

La durée du mandat des élites économiques suisses, 1890-2020

Emil D. Böhme¹ & Felix Bühlmann¹

¹ Université de Lausanne

Social Change in Switzerland N°43
Février 2026

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](#)) et le Centre de compétences suisse pour la recherche sur les parcours de vie ([LIVES](#)) de l'Université de Lausanne. 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. Basée sur la recherche empirique de pointe, elle s'adresse à un public plus large que les seuls spécialistes.

Editeur responsable

Daniel Oesch, LIVES, Université de Lausanne

Comité éditorial

Felix Bühlmann, LIVES, Université de Lausanne

Ursina Kuhn, FORS

Line Rennwald, FORS

Monika Vettovaglia, FORS

Boris Wernli, FORS

Gina-Julia Westenberger, LIVES, Université de Lausanne

FORS
Géopolis
1015 Lausanne
www.socialchangeswitzerland.ch
Contact: info@socialchangeswitzerland.ch

Référence

Böhme, E. D. & Bühlmann, F. (2026). La durée du mandat des élites économiques suisses, 1890–2020. *Social Change in Switzerland*, N°43. doi: [10.22019/SC-2026-00001](https://doi.org/10.22019/SC-2026-00001)

Copyright



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

Comment la durée du mandat des élites économiques suisses a-t-elle évolué sur le long terme ? À partir d'un ensemble de données historiques portant sur 1377 mandats de CEO, d'administrateurs délégués et de présidents du conseil d'administration des 110 entreprises suisses les plus importantes, nous montrons que la durée du mandat a diminué de huit ans entre 1909 et 2015. Aujourd'hui, elle est de sept à huit ans pour les présidents de conseil d'administration et les PDG, s'alignant ainsi sur la norme internationale pour de nombreux mandats politiques et économiques. Les plus fortes baisses ont eu lieu au début du XXe siècle. Nous en concluons que cette réduction est étroitement liée au déclin parallèle du capitalisme familial suisse. Nos analyses montrent que ni l'évolution de l'importance des secteurs économiques, ni l'internationalisation de l'élite économique, ni la féminisation des instances dirigeantes suisses n'ont conduit à un raccourcissement de la durée des mandats. La courte durée des mandats actuels des élites économiques ne s'explique pas non plus principalement par la montée du capitalisme axé sur les actionnaires dans les années 1980 et 1990.

Pourquoi la durée du mandat des élites est-elle importante ?

Dans le monde globalisé des entreprises d'aujourd'hui, les changements d'emploi des cadres supérieurs font l'objet d'une attention croissante. Selon un discours courant, le capitalisme actionnarial aurait modifié les carrières des cadres et sapé la loyauté traditionnelle envers l'entreprise. Les réductions d'effectifs et l'externalisation semblent créer un sentiment d'insécurité, même parmi les groupes privilégiés tels que les cadres. Les sièges des élites, soumis à la pression des actionnaires et des médias, seraient de plus en plus menacés en raison de la faiblesse des cours boursiers, des scandales éthiques ou des réorientations stratégiques. Dans cet article, nous examinons cette thèse dans une perspective empirique à long terme et nous nous demandons combien de temps les élites économiques sont restées en poste entre 1909 et 2015. Pour ce faire, nous nous appuyons sur un ensemble de données concernant les présidents, les administrateurs délégués et les CEO des 110 plus grandes entreprises suisses, et examinons comment la stabilité de carrière évolue en fonction des caractéristiques individuelles, des facteurs organisationnels et des changements historiques.

La durée du mandat des élites revêt une importance capitale. En effet, la durée pendant laquelle une personne occupe un poste de haut niveau est un indicateur du contrôle qu'elle exerce sur la stratégie de l'entreprise, sa rémunération personnelle ou les conditions de travail de ses employés. Dans les théories sociologiques sur les élites, la durée du mandat est donc l'un des critères qui distinguent les « élites du pouvoir » des « élites fonctionnelles ». Les premières, qui occupent leurs fonctions pendant longtemps, sont en mesure de créer des réseaux, de façonner les institutions et d'établir des structures de pouvoir dynastiques et patrimoniales. Les secondes, qui ne restent en fonction que pendant une courte période, doivent s'adapter aux coutumes de l'institution et n'ont ni le temps ni les réseaux nécessaires pour transformer les institutions à long terme.

La durée du mandat des dirigeants est le résultat de décisions individuelles et organisationnelles. Les managers peuvent entrer plus tard sur le marché du travail en raison d'une formation plus longue, quitter leur emploi pour des raisons familiales ou prendre une retraite anticipée. Les organisations peuvent embaucher des cadres plus jeunes, limiter la durée du mandat de leurs membres du conseil d'administration ou licencier prématurément un CEO en raison de mauvaises performances.

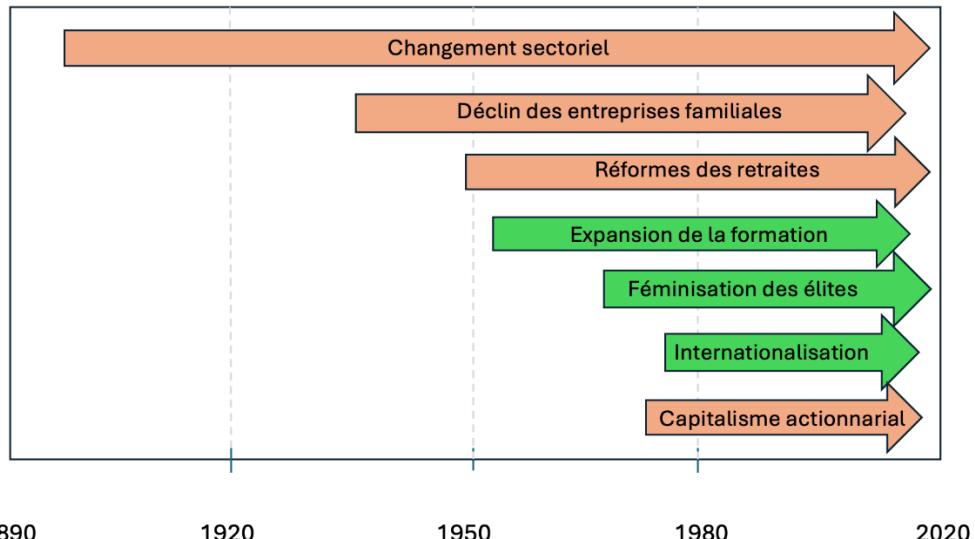
Ces décisions individuelles et institutionnelles s'inscrivent à leur tour dans un contexte normatif et historique. La manière dont les élites organisent leur carrière et dont les entreprises prennent des décisions stratégiques en matière de personnel peut considérablement évoluer au cours de l'histoire (Booth, Francesconi et García Serrano, 1997). De même, la composition de la liste des 110 entreprises les plus importantes et la composition des cadres qui les dirigent changent au fil de l'histoire. Cela a également un impact sur la durée du mandat des dirigeants. À cela s'ajoute le fait que les secteurs économiques varient dans leurs cultures et leurs pratiques en matière de carrière. L'industrie textile, qui dominait au XIX^e siècle, par exemple, pratiquait potentiellement un régime de carrière différent de celui de l'industrie financière, dont l'essor a marqué l'économie suisse au XX^e siècle. La volonté des familles qui contrôlent les entreprises de conserver leur pouvoir au fil des générations a également une incidence sur la durée des mandats. Afin de garantir leur influence à long terme, ces familles propriétaires ont souvent recours à des « administrateurs délégués », une fonction hybride entre le conseil d'administration et la direction. Avec le déclin du capitalisme familial (Ginalski 2011), cette fonction a toutefois été de plus en plus critiquée comme étant incompatible avec la gestion moderne des entreprises.

On peut également s'attendre à ce que l'introduction d'un âge officiel de la retraite avec l'AVS ait eu un impact sur la durée des carrières des élites, même si les cadres supérieurs sont sans doute moins soumis aux limites d'âge formelles que la population générale.

Qu'en est-il de la composition démographique des élites ? Aujourd'hui, celles-ci sont beaucoup plus souvent titulaires d'un diplôme universitaire qu'au milieu du XX^e siècle. Il ne serait donc pas surprenant que la durée plus longue des études ait entraîné un report de l'entrée dans la vie active. En outre, depuis le début des années 1970, l'élite économique suisse connaît une lente féminisation, qui a abouti en 2021 à l'introduction d'un « quota de femmes allégé » pour les conseils d'administration des grandes entreprises cotées en bourse. Enfin, l'élite économique suisse s'est fortement internationalisée. Alors qu'en 1980,

seuls 3 % de l'élite économique suisse étaient étrangers, ils sont aujourd'hui près de 40 %, et même plus de 60 % dans les entreprises cotées en bourse (Davoine et Ravasi, 2013). Des études suggèrent que les cadres étrangers n'occupent leurs postes que pour une courte période, par exemple parce qu'ils accèdent à leurs fonctions par d'autres voies professionnelles ou parce qu'ils ne disposent que de réseaux locaux faibles (Schmid & Mitterreiter, 2020 ; Heemskerk, 2007).

Illustration 1 : Tendances historiques et changements dans la composition des élites économiques suisses



Remarque : en vert, les tendances qui modifient la composition démographique des élites.

Données et stratégie d'analyse

L'étude s'appuie sur la base de données OBELIS de l'Université de Lausanne, qui contient plus de 40 000 entrées sur les élites politiques, économiques, administratives et universitaires de Suisse. Les analyses se concentrent sur un échantillon de 1377 mandats de CEO, présidents et administrateurs délégués des 110 plus grandes entreprises suisses à sept moments différents : 1890, 1910, 1937, 1957, 1980, 2000 et 2010 (David et al., 2015). Nous analysons la durée du mandat de huit cohortes de cadres dirigeants et la croisons avec des variables biographiques telles que le sexe (hommes vs femmes), la nationalité (Suisses vs non-Suisses) et des variables institutionnelles telles que la fonction (CEO, président du conseil d'administration, administrateur délégué) et le secteur d'activité. Environ un tiers des données biographiques ne contiennent qu'une date de début ou de fin et ont été exclues de l'analyse. Nous avons divisé les données restantes en deux catégories : (1) les mandats avec des données précises sur la durée du mandat (50 % de l'échantillon) et (2) les mandats avec des données approximatives mais cohérentes sur la durée du mandat (20 %). La durée médiane est calculée sur la base des estimations de Kaplan-Meier. Chaque mandat n'est attribué qu'à une seule cohorte, les appartéances multiples ne sont comptées qu'une seule fois ; les mandats en cours sont pris en compte.

Comment expliquer la durée du mandat de l'élite économique ?

Notre analyse montre que la durée des mandats des élites diminue de huit ans au fil du temps. Les baisses les plus importantes ont lieu au début, entre les premières cohortes entrées en fonction. Sur l'ensemble de la période, la durée des mandats diminue continuellement, jusqu'à sept à huit ans dans les cohortes les plus récentes. Dans la dernière cohorte entrée en fonction entre 1990 et 2015, 92 (sur 476) dirigeants économiques sont toujours en fonction, et il est donc probable que nous sous-estimions légèrement la durée du mandat de cette cohorte.

Cette durée de deux fois quatre ans semble correspondre à une norme internationale qui s'applique aujourd'hui à de nombreuses fonctions publiques et privées. Ainsi, le président américain est élu pour deux mandats de quatre ans au maximum, tout comme les membres du directoire de la Banque centrale européenne, qui sont nommés pour huit ans.

Illustration 2 : Durée moyenne du mandat (médiane) par cohorte d'entrée en fonction

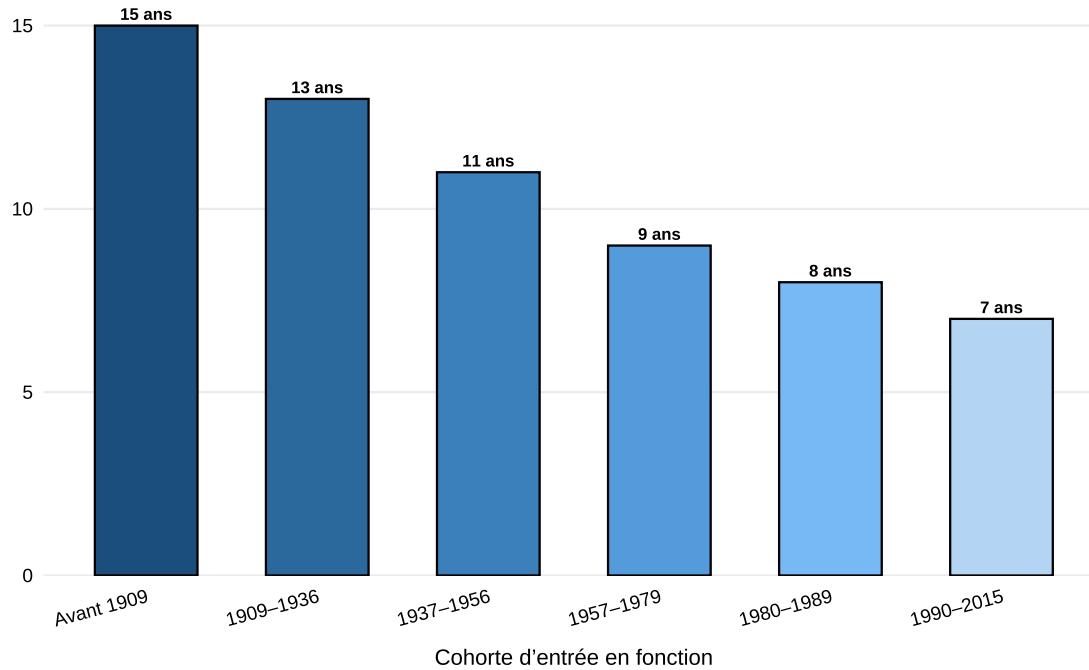
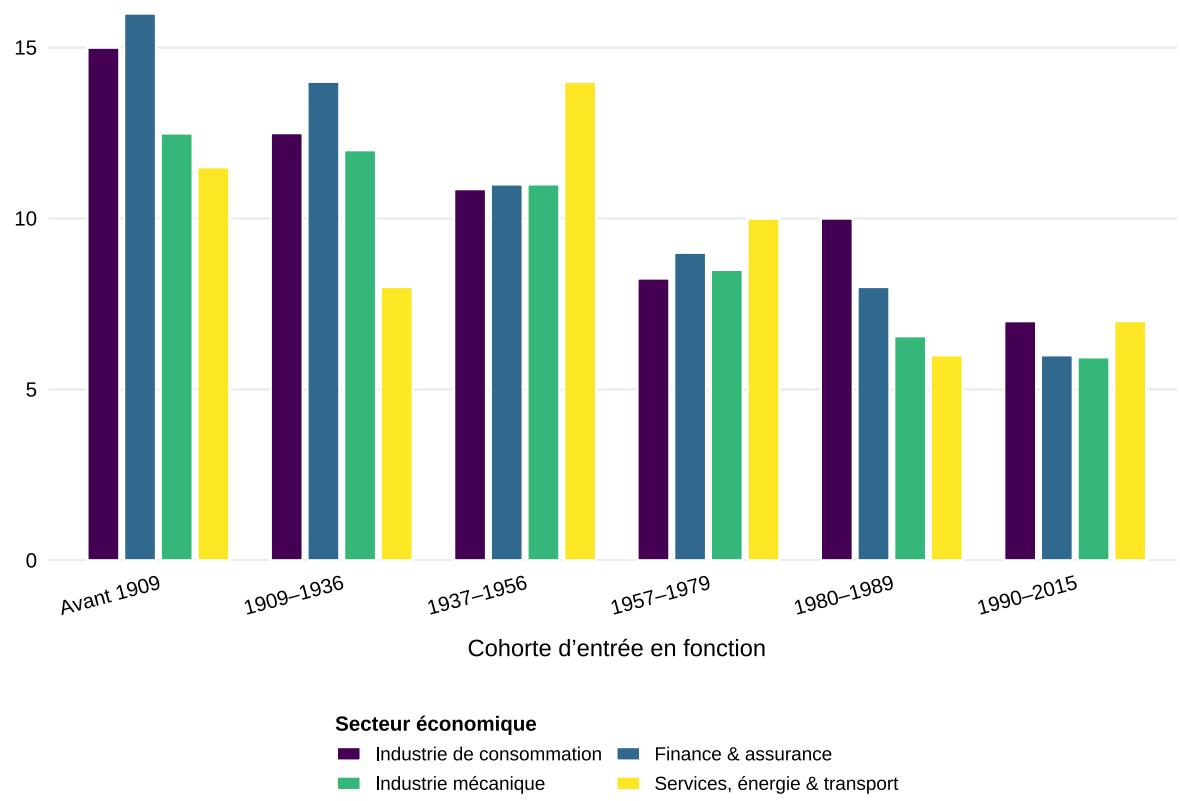


Illustration 3 : Durée moyenne du mandat (médiane) par secteur économique



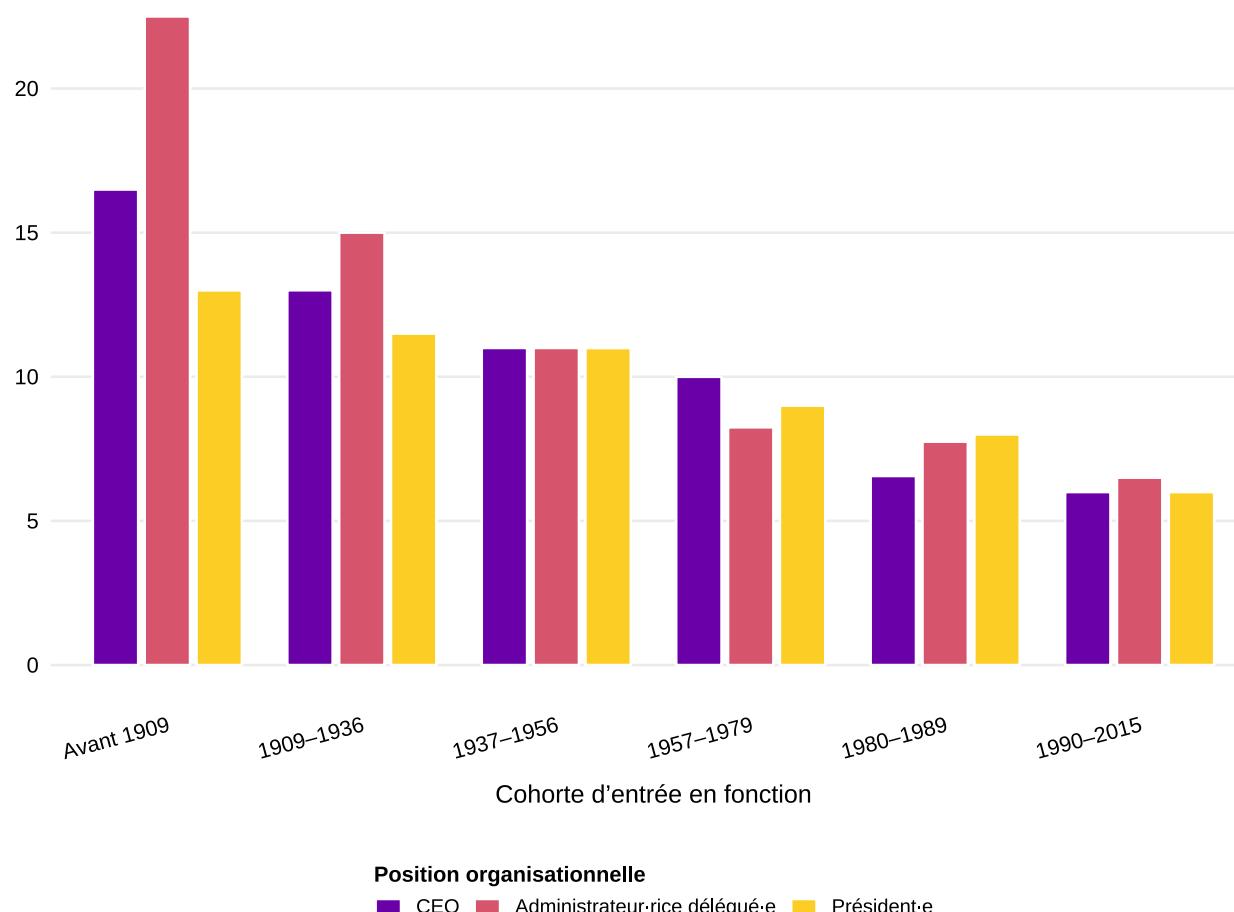
L'analyse montre également que l'évolution de la structure économique ne joue pratiquement aucun rôle. La durée du mandat de l'élite ne s'explique pas par des changements sectoriels, car dans la plupart des secteurs, la durée du mandat diminue au même rythme. Les secteurs en plein essor, comme le secteur financier, n'ont pas des mandats plus courts que les secteurs en déclin, comme l'industrie mécanique.

Nos analyses montrent également que le raccourcissement de la durée du mandat ne s'explique pas par la féminisation de l'élite ou son internationalisation. Les cadres internationaux n'ont pas une durée de mandat significativement plus courte que leurs collègues suisses – il est donc peu probable que leur manque de réseaux locaux les rende plus vulnérables aux licenciements. De même, ce n'est pas l'expansion de l'éducation qui aurait raccourci la durée du mandat des élites, par exemple en retardant le début de leur carrière. Le niveau d'éducation et donc la durée de la formation n'ont aucune influence sur la durée du mandat des élites.

Ce qui compte, c'est l'évolution historique. Même si les changements ne se sont pas produits du jour au lendemain, certaines observations sont révélatrices : le raccourcissement des mandats a commencé dès la première moitié du XXe siècle. Il est donc probable que l'introduction de plans de retraite obligatoires ou le déclin du capitalisme familial – phénomènes qui ont commencé dès le milieu du XXe siècle – aient contribué à raccourcir la durée des mandats. C'est ce qu'indiquent également les différences entre les différentes fonctions de direction dans les entreprises.

Illustration 4 : Durée moyenne du mandat (médiane) par fonction

25



Nous observons certes ici aussi un raccourcissement de la durée des mandats pour toutes les fonctions. En revanche, jusqu'aux années 1950, les CEO et les délégués avaient des mandats plus longs que les présidents de conseil d'administration. Dans les deux dernières cohortes, ce rapport s'est inversé, en particulier pour les CEO. Depuis 1980, le poste de CEO semble être le plus précaire par rapport aux deux autres, leur durée de mandat étant la plus courte, peut-être en raison de la pression médiatique et politique. Des analyses approfondies montrent que certaines entreprises ont systématiquement des mandats plus longs que d'autres. Les banques privées genevoises familiales telles que Pictet et Lombard-Odier font partie des entreprises où les mandats sont les plus longs. À l'opposé, les banques indépendantes des familles et à large actionnariat telles que l'UBS, mais aussi les entreprises industrielles qui se sont séparées de leurs familles fondatrices telles que Oerlikon-Bührle ou ABB font partie des entreprises où les mandats sont les plus courts.

Le raccourcissement historique de la durée du mandat de l'élite suisse

A long terme, la durée du mandat des élites économiques suisses s'est considérablement et continuellement raccourcie. Plus les cohortes entrant en fonction sont jeunes, plus la durée du mandat est courte. Aujourd'hui, la durée du mandat des présidents de conseil d'administration et des CEO est comprise entre sept et huit ans et s'est rapprochée de la norme internationale qui s'applique à de nombreux mandats publics et privés.

L'évolution de la composition démographique des élites, de leur formation, de leur nationalité et de leur sexe ne joue qu'un rôle mineur dans ce recul. La durée des mandats diminue également dans tous les secteurs et pour toutes les fonctions. On peut supposer que jusqu'au milieu du XXe siècle, le déclin progressif des grandes entreprises familiales (ou leur transformation en sociétés anonymes cotées en bourse) a conduit à un raccourcissement de la durée des mandats. L'émergence d'un capitalisme actionnarial à l'américaine dans les années 1980 et 1990 n'a pas entraîné de changement notable dans cette évolution, le raccourcissement se poursuivant de manière continue. Il est toutefois intéressant de noter que la durée du mandat des CEO des deux dernières cohortes est soumise à une pression plus forte que celle des délégués et présidents des conseils d'administration. Il est possible que les CEO, qui sont de plus en plus exposés et médiatisés, soient soumis à une pression plus forte en matière de responsabilité dans les nouvelles formes de capitalisme.

Que signifie un tel raccourcissement de la durée du mandat des dirigeants de l'économie suisse ? En raison de la réduction de la durée des mandats, les entreprises d'aujourd'hui sont moins stables et plus vulnérables aux incertitudes. Dans le même temps, le pouvoir des dirigeants, en particulier des CEO, a légèrement diminué : en raison de la réduction de la durée de leur mandat, ils n'ont plus la même influence sur la stratégie à long terme de l'entreprise et les conditions de travail de leurs employés qu'au début du XXe siècle.

Bibliographie

- Booth, A. L., Francesconi, M., & García Serrano, C. (1997). Job tenure: Does history matter? CEPR Discussion Papers 1531.
- Bühlmann, F., David, T., & Mach, A. (2012). The Swiss business elite (1980-2000): How the changing composition of the elite explains the decline of the Swiss company network. *Economy and Society*, 41(2), 199–226.
- Bühlmann, F., David, T., & Mach, A. (2013). Cosmopolitan capital and the internationalization of the field of business elites: Evidence from the Swiss case. *Cultural Sociology*, 7(2), 211-229.
- Cook, A., & Glass, C. (2014). Women and top leadership positions: Towards an institutional analysis. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 91-103.
- David, T., Davoine, E., Ginalski, S., & Mach, A. (2012). Elites nationales ou globalisées ? Les dirigeants des grandes entreprises suisses entre standardisation et spécificités helvétiques (1980-2000). *Swiss Journal of Sociology*, 38(1), 57-76.
- Davoine, E. (2005). Formation et parcours de carrière des dirigeants des entreprises suisses. *Revue économique et sociale*, 64(3), 89.
- Davoine, E., & Ravasi, C. (2013). The relative stability of national career patterns in European top management careers in the age of globalisation: A comparative study in France/Germany/Great Britain and Switzerland. *European Management Journal*, 31(2), 152-163.
- De Alessi, L. (1974). Managerial tenure under private and government ownership in the electric power industry. *Journal of Political Economy*, 82(3), 645–653.
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Studer, M., & Müller, N. S. (2009). Mining sequence data in R with the TraMineR package: A user's guide. *Department of Econometrics and Laboratory of Demography*, University of Geneva. <http://traminer.unige.ch/>
- Geddes, R., & Vinod, H. D. (2002). CEO tenure, board composition, and regulation. *Journal of Regulatory Economics*, 21(2), 217–235.
- Ginalski, S. (2011). Les entreprises familiales dans le réseau interfirms : Le cas de l'industrie suisse des machines et métaux au 20e siècle. *Redes: Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 21, 310–354.
- Ginalski, S. (2021). Who runs the firm? A long-term analysis of gender inequality on Swiss corporate boards. *Enterprise & Society*, 22(1), 183–211.
- Heemskerk, E. M. (2007). *Decline of the corporate community: Network dynamics of the Dutch business elite*. Amsterdam University Press.
- Kaplan, E. L., & Meier, P. (1958). Nonparametric estimation from incomplete observations. *Journal of the American statistical association*, 53(282), 457-481.
- Rahman Khan, S. (2012). The sociology of elites. *Annual Review of Sociology*, 38(1), 361-377.
- Mach, A., David, T., & Bühlmann, F. (2011). La fragilité des liens nationaux: La reconfiguration de l'élite du pouvoir en Suisse, 1980–2010. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 190(4), 78–107.
- Marinovic, I., & Varas, F. (2019). CEO horizon, optimal pay duration, and the escalation of short-termism. *The Journal of Finance*, 74(4), 2011–2053.
- Pilotti, A. (2016). Entre démocratisation et professionnalisation: Le Parlement suisse et ses membres de 1910 à 2016. Seismo.
- Pries, M. J., & Rogerson, R. (2022). Declining worker turnover: The role of short-duration employment spells. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 14(1), 260–300.

Rossier, T., Ellersgaard, C. H., Larsen, A. G., & Lunding, J. A. (2022). From integrated to fragmented elites: The core of Swiss elite networks 1910–2015. *The British Journal of Sociology*, 73(2), 315–335.

Schilling, G. AG. (2024). Transparency at the top. Retrieved May 27, 2024, from <https://www.schillingpartners.ch/content/uploads/2024/05/Media-release-2024-GermanFrenchEnglish.pdf>

Schmid, S., & Mitterreiter, S. (2021). Understanding top managers' careers: How does career variety impact tenure on the board?. *European Management Journal*, 39(5), 617–632.

Schnyder, G., David, T., Mach, A., & Lüpold, M. (2005). The rise and decline of the Swiss company network during the 20th century. Available at SSRN 908828.

Série *Social Change in Switzerland* : précédents numéros

Transformation des élites en Suisse

Felix Bühlmann, Marion Beetschen, Thomas David, Stéphanie Ginalska & 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 Gianettini, 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 ?

Maïlys Korber & Daniel Oesch
N°6, Juin 2016

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

Stéphanie Ginalska
N°7, Novembre 2016

Les inégalités scolaires en Suisse

Georges Felouzis & Samuel Charmillot
N°8, Avril 2017

Du boom de l'après-guerre au miracle de l'emploi – la forte diminution du temps de travail en Suisse depuis 1950

Michael Siegenthaler
N°9, Juin 2017

Le travail des mères en Suisse: évolution et déterminants individuels

Francesco Giudici & Reto Schumacher
N°10, Octobre 2017

Les hauts revenus en Suisse depuis 1980: répartition et mobilité

Isabel Martinez
N°11, Novembre 2017

La classe moyenne n'est pas en déclin, mais en croissance. L'évolution de la structure des emplois en Suisse depuis 1970

Daniel Oesch & Emily Murphy
N°12, Décembre 2017

De l'école à l'âge adulte : parcours de formation et d'emploi en Suisse

Thomas Meyer
N°13, Avril 2018

Devenir parents ré-active les inégalités de genre : une analyse des parcours de vie des hommes et des femmes en Suisse

René Levy
N°14, Mai 2018

La pauvreté laborieuse en Suisse : étendue et mécanismes

Eric Crettaz
N°15, Septembre 2019

Une augmentation spectaculaire de la migration hautement qualifiée en Suisse

Philippe Wanner & Ilka Steiner
N°16, Octobre 2018

Les opposés ne s'attirent pas – le rôle de la formation et du revenu dans la mise en couple en Suisse

Laura Ravazzini, Ursina Kuhn & Christian Suter
N°17, Mars 2019

L'inégalité salariale entre hommes et femmes commence bien avant la fondation d'une famille

Benita Combet & Daniel Oesch
N°18, Juin 2019

Au fil du temps et des rencontres : une cartographie des réseaux personnels en Suisse

Gaëlle Aeby, Jacques-Antoine Gauthier & Eric D. Widmer
N°19, Septembre 2019

Les héritages en Suisse : évolution depuis 1911 et importance pour les impôts

Marius Brülhart
N°20, Décembre 2019

Les intentions contradictoires des Suisses vis-à-vis de leur consommation d'énergie

Mehdi Farsi, Laurent Ott & Sylvain Weber
N°21, Mars 2020

La distribution spatiale de la population étrangère en Suisse

Jonathan Zufferey & Philippe Wanner
N°22, Juin 2020

Le développement des aspirations professionnelles des jeunes en Suisse

Irene Kriesi & Ariane Basler
N°23, Octobre 2020

La demande de compétences informatiques sur le marché du travail suisse 1990-2019

Marlis Buchmann, Helen Buchs & Ann-Sophie Gnehm
N°24, Novembre 2020

Les attitudes envers l'égalité des genres en Suisse entre 2000 et 2017
Christina Bornatici, Jacques-Antoine Gauthier, & Jean-Marie Le Goff
N°25, Février 2021

L'évolution du stress en Suisse – la première vague de la pandémie, une pause pour les personnes stressées
Hannah S. Klaas, Ursina Kuhn, Jan-Erik Refle, Marieke Voorpostel, Valérie-Anne Ryser, Nora Dasoki & Robin Tillmann
N°26, Juillet 2021

Des générations à la foi décroissante : religion et sécularisation en Suisse 1930-2020
Jörg Stolt & Jeremy Senn
N°27, Novembre 2021

La redistribution par les impôts et transferts sociaux en Suisse
Oliver Hümberlin, Rudolf Farys, Ben Jann & Olivier Lehmann
N°28, Décembre 2021

Trajectoires famille-travail et bien-être subjectif des femmes et hommes en Suisse
Chiara L. Comolli, Laura Bernardi & Marieke Voorpostel
N°29, Mai 2022

La mobilité éducative des Secondos en Suisse
Philippe Wanner
N°30, Juillet 2022

Les inégalités d'espérance de vie en bonne santé en Suisse depuis 1990
Adrien Remund & Stéphane Cullati
N°31, Octobre 2022

Comportements culturels en Suisse : Dimensions et évolution 1976-2019
Sebastian Weingartner & Jörg Rössel
N°32, Décembre 2022

Comportements culturels en Suisse : Dimensions et évolution 1976-2019
Sebastian Weingartner & Jörg Rössel
N°32, Décembre 2022

Le prestige des professions en Suisse
Dominique Joye, Yannick Lemel & Christof Wolf
N°33, Février 2023

L'évolution des identifications partisanes en Suisse 1971-2019
Anke Tresch, Line Rennwald & Lukas Lauener
N°34, Juillet 2023

Mobilité éducative des femmes et des hommes en Suisse
Richard Nennstiel & Rolf Becker
N°35, Novembre 2023

La régularisation des travailleurs sans-papiers dans le canton de Genève
Giovanni Ferro-Luzzi, Jan-Erik Refle, Claudine Burton-Jeangros & Yves Jackson
N°36, Décembre 2023

Comment les dépenses courantes accentuent les inégalités
Oliver Hümberlin, Rudolf Farys & Ben Jann
N°37, Mai 2024

Transformations du profil des élus·es de gauche dans les grandes villes suisses, 1910-2020
Baptiste Antoniazza, André Mach & Michael Andrea Strelbel
N°38, Juin 2024

Sécularisation et inclusion. L'évolution des groupes religieux locaux en Suisse, 2008 – 2022
Jörg Stoltz, Jens Köhrsen, Jeremy Senn et al.,
N°39, Novembre 2024

L'influence des impôts sur la fortune sur la répartition de la fortune dans les cantons suisses, 1969-2018
Isabel Z. Martinez, Samira Marti, & Florian Scheuer
N°40, Février 2025

Le coût des modèles matrimoniaux traditionnels : perte de revenus, pauvreté et protection sociale après le divorce
Robert Fluder & Dorian Kessler
N°41, Mars 2025

Deux enfants, sinon aucun : la fécondité en Suisse entre 1946 et 2022
Jean-Marie Le Goff & Valérie-Anne Ryser
N°42, Avril 2025