élites s'appuyant sur des données publiques est large. Il est donc important que les sociologues, et en particulier les ethnographes du monde des affaires, s'efforcent de trouver des méthodes alternatives pour objectiver ces liens qui, bien que souterrains, cimentent le champ du pouvoir.