

Les femmes à la tête des grandes entreprises suisses : une analyse historique des inégalités de genre

Stéphanie Ginalski

Université de Lausanne

Social Change in Switzerland N°7

Novembre 2016

La série **Social Change in Switzerland** documente, en continu, l'évolution de la structure sociale en Suisse. Elle est éditée conjointement par le Centre de compétences suisse en sciences sociales ([FORS](#)), le Life Course and Inequality Research Centre de l'Université de Lausanne ([LINES](#)) et le NCCR LIVES ([LIVES](#)). Le but est de retracer le changement de l'emploi, de la famille, des revenus, de la mobilité, du vote ou du genre en Suisse. Basées sur la recherche empirique de pointe, elles s'adressent à un public plus large que les seuls spécialistes.

Editeur responsable

Daniel Oesch LINES/LIVES, Université de Lausanne

Comité éditorial

Felix Bühlmann, LINES/LIVES, Université de Lausanne

Franziska Ehrler, FORS

Peter Farago, FORS

Dominique Joye, LINES/LIVES, Université de Lausanne

Mailys Korber, LINES/LIVES, Université de Lausanne

Pascal Maeder LIVES, Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)

Emmanuelle Marendaz Colle, LIVES

Monika Vettovaglia, FORS

Boris Wernli, FORS

FORS
Géopolis
1015 Lausanne
www.socialchangeswitzerland.ch
Contact: mailys.korber@unil.ch

Référence électronique

S. Ginalski, Les femmes à la tête des grandes entreprises suisses : une analyse historique des inégalités de genre. *Social Change in Switzerland*. Retrieved from <http://socialchangeswitzerland.ch/?p=1027>

Droit d'auteur



Creative Commons: Attribution CC BY 4.0. Cette licence permet aux autres de distribuer, remixer, arranger, et adapter votre œuvre, même à des fins commerciales, tant qu'on vous accorde le mérite de la création originale en citant votre nom.

Résumé

La récente proposition du Conseil fédéral visant à introduire des quotas de femmes dans les entreprises suisses suscite de vifs débats. Cet article aborde cette question dans une perspective historique, en revenant sur les facteurs qui ont contribué à l'exclusion durable des femmes des postes de pouvoir dans les plus grandes firmes. Durant la majeure partie du 20^e siècle, les élites économiques suisses constituent un bastion masculin. Le processus de recrutement des dirigeants, qui repose sur une logique de cooptation et d'entre-soi, permet d'exclure presque totalement les femmes. Dès les années 1970, certaines femmes actives en politique ouvrent une première brèche, à la suite de l'instauration du suffrage féminin au niveau fédéral, et font leur entrée dans les conseils d'administration des grandes firmes du secteur de la distribution. Puis, dès les années 1990, deux facteurs contribuent à la féminisation progressive des conseils d'administration. Le Conseil fédéral favorise une politique d'égalité de genre dans les entreprises proches de la Confédération, et le processus de globalisation et d'internationalisation de l'économie contribue à affaiblir la cohésion des élites économiques, les femmes faisant leur entrée dans certaines multinationales. La Suisse reste cependant très en retard en comparaison des pays européens.

Introduction

En décembre 2015, le Conseil fédéral a présenté un projet visant à introduire un quota de femmes dans les entreprises suisses¹. L'objectif est d'atteindre 30% de femmes dans les conseils d'administration et 20% dans les directions générales. Deux ans plus tôt, le Conseil fédéral avait déjà décidé que la présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises proches de la Confédération devait augmenter pour atteindre 30%². Ces différentes initiatives, qui s'expliquent par le retard considérable accumulé par la Suisse en matière de représentation des femmes dans les plus hautes fonctions des firmes, ont suscité une vive opposition des milieux économiques, peu enclins à se laisser dicter leur conduite par les autorités publiques. Les femmes elles-mêmes sont partagées sur la question, certaines craignant que cette mesure ne décrédibilise leurs compétences.

De nombreuses voix s'élèvent cependant en faveur des quotas, appliqués à l'heure actuelle par la plupart des pays d'Europe ayant décidé de suivre l'exemple de la Norvège, pionnière en la matière. Un argument fréquemment mobilisé consiste à dire qu'une plus grande diversité au sein du conseil d'administration contribue à une meilleure performance de la firme, et donc à l'accroissement de ses bénéfices. Le genre est ainsi un aspect – important – de la question, qui s'étend également à la dimension ethnique, en particulier aux États-Unis, où le règne d'une élite économique presque exclusivement blanche, protestante et masculine est dénoncé. La problématique de la « diversité » occupe par ailleurs une place importante dans la recherche académique, notamment dans le domaine de la gestion d'entreprise (voir par exemple Campbell & Minguez-Vera 2008 ; sur le cas suisse, Ruigrok et al. 2007).

Qu'ils soient publics ou académiques, les débats sur la « diversité » soulèvent deux problèmes principaux. Pour commencer, ils contribuent fréquemment à reproduire certains stéréotypes sur les différences de genre (Due Billing & Alvesson 2000 ; Landrieux-Kartochian 2005), stéréotypes qui pendant longtemps avaient été mobilisés pour écarter les femmes des positions de pouvoir. Typiquement, l'idée selon laquelle les femmes seraient moins enclines à prendre des risques, ou moins compétitives que les hommes, joue désormais en leur faveur. La crise financière de 2008, qui a largement été interprétée comme la conséquence du comportement d'une élite masculine irresponsable et imprudente (Prügl 2012), a joué en faveur de ce retournement. Par ailleurs, ces débats se focalisent sur la période actuelle et passent ainsi à côté des facteurs politiques et historiques qui ont contribué à exclure durablement les femmes des positions de pouvoir, mais aussi à construire socialement les qualités perçues comme typiquement féminines ou masculines.

Pour dépasser ces faiblesses, cette contribution analyse la présence des femmes au sein des positions dirigeantes des 110 plus grandes entreprises suisses de 1910 à 2010, afin de mieux comprendre leur récente – et relative – intégration. Dans la lignée de l'étude de Eelke Heemskerk et Meindert Fennema (2014) sur le cas néerlandais, je considère cette intégration comme une forme de démocratisation de la position d'élite.

Sources et méthode

Cette étude s'inscrit dans le prolongement d'une recherche financée par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS) intitulée « Les élites suisses au 20^e siècle : un processus de différenciation inachevé ? », initiée il y a dix ans³. Dans ce cadre, une base de données a été constituée afin de recenser les élites économiques, politiques, administratives et académiques pour six dates-repères couvrant le 20^e siècle et le début du siècle suivant : 1910, 1937, 1957, 1980, 2000 et 2010. Les données et analyses présentées dans cette contribution s'appuient sur cette base de

¹ <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/fr/home/aktuell/news/2015/2015-12-04.html>

² <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-50856.html>

³ Je remercie tous mes collègues qui ont participé au projet et en particulier Felix Bühlmann, Thomas David, André Mach et Pierre Eichenberger pour leurs commentaires sur cette contribution. Merci également à Patricia Pacheco Delacoste pour sa relecture.

données, qui recense à l'heure actuelle environ 23'000 personnes et qui continue d'être alimentée par différentes recherches en cours⁴.

Dans la lignée des travaux de C. Wright Mills (1969), nous avons défini comme élites les personnes qui, en raison de la position qu'elles occupent et du pouvoir décisionnel qu'elles détiennent dans la société, sont en mesure d'influencer son évolution. Les élites économiques englobent les dirigeants des 110 plus grandes entreprises helvétiques, sélectionnées, pour les six années retenues, sur la base de différents critères comme le chiffre d'affaires, la capitalisation boursière et le nombre d'employés⁵. Pour chaque entreprise et chaque date, nous avons identifié les principaux acteurs qui influencent la direction stratégique et opérationnelle de l'entreprise, à savoir les membres du conseil d'administration et les dirigeants exécutifs (directeur général et administrateur-délégué). Au final, cette étude porte sur l'échantillon présenté dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1. Échantillon des dirigeants des 110 plus grandes entreprises suisses, 1910-2010

	1910	1937	1957	1980	2000	2010
Dirigeants exécutifs	133	153	145	112	113	114
Membres des conseils d'administration	676	586	683	775	744	771
Total	809	739	828	887	857	885

Les personnes qui occupent à la fois une fonction de dirigeant exécutif et de membre du conseil d'administration ont été classées dans la première catégorie seulement.

Pour toutes les personnes recensées dans l'échantillon ci-dessus, les données relatives au sexe et à la nationalité ont été entrées dans la base. Par ailleurs, des recherches approfondies sur les femmes ont été effectuées, en croisant de multiples sources telles que le *Dictionnaire historique de la Suisse*, les almanachs généalogiques de la Suisse, les articles de presse et, pour la période plus récente, les sites web des entreprises.

Un siècle d'exclusion

L'exclusion des femmes des différentes sphères de pouvoir a été mise en évidence par de nombreuses études (pour le 20^e siècle, voir par exemple DUBY & Perrot 1992). Cette exclusion reste, aujourd'hui encore, particulièrement forte dans la sphère économique. En effet, une récente étude effectuée par la société de conseil aux entreprises Egon Zehnder (2014) a identifié la proportion de femmes présentes dans les organes dirigeants des plus grandes entreprises pour 17 pays européens : la moyenne est estimée à 20,3%, avec de fortes disparités entre les pays (cf. graphique 1).

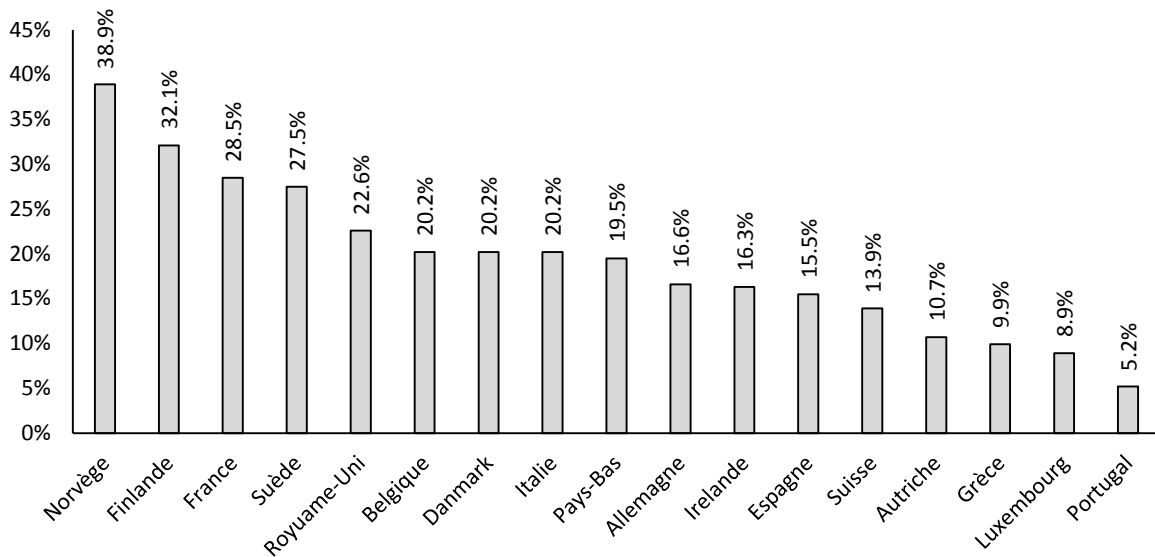
Pour comprendre la situation actuelle, il faut revenir sur la construction historique de la division sexuelle du travail salarié. La Révolution industrielle, qui commence en Angleterre au milieu du 18^e siècle et s'étend dès le siècle suivant aux pays dits « développés », instaure une séparation entre foyer et travail, et une distinction genrée des rôles. Le travail salarié est progressivement considéré comme une affaire d'hommes, tandis que les femmes sont confinées au foyer et au travail domestique non rémunéré, ou à des emplois « de deuxième rang » (Scott 1991 : 492). La figure de la femme au foyer se cristallise durant la deuxième moitié du 19^e siècle : les élites bourgeoises contribuent à associer au sexe féminin certaines caractéristiques au détriment d'autres, comme la sensibilité plutôt que l'intelligence, et à confiner les femmes dans la sphère privée (Sohn 1992). Même si la présence des femmes sur le marché du travail est en progression constante après la

⁴Pour plus d'information, voir le site de l'« Observatoire des élites suisses » (Obelis), qui regroupe les différent-e-s chercheur-e-s associé-e-s aux projets achevés et en cours sur les élites suisses : www.unil.ch/obelis/home. Une partie de la base de données utilisée dans cette contribution peut y être consultée.

⁵ Pour plus de détails, voir David et al. (2015 : 477-501), qui donne la liste détaillée des entreprises pour chaque année.

Seconde Guerre mondiale, la division sexuelle du travail instaurée au siècle précédent persiste. Les femmes se retrouvent principalement dans certains secteurs économiques considérés comme « féminins », ou au bas de l'échelle hiérarchique.

Graphique 1. Pourcentage de femmes au sein des conseils d'administration des plus grandes firmes européennes par pays, 2014



Source: Egon Zehnder (2014: 14)

La Suisse n'échappe pas aux tendances générales décrites ci-dessus : jusqu'aux années 1980, les femmes représentent moins de 2% des élites économiques (cf. tableau 2). Dès le tournant du siècle, leur présence au sein des conseils d'administration des grandes entreprises augmente visiblement, même si elle reste faible. Elles restent par contre largement exclues des fonctions de direction exécutive sur l'ensemble de la période considérée. Leur situation ne s'améliore que très légèrement durant la première décennie du 21^e siècle.

Tableau 2. Pourcentage de femmes parmi les dirigeants des 110 plus grandes entreprises suisses, 1910-2010

	1910	1937	1957	1980	2000	2010
Dirigeants exécutifs	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%
Membres des conseils d'administration	0.6%	0.8%	0.7%	2.2%	8.2%	9.8%
Total	0.5%	0.8%	0.6%	1.9%	7.1%	8.9%

Quelques caractéristiques propres au cas suisse contribuent à cette forte exclusion des femmes (voir Mach et al. 2016, chap. 2). Pour commencer, le recrutement des dirigeants économiques repose sur un système de cooptation, qui s'appuie sur une logique d'entre-soi : les membres en place choisissent des personnes appartenant aux mêmes catégories sociales qu'eux, au détriment des femmes et des personnes issues d'un milieu social plus modeste. L'importance du grade militaire dans ce processus – on observe en effet une surreprésentation des officiers parmi les élites économiques – est également un obstacle pour les femmes, puisque le service militaire n'est obligatoire que pour les hommes. Enfin, le fait que les femmes soient exclues du droit de vote et d'éligibilité au niveau fédéral jusqu'au début des années 1970 contribue à les confiner à la sphère privée.

Le capitalisme familial et le rôle invisible des femmes

Les rares femmes qui accèdent aux conseils d'administration des grandes entreprises suisses durant la première moitié du 20^e siècle possèdent une caractéristique commune : elles sont liées à la famille qui contrôle la firme. Il s'agit par exemple en 1910 d'Elise Hoffman au sein de l'entreprise chimique bâloise Roche, fondée par son fils et son mari. Cas plus rare, Else Selve-Wieland se retrouve au début des années 1930 à la tête de l'usine métallurgique Selve, à Thoune, à la suite du décès de son mari Walther, qui avait lui-même hérité de l'entreprise de son père Gustav Selve (1842-1908). Dans l'ensemble, les femmes restent cependant absentes des organes décisionnels de l'entreprise familiale, même lorsqu'elles héritent des parts de la société.

Malgré cette absence, les femmes jouent un rôle très important dans la reproduction du capitalisme familial, mais plus informel et donc plus difficile à identifier (sur cette question, voir Nordlund Edvinsson 2016). D'une part, elles entretiennent et développent les réseaux de sociabilité de la famille par l'organisation de grandes réceptions, ou en s'impliquant dans des activités philanthropiques. D'autre part, elles contribuent à nouer ou renforcer des alliances entre les dynasties patronales. Les hommes appartenant à de grandes familles épousent en effet la plupart du temps des femmes de leur rang. Cette « politique d'alliances matrimoniales ciblées » (Sarasin 1998 : 103) leur permet à la fois de préserver ou d'agrandir le patrimoine familial et de maintenir la cohésion sociale du groupe auquel ils appartiennent. À titre illustratif, on peut mentionner le mariage, en 1944, de Louis von Planta (1917-2003) et d'Anne-Marie Ehinger : le premier est président et administrateur-délégué chez Ciba-Geigy, la seconde est la fille de Mathias Ehinger, ancien président du conseil d'administration de la banque privée bâloise Ehinger. Ces stratégies d'alliance jouent donc un rôle déterminant dans la reproduction de la classe dirigeante et permettent aussi, en l'absence d'héritiers de sexe masculin, de transmettre l'entreprise à un gendre afin de pérenniser l'entreprise familiale.

Le droit d'être citoyenne, un tournant

En 1971 – soit plus de 120 ans après les hommes – les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité au niveau fédéral (voir Studer 1996). L'instauration tardive de ce droit fondamental, en comparaison notamment des autres pays européens, a eu des répercussions au-delà de la sphère politique. En effet, les revendications des mouvements féministes ont, jusqu'au début des années 1970, essentiellement porté sur le suffrage féminin, au détriment par exemple des législations sociales (Schulz 1994). Ceci a renforcé les obstacles rencontrés par les femmes sur le marché du travail, la législation suisse étant particulièrement en retard en ce qui concerne l'aide apportée aux mères : ainsi, l'assurance maternité n'est entrée en vigueur qu'en 2005.

L'extension du suffrage « universel » aux femmes en 1971 favorise un processus de démocratisation dans la sphère économique. En effet, la présence des femmes au sein des plus grandes entreprises suisses au début des années 1980 est marquée par deux changements importants par rapport aux décennies précédentes : elles sont plus nombreuses et leur profil a changé. Ainsi, plusieurs femmes issues de la sphère politique, et souvent engagées pour la cause féministe, accèdent à des positions de pouvoir dans des entreprises non familiales. C'est le cas d'Annie Dutoit (1909-1999), avocate ayant financé elle-même ses études de droit et première femme à présider le Conseil communal de Lausanne en 1968 en tant que membre du Parti libéral, qui entre au conseil d'administration des grands magasins Innovation en 1972 et accède à sa présidence en 1979. Si le monde des grandes entreprises s'ouvre lentement aux femmes, cette ouverture se limite cependant à un secteur économique particulier, celui de la grande distribution, lié à la consommation : en effet, sur les dix-sept femmes recensées en 1980, treize sont présentes dans ce secteur, à l'instar d'Annie Dutoit. Les femmes entrent ainsi au conseil d'administration de la Coop, de Jelmoli – qui est alors la plus grande entreprise suisse de vente de vêtements par correspondance – de la coopérative d'achat Union Schweizerischer Einkaufs-Gesellschaft Olten (Usego), ou encore de la Migros, dont le conseil compte

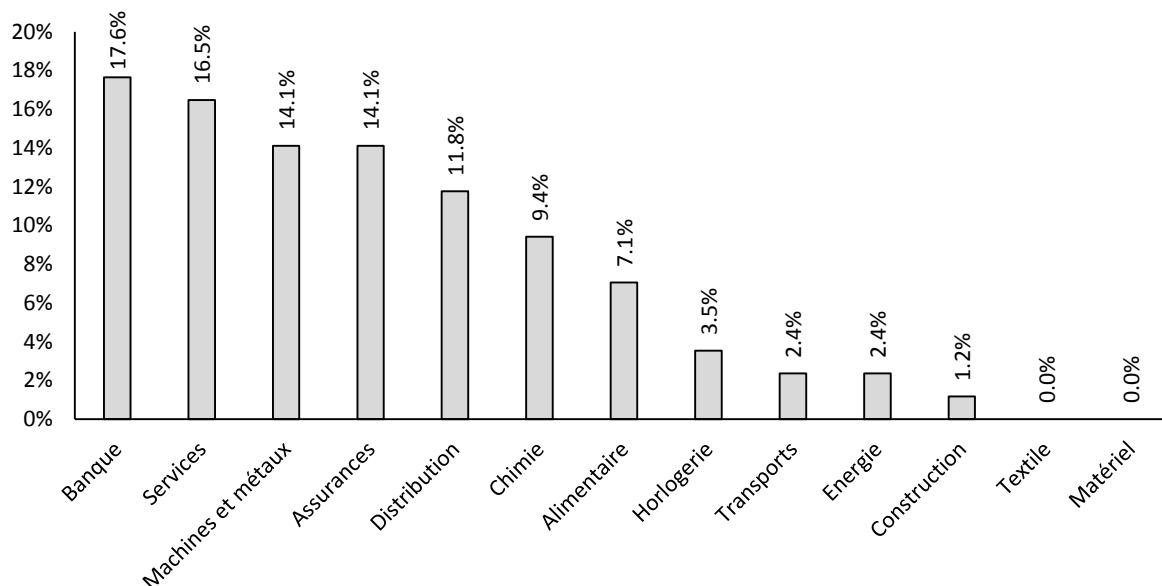
pas moins de cinq femmes en 1980. Les dirigeants de ces entreprises, qui visent un public essentiellement féminin – et plus précisément les femmes au foyer – espèrent très probablement mieux connaître leurs clientes en nommant des femmes au sein de leur conseil d’administration, et améliorer ainsi leurs profits.

La globalisation économique et l’augmentation de la présence des femmes

Dans les années 1990, le système de gouvernance d’entreprise suisse est marqué par de profonds changements qui contribuent à la progression de la présence des femmes au sein des élites économiques. La Suisse, qui faisait jusqu’alors partie des économies de marché coordonnées, se rapproche du modèle libéral sous l’effet de l’accélération de la globalisation économique (David et al. 2015). Le capitalisme familial connaît un certain déclin avec l’apparition du capitalisme financier (Ginalski 2015). Le profil des élites se transforme et les ressources nationales, comme le fait d’avoir un grade militaire, perdent de leur importance au profit de compétences acquises au niveau international (Bühlmann et al. 2013).

Ces différents changements contribuent à affaiblir la cohésion des anciennes élites économiques et permettent l’arrivée de nouveaux groupes d’acteurs jusqu’alors exclus. Le processus bénéficie en premier lieu aux étrangers : alors que depuis la Première Guerre mondiale et jusqu’aux années 1980, ceux-ci représentaient moins de 5% des dirigeants des 110 plus grandes firmes suisses, leur proportion s’élève à 35,5% en 2010. Mais, dans la foulée, les femmes ont aussi réussi à agrandir la brèche ouverte dans les années 1970. Leur présence au sein des organes décisionnels des plus grandes entreprises connaît en effet une croissance conséquente par rapport aux décennies précédentes, passant de 1,9% en 1980 à 8,9% en 2010 (cf. tableau 2 supra). Ainsi, 33,6% de ces firmes ont au moins une femme au sein de leur conseil d’administration. En outre, les femmes ne sont désormais plus confinées dans le secteur de la distribution (graphique 2).

Graphique 2. Répartition des femmes présentes dans les 110 plus grandes entreprises suisses par secteur économique, 2010



De manière générale, les femmes sont mieux représentées dans les entreprises publiques ou proches de la Confédération, plus enclines à mettre en place une politique d’égalité de genre. Ainsi, la Poste compte aujourd’hui 33% de femmes dans son conseil d’administration. Par ailleurs, certaines multinationales des secteurs des machines, de la chimie ou de la finance (banques et assurances)

mettent en place des stratégies de *diversity management* qui contribuent également à une féminisation de leurs conseils. Enfin, dans de très rares cas, les femmes accèdent même à la direction générale de la firme, à l'instar de Magdalena Martullo-Blocher (née en 1969), qui devient directrice générale d'Ems Chemie en 2004, lorsque son père, Christoph Blocher, rejoint le Conseiller fédéral et vend ses parts de l'entreprise à ses quatre enfants. Plus récemment, Monika Ribar (née en 1951) est devenue la première femme présidente du conseil d'administration des Chemins de fer fédéraux suisses (CFF), succédant ainsi à Ulrich Gysi. Sa nomination a suscité de nombreuses critiques à l'interne, certains dénonçant une élection « pro-quota », et ce en dépit de son expérience professionnelle comme directrice générale du groupe de logistique et transport Panalpina. Ces deux exemples représentent cependant l'exception qui confirme la règle, selon laquelle les femmes restent globalement exclues de ce type de fonction.

Conclusion

Aujourd'hui encore, les élites économiques suisses représentent un bastion masculin, où l'exclusion des femmes est particulièrement enracinée. Si la sous-représentation des femmes dans les plus hauts postes à responsabilités du secteur privé s'observe au-delà des frontières helvétiques (voir Blanchard et al. 2009), la Suisse est particulièrement à la traîne. L'absence durable des femmes à la tête des grandes entreprises s'explique en partie par des facteurs historiques. En effet, l'importance de l'armée dans le processus de recrutement des élites économiques, qui repose sur un système de cooptation, et le fait que seuls les hommes bénéficient du droit de vote et d'éligibilité au niveau fédéral jusqu'au début des années 1970, ont joué un rôle déterminant.

Durant la majeure partie du 20^e siècle, les rares femmes présentes dans les conseils d'administration sont liées aux familles possédant l'entreprise. Dans cette période marquée par la prépondérance du capitalisme familial, le rôle principal des femmes est cependant relégué à la sphère privée, où elles assurent, en tant que mères et épouses, la transmission des fonctions de pouvoir au sein des firmes. L'extension du suffrage « universel » aux femmes constitue une étape charnière et contribue au processus de démocratisation de l'accès au pouvoir dans la sphère économique. Dès les années 1970, plusieurs femmes ayant accompli une carrière politique, souvent engagées dans la cause féministe, font leur entrée dans les conseils d'administration de firmes non familiales. Les années 1990 représentent un deuxième tournant : les pressions induites par la globalisation et l'internationalisation croissante de l'économie remettent en question l'ancien modèle de gouvernance d'entreprise suisse, ce qui permet aux femmes d'ouvrir un peu plus la brèche percée par leurs prédécesseuses. Si leur présence au sein des conseils d'administration a considérablement augmenté depuis la fin du 20^e siècle, elles restent cependant largement exclues des postes de direction générale, où se concentre le pouvoir.

La féminisation des conseils d'administration reste par ailleurs faible en comparaison des autres pays occidentaux, qui ont pour la plupart pris des mesures politiques à cette fin. Les autorités suisses, fidèles à leur tradition d'intervention minimale dans la sphère économique, ont tardé à proposer l'introduction de quotas. La question de savoir si le projet actuel du Conseil fédéral allant dans ce sens vaincra les vives oppositions des milieux économiques reste ouverte. L'égalité entre hommes et femmes risque ainsi d'être encore longue à atteindre.

Bibliographie

- Blanchard, Soline et al. (2009). «Les femmes cadres et dirigeantes d'entreprise en Europe. De la sous-représentation aux politiques de promotion de l'égalité dans la prise de décision économique», *Informations sociales* 1 (151), S. 72-81.
- Bühlmann, Felix et al. (2013). «Cosmopolitan Capital and the Internationalization of the Field of Business Elites: Evidence from the Swiss Case», *Cultural Sociology* 7 (2), S. 211-229.
- Campbell, Kevin und Minguez-Vera, Antonio (2008). «Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance», *Journal of Business Ethics* 83, S. 435-451.
- David et al. (2015). *De la «Forteresse des Alpes» à la valeur actionnariale. Histoire de la gouvernance d'entreprise suisse (1880–2010)*, Zürich: Seismo.
- Duby, Georges und Perrot, Michèle (1992). *Histoire des femmes en occident*. Vol. 5, «Le XXe siècle», dirigé par Françoise Thébaud, Paris: Plon.
- Due Billing, Yvonne und Alvesson, Mats (2000). «Questioning the Notion of Feminine Leadership: a Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership », *Gender, Work and Organization* 7 (3), S. 144-157.
- Egon Zehnder (2014). *European Board Diversity Analysis*, Egon Zehnder International, Inc.
- Ginalski, Stéphanie (2015). *Du capitalisme familial au capitalisme financier? Le cas de l'industrie suisse des machines, de l'électrotechnique et de la métallurgie au 20^e siècle*, Neuchâtel: Alphil.
- Heemskerk, Eelke und Fennema, Meindert (2014). «Women on Board. Female Board Membership as a Form of Elite Democratization», *Enterprise and Society* 15 (2), S. 252-284.
- Jost, Hans-Ulrich et al. (Hg.) (1994). *La politique des droits. Citoyenneté et construction des genres aux 19^e et 20^e siècles*, Paris: Kimé.
- Landrieux-Kartochian, Sophie (2005). «Femmes et performance des entreprises, l'émergence d'une nouvelle problématique», *Travail et Emploi* 102, S. 11-20.
- Mach, André et al. (2016). *Les élites économiques suisses au 20^e siècle*, Neuchâtel: Alphil.
- Mills, Charles Wright (1962): *Die amerikanische Elite: Gesellschaft und Macht in den Vereinigten Staaten*, Hamburg: Holsten.
- Nordlund Edvinsson, Therese (2016). «Standing in the shadow of the corporation: women's contribution to Swedish family business in the early twentieth century», *Business History* 58 (4), S. 532-546.
- Prügl, Elisabeth (2012). «“If Lehman Brothers Had Been Lehman Sisters...”: Gender and Myth in the Aftermath of the Financial Crisis », *International Political Sociology* 6, S. 21-35.
- Ruigrok, Winfried et al. (2007). «Nationality and Gender Diversity on Swiss Corporate Boards», *Corporate Governance* 15 (4), S. 546-557.
- Sarasin, Philipp (1997): *Stadt der Bürger. Bürgerliche Macht und städtische Gesellschaft, Basel 1846 - 1914*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Scott, Joan W. (1991). «La travailleuse». In Duby, Georges et Perrot, Michèle (Hg.), *Histoire des femmes en occident*, vol. 4, « Le XIX^e siècle », dirigé par Geneviève Fraisse et Michèle Perrot, Paris: Plon, S.479-531.
- Schulz, Patricia (1994). «Une combinaison délétère, ou la néfaste interaction pour les femmes du droit public et du droit privé, en droit suisse». In Jost et al. (Hg.), *La politique des droits. Citoyenneté et construction des genres aux 19^e et 20^e siècles*, Paris: Kimé, S.. 129-144.

Sohn, Anne-Marie (1992). «Entre deux guerres. Les rôles féminins en France et en Angleterre», in Duby, Georges et Perrot, Michèle, *Histoire des femmes en occident*. Vol. 5, « Le XXe siècle », dirigé par Françoise Thébaud, Paris: Plon, S. 91-113.

Studer, Brigitte (1996). «“L’Etat c’est l’homme” : politique, citoyenneté et genre dans le débat autour du suffrage féminin après 1945», *Schweizerische Zeitschrift für Geschichte* 46: 356-382.

Série *Social Change in Switzerland* : précédents numéros

Transformation des élites en Suisse

Felix Bühlmann, Marion Beetschen, Thomas David, Stéphanie Ginalschi & André Mach
N°1, Juillet 2015

L'évolution des inégalités de revenus en Suisse

Ursina Kuhn & Christian Suter
N°2, Octobre 2015

Aspirations professionnelles des jeunes en Suisse : rôles sexués et conciliation travail/famille

Lavinia Gianettoni, Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Dinah Gross & Dominique Joye
N°3, Novembre 2015

Le vote ouvrier en Suisse, 1971-2011

Line Rennwald & Adrian Zimmermann
N°4, Février 2016

Mobilité sociale au 20e siècle en Suisse : entre démocratisation de la formation et reproduction des inégalités de classe

Julie Falcon
N°5, Mai 2016

Quelles perspectives d'emploi et de salaire après un apprentissage ?

Mailys Korber & Daniel Oesch
N°6, Juin 2016