Zeitschrift: Schweizerische Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialgeschichte = Société Suisse d'Histoire Economique et Sociale

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialgeschichte

Band: 26 (2011)

Artikel: Du capitalisme familial au capitalisme financier : les cas des grandes entreprises suisse de l'industrie des machines et métaux au XXe siècle

Autor: Ginalski, Stéphanie

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-871796

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Stéphanie Ginalski

Du capitalisme familial au capitalisme financier

Le cas des grandes entreprises suisses de l'industrie des machines et métaux au XXe siècle[1]

Jusqu'aux années 1990, la Suisse fait clairement partie des économies de marché dites *coordonnées*, caractérisées par des mécanismes de coopération hors marché entre acteurs économiques et politiques. Par opposition aux économies de marché qualifiées de *libérales* (représentées typiquement par les Etats-Unis), qui fonctionnent essentiellement sur le principe de concurrence, les économies coordonnées ont largement recours à des formes de régulation collectives,[2] comme, par exemple, la cartellisation et la coopération entre entreprises. La Suisse se caractérise ainsi par un «capitalisme coopératif» favorisant les processus de cartellisation et de concentration.[3]

Cette contribution a pour but de mettre en évidence le rôle joué par les acteurs économiques dans le fonctionnement de ce capitalisme coopératif au XXe siècle selon un angle d'approche particulier: la dimension familiale. De manière générale, cette question est peu prise en compte dans les études d'histoire économique; or, «The family has played and continues to play a decisive role in the form of economic organization characterized by the legal transfer of ownership rights, a type of organization best described by the term ‹capitalism›».[4] Dans le cadre de cette contribution, nous partons de l'hypothèse que la régulation du marché par le biais des liens familiaux est une expression de ce «capitalisme coopératif» qui caractérise la Suisse, au même titre que l'existence de structures néo-corporatistes ou qu'une forte cartellisation. Qui plus est, étudier l'importance des liens familiaux dans la régulation du marché s'avère particulièrement pertinent pour le cas helvétique, dont la gouvernance d'entreprise se caractérise de nos jours encore par l'importance de la propriété familiale et individuelle.[5]

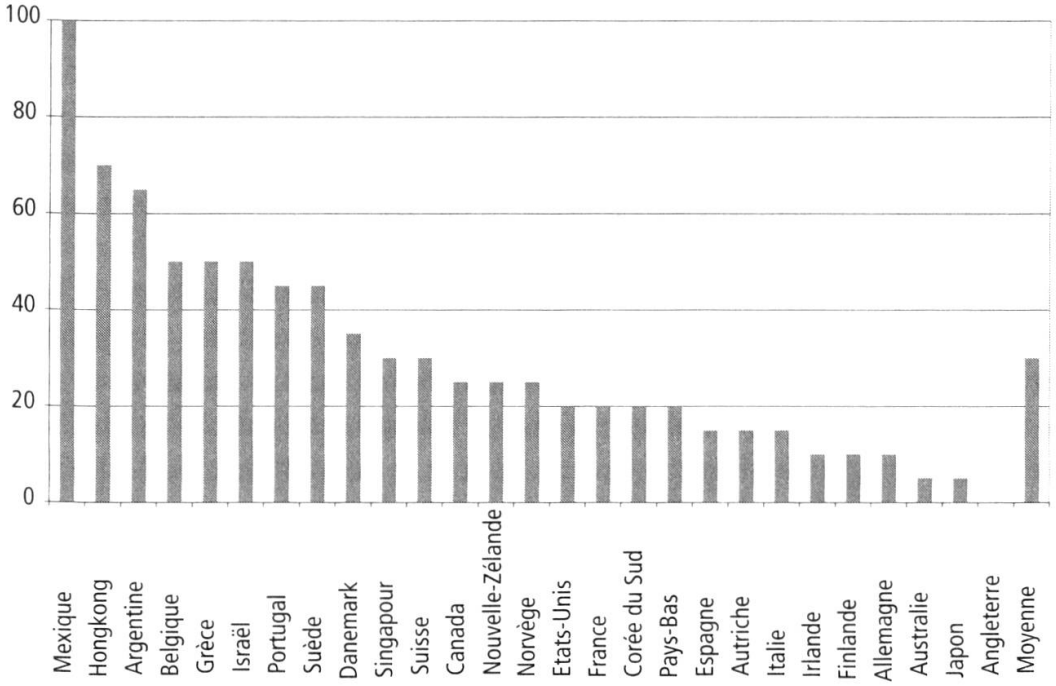
Plus précisément, cette contribution porte sur le capitalisme familial au sein des grandes firmes suisses du secteur des machines et métaux au XXe siècle, qui représente la principale branche industrielle du pays en terme d'exportations et de main-d'œuvre employée pendant la majeure partie de la période considérée. A cette fin, nous avons constitué un échantillon de neuf entreprises de ce secteur,[6] et recensé les membres du conseil d'administration et de la direction exécutive pour cinq dates-clé du siècle:

1910, 1937, 1957, 1980 et 2000. A partir de cet échantillon, nous mettons en évidence le rôle des liens familiaux dans la régulation du marché selon deux axes principaux. Premièrement, en montrant que, pendant la majeure partie du XXe siècle, la gouvernance d'entreprise est fortement régulée par les acteurs économiques, et notamment les familles à la tête des entreprises, plutôt que par le marché. A partir d'une définition élargie de l'entreprise familiale, nous retraçons l'évolution de la place de la famille, fondatrice ou non, dans le contrôle (présence au conseil d'administration) et la gestion (présence dans les fonctions dirigeantes) des neuf sociétés retenues. Dans un deuxième temps, nous nous intéressons au rôle des familles dans la régulation entre les entreprises et, plus précisément, dans le réseaux interfirmes des 110 plus grandes firmes suisses. En effet, les mécanismes d'autorégulation mis en place par les acteurs économiques ne se limitent pas à la gestion interne de la société. Dans cette optique, les réseaux d'interconnexion peuvent être appréhendés comme des institutions qui régulent la compétition hors marché.[7]
Pour commencer, nous revenons sur l'importance du capitalisme familial en Suisse, et sur les principales caractéristiques de la gouvernance d'entreprise helvétique (parties 2 et 3). La partie 4 présente l'échantillon et la définition de l'entreprise familiale retenue, et la partie 5 l'évolution de la place de la famille dans les firmes. La question des liens familiaux dans le réseau d'interconnexion est développée dans la 6ème partie.

La persistance du capitalisme familial au XXe siècle: le cas suisse dans une perspective comparative

On distingue généralement trois modes successifs de gouvernance de l'entreprise, liés à trois formes de capitalisme: le capitalisme *familial*, *managérial* et *financier*.[8] Le capitalisme familial recouvre, historiquement, le premier de ces modes. Il est traditionnellement associé à la première révolution industrielle, pendant laquelle les entreprises naissantes sont possédées et dirigées par des familles. Avec la deuxième révolution industrielle apparaît une nouvelle forme de gouvernance: l'entreprise managériale, plus intensive en capital, succède à l'entreprise familiale, et plusieurs auteurs ont vu dans le capitalisme familial une forme de gouvernance vouée à disparaître, conséquence de l'ouverture au public du capital des sociétés.[9] Cette théorie trouve son point culminant dans la thèse de la «révolution managériale» développée ultérieurement par Chandler,[10] qui postule une séparation des pouvoirs entre propriétaires et dirigeants, au profit de ces derniers. Enfin, la période actuelle serait pour sa part caractérisée par un capitalisme actionnarial, ou financier,[11] dont l'origine remonte à la fin des années 1970, avec la réaction des investisseurs institutionnels contre «la toute-puissance managériale»: «à un capitalisme ‹familial›, puis ‹managérial›, a succédé un capitalisme ‹financier› dominé par les fonds d'investissements».[12]

Graphique 1: *Pourcentage d'entreprises familiales parmi les 20 plus grandes sociétés cotées en bourse, par pays*



Sources: La Porta et al. (cf. note 15), p.492 et Ernst & Young (cf. note 16), p.8.

Le capitalisme familial serait donc un mode de gouvernance dépassé, ou, du moins, limité aux entreprises de petite et moyenne taille. Or, des recherches récentes ont mis en évidence le fait que les entreprises familiales jouent encore un rôle fondamental dans l'économie des pays dits développés pour la période actuelle.[13] Ainsi, Colli avance, en comparant diverses recherches récentes, que l'entreprise familiale représente à la fin du XXe siècle entre 75% et 95% de toutes les firmes recensées en Italie, 70% à 80% en Espagne, 75% au Royaume-Uni, plus de 90% en Suède, 80% en Allemagne, 80% à 90% dans les pays à bas revenu, et 85% en Suisse.[14] Surtout, et contrairement à une idée répandue, les entreprises familiales représentent une part significative des plus grandes firmes. L'étude de La Porta et al., publiée en 1999, permet de comparer la place des entreprises familiales parmi les 20 plus grandes sociétés cotées en bourse pour 27 pays à différents niveaux de développement, pour l'année 1995.[15] Les auteurs ont considéré comme entreprise familiale «une entreprise contrôlée par un actionnaire – qu'il s'agisse d'une famille ou non – détenant directement ou indirectement 20% des droits des vote, ce qui correspond en Suisse à environ 14,2% du capital».[16] D'après leurs résultats, la Suisse se situerait pile dans la moyenne, estimée à 30%; cependant, elle remonte fortement dans le classement si l'on réduit l'échantillon aux pays dits développés et occidentaux (cf. graphique 1).

Ces données ne concernent cependant que les 20 plus grandes entreprises cotées en bourse, et donnent donc une image partielle du capitalisme familial en Suisse. En

fait, au début des années 2000, le taux d'entreprises familiales parmi les sociétés helvétiques est globalement estimé à 88,4%, «un taux élevé comparé au reste du monde».[17] Si l'on prend en considération uniquement les grandes entreprises (c'est-à-dire avec plus de 250 employés), ce pourcentage s'élève à 70%, et à 37% en ce qui concerne les sociétés cotées en bourse.[18] L'entreprise familiale maintient donc une place centrale dans l'économie helvétique au cours du XXe siècle: «[...] notwithstanding the rising number of managerial firms, this type of enterprise still features prominently in all major branches of the Swiss economy».[19]
Le capitalisme familial reste néanmoins relativement peu étudié en Suisse pour la période récente.[20] En ce qui concerne spécifiquement le secteur des machines et métaux, on peut citer, entre autres, les références suivantes. Les travaux de Geneviève Billeter dressent un portrait collectif du patronat de l'industrie des machines et métaux durant l'entre-deux-guerres, et mettent notamment en évidence l'importance des liens familiaux (origine sociale et mariages) pour cette élite.[21] Dans sa thèse portant sur l'entreprise vaudoise Paillard, Laurent Tissot montre que la transformation juridique de l'entreprise en société anonyme au début des années 1920 n'élimine pas le caractère familial de l'entreprise, qui reste aux mains des familles Paillard et Thorens.[22] De son côté, Margrit Müller décrit l'évolution de deux dynasties d'entrepreneurs depuis le XIXe siècle jusqu'à nos jours, dont les von Moos, montrant qu'une certaine flexibilité dans le contrôle de l'entreprise leur a permis de rester compétitives sur la scène économique pendant plus de six générations.[23] Enfin, dans sa thèse portant sur le cartel de l'industrie suisse des câbles, Alain Cortat consacre un chapitre aux réseaux, notamment familiaux, «à l'origine d'accords qui coordonnent des aspects de l'économie et notamment des accords de cartels et de contrôle de prix».[24]

Gouvernance d'entreprise en Suisse: concentration du pouvoir, cadre légal minimal et réseaux d'interconnexion

Deux caractéristiques majeures de la gouvernance d'entreprise en Suisse permettent d'expliquer la persistance du capitalisme familial au XXe siècle: une forte concentration de la propriété des entreprises, et un cadre légal minimal laissant une large place à l'autorégulation privée. En outre, la coopération entre acteurs économiques passe notamment par l'existence d'un réseau dense d'interconnexion entre entreprises, qui vient renforcer le processus d'autorégulation.
Premièrement, la gouvernance d'entreprise suisse se caractérise par une forte concentration du pouvoir et de la propriété, liée à l'importance de la propriété familiale et individuelle.[25] Beaucoup de grandes firmes restent au cours du XXe siècle sous la domination d'un gros actionnaire, ou d'un petit groupe d'actionnaires, cette dimension étant renforcée par la faible participation des employés dans l'entreprise et la margi-

nalisation des actionnaires minoritaires.[26] Malgré certaines réformes introduites à la fin du siècle,[27] en 2004, le nombre d'entreprises contrôlées par des structures familiales et cotées en Bourse est estimé à 99, soit 37%: ainsi, par exemple, les familles Schindler et Bonnard détiennent 65,08% des actions du Holding Schindler AG, la famille Bertarelli possède, jusqu'à sa vente à l'entreprise allemande Merck, 71,54% des actions de Serono SA, et les Kudelski 63,6% de l'entreprise Kudelski SA.[28]
Deuxièmement, la gouvernance d'entreprise en Suisse se caractérise par la faiblesse de son cadre légal. Cette caractéristique trouve son origine dans la première loi nationale en matière de droit des SA (1881), qui «laissait en effet l'organisation de la société anonyme presque totalement à l'autorégulation des acteurs économiques», et se voit renforcée, jusqu'à l'introduction de réformes récentes, par l'absence d'une législation fédérale sur la bourse.[29] La faiblesse du système légal s'illustre notamment par la très faible protection des actionnaires minoritaires, une absence presque totale de standards en matière de transparence comptable, ou de transparence de la composition de l'actionnariat. L'existence de certains instruments, comme la distorsion des droit de vote[30] ou la limitation de la transférabilité des actions,[31] ont permis à certaines familles de garder l'entreprise en leur possession, malgré son ouverture au public. Selon l'étude d'Ernst & Young, 68% des entreprises familiales auraient recours à un «double régime actionnarial», comme, par exemple la société Roche Holding AG, dont les familles Oeri et Hoffmann ne détiennent que 9,29% du captial, mais 50,01% des droits de vote,[32] et, dans les années 1990 encore, un nombre important des plus grandes entreprises suisses sont contrôlées par un actionnaire majoritaire détenant moins de 30% du capital-actions.[33] Mais la «Vinkulierung» reste le principal instrument de régulation du marché: les actions nominatives sont réservées «à un cercle restreint de personnes», comme la famille par exemple, et ne peuvent en principe pas être revendues sans l'accord du conseil d'administration.[34] Plusieurs grandes entreprises ont ainsi mis en place des contrats d'actionnaires, prévoyant que les actions doivent rester au sein de la famille: c'est notamment le cas des entreprises Schindler et Roche.
Enfin, la gouvernance d'entreprise en Suisse se caractérise également par l'existence d'un réseau d'interconnexion entre les membres des conseils d'administration des grandes entreprises.[35] De manière générale, les réseaux d'interconnexion jouent un rôle plus important dans les pays d'Europe continentale que dans les pays anglo-saxons.[36] Windolf montre que dans le cas de l'Allemagne, le réseau d'entreprises se densifie après la Première Guerre mondiale, en même temps que le degré de cartellisation augmente; à l'inverse, aux Etats-Unis, le réseau devient moins dense avec le renforcement des lois anti-trusts et le développement d'un capitalisme compétitif.[37] Ainsi, comme les cartels, les interconnexions entre entreprises représentent un mécanisme hors marché de régulation du capitalisme, et un réseau dense est révélateur d'une forte coopération entre acteurs économiques. La littérature sur les réseaux

d'interconnexion distingue plusieurs modèles, liés à différentes fonctionnalités:[38] deux en particulier sont intéressants pour notre propos. Le *modèle de la coordination et du contrôle*, qui met en évidence l'importance du contrôle des entreprises par les banques ou les familles,[39] et le *modèle de cohésion de classe*, qui souligne l'importance des réseaux pour favoriser la cohésion de la classe dirigeante, faire circuler l'information et renforcer les liens de confiance.[40] Schnyder et al. ont montré pour le cas suisse l'émergence, au début du XXe siècle, d'un réseau d'interconnexion entre les 110 plus grandes entreprises. Constitué au départ par des liens essentiellement régionaux, ce réseau se consolide jusqu'aux années 1980, intégrant les élites dirigeantes des entreprises à un niveau national.[41] En reprenant le même réseau, nous nous focaliserons dans cette contribution plus précisément sur la place occupée par les dirigeants familiaux.

Entreprise familiale: définition élargie et typologie

La difficulté d'aborder le capitalisme familial réside dans le fait que sa définition ne va pas de soi: «The definition of family firms is in fact highly subjective and far from being standardised»;[42] en particulier, «the ‹form› of the family firm largely depends upon the national context and on the historical conditions that shaped its particular path of development».[43] Généralement, une entreprise familiale est définie comme telle lorsqu'un actionnaire individuel ou familial détient une part suffisante du capital-actions. Or, «L'existence d'une participation familiale significative dans le capital, si elle constitue une hypothèse fréquente, n'est pas une condition nécessaire, des propriétaires non familiaux pouvant également choisir de confier la direction de leur entreprise à des générations successives d'une même famille [...]».[44] Il est donc nécessaire de reprendre la distinction opérée par plusieurs auteurs entre la *possession familiale* d'une part, et le *contrôle familial* d'autre part.[45] La première catégorie désigne les entreprises pour lesquelles les membres de la famille ont suffisamment de droits de vote, ou de sièges au sein du conseil d'administration, pour influencer le choix du directeur exécutif; la deuxième désigne les entreprises où le directeur exécutif est un membre de la famille. Cette perspective permet de remettre en question la thèse selon laquelle l'avènement du capitalisme managérial, puis financier, aurait provoqué le déclin du capitalisme familial, thèse qui sous-estime la persistance du rôle des familles dans le contrôle et la direction des entreprises. Cette contribution rejoint donc la théorie selon laquelle une séparation des rôles entre propriétaires et dirigeants d'une entreprise ne signifie pas forcément qu'il y a séparation entre leurs intérêts: «Managerial interests are virtually indistinguishable from ownership interests».[46]
A l'instar d'autres auteurs, nous partons ainsi du principe que seule une définition large de l'entreprise familiale permet de mettre en évidence les multiples formes

qu'elle peut revêtir. Pour Joly, «[c]omporte une dimension familiale toute entreprise dans laquelle au moins une partie des positions de pouvoir se transmet, en relation ou non avec la propriété du capital, par le biais de l'héritage familial».[47] En reprenant cette définition, nous avons ainsi estimé qu'une entreprise peut être considérée comme familiale lorsque celle-ci est dirigée et/ou possédée par une famille, qu'il s'agisse de la dynastie fondatrice ou d'une autre famille ayant pris le relais par la suite. Une entreprise peut bien sûr être à la fois *possédée* et *contrôlée* par une famille, mais un seul des deux critères suffit pour établir qu'il s'agit d'une entreprise familiale. Pour le cas suisse, la difficulté majeure réside alors principalement dans la question d'identifier la *possession* familiale: en effet, la composition de l'actionnariat des entreprises n'est pas publique pendant la majeure partie du siècle. Afin de surmonter cet obstacle, nous avons considéré, lorsque les informations relatives à la répartition du capital-actions n'étaient pas disponibles, que la présence d'un membre de la famille au conseil d'administration de l'entreprise était un indicateur de la détention d'une part significative du capital-actions. Conscients des limites de cette démarche,[48] nous avons néanmoins estimé qu'elle permettait globalement de rendre compte de la possession familiale. En ce qui concerne le *contrôle*, nous avons considéré qu'une entreprise peut être qualifiée de familiale lorsqu'un membre de la famille occupe une fonction exécutive dans l'entreprise (président du conseil d'administration, administrateur-délégué ou directeur général).

A partir de ces considérations théoriques, nous avons effectué une typologie qui nous a permis de «mesurer» l'emprise familiale pour chaque entreprise et chaque date (1910, 1937, 1957, 1980 et 2000). Notre démarche permet ainsi de prendre en compte les différentes formes de capitalisme familial (possession et/ou contrôle) mais aussi ses différents degrés (fort ou moyen). Nous avons estimé que la présence d'un membre de la famille à une fonction dirigeante de l'entreprise signifiait une présence familiale forte. Lorsque les membres de la famille sont des simples membres du conseil d'administration, nous avons considéré qu'il s'agissait d'une présence familiale moyenne. Cette définition élargie nous a en outre permis d'identifier une forme de capitalisme familial généralement peu prise en compte: celle exercée par une famille autre que celle des fondateurs, qui s'implante ultérieurement soit dans le conseil d'administration, soit dans la direction exécutive. Dans ce cas, nous avons considéré qu'il fallait qu'une fonction dirigeante (président du conseil d'administration, administrateur-délégué ou directeur général) se transmette sur au moins deux générations pour qu'on puisse parler de forte présence familiale; si la transmission (à nouveau sur au moins deux générations) ne se fait qu'au niveau du mandat de simple membre du conseil d'administration, nous estimons alors que la dimension familiale est moyenne. Cette typologie se trouve résumée dans le tableau 1.[49]

A partir de cette typologie, nous avons donc mis en évidence l'évolution de la présence d'une famille – fondatrice ou non – dans les organes dirigeants de notre

Tableau 1: *Entreprise familiale: typologie*

Code	Critères	Dimension familiale
F1	Présence de la famille fondatrice dans au moins une fonction dirigeante de l'entreprise (président du conseil d'administration, administrateur-délégué ou directeur général)	Forte
F2	Présence d'une autre famille dans au moins une fonction dirigeante de l'entreprise, sur au moins deux générations	Forte
M1	Présence de la famille fondatrice au conseil d'administration, mais pas aux fonctions dirigeantes	Moyenne
M2	Présence d'une autre famille au conseil d'administration, sur au moins deux générations	Moyenne
N	Absence totale de la famille fondatrice, pas de présence significative d'une autre famille	Nulle

échantillon de neuf grandes entreprises suisses des machines et métaux au XXe siècle: AIAG/Alusuisse, BBC/ABB, Georg Fischer, Rieter, Saurer, Schindler, Sulzer, Von Roll et Zellweger Uster/Luwa.[50] Nous avons retenu pour chaque année et chaque entreprise les membres du conseil d'administration (dont le nombre varie fortement selon l'année et l'entreprise), et les personnes à la tête de la direction exécutive[51] (deux personnes en moyenne). Au final, notre échantillon se compose de 356 personnes.

Contrôle familial dans les entreprises des machines et métaux

Ce chapitre présente les résultats obtenus pour la première question de notre recherche, à savoir l'évolution au cours du XXe siècle de la présence familiale dans les organes dirigeants des entreprises de notre échantillon.
Le Tableau 2 donne une vision d'ensemble des résultats: après avoir regroupé les entreprises dont l'évolution au cours du siècle est similaire, nous obtenons trois groupes, qui illustrent trois trajectoires distinctes. Le premier groupe est composé d'entreprises pour lesquelles la présence familiale perdure sur la majeure partie du XXe siècle (Sulzer et Schindler). Dans ce cas de figure, les entreprises sont restées aux mains de la dynastie fondatrice sur tout le siècle dans le cas de Schindler, et sur la majeure partie du siècle dans le cas de Sulzer. Le deuxième groupe désigne les entreprises pour lesquelles les familles fondatrices disparaissent vers le milieu du XXe siècle. Elles restent très présentes pendant la première moitié du siècle, mais, par la suite, les sociétés perdent toute dimension familiale (AIAG/Alusuisse, BBC/ABB

Tableau 2: *Présence familiale dans l'entreprise*

	1910	1937	1957	1980	2000	Nombre de générations*
Schindler	F1	F1	F1	F1	F1	4 (Schindler)
Sulzer	F1	F1	F1	F1	N	5 (Sulzer)
AIAG/Alusuisse	F1	F1	M1	N	N	2 (Naville et Huber)
BBC/ABB	F1	M1	F1	N	N	2 (Brown et Boveri)
Saurer	F1	M1	M1	N	N	3 (Saurer)
Rieter	F1	M2	M2	N	N	5 (Rieter) 2 (Corti)
Von Roll	F2	F2	M2	N	N	3 (Dübi)
Georg Fischer	M2	M2	M1 et 2	N	N	5 (Fischer) 2 (Homberger)
Zellweger Uster/Luwa	F1	M2	M2	F2	F2	1 (Zellweger) 2 (Bechtler)

F1: forte (famille fondatrice); F2: forte (autre famille); M1: moyenne (famille fondatrice); M2: moyenne (autre famille); N: nulle.

* Pour la famille fondatrice, indique le nombre de générations présentes depuis la fondation, et pour les autres familles, le nombre de générations présentes sur nos cinq dates uniquement.

et Saurer). Enfin, le troisième cas de figure regroupe des entreprises dont le parcours est moins semblable en apparence, mais qui possèdent néanmoins un point commun: après la disparition de la dynastie fondatrice, une autre famille parvient à s'implanter, de manière plus ou moins durable, dans les organes dirigeants de l'entreprise. On constate ainsi que le capitalisme familial domine très clairement la première moitié du XXe siècle dans nos neuf entreprises. Si cette dimension perd de sa force dans la deuxième moitié du siècle, deux entreprises restent néanmoins aux mains de familles pendant tout le siècle: Schindler et Zellweger. Nous allons brièvement développer ces deux exemples, qui illustrent deux parcours différents.

Avec une présence continue de la famille fondatrice à la fois dans le conseil d'administration et à la direction exécutive depuis sa création, Schindler est l'entreprise où la présence familiale est la plus fortement marquée. Fondée en 1874 par Robert Schindler en nom collectif à Lucerne, l'entreprise fabrique en 1892 son premier ascenseur électrique. En 1906, elle est réorganisée en société en commandite par actions, et connaît une expansion croissante au cours du siècle. En 1929 est créé Pars Finanz, société Holding, qui contribue à la consolidation de l'entreprise.

Aujourd'hui, Schindler est numéro deux mondial dans son domaine, avec un chiffre d'affaires de plus de 14 milliards de francs. Au début des années 2000, les Schindler détiennent plus de 53% des actions de l'entreprise qui emploie plus de 40 000 personnes, et c'est Alfred N. Schindler, représentant de la quatrième génération, qui préside le conseil d'administration.[52] Les Schindler ont mis en place au cours du siècle différentes stratégies afin de maintenir le contrôle de l'entreprise entre leurs mains. Un premier obstacle survient tôt, puisque Robert, le fondateur, n'a pas eu d'enfants: avant de se retirer, il confie alors l'entreprise à son neveu, Alfred. Lorsque ce dernier meurt, son fils, Alfred F., est trop jeune pour reprendre la direction de la société; c'est donc l'ingénieur Adolph Sigg, ami de jeunesse d'Alfred et membre du conseil d'administration, qui assure la direction jusqu'à ce que Alfred F. termine ses études d'ingénieur. Les Sigg et les Bonnard, qui entrent dans l'entreprise par alliance, participent au capital, mais Alfred F. garde la majorité. Afin de maintenir la mainmise des Schindler, ce dernier crée dans les années 1960 la société anonyme Adin, «eine Beteiligungsgesellschaft, die nur dem einen Zweck diente: der Sicherung der Besitzverhältnisse der Schindler-Familie».[53] A la mort d'Alfred F., l'entreprise passe dans un premier temps aux mains de son cousin Zeno, jusqu'à ce que le fils du premier, Alfred N., soit en âge d'assurer la relève.

Ainsi, les Schindler ont réussi à maintenir le contrôle et la direction de leur société, soit en transmettant directement l'entreprise à l'un des leurs, soit en intégrant des personnes de confiance: les Sigg, amis proches,[54] et les Bonnard, liés aux Schindler par alliance.[55] En outre, par le biais d'une structure pyramidale, les Schindler détiennent également, avec la famille Bonnard, la holding Also AG, possédée à 64,5% par la société Schindler Holding AG, elle-même dominée à 65,08% par les familles Schindler et Bonnard.[56]

L'entreprise Zellweger présente un parcours très différent, puisque dans ce cas de figure, la famille fondatrice disparaît très tôt de la société, mais est remplacée ultérieurement, et de manière durable, par une autre famille. En 1875, Jakob Kuhn fonde un atelier à Uster, dans lequel sont notamment produits des appareils télégraphiques. L'atelier est repris en 1880 par Alfred Zellweger et Wilhelm Ehrenberg, qui fondent la «Fabrik für elektrische Apparate», renommée A. Zellweger & Co en 1892. L'entreprise équipe alors des hôtels et des industries de toute l'Europe avec des installations électriques pour la lumière et le téléphone. Lorsqu'Alfred Zellweger décède en 1916, aucun de ses fils ne reprend sa fonction: l'aîné est pharmacien à Bâle, et le second est encore aux études. L'entreprise est gérée par les collaborateurs de longue date d'Alfred Zellweger lorsqu'en 1918, le besoin d'une base financière plus large se fait sentir. Jakob Heusser-Staub (1862–1941), grand industriel du textile qui possède déjà plusieurs sociétés, achète la majorité des actions de la fabrique et apporte d'importants capitaux: l'entreprise est transformée en SA, avec un capital-actions

de 500 000 francs suisses, et devient «Zellweger AG, Fabrik elektrischer Maschinen und Apparate, Uster», simplifié en 1973 en «Zellweger Uster AG».[57]
Dès 1918, la société est menée par un nouveau directeur, Hans Bissig (1887–1960), ancien collaborateur chez Georg Fischer, qui la développe sur le marché mondial après la Deuxième Guerre mondiale. Lorsque Bissig décède en 1960, Hans Bechtler-Staub est élu à la présidence du conseil d'administration. Né en 1904, Hans Bechtler, ingénieur diplômé de l'Ecole polytechnique de Zurich et du *Massachusetts Institute of Technology*, a fondé avec son frère cadet Walter la société «Ingenieur H.C. Bechtler & Co.» à Zurich en 1933, et en 1935 l'entreprise Luwa, spécialisée dans les appareils d'aération et de chauffage.[58] En 1934, il épouse Elisabeth Staub, nièce de Jakob Heusser-Staub qui a transformé quinze ans plus tôt l'entreprise Zellweger en société anonyme. Jakob Heusser-Staub meurt en 1941, et douze ans plus tard, Hans Bechtler-Staub rejoint le conseil d'administration de Zellweger. Après la nomination de ce dernier à la présidence du conseil, la famille Bechtler prend le contrôle de l'entreprise: en 1980, quatre membres de la famille siègent au conseil d'administration.[59] En 1993, Zellweger Uster fusionne avec Luwa, fondée par Hans et Carl Bechtler, devenant «Zellweger Luwa AG». En 2000, Rudolf succède à son oncle à la présidence du conseil d'administration, dans lequel siège également son frère. En outre, les Bechtler ont pris le contrôle de Hesta, holding fondée en 1938 par Jakob Heusser-Staub pour regrouper une partie de ses entreprises.
Les Bechtler représentent un très bon exemple de cette catégorie d'acteurs que Joly a qualifié de «néo-fondateurs»: «[...] le capitalisme familial ne s'arrête pas avec les dynasties strictement fondatrices. Certains dirigeants de la deuxième ou troisième génération restent tellement longtemps en fonction et jouent un tel rôle dans le développement de l'entreprise qu'ils peuvent apparaître comme des ‹néo-fondateurs›, et donner naissance, avec ou sans implantation au capital, à de nouvelles dynasties».[60]
Ainsi, l'entreprise Zellweger, qui avait dans un premier temps perdu toute dimension familiale avec la mort d'Alfred Zellweger, son fondateur, redevient plusieurs années plus tard une entreprise familiale, d'abord contrôlée par Jakob Heusser-Staub, puis par les Bechtler. Qui plus est, dans ce cas, c'est au moment où l'entreprise est transformée en SA qu'elle redevient une entreprise familiale.
Les exemples de Schindler et Zellweger montrent que le développement d'une grande société, active sur le marché mondial, n'est pas incompatible avec le maintien d'une forme de capitalisme familial. A partir de notre échantillon, on constate que ce capitalisme «survit» largement à l'ère du capitalisme managérial et, dans une moindre mesure, au capitalisme financier: en effet, si toutes les entreprises de notre échantillon comportent en 1957 encore une dimension familiale, celle-ci diminue fortement à partir des années 1980.

Capitalisme familial et réseaux

Nous avons déjà parlé de l'importance des réseaux d'interconnexion entre entreprises pour les pays caractérisés par un «capitalisme coordonné». Nous avons également mentionné, pour le cas suisse, l'émergence au début du XXe siècle d'un réseau entre les 110 plus grandes entreprises du pays, qui se densifie jusqu'à atteindre son apogée au début des années 1980.[61] Le but de notre contribution est de se pencher plus particulièrement sur la dimension des liens familiaux dans ce réseau. Bien que peu d'historiens aient encore adopté cette démarche,[62] «l'application de l'analyse de réseau à la famille peut aider à porter un nouveau regard sur cet objet, trop souvent prisonnier d'une autre représentation formelle si classique qu'elle en devient invisible: l'arbre généalogique».[63]

Ce chapitre a pour but de montrer que l'influence des familles ne se réduit pas au seul contrôle d'une entreprise individuelle, mais qu'elle peut s'étendre plus largement sur d'autres firmes, voire au niveau politique et culturel. Dans cette contribution, nous nous limiterons néanmoins à aborder la dimension économique et, plus précisément, la place des dirigeants familiaux dans le réseau des 110 plus grandes entreprises suisses.[64] Une manière d'aborder cette question est d'identifier les *big linkers* de notre échantillon, à savoir les personnes qui occupent trois sièges au moins dans les conseils d'administration de ces 110 sociétés. Les big linkers représentent des acteurs importants dans un réseau, puisqu'ils sont à l'origine de liens multiples; ils contribuent donc, plus que les autres acteurs, à renforcer ce réseau. Par rapport aux modèles *de la coordination et du contrôle*, et *de cohésion de classe* (cf. partie 3), nous pouvons donc considérer qu'un big linker renforce le processus de coordination entre entreprises, détient une part de contrôle accrue et consolide la cohésion de classe.

Le tableau suivant indique tous les dirigeants familiaux de nos neuf entreprises qui occupent une position de big linker pour les dates auxquelles ces sociétés sont considérées comme familiales. Cette démarche nous permet de répondre à la question suivante: est-ce que les membres de la famille à la tête de l'entreprise ont tendance à cumuler les sièges dans les conseils d'administration, et, ainsi, à étendre leur pouvoir en dehors de l'entreprise?

On constate que, à part pour l'entreprise Saurer, les membres de la famille fondatrice ou de la nouvelle famille occupent de manière récurrente un siège dans au moins deux autres conseils d'administration. Les dirigeants familiaux ne sont ainsi pas uniquement centrés sur leur propre entreprise: ils développent des liens avec d'autres sociétés, et participent au système de coopération entre entreprises par le biais des réseaux d'interconnexion. Dans certains cas, la personne cumule les postes à haute importance: par exemple, Hans Sulzer est, en 1937, président du conseil d'administration de Sulzer, l'entreprise fondée par son grand-père, ainsi que des conseils de Winterthour Assurance et Saurer. Il occupe également la même année un

Tableau 3: *Les dirigeants familiaux qui occupent une position de* big linkers

	1910	1937	1957	1980	2000
AIAG/Alusuisse (familles Naville, Neher et Huber	P.E. Huber-Werdmüller	M. Huber-Escher	–		
BBC/ABB (familles Brown et Boveri)	W. Boveri-Baumann S. Brown-Sulzer F. Funk	F. Funk	T. Boveri-Boner W. E. Boveri		
Georg Fischer (familles Fischer et Homberger)	–	E. Homberger	G. Fischer		
Rieter (familles Rieter et Corti)	–	R. Corti	R. Corti		
Saurer (famille Saurer)	–	–	–		
Schindler (famille Schindler)	–	–	–	J. Bonnard-Schindler	–
Sulzer (famille Sulzer)	A. Sulzer-Grossmann	H. Sulzer-Weber H. Wolfer-Sulzer	H. Sulzer-Weber H. Wolfer-Sulzer H. Wolfer	G. Sulzer-Schwarzenbach	
Von Roll (famille Dübi)	–	E. Dübi	–		
ZellwegerUster/ Luwa (familles Heusser et Bechtler)	–	J. Heusser-Staub	–	–	T. Bechtler

En gris, les années où l'entreprise n'est plus dirigée ou possédée par une famille.

siège dans les conseils d'administration des entreprises Dubied, UBS, Swiss-Re et Alimentana. En outre, il préside le comité directeur de l'Union suisse du commerce et de l'industrie, la principale association patronale faîtière en Suisse. En 1980, son fils Georg Sulzer-Schwarzenbach est à son tour président du conseil d'administration de Sulzer, ainsi que de l'entreprise métallurgique Maag. Georg a en outre repris, comme son père, un poste d'administrateur dans l'assurance Winterthour et à l'UBS, et occupe encore un siège chez Swissair. On retrouve une situation similaire chez BBC, où Walter Boveri dirige en 1910, en plus de sa propre entreprise, le conseil d'administration de trois autres sociétés: EL Olten-Aarburg, FM Beznau et Motor-Columbus. Il occupe également un siège chez Alioth et Elektrobank. En 1957, son fils Theodor préside les conseils d'administration de Motor-Columbus et d'Atel, occupe un siège chez BBC et FM Mauvoisin, et préside l'Union patronale suisse. On retrouve également, parmi les big linkers de nos neuf entreprises, de nombreux administrateurs appartenant à d'autres dynasties liées à de grandes firmes suisses comme les Bühler, Koechlin, Heberlein, Sarasin, Schmidheiny ou Schwarzenbach. Ce phénomène est révélateur de l'influence et du rayonnement des grandes familles étroitement liées au destin des entreprises fondées par leurs ancêtres.
Le place significative occupée par des dirigeants familiaux dans le réseau d'interconnexion des 110 plus grandes entreprises suisses ouvre des pistes de recherche intéressantes. Premièrement, on constate que l'influence d'une famille dirigeante ne se limite pas au contrôle de sa propre entreprise, mais s'étend à un réseau plus large. A titre d'exemple, les membres de la famille Sulzer se retrouvent, sur nos cinq dates retenues, dans les organes dirigeants de 24 sociétés différentes, en plus de la leur. Lié à cela, on constate, deuxièmement, que la transmission des fonctions de pouvoir entre membres d'une même dynastie ne se limite pas à l'entreprise familiale, mais peut également s'étendre aux fonctions occupées dans d'autres entreprises. Ces remarques permettent d'ouvrir une nouvelle perspective de recherche, qui consisterait à mettre en évidence de manière plus systématique la dimension des liens familiaux au sein du réseau d'interconnexion entre entreprises.

Conclusion

L'étude des mécanismes de coordination hors marché se focalise souvent sur le rôle des associations économiques ou des cartels. Dans cette contribution, nous avons abordé un nouvel angle d'approche, complémentaire: le rôle des familles à la tête des grandes entreprises. Nous avons postulé que les familles peuvent exercer une forte influence sur la gouvernance d'entreprise d'une part, et, d'autre part, sur la coopération entre les firmes. A travers un échantillon de neuf grandes sociétés suisses du secteur des machines et métaux, nous avons pu montrer que la famille joue en effet

un rôle fondamental dans la gouvernance d'entreprise en Suisse pour la majeure partie du XXe siècle. Le recours à différents instruments, comme la distorsion des droits de vote ou la limitation de la transférabilité des actions, a permis à certaines dynasties de maintenir leur contrôle sur l'entreprise malgré son introduction en bourse. Mais l'influence de la famille ne se réduit pas au seul contrôle d'une société individuelle: nous avons en effet vu que les dirigeants familiaux exercent souvent des fonctions dans d'autres firmes, occupant ainsi une place significative dans le réseau d'interconnexion des 110 plus grandes entreprises suisses. Or, ces réseaux représentent un mode de coopération hors marché entre les acteurs économiques, et se sont développés comme une pratique complémentaire à celle des cartels.[65] Dans le cadre d'une négociation portant sur un accord, le fait de siéger dans les mêmes conseils d'administration renforce la cohésion des acteurs y participant, et permet de résoudre les conflits d'intérêts à l'interne. Alain Cortat a bien mis en évidence, pour l'industrie suisse des câbles, l'importance des réseaux d'entreprises et des réseaux familiaux dans la création d'«un cartel parfait».[66] Cette approche pourrait sans doute être appliquée à d'autres études de cas, afin de mettre en évidence le fait que le contrôle exercé par les dirigeants familiaux, la cartellisation ou l'existence d'un réseau dense d'interconnexion entre entreprises sont différentes expressions d'un capitalisme coordonné, qui peuvent se combiner entre elles.

Si nous avons pu identifier une forte persistance du capitalisme familial en Suisse sur la majeure partie du XXe siècle, nous avons néanmoins constaté une diminution de cette dimension à partir des années 1980. Le maintien de l'entreprise entre les mains de la famille fondatrice pose, principalement, la question de la descendance. Lorsque la transmission ne peut pas se faire directement de père en fils, la famille trouve parfois certaines stratégies lui permettant de préserver néanmoins son pouvoir. Dans le cas des Schindler, la société a ainsi été confiée à plusieurs reprises à un autre membre de la famille, comme un cousin, ou à des amis proches. A long terme cependant, les familles ne parviennent pas toujours à assurer la transmission aux descendants. En outre, avec la taille croissante de la firme, et, par conséquent, du capital-actions, l'arrivée de «néo-fondateurs» est rendue plus difficile, ce qui explique le déclin du capitalisme familial dans notre échantillon au cours des deux dernières décennies. Toutefois, la période récente a également vu la création de nouvelles entreprises familiales de grande envergure, comme, par exemple, Kudelski ou Serono.

Notes

1 Cet article et le projet de thèse dont il découle s'insèrent dans la recherche «Les Elites suisses au XXème siècle: un processus de différenciation inachevé?» financée par le Fonds National Suisse et dirigée par André Mach et Thomas David, que je remercie pour leur contribution. Merci également à Hervé Joly, Margrit Müller et Tobias Straumann pour leurs commentaires sur une précédente version présentée au colloque.

2 Hall, Peter; Soskice, David (éd.), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford 2001.
3 Schröter, Harm, «Small European Nations: Cooperative Capitalism in the Twentieth Century», in: Chandler, Alfred; Amatori, Franco; Hikino, Takashi (éd.), *Big Business and the Wealth of Nations*, Cambridge 1999, p. 176–204, ici p. 192.
4 James, Harold, *Family Capitalism. Wendels, Haniels, Falcks and the Continental European Model*, Cambridge 2006, p. 1–2.
5 Windolf, Paul; Nollert, Michael, «Institutionen, Interessen, Netzwerke: Unternehmensverflechtung im internationalen Vergleich», *Politische Vierteljahresschrift* 42 (2001), p. 51–78.
6 AIAG/Alusuisse, BBC/ABB, Georg Fischer, Rieter, Saurer, Schindler, Sulzer, Von Roll et Zellweger Uster/Luwa. Cet échantillon fait partie de la base de données sur les élites suisses mise en place dans le cadre du projet du FNRS, qui recense notamment les dirigeants des 110 plus grandes entreprises suisses. Pour plus d'informations: http://www.unil.ch/iepi/page54315.html.
7 Windolf, Paul, «Unternehmensverflechtung im organisierten Kapitalismus: Deutschland und die USA im Vergleich 1896–1938», *Zeitschrift für Unternehmensgeschichte* 51 (2006), p. 191–222.
8 Pour une synthèse, voir Batsch, Laurent, *Le capitalisme financier*, Paris 2002.
9 Notamment Berle, Adolf; Means, Gardimer, *The Modern Corporation and Private Property*, New York 1932.
10 Chandler, Alfred, *Managerial Hierarchies: Comparative Perspectives on the Rise of Modern Industrial Entreprise*, Cambridge 1980.
11 Useem, Michael, *Investor Capitalism. How Money Managers Are Changing the Face of Corporate America*, New York 1996; Batsch (cf. note 8).
12 Batsch (cf. note 8), p. 12.
13 Voir notamment Colli, Andrea, *The history of family business, 1850–2000*, Cambridge 2003; Daumas, Jean-Claude (dir.), *Le capitalisme familial: logiques et trajectoires*, Besançon 2003; James (cf. note 4).
14 Colli (cf. note 13), p. 15.
15 La Porta, Rafael et al., «Corporate Ownership Around the World», *The Journal of Finance* 54 (1999), p. 471–517.
16 Ernst & Young, *Les entreprises familiales suisses et la bourse*, Zurich 2005.
17 Ibid., p. 6.
18 Ibid., p. 4 et 11.
19 Müller, Margrit, «Good luck or good management? Multigenerational family control in two Swiss enterprises since the 19th century», *Entreprises et histoire* 12 (1996), p. 19–47, ici p. 19.
20 En dehors des études de cas, on peut mentionner pour le XXe siècle, entre autres: Giovanoli, Fritz, *Libre Suisse, Voici tes maîtres*, Brochure du Parti Socialiste, Zurich 1939; Pollux, *Trusts in der Schweiz. Die schweizerische Politik im Schlepptau der Hochfinanz*, Zurich 1944; Holliger, Carl M., *Die Reichen und die Superreichen in der Schweiz*, Hamburg 1974; Höpflinger, François, *L'empire suisse*, Genève 1978.
21 Billeter, Geneviève, *Le pouvoir patronal: les patrons des grandes entreprises suisses des métaux et des machines (1919–1939)*, Genève 1985, et «Qui sont les industriels de la métallurgie et des machines entre les deux guerres mondiales?», *Revue suisse d'histoire* 35 (1985), p. 54–70.
22 Tissot, Laurent, *E. Paillard & Cie SA: une entreprise vaudoise de petite mécanique, 1920–1945: entreprise familiale, diversification industrielle et innovation technologique*, Cousset 1987.
23 Müller (cf. note 19).
24 Cortat, Alain, *Un cartel parfait. Réseaux, R&D et profits dans l'industrie suisse des câbles*, Neuchâtel 2009, p. 23.
25 David, Thomas et al., *De la «Forteresse des Alpes» à la valeur actionnariale: histoire de la gouvernance d'entreprise suisse au 20e siècle*, à paraître 2010 et Windolf/Nollert (cf. note 5).
26 David et al. (cf. note 25), p. 35–36.
27 Révision du droit des SA de 1992 et nouvelle loi fédérale sur la bourse de 1995.
28 Ernst & Young (cf. note 16), p. 9 et 23.
29 David et al. (cf. note 25), p. 45.

30 Emission de différentes catégories d'actions permettant aux propriétaires de détenir la majorité des droits de vote sans forcément détenir la majorité des actions.
31 Pratique également appelée «Vinkulierung», qui consiste à «lier» les actions nominatives, et donc à limiter leur transférabilité en imposant certaines conditions aux nouveaux acquéreurs.
32 Ernst & Young (cf. note 16), p.9.
33 Bank Julius Bär, *Besitzverhältnisse von Schweizer Aktien. Marktübersicht Schweiz*, vol.1, 1991, p.1–43, et vol.2, 1997, p.22–34.
34 Höpflinger (cf. note 20), p.84. Voir également David et al. (cf. note 25).
35 Voir Nollert, Michael, «Interlocking Directorates in Switzerland: a Network Analysis», *Revue suisse de sociologie* 24 (1998), p.31–58 et Schnyder et al., *The Rise and Decline of the Swiss Company Network during the 20th Century* (Travaux de science politique n° 22), Lausanne 2005.
36 Stokman, Frans N.; Ziegler, Rolf; Scott, John (éd.), *Networks of Corporate Power. A Comparative Analysis of Ten Countries*, Cambridge 1985.
37 Windolf (cf. note 7).
38 Voir notamment Mizruchi, Mark, «What Do Interlocks Do? An Analysis, Critique, and Assessment of Research on Interlocking Directorates», *Annual Review of Sociology* 22 (1996), p.271–298.
39 Scott, John, 1985. «Theoretical Framework and Research Design», in Stokman et al. (cf. note 36).
40 Useem, Michael, *The Inner Circle: Large Corporations and the Rise of Business Political Activity in the US and UK*, New York 1984; Windolf (cf. note 7).
41 Schnyder et al. (cf. note 35).
42 Colli (cf. note 13), p.17.
43 Ibid., p.28.
44 Joly, Hervé, *Diriger une grande entreprise française au XXe siècle: modes de gouvernance, trajectoires et recrutement*, Vol.1, Mémoire d'habilitation, Paris 2008, p.66.
45 Notamment Casson, Mark, *Entreprises and Leadership. Studies on Firms, Markets and Networks*, Cheltenham and Northampton 2000, p.199 et Colli (cf. note 13), p.20.
46 Useem, Michael, «Corporations and the Corporate Elite», *Annual Review of Sociology* 6 (1980), p.41–70, ici p.47.
47 Joly (cf. note 44), p.66.
48 Il arrive en effet qu'une famille détenant une part importante du capital ne soit pas directement présente au conseil d'administration.
49 Précisons qu'il s'agit d'une typologie de base, qui doit être combinée à une approche plus qualitative pouvant, dans certains cas, nuancer les résultats.
50 Nous avons retenu ces entreprises à partir de la base de données sur les élites suisses (cf. note 6) selon deux critères de sélection. Premièrement, les entreprises créées après 1910, ou qui disparaissent avant la fin du siècle, ont été exclues afin d'avoir un échantillon homogène. Deuxièmement, nous avons gardé les sociétés les plus importantes et/ou pour lesquelles nous avions le plus d'informations.
51 Directeur général et/ou administrateur(s)-délégué(s).
52 Schumacher, Pascal, «Schnapsbrenner, Fabrikanten, Finanzgenies», *Cash* 45 (2003), p.18–21.
53 Ibid., p.19.
54 Lorsqu'Adolf Sigg reprend temporairement la direction exécutive de l'entreprise, il confie un poste à son fils, Adolf W. Le fils de ce dernier, Uli, est un ami d'enfance d'Alfred N., et devient par la suite administrateur-délégué chez Schindler.
55 Jean Bonnard, administrateur-délégué en 1980, a épousé Marianne, la soeur d'Alfred F. Schindler. En 2000, leur fils Luc est également administrateur-délégué dans l'entreprise.
56 Ernst & Young (cf. note 16), p.11.
57 Zellweger Uster AG, *100 Jahre Zellweger Uster AG, 1875–1975*, Uster 1975, p.15.
58 Bürgi, Markus, «Luwa», DHS, http://www.hls-dhs-dss.ch (25 mars 2009).
59 Hans, président de 1960 à 1985, les deux fils de son frère, Rudolf et Thomas, ainsi qu'Anton Bucher-Bechtler, gendre de Hans.
60 Joly (cf. note 44), p.114.
61 Schnyder et al. (cf. note 35).
62 Sur la question, voir par exemple les *Annales de démographie historique* 1 (2005).

63 Lemercier, Claire, «Renouveler l'histoire de la famille», *Informations sociales* 147 (2008), p.94–103, ici p.95.
64 Cf. note 6. Nous avons considéré qu'un lien existait entre deux entreprises lorsqu'une personne siège dans les organes dirigeants (conseil d'administration et/ou direction exécutive) des deux sociétés.
65 Windolf (cf. note 7).
66 Cortat (cf. note 24).