

Les élites bancaires suisses : entre localisme et transnationalisme

Pedro Araujo, Felix Bühlmann

DANS **REVUE FRANÇAISE DE SOCIOLOGIE** 2023/1 (VOL. 64), PAGES 85 À 110
ÉDITIONS **PRESSES DE SCIENCES PO**

ISSN 0035-2969

ISBN 9782724640489

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-2023-1-page-85.htm>



CAIRN.INFO
MATIÈRES À RÉFLEXION

Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Les élites bancaires suisses : entre localisme et transnationalisme

Pedro ARAUJO
Felix BÜHLMANN

Résumé. Cet article se propose d'étudier la manière selon laquelle l'internationalisation du milieu bancaire helvétique a transformé les carrières de ses élites bancaires. En combinant une analyse des correspondances multiples des dirigeants des 37 plus grandes banques suisses en 2010 avec une analyse qualitative fondée sur des données prosopographiques et des entretiens biographiques, nous montrons que les carrières des dirigeants bancaires sont polarisées par une opposition entre des élites transnationales et des élites nationales. Les élites transnationales, évoluant dans des grands groupes, se caractérisent par une forte mobilité internationale, sous forme de séjours de formation et d'expériences professionnelles à l'étranger, tandis que les élites nationales, évoluant dans des structures moins financiarisées, se distinguent par un ancrage régional.

Mots-clés ÉLITES BANCAIRES – CAPITAL INTERNATIONAL – CARRIÈRE – INTERNATIONALISATION – LOCALISME

Sous l'impulsion des transformations du capitalisme, les milieux d'affaires ont connu une internationalisation au cours des dernières décennies qui a fait l'objet d'une attention particulière dans le domaine de la sociologie des élites. Initialement centré sur la question de la présence de dirigeants étrangers dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises (Fennema, 1982 ; Stockmann *et al.*, 1985 ; Van Veen et Marsmann, 2008), le débat s'est ensuite déplacé vers l'émergence possible d'une « classe capitaliste transnationale » (Sklair, 2001 ; Carrol, 2010) ou d'une « super-bourgeoisie globale » (Cousin et Chauvin, 2021). La mesure du degré d'internationalité de ces élites économiques s'impose comme l'un des enjeux centraux de ces travaux. Les études fondées sur l'analyse des liens interorganisationnels entre membres de conseils d'administration (*interlocking directorates*) ont permis de montrer un large réseau d'interconnexions transnationales entre les élites économiques étatsuniennes et européennes dès la fin du XX^e siècle (Blanchard *et al.*, 2015 ; Heemskerk *et al.*, 2016). Plus récemment, ce réseau s'est également développé entre divers pays asiatiques (Heemskerk et Takes, 2016 ; de Graff, 2020). D'autres travaux, fondés sur l'analyse des trajectoires des dirigeants, se sont concentrés sur la question de la sélection et du recrutement en montrant comment les expériences internationales, parfois appelées capital « international » ou « cosmopolite », sont devenues des ressources de plus en plus importantes afin d'occuper une position de direction dans une grande entreprise (Bühlmann, 2020). Pour autant, les réseaux transnationaux et les expériences à l'étranger n'ont pas fait disparaître l'ancrage national, voire régional, des élites économiques. Dans la plupart des pays étudiés, une

large majorité des dirigeants sont nationaux et ont une expérience à l'étranger limitée (Hartmann, 2011).

Les élites économiques suisses se démarquent de cette tendance par un niveau d'internationalisation beaucoup plus élevé. Au cours de ces trente dernières années, une migration hautement qualifiée a contribué à internationaliser les positions les plus élevées dans les principales entreprises suisses. En 2010, un peu plus d'un tiers des *Chief Operating Officers (CEO)* et présidents de conseil d'administration des 110 plus grandes entreprises suisses étaient ainsi d'origine étrangère (Bühlmann *et al.*, 2013). Le secteur bancaire helvétique a également connu une dynamique d'internationalisation de ses activités, tout en maintenant un fort ancrage régional (Mazbouri *et al.*, 2021). Composé à la fois de grandes banques transnationales comme UBS et Credit Suisse¹, actives principalement à l'étranger, de banques privées dont l'essentiel de l'activité est la gestion d'actifs *offshores* pour des clients étrangers, de banques étrangères, et aussi de puissantes banques régionales, ce secteur apparaît comme structuré par une opposition entre un pôle orienté vers le territoire national et un pôle orienté vers les marchés internationaux. La coexistence de ces deux pôles offre un cas particulièrement pertinent pour rendre compte des logiques locales et transnationales des élites qui composent cet espace professionnel. Cette contribution propose d'analyser les structures de chacun de ces pôles en posant les questions suivantes : est-ce que l'on observe une différenciation entre une élite transnationale et une élite locale dans le secteur bancaire suisse ? Le cas échéant, comment expliquer cette différenciation ?

Pour répondre à ces questionnements, nous allons combiner une analyse des correspondances multiples des dirigeants des 37 plus grandes banques suisses en 2010 avec une analyse qualitative fondée sur des données prosopographiques et des entretiens biographiques. Dans un premier temps, nous présenterons les spécificités structurelles du champ bancaire helvétique avec une typologie des différents établissements privés et publics. Ensuite, nous définirons notre approche des carrières des dirigeants bancaires centrée sur la mesure de trois capitaux : le capital scolaire, le capital social et le capital international. Après une présentation des données et des méthodes mobilisées, nous montrerons les relations entre ces trois capitaux et la façon selon laquelle ils structurent l'espace des élites bancaires. Enfin, nous inscrirons ces résultats dans un contexte plus large.

Les banques suisses : un secteur protéiforme

La dénomination « banquier suisse », parfois utilisée par les acteurs du secteur eux-mêmes, ne renvoie pas à un groupe professionnel homogène, dont les membres exerceraient un même métier et seraient soumis aux mêmes formes de socialisation professionnelle. Hautement différenciées, les banques suisses se distinguent par des modèles d'affaires spécifiques. À partir d'une catégorisation construite conjointement par la banque centrale, la Banque nationale suisse et

1. Le 19 mars 2023, lors d'une conférence de presse diffusée en directe sur la télévision publique suisse, le Conseil fédéral annonçait le « sauvetage de Credit Suisse » par le biais d'un rachat de la banque par UBS. En crise depuis plusieurs mois avant cette annonce, la deuxième plus grande banque du pays avait déjà obtenu des garanties de l'État jusqu'à 50 milliards de francs suisses suite à l'effondrement de sa valeur boursière. Bien que la banque continue d'exister en 2023, elle sera à terme absorbée par UBS.

les établissements bancaires², sept types de banques peuvent être mis en avant (Tableau 1).

TABLEAU 1. – *Les sept types de banques en Suisse*

Type de banque	Domaines d'activité	Échelle d'activité
Grandes banques	Banque universelle	Internationale
Banques cantonales	Épargne et crédit, gestion de fortune	Locale/nationale
Banques régionales	Épargne et crédit	Locale/nationale
Banques boursières	Gestion de fortune, banque d'investissement	Internationale
Banques étrangères	Gestion de fortune, banque d'investissement	Internationale
Banques privées	Gestion de fortune	Internationale
Autres banques	Épargne et crédit	Locale/nationale

Certains types de banques ont des domaines d'activité relativement similaires. C'est le cas notamment des banques régionales et des banques cantonales. Les *banques régionales* sont des banques commerciales principalement actives dans les opérations d'épargne et l'octroi de crédit à des particuliers ou à des entreprises. Leur périmètre d'activité est souvent réduit à une dimension locale ou nationale (Marguerat, 2004). Les *banques cantonales* sont également des banques commerciales, opérant essentiellement dans un canton et souvent réglementées par le gouvernement local³. Aussi, il est fréquent de trouver, au sein du conseil d'administration de ces banques, des députés cantonaux représentant les intérêts de l'État. Ces établissements, dont la plupart sont des entreprises de droit public, constituaient le principal type de banque en termes de volume des bilans entre le début du XX^e siècle et les années 1960 (BNS, 2009). Les *banques étrangères*, des sociétés contrôlées par des propriétaires basés à l'étranger, ont des domaines d'activités également proches des *banques boursières*, quant à elles contrôlées en Suisse. Ces deux types d'établissements sont spécialisés dans la banque d'investissement et la gestion de fortune. Ces banques disposent d'une part importante de clients domiciliés à l'étranger, communément désignés par l'appellation *High Net Worth Individuals*, à savoir des clients fortement dotés en capital financier. À ce titre, la Suisse reste le *leader* mondial de la gestion de fortune transfrontalière avec un montant d'actifs sous gestion établi à 6 900 milliards de francs suisses fin 2018 (ASB, 2019), soit environ 27 % de tous les actifs sous gestion transfrontalière dans le monde. Sous l'impulsion de la financiarisation et de l'internationalisation du secteur bancaire dès les années 1980, la gestion de fortune transfrontalière s'est encore développée. Le nombre de banques étrangères est ainsi passé de 112 en 1982 à 154 en 2010. Cette augmentation s'avère d'autant plus marquante que le secteur connaît alors une forte diminution du nombre total de banques pour la même période avec 231 en 2010 contre 852 en 1990 (BNS, 2009).

2. À ce titre, les banques cantonales, les banques régionales, les banques boursières, les banques étrangères et les banques privées sont chacune représentées par des associations professionnelles défendant leurs intérêts spécifiques.

3. L'organisation fédérale de l'État prévoit que chaque canton dispose d'un gouvernement, d'un parlement et d'une constitution.

D'autres types d'établissements ont des modèles d'affaires très distincts les uns des autres. C'est le cas des *grandes banques* et des *banques privées*. L'appellation « banque universelle » est fréquemment utilisée par les professionnels pour désigner une grande banque capable de fournir tous les types de services bancaires possibles. Les grandes banques peuvent proposer les mêmes services que l'ensemble des autres catégories de banques, bien que le moteur de leur croissance se trouve dans la gestion de fortune et la banque d'investissement. Si l'on comptait 5 grandes banques en 1980, un processus de concentration par le biais de fusions-acquisitions a réduit ce nombre à 2, nommément UBS et Credit Suisse, dès le début des années 2000. À la suite au rachat de Credit Suisse par UBS en mars 2023, cette dernière devient la seule grande banque nationale. Quant aux banques privées, elles ont un modèle d'affaires fondé sur un ensemble de services présenté sous l'étiquette *private banking*. Il comprend à la fois la gestion de fortune, mais peut également inclure la planification et l'optimisation fiscales, la gestion d'autres formes d'investissements ainsi que des services plus personnalisés répondant aux besoins ponctuels des clients, le plus souvent résidant à l'étranger. Les dirigeants de ces banques sont en grande majorité des héritiers issus de familles patriciennes⁴ appartenant aux élites genevoise et zurichoise (Mach et Araujo, 2018).

Une approche des carrières bancaires par les capitaux

Dans la littérature sur les carrières des élites économiques, l'étude des ressources héritées, acquises et accumulées par les futurs dirigeants tout au long de leur parcours de vie a fait l'objet d'un intérêt particulier. Certains travaux empruntent le concept de capital pour désigner l'ensemble des ressources mobilisées par les élites économiques pour accéder à leurs positions (Maclean *et al.*, 2010 ; Savage *et al.*, 2005). Nous avons identifié trois types de capitaux pour expliquer l'accès à une position dirigeante dans le champ bancaire helvétique.

Premièrement, le capital culturel dans sa forme « institutionnalisée » (Bourdieu, 1979), que nous appellerons *capital scolaire*, constitue l'ensemble des formations suivies par les dirigeants. Dès le début du XX^e siècle, les banquiers suisses sont souvent titulaires d'une formation universitaire (Cassis et Debrunner, 1990). Cependant, le titre universitaire n'est pas une condition *sine qua non* pour accéder à une position de direction dans une banque suisse. Tout au long du XX^e siècle, une partie des élites d'établissements bancaires privés, mais aussi de la Banque nationale suisse, a pour seule formation un apprentissage bancaire, effectué généralement à la fin de la scolarité obligatoire (Cassis et Debrunner, 1990 ; Guex et Sancey, 2011). À l'image des carrières bancaires britanniques (Stovel *et al.*, 1996 ; Savage *et al.*, 2001), apprendre le métier à partir du bas de la hiérarchie, puis gravir les échelons, est un type de trajectoire historiquement valorisé dans les banques suisses.

Deuxièmement, le *capital social*, que Pierre Bourdieu (1980) définit comme un ensemble de « ressources actuelles et potentielles qui sont liées à la possession

4. Malgré l'absence d'une noblesse en Suisse, une bourgeoisie urbaine dans les principales villes du pays se distingue du reste de la bourgeoisie par la jouissance de droits exclusifs, notamment politiques, entre le XVI^e et le début du XIX^e siècle, ainsi que par un mode de vie proche des aristocraties européennes (Tanner, 1995 ; Sarasin, 1998).

d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées », peut prendre plusieurs formes au cours des carrières bancaires. La progression hiérarchique de type « montagnard », valorisée au sein des élites économiques suisses pendant l'essentiel du XX^e siècle (David *et al.*, 2012), est une composante qui se retrouve également dans le champ bancaire. Selon ce modèle, avant d'atteindre une position de direction, le futur dirigeant doit passer par une mobilité ascendante sous forme d'une succession de positions professionnelles au sein du même établissement. Une telle progression repose en partie sur la construction d'un réseau de relations internes que certains auteurs pourraient qualifier de « capital social d'attachement » (Putnam, 2000 ; Seibert *et al.*, 2001). L'ancienneté et la loyauté sont des caractéristiques que l'on retrouve dans les carrières traditionnelles des banquiers suisses (Araujo, 2020). À l'inverse, certains auteurs soutiennent que les nouveaux dirigeants bancaires se caractérisent par une mobilité professionnelle plus importante et donc par la constitution de réseaux au-delà du périmètre d'une banque nationale (Cassis, 2008). Les élites bancaires suisses semblent donc développer, tout au long de leur carrière, deux formes de capital social mutuellement exclusives : des relations intrabancaires ou des relations extrabancaires.

Troisièmement, la *capital international*, qui renvoie à l'ensemble des ressources culturelles, linguistiques et sociales, héritées, acquises et déployées dans un contexte géographique particulier. Il correspond à l'ensemble des expériences scolaires et professionnelles internationales (Wagner, 2011), à la capacité d'affirmer un « cosmopolitisme » (Igarashi et Saito, 2014) en se montrant à l'aise avec des cultures étrangères ainsi qu'à la détention de réseaux formels et informels transnationaux. L'acquisition de ces ressources implique également une disposition à la mobilité géographique. Cette capacité, que certains auteurs appellent la « motilité » (Kaufmann *et al.*, 2004), constitue une ressource particulière du capital international. Les élites financières contemporaines ont recours à des phases d'émigration temporaires et multiples. Leurs déplacements sont rythmés au gré d'affectations nouvelles tout au long de leur carrière (Cassis, 2008, p. 360). La maîtrise des champs des possibles en matière de mobilité transnationale ainsi que la capacité à transformer ces déplacements en atout de carrière sont caractéristiques des élites bancaires internationales. À l'inverse, les individus faiblement dotés en capital international sont plus enclins à présenter une forme d'enracinement territorial. Ce que certains auteurs nomment « l'autochtonie » (Retière, 2003), à savoir l'appartenance à un espace régional, peut constituer une ressource pour accéder à une position dirigeante, notamment au sein des banques fortement ancrées dans un territoire donné.

Approche méthodologique

Cette étude s'appuie sur une combinaison de deux types de matériaux empiriques : une base de données prosopographique composée des 487 dirigeants de 37 banques suisses pour l'année 2010 et un corpus de 18 entretiens biographiques avec des dirigeants bancaires.

La sélection de la population étudiée repose sur une approche *positionnelle*. D'après la définition d'une élite proposée par Charles W. Mills (2010), cette approche considère les élites comme étant les individus occupant une position de « contrôle » ou de pouvoir dans une institution ou au sein d'un champ (Khan,

2012). Les études mobilisant cette approche sélectionnent généralement les individus avec la position sociale la plus élevée au sein d'une structure donnée (Larsen et Ellersgaard, 2017). Les individus retenus dans cette étude sont les dirigeants des deux organes de contrôle des banques suisses, à savoir la direction générale et le conseil d'administration. Les 37 banques de la base de données ont été sélectionnées selon une stratégie composite⁵. Tout d'abord, en nous appuyant sur les totaux des bilans, nous avons sélectionné les 30 plus grandes banques de Suisse. Nous avons exclu 5 banques pour lesquelles les données sur les élites bancaires n'étaient pas disponibles et les avons remplacées par les 5 banques suivantes. À ceci, nous avons ajouté 7 banques privées. Ces dernières n'étant pas tenues de communiquer leur bilan, nous avons adopté une démarche qualitative en sélectionnant des banques privées emblématiques de Bâle et de Genève, les deux places financières où sont concentrés ces établissements⁶. Pour chacune de ces 37 banques, des informations détaillées sur les trajectoires scolaire et professionnelle de leurs dirigeants ont été récoltées. Les données manquantes des variables construites pour l'analyse se situent entre 0 et 3 %. La description de l'échantillon est détaillée au Tableau 2.

TABLEAU 2. – *Description de l'échantillon de la base de données*

		Pourcentage	Nombre
Sexe	Homme	92,8	452
	Femme	7,2	35
Âge	Moins de 45 ans	12,4	60
	65 ans et plus	12,8	62
	Âge moyen (moyenne)		54,9
Nationalité	Suisse	80	390
	Non-Suisse	20	97
Formation initiale	Formation professionnelle	17,2	84
	Diplôme universitaire	80	390
Position	Membre du comité exécutif	45,4	221
	Membre du conseil d'administration	54,6	266
Total		100	487

Pour le second type de matériau empirique, des entretiens biographiques avec 18 individus identifiés comme des élites bancaires ont été réalisés⁷. La constitution de cet échantillon s'est opérée en deux temps. Tout d'abord, 60 individus

5. Voir Annexe 1 pour la liste des entreprises retenues.

6. Le statut « banque privée » ne concerne que des établissements dont les associés assument une responsabilité illimitée. Ces banques sont toutes actives depuis plus de cent ans. Bien qu'il soit difficile d'évaluer leur taille avec précision, certains établissements communiquent parfois sur leur présence à l'étranger et leur nombre d'employés. Notre échantillon tient compte de ces considérations en incluant à la fois des banques privées présentes à l'étranger et employant plusieurs milliers d'individus comme Pictet ou Lombard Odier et des banques privées à l'ancrage plus régional et à l'effectif plus modeste comme Baumann et Cie.

7. Voir Annexe 2 pour la liste des fonctions occupées par les 18 individus interrogés.

issus de la base de données ont été contactés pour réaliser un entretien biographique. La sélection de ces individus a été faite selon leur position déterminée dans les résultats de la section suivante. Nous avons sélectionné en priorité des individus avec des fonctions exécutives représentant chacune des quatre fractions de l'espace des carrières. Parmi les personnes contactées, 18 individus ont accepté de réaliser un entretien.

L'analyse des carrières a été réalisée en deux étapes. Dans un premier temps, nous avons eu recours à la méthode de l'analyse de correspondances multiples (ACM) pour construire un espace professionnel des élites bancaires. L'ACM est une méthode particulièrement intéressante pour observer les relations entre différents types de carrières par lesquels passent des élites de champs spécifiques (Mach *et al.*, 2011 ; Denord *et al.*, 2011 ; Dudoquet *et al.*, 2014 ; Timans, 2015). Elle permet de retracer la carrière comme un processus d'acquisition, d'accumulation et de conversion de capitaux, de dévoiler l'hétérogénéité des capitaux détenus par les acteurs et de mettre en perspective la position de ces derniers par rapport à d'autres fractions du champ. L'espace professionnel des élites bancaires est structuré par le capital scolaire, le capital social et le capital international. Chacun de ces capitaux a été opérationnalisé par une série de variables statistiques⁸. Dans un second temps, nous mobilisons des données prosopographiques issues de la base de données ainsi que des analyses d'entretiens biographiques pour rendre compte des positions des élites bancaires dans chacun des quadrants de l'espace.

L'espace professionnel des élites bancaires suisses

La projection géométrique, à la fois des variables mesurant les capitaux et des individus de l'échantillon, permet de dégager les principales oppositions de l'espace professionnel des élites bancaires suisses (Figure 1). Les deux premiers axes de l'ACM ont été interprétés dans les analyses qui suivent. La valeur propre du premier axe est de 0,26 et celle du second de 0,13⁹. Le nuage des modalités est imprimé en noir alors que le nuage d'individus est visible sous forme de points gris clair. En ce qui concerne les étiquettes des catégories, celles en gras contribuent au-dessus de la moyenne à l'axe horizontal, celles en italiques ont une contribution supérieure à la moyenne pour l'axe vertical.

Les cinq questions suivantes contribuent à la variance du premier axe (86,4 %) : *2 ans ou plus à l'étranger* (21,8 %), *combinaison de pays* (21,4 %), *nombre de pays séjournés* (19,5 %), *nationalité* (13,7 %) et *études internationales* (10,0 %). Les 13 modalités suivantes ont été retenues pour expliquer l'axe 1. Sur le côté gauche de l'espace, nous trouvons les modalités suivantes : *2 ans ou plus à l'étranger Oui* (13,5 %), *nationalité étrangère* (11,0 %), *3 pays* (7,8 %), *études internationales* (5,6 %), *États-Unis et autres pays* (5,3 %), *Royaume-Uni et autres pays* (4,4 %), *2 pays* (3,8 %) et *Union européenne et autres pays* (2,8 %). Sur le côté droit de l'espace, nous retrouvons : *jamais travaillé à l'étranger* (8,9 %), *2 ans ou plus à l'étranger Non* (8,3 %), *1 pays* (7,9 %), *aucunes études internationales* (4,4 %) et *champ politique* (3,0 %). La variance du second axe peut être lue à

8. Voir Annexe 3 pour la liste des variables utilisées.

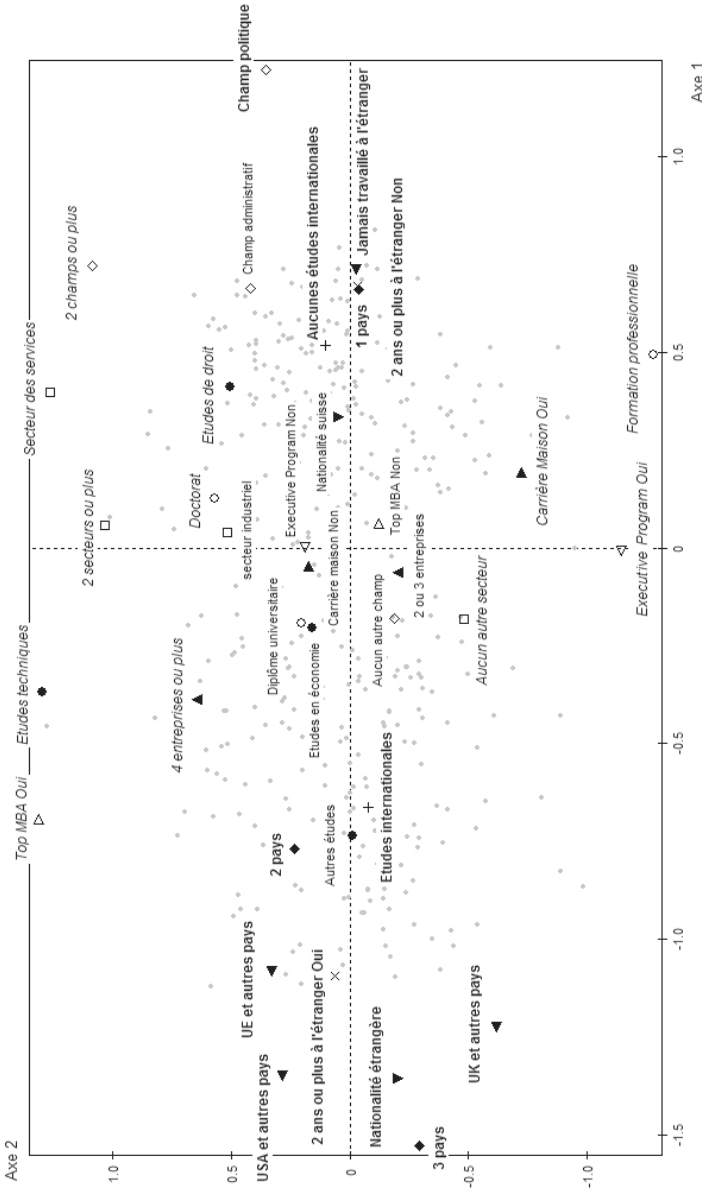
9. Valeurs propres et taux modifiés des trois premiers axes : axe 1 : 0,26 et 65,6 % ; axe 2 : 0,13 et 8,9 % ; axe 3 : 0,12 et 6,3 %.

partir des cinq questions suivantes (73,9 %) : *niveau de formation* (22,3 %), *hors secteur financier* (21,5 %), *executive program* (11,5 %), *top MBA* (9,4 %) et *domaine d'études universitaires* (9,2 %). Pour cet axe, nous avons retenu les 12 modalités suivantes : dans la partie supérieure du champ, *top MBA Oui* (8,6 %), *secteur des services* (7,4 %), *4 entreprises ou plus* (5,5 %), *études techniques* (5,4 %), *doctorat* (4,0 %), *2 champs ou plus* (3,8 %), *2 secteurs ou plus* (3,4 %) et *études de droit* (3,1 %) ; dans la partie inférieure : *formation professionnelle* (16,9 %), *executive program Oui* (9,8 %), *aucun autre secteur* (8,2 %) et *carrière maison Oui* (5,8 %).

Le premier axe reflète la dotation en capital international. Ce dernier se présente sous sa forme internationale dans la fraction à gauche de l'espace et sous sa forme nationale dans la fraction à droite. Au cours de leur carrière, les banquiers du pôle international, souvent des résidents étrangers (20 % de notre échantillon), ont séjourné pendant plusieurs années en dehors de la Suisse, parfois dans de nombreux pays – en particulier aux États-Unis et au Royaume-Uni. De plus, ces carrières internationales s'appuient souvent sur des études universitaires à l'étranger. À l'inverse, les banquiers du pôle national ont tendance à être de nationalité suisse et à avoir étudié en Suisse. S'il n'est pas exclu que certains d'entre eux aient aussi résidé à l'étranger, c'est le plus souvent pour une courte période, notamment durant un stage. Ils sont également davantage impliqués dans le champ du pouvoir national que les élites du pôle international en occupant des mandats politiques (« champ politique ») ou dans la haute administration suisse (« champ administratif »). C'est notamment le cas des membres de conseils d'administration provenant parfois de sphères autres que la sphère économique. Il est intéressant de noter qu'aucun de ces pôles n'est caractérisé par une configuration spécifique de capital social. C'est-à-dire qu'en termes de mobilité interorganisationnelle, les banquiers transnationaux n'ont pas des carrières qui reposent significativement plus sur un réseau dans plusieurs entreprises et/ou secteurs que les banquiers locaux. Pour ce qui est du capital scolaire, on note que les formations professionnelles se retrouvent le plus souvent chez des banquiers du pôle national alors que les *MBA* sont plutôt détenus par des individus situés dans le pôle international.

Le second axe décrit la relation entre capital social et capital scolaire. Dans la partie supérieure de l'espace, nous trouvons un pôle d'individus titulaires d'un doctorat ou d'un *MBA*. Leur trajectoire professionnelle les a amenés à développer des réseaux diversifiés, en travaillant dans de nombreuses entreprises, secteurs et/ou champs. Parfois, la banque n'est pour eux qu'un secteur parmi d'autres par lequel ils passent au cours de leur carrière. Nous pouvons supposer que la forte dotation en capital scolaire facilite la mobilité de ces dirigeants, notamment le passage d'une institution à une autre. En ce sens, un capital scolaire élevé permet d'être, en tout cas partiellement, moins dépendant d'un capital social interne, constitué au sein de la même banque. Ce type de carrière mobile apparaît à la fois au sein du pôle international et du pôle national. À l'opposé, dans la partie inférieure de l'espace, nous trouvons un pôle d'individus réalisant une carrière interne, au sein d'une seule banque et dans un seul secteur (25 % des élites bancaires de l'échantillon). Ces banquiers cultivent des réseaux denses et profonds au sein de l'entreprise ou du secteur pour lequel ils ont toujours travaillé alors qu'ils n'ont que relativement peu de contacts avec d'autres entreprises, secteurs ou champs. Cette configuration d'un capital social construit dans une seule banque est étroitement liée au volume de capital scolaire.

FIGURE 1. – *L'espace professionnel des élites bancaires suisses*



Légende : Études internationales : + ; 2 ans ou plus à l'étranger : ◆ ; Nombre de pays séjournés : ◆ ; Carrière maison : ▲ ; Combinaison de pays : ◀ ; Nationalité : ▼ ; Nombre d'entreprises : ▲ ; Hors champs économique : ◇ ; Top MBA : ▷ ; Executive Program : ◁ ; formation : ○ ; UE et autres pays : ▲ ; 2 ans ou plus à l'étranger Oui : × ; Nationalité étrangère : ▼ ; 3 pays : ◆ ; UK et autres pays : ▼ ; Carrière Maison Oui : ▲ ; Executive Program Oui : ◁ ; Formation professionnelle : ◁ ;

Ces élites ont le plus souvent pour seul diplôme un apprentissage bancaire (17,2 % de l'échantillon). Pour devenir un dirigeant de banque, il leur faut se former par l'apprentissage bancaire et travailler dans l'ensemble des services de la banque. Leur progression professionnelle s'appuie sur une loyauté construite dans la durée. Le développement d'un réseau interne peut être analysé comme une stratégie de compensation afin de pallier un déficit de capital scolaire. Pour soutenir cet argument, nous observons que ce sont les individus réalisant des carrières internes qui ont recours à des programmes de formation continue appelés *executive program* et dispensés par de prestigieuses écoles de commerce¹⁰. Le recours à ces formations courtes, souvent d'une durée de quelques semaines, et non diplômantes, a pour fonction de gommer une faible dotation en capital scolaire en donnant une touche à la fois plus académique et internationale à la carrière des dirigeants. Aussi, même si les institutions qui décernent des *MBA* et réalisent des *executive program* sont souvent les mêmes, ces titres sont détenus par des agents situés aux pôles opposés de l'espace de l'axe 2.

Un espace structuré par les pratiques bancaires

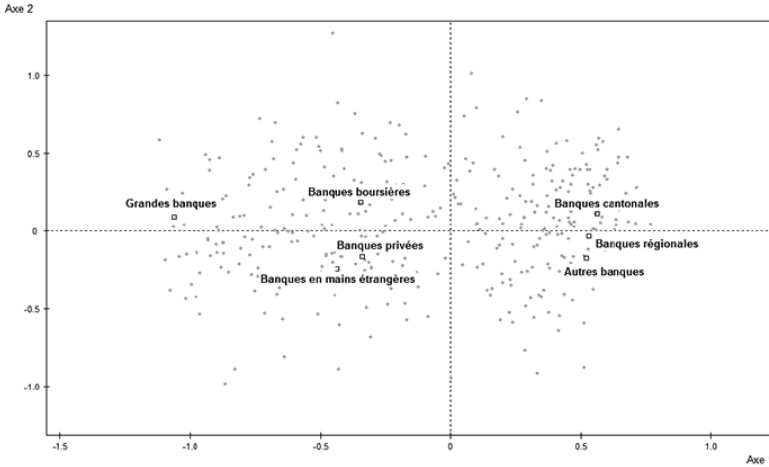
La projection des types de banques dans l'espace permet de rendre compte dans quelle mesure les pratiques professionnelles associées à chacune des banques expliquent la configuration de l'espace. L'ensemble des types de banques est réparti sur le premier axe (Figure 2). Dans le pôle international, nous retrouvons les grandes banques, les banques étrangères, les banques boursières ainsi que les banques privées. Les trois premiers types d'établissements ont pour point commun d'être principalement actifs dans la gestion de fortune et la banque d'investissement. Ces activités, souvent organisées à l'échelle mondiale, nécessitent des relations constantes avec les succursales étrangères, avec les différentes bourses mondiales, mais aussi la clientèle *offshore*. C'est particulièrement le cas des grandes banques, présentes dans plus de cinquante pays, qui se démarquent nettement des autres établissements par leur niveau d'internationalisation. Pour ce qui est des banques privées, bien qu'elles soient parfois de taille plus modeste, moins ou pas présentes à l'étranger, elles sont dirigées par des individus dont les profils ressemblent davantage à ceux des élites du pôle international que du pôle national. Bien que pratiquée parfois localement, la gestion de fortune transfrontalière réalisée au sein de ces banques privées implique de détenir un cosmopolitisme facilitant les relations sociales avec la clientèle étrangère. La présence de ces types de banques dans le pôle international est un reflet de la place de la Suisse dans la division internationale du travail financier.

Dans le pôle national, nous retrouvons les banques cantonales, les banques régionales et les autres banques. Ces banques sont davantage spécialisées dans les activités bancaires traditionnelles comme la collecte de dépôts et l'octroi de crédits à des particuliers et des entreprises.

À l'inverse du capital international et national, aucun type de banque ne semble être lié à une configuration particulière de capital social et de capital scolaire. Ainsi, les carrières internes ne sont pas beaucoup plus courantes dans les banques régionales que dans une banque boursière. De même, les dirigeants arrivant à la tête de UBS ou de Credit Suisse ne poursuivent pas une carrière

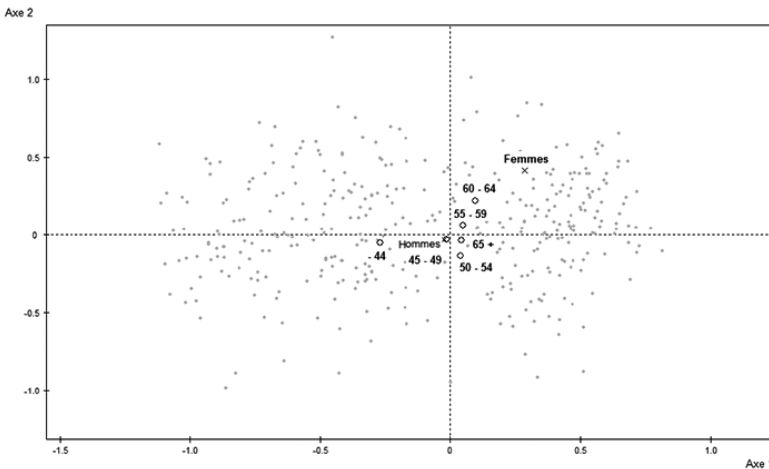
10. Les cinq plus fréquentées dans l'échantillon : Harvard Business School, INSEAD, IMD, Wharton Business School et Stanford Business School.

FIGURE 2. – *Types de banques projetés dans l'espace professionnel*



plus tourmentée, avec plus de mobilité entre entreprises, secteurs ou champs que les dirigeants de banques à l'orientation plus nationale. Il en va de même pour les diplômés : tous les types de banques recrutent des dirigeants avec et sans diplômes universitaires. À titre d'illustration, Marcel Ospel et Oswald Grübel, tous deux *CEO* de UBS (et également de Credit Suisse dans le cas d'O. Grübel) au début des années 2000, ne sont titulaires d'aucun diplôme universitaire. Il n'y a pas d'opposition systématique entre une élite mieux formée qui travaillerait dans la banque d'investissement et une élite plus modestement diplômée qui n'aurait d'autre choix que d'effectuer une carrière dans une banque régionale.

FIGURE 3. – *Catégorie de sexe et d'âge dans l'espace professionnel*



La projection en variables passives des catégories de sexe et d'âge dévoile de légères différences (Figure 3). Les femmes, qui ne représentent que 7 % de l'échantillon, ont tendance à être plus fortement dotées en capital scolaire que les hommes. Leur carrière est plus mobile en termes de passage par un autre secteur professionnel ou d'expérience en dehors du champ économique, mais elles sont moins internationalisées que les hommes. Elles travaillent le plus souvent dans des banques à portée locale ou nationale. Les catégories d'âge dévoilent des différences minimales, mais confirment qu'une nouvelle génération de dirigeants de 44 ans et moins est tendanciellement plus internationale que celles des aînés.

Les quatre profils de dirigeants bancaires

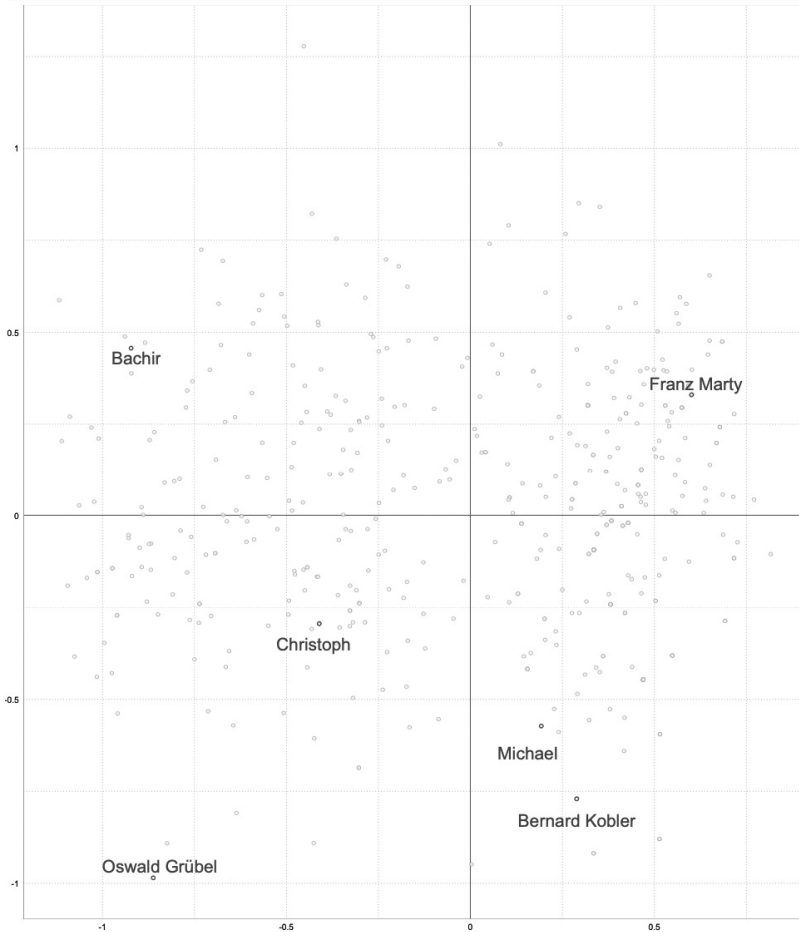
L'espace professionnel que nous venons de décrire est structuré en quatre quadrants dont chacun correspond à une configuration particulière de capital scolaire, capital social et capital international. À l'intérieur de chacune de ces fractions, nous avons sélectionné des individus dont la trajectoire éclaire les profils que l'on retrouve dans ces sous-espaces (Figure 4). En nous fondant sur des données prosopographiques ainsi que sur le corpus d'entretiens biographiques, nous présentons les caractéristiques essentielles des carrières associées à ces fractions.

Dans le quadrant supérieur gauche, nous trouvons les *élites transnationales détachées* avec des carrières reposant sur une forte mobilité géographique, un haut niveau de diplôme et des multiples transferts entre différentes entreprises et différents groupes internationaux. Ils sont passés par beaucoup d'établissements prestigieux. Ils ont un niveau élevé de motilité, changeant fréquemment de pays, parfois avec des affectations dans plusieurs régions pour une même position. Ils ont obtenu des diplômes universitaires le plus souvent dans des écoles d'élites et sont également souvent titulaires d'un *MBA* obtenu à l'étranger. Leur imaginaire spatial est structuré par les grandes places financières ; leur présence en Suisse est le résultat d'une affectation temporaire, notamment lors de la prise d'un mandat au sein d'un comité de direction ou d'un conseil d'administration.

Le cas de Bachir est illustratif de ce type de trajectoire. Membre du comité exécutif d'une grande banque suisse, son parcours est ponctué de nombreux séjours de formation et professionnels à l'étranger. Né au Proche-Orient, de parents médecins, il est scolarisé dans une école privée en France jusqu'à l'obtention de son baccalauréat. Il choisit d'étudier l'ingénierie « parce que c'était la discipline la plus difficile » dans une université privée au Proche-Orient et ce bien qu'il dise n'avoir jamais eu l'intention d'exercer la profession d'ingénieur. Selon lui, l'obtention d'un titre perçu comme révélateur « d'excellence » lui « ouvrirait plus de portes », notamment celles des universités américaines. La stratégie adoptée par Bachir « pour se démarquer » consiste à passer « quelques années » aux États-Unis en début de carrière. Après l'obtention de son diplôme d'ingénieur, il est accepté dans un programme de *MBA* à Columbia University. Pendant cette formation, il se familiarise avec le monde de la finance. Sa première opportunité professionnelle dans le monde bancaire sera conclue sur le campus universitaire :

« Quand j'étais en *business school*, j'ai reçu des offres de Salomon Brothers et de Goldman Sachs. Ce genre d'entreprises venaient sur le campus pour se présenter et nous recruter. J'ai choisi Goldman Sachs. Ils m'ont embauché comme *trader* à NYC. [...] Très rapidement, ils m'ont mis dans des positions de management. J'étais *trader* pendant 4 ans... et après ils m'ont demandé de diriger le *desk*. J'étais le plus jeune type qui gérait un service. »

FIGURE 4. – *Quatre fractions d'élites bancaires*



Un premier poste dans une banque d'investissement à Wall Street est perçu comme une position hautement « compétitive », offerte surtout aux jeunes hommes diplômés d'une université membre de l'Ivy League (Rivera, 2015). Bachir met en opposition la « culture de l'excellence » (Ho, 2009) qu'il a acquise dans son Alma Mater et chez Goldman Sachs et une culture d'entreprise dans les banques suisses qu'il juge sévèrement :

« En mettant votre argent en Suisse, vous acceptez une moins bonne qualité de management. [...] Le secteur bancaire suisse a grandi pour une seule raison : la fiscalité. [...] C'est incroyable comment le monde a laissé pendant de si nombreuses années la Suisse avoir le secret bancaire et attirer autant de capitaux alors qu'ils n'ont même pas les ressources pour gérer autant d'argent... Je veux dire... C'est un petit pays, ils n'ont même pas des grandes universités. »

Pour Bachir, les dirigeants bancaires suisses n'ont pas la culture d'excellence « de la banque d'investissement ». Son ancrage territorial reste limité. Il avoue ne

pas entretenir beaucoup de relations avec les élites locales et nationales. À ce titre, il n'a jamais été résident permanent en Suisse, préférant effectuer les déplacements depuis Londres ou New York à Zurich uniquement lorsque ceux-ci s'avèrent nécessaires.

Dans le quadrant inférieur gauche, nous trouvons les *élites transnationales intégrées* avec des carrières caractérisées également par une forte mobilité géographique, mais contrairement à celles du groupe précédent, elles reposent moins sur des qualifications académiques que sur une loyauté envers un établissement bancaire suisse. Les banquiers de cette fraction ont passé de longues périodes à l'étranger, souvent en bénéficiant de « transferts interfirmes » (Beaverstock, 2005), soit le passage entre filiales et entreprises au sein d'un même groupe bancaire suisse. L'essentiel de leur carrière et de leur mobilité géographique s'est produit dans le même établissement ou groupe. Souvent dépourvus de formation universitaire, leur modeste niveau de capital scolaire leur fait opter plus facilement pour une stratégie de carrière à l'intérieur de la même banque.

La carrière d'O. Grübel permet de comprendre les contours de ce groupe. Bien qu'il ait travaillé dans plusieurs banques en début de carrière, l'essentiel de celle-ci (plus de trente-cinq années) a été réalisé au sein de Credit Suisse. De nationalité allemande, O. Grübel a commencé sa carrière au début des années 1960 par une formation professionnelle en tant que banquier au guichet au sein de la Deutsche Bank en Allemagne. Après une dizaine d'années au sein de cette banque, il manifeste un intérêt certain pour les activités de *trading* qui émergent à l'époque, voyant dans la banque d'investissement l'avenir du secteur. Il devient *trader* au sein de White Weld Securities à Londres, une entreprise détenue en partie par Credit Suisse. Pendant la quinzaine d'années où il y travaille, O. Grübel va considérablement développer la banque d'investissement de Credit Suisse, formant une équipe de jeunes *traders*, parfois appelés dans la presse les « *special troops* » ou les « *Swiss boys* ». Lorsque White Weld Securities est rachetée par Merrill Lynch et que l'entreprise cesse son partenariat avec Credit Suisse, O. Grübel décide de suivre son employeur et devient dirigeant de Credit Suisse First Boston, la banque d'investissement de Credit Suisse. Malgré les multiples restructurations de la banque, il restera à sa direction et deviendra *CEO* entre 2003 et 2007, date de son départ.

Tout comme O. Grübel, Christoph, membre du comité exécutif d'une grande banque suisse, a également travaillé dix-sept ans au sein de la même banque, où il a gravi les échelons jusqu'à l'obtention d'un poste de direction. Issu d'une famille de classe moyenne, il souhaitait poursuivre ses études à la fin de sa scolarité obligatoire, mais ses parents n'étaient pas en mesure de lui financer sa formation. Il s'est donc rabattu sur une place d'apprentissage, « la meilleure option alternative », dans une banque cantonale. Une fois sa formation bancaire achevée, il entre dans une grande banque suisse où il occupe plusieurs postes au *front-office*. Au sein de cet établissement, il évoluera en interne dans des positions liées à la gestion des risques dans l'octroi de crédits, profitant également du caractère international de la banque pour travailler quelques années aux États-Unis. À son retour en Suisse, il est promu *Chief Credit Officer*, une position qu'il occupera jusqu'à ce qu'il soit appelé à siéger au comité de direction. À défaut de faire valoir un capital scolaire élevé, Christoph évoque l'armée suisse comme une institution qui lui a servi d'apprentissage du management. Selon lui, l'avantage de mener une carrière duale, à la fois dans la banque et quelques semaines par an en tant qu'officier dans l'armée suisse, est de pouvoir « tester ce qui fonctionne en management à l'armée » où les erreurs « ne sont pas sanctionnées comme dans la banque ».

« J'ai beaucoup bénéficié de l'armée. Je suis devenu officier... j'ai fait l'école des officiers et toutes ces choses, puis je suis devenu capitaine. Cela m'a beaucoup aidé à apprendre à faire des tâches compliquées. [...] Je vais vous le dire... On voit aujourd'hui beaucoup de nouvelles méthodes managériales arriver, mais pour moi, ce qui prévaut, c'est le style de *leadership* de l'armée. Quand je dirige mon équipe, j'ai une approche similaire à l'armée. »

Le recours à l'institution militaire comme autre source de légitimité est fréquemment observé au sein des élites économiques suisses (Mach *et al.*, 2016). Parmi les dirigeants bancaires que nous avons interrogés, cette mise en avant de l'importance du rang militaire était surtout faite par les plus modestement dotés en capital scolaire.

Les individus situés dans le quadrant supérieur droit correspondent aux *élites nationales multipositionnées*. À l'exception d'éventuels stages de courte durée, ils n'ont pas passé beaucoup de temps à l'étranger et ne possèdent aucune formation internationale. Ces élites sont également parfois connectées à d'autres sphères, accumulant notamment les mandats dans la sphère politique. Ce type de trajectoire correspond généralement aux membres du conseil d'administration des banques régionales ou cantonales.

La trajectoire de Franz Marty, président du conseil d'administration de la banque Raiffeisen en 2010, est illustrative de ce type de carrière. Si la banque Raiffeisen est présente sur tout le territoire national et constitue le troisième plus grand groupe bancaire suisse, après UBS et Credit Suisse, son activité reste ancrée dans le tissu économique régional où elle pratique les activités d'une banque de détail traditionnelle au service d'une clientèle locale. Avant de rejoindre la banque, F. Marty a fait une carrière politique. Après des études de droit à l'université de Berne, il a été élu au parlement du canton de Schwyz, puis membre du pouvoir exécutif cantonal de 1984 à 2002, sous l'étiquette du Parti démocrate-chrétien. Outre son ancrage dans le champ politique suisse, il a également des liens avec le champ académique, puisqu'il a été membre du Sénat de l'université de Fribourg où il a reçu un doctorat *honoris causa*, mais aussi avec le champ administratif où il a été membre du conseil des banques de la Banque nationale suisse entre 1998 et 2010. La multipositionnalité est une caractéristique de cette fraction.

Dans le quadrant inférieur droit, nous trouvons les *élites nationales*, caractérisées par des carrières à dimension nationale, voire locale, réalisées au sein d'un même établissement principal et reposant sur une formation professionnelle. Les individus de cette fraction de l'espace ne sont pas passés par d'autres pays, d'autres secteurs ou d'autres sphères. En outre, ils ne bénéficient d'aucune formation universitaire. Leur carrière est donc très marquée localement et fortement liée à un établissement bancaire de leur région d'origine.

Bernard Kobler, *CEO* de la banque cantonale de Lucerne, est emblématique de ce type de trajectoire. Sans formation universitaire, il a commencé sa carrière professionnelle chez UBS en 1983 en tant qu'apprenti avant d'atteindre un poste de directeur d'une succursale locale, après être passé par plusieurs positions dans la banque de détail. Il parvient à trouver un poste similaire en 1998, cette fois à la banque cantonale de Lucerne. En 2004, il devient *CEO* de cette même banque et reste en fonction jusqu'en 2013. Dans une interview accordée à l'hebdomadaire économique suisse *Handelszeitung*, il insiste sur l'importance d'avoir grandi dans la région, sur sa connaissance des coutumes locales, sur son engagement auprès des organisations commerciales locales et sur la nécessité de s'impliquer dans la

vie civique¹¹. Dans le cas de B. Kobler, et à l'inverse des dirigeants du pôle international comme Bachir, attester de son « localisme bancaire » (Savage *et al.*, 2001), voire de son « capital d'autochtonie » (Retière, 2003), semble une ressource encore valorisée en 2010 comme elle a pu l'être de façon similaire au début du XX^e siècle. Pour autant, la revendication d'un ancrage local ou national ne limite pas les carrières de ces élites bancaires aux seules banques cantonales ou locales.

Certains individus, au sein de cette fraction, exercent également des fonctions dirigeantes dans les grandes banques. C'est le cas par exemple de Michael, membre du comité exécutif d'une grande banque suisse. Adolescent, il percevait la profession de banquier comme « le métier supérieur » : « C'est là où sont les opportunités. » Grâce à un contact obtenu par son père, il commence sa carrière dans les années 1980, à la fin de ses études secondaires, dans la grande banque où il occupera un siège au comité exécutif vingt ans plus tard. La période est marquée par un tournant financier des activités bancaires. Michael perçoit l'arrivée des produits dérivés comme une opportunité de carrière, à une époque où encore peu d'employés souhaitent travailler dans ce domaine. Il va rapidement être repéré et soutenu par un mentor dont le profil de *trader* sans formation universitaire avec un goût prononcé pour le défi ressemble au sien.

« J'ai un mentor, un grand mentor... mais j'ai toujours prouvé que j'étais à la hauteur. [Nom du mentor] est impitoyable. Si vous ne performez pas selon ses critères, vous êtes virés ! »

Chaque progression de carrière de Michael se fera en parallèle de la progression de son mentor, toujours au sein de la même banque. Lorsque le mentor deviendra *CEO*, Michael sera alors intégré au comité exécutif. Dans un environnement professionnel hautement compétitif et individualiste, la construction d'un capital social interne, fondé sur des relations de confiance à long terme, semble correspondre à une stratégie de carrière (Godechot, 2008) spécifique à cette fraction d'élites bancaires.

*
* *

Afin d'étudier l'existence d'une élite économique internationale, nous avons proposé d'analyser l'espace professionnel des élites bancaires suisses en mobilisant une base de données prosopographique composée des dirigeants de 37 banques suisses pour l'année 2010 ainsi qu'un corpus d'entretiens biographiques avec des dirigeants bancaires. La série d'analyses que nous avons développée nous permet d'avancer deux réponses à nos questions de recherche.

Premièrement, il existe une forte différenciation entre des élites nationales et des élites transnationales dans le secteur bancaire suisse. La motilité est une dimension-clé de cette différenciation. Les élites internationales se caractérisent par une forte mobilité géographique tandis que les élites nationales restent ancrées essentiellement dans une région donnée. Si les dirigeants internationaux sont tous mobiles géographiquement, ils ne réalisent pas en revanche leurs mouvements de la même manière. L'étude fait ressortir deux cheminements menant à une carrière internationale. Les élites transnationales *intégrées* effectuent leur mobilité au sein d'un « marché de l'emploi interne » au groupe auxquelles elles appartiennent

11. Article disponible sur : <https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/bernard-kobler-nur-beim-golfen-hat-er-ein-handicap> [consulté le 20 novembre 2023].

(Beaverstock, 2018). Elles profitent des structures transnationales des établissements dans lesquels elles réalisent leur carrière pour se déplacer de place en place financière. À l'inverse, les élites transnationales *détachées* ont des trajectoires professionnelles qui s'approchent plus de la notion de « carrière nomade » (Cadin *et al.*, 2003), caractérisée par des changements fréquents d'entreprises et une motilité qui ne se développe pas au sein d'un seul et même groupe.

Deuxièmement, l'existence de cette élite transnationale résulte de la position de la Suisse dans la division internationale du travail financier. Tout au long du XX^e siècle, la place financière helvétique a occupé un rôle traditionnel de refuge fiscal, renforcé par la loi fédérale sur les banques et les caisses d'épargne de 1934 garantissant le secret bancaire. Couplée à la stabilité et à la neutralité du pays, cette configuration a permis de créer les conditions grâce auxquelles le secteur a connu une croissance internationale sans commune mesure avec la taille du pays, au point de l'ériger en principal gestionnaire de fortune de clients étrangers au niveau mondial. Cette croissance a engendré un double mouvement d'internationalisation qui explique la présence de nombreux dirigeants bancaires transnationaux. D'une part, lorsque les grandes banques ont atteint une taille structurelle suffisante, elles investissent les marchés financiers internationaux en consolidant leur présence dans des centres dominants comme New York et Londres (Mazbouri *et al.*, 2021). Dès le début des années 2000, cette stratégie d'internationalisation s'observe au sein des élites bancaires avec l'apparition de dirigeants étrangers (Mach *et al.*, 2016) ; avec une présence nettement marquée en 2010 comme le montrent les résultats de notre étude. D'autre part, le nombre d'établissements étrangers en Suisse croît de façon stable dès la fin de la Seconde Guerre mondiale. Ces établissements s'y installent afin de bénéficier de la législation bancaire et recrutent également des dirigeants étrangers, parfois ayant fait carrière au sein du groupe. C'est le cas par exemple du dirigeant français Pascal Boris, *CEO* de BNP Paribas (Suisse) en 2010, après avoir dirigé BNP Paribas UK.

La présence d'une importante élite bancaire transnationale constitue sans doute une spécificité du cas suisse. La stratégie d'internationalisation de la place financière helvétique semble néanmoins atteindre ses limites. L'érosion progressive du secret bancaire, avec notamment la mise en place d'un échange automatique de données bancaires entre la Suisse et tous les États membres de l'Union européenne en 2017, marque une rupture dans l'attrait des banques étrangères pour le territoire suisse. De plus, l'effondrement en 2023 de Credit Suisse, dont la valeur boursière a chuté de près de 25 % quatre jours avant son rachat par UBS, constitue un tournant symbolique de cette stratégie. La chute de la deuxième plus grande banque suisse représente l'échec d'une trentaine d'années de développement d'un modèle d'affaires à haut risque fondé sur la banque d'investissement, notamment en Amérique du Nord où était concentré un quart des effectifs totaux de Credit Suisse en 2010. Sous l'ère de Brady Dougan, *CEO* de Credit Suisse entre 2007 et 2014, figure emblématique de l'*investment banker* transnational à la rémunération faramineuse (plus de 160 millions de francs suisses durant son mandat), la valeur boursière de la banque a chuté d'environ 80 %. La succession de débâcles financières essayées par les grandes banques au cours des deux dernières décennies a engendré une contestation des dirigeants bancaires qui, loin de se restreindre aux seuls champs politique et médiatique, se répand au sein même de ces élites. Dans un entretien accordé au quotidien *Le Temps*¹², O. Grubel, identifié dans le pôle des élites transnationales dans notre étude,

12. Article publié en ligne le 1^{er} mai 2023 : <https://www.letemps.ch/economie/finance/oswald-grubel-ancien-patron-credit-suisse-dubs-suisse-besoin-deux-grandes-banques> [consulté le 20 novembre 2023].

seule personne à avoir dirigé les deux grandes banques suisses, condamnait le manque de régulation financière et l'importance démesurée accordée par la direction à la banque d'investissement ayant conduit à la chute de Credit Suisse, alors qu'il fût l'un des instigateurs de ce modèle d'affaires au sein de la banque. Si cette remise en cause de la stratégie d'internationalisation des banques suisses ne devrait pas pour autant freiner la recherche de capitaux étrangers, dont la place financière helvétique demeure hautement dépendante, elle pourrait en revanche freiner le recrutement de dirigeants transnationaux associés à une gestion bancaire à haut risque.

PEDRO ARAUJO

*OBELIS – Université de Lausanne
1015 Lausanne, Lausanne – Suisse*

pedro.araujo@unil.ch

FELIX BÜHLMANN

*OBELIS et LIVES – Université de Lausanne
1015 Lausanne, Lausanne – Suisse*

felix.buhlmann@unil.ch

ANNEXES

ANNEXE 1. – *Échantillon de la base de données*

Type de banque	Nom	Individus
Grandes banques	UBS	24
	Credit Suisse	28
	Total	52
Banques cantonales	Banque Cantonale de Genève (BCGE)	17
	Banque Cantonale Vaudoise (BCV)	15
	Zürcher Kantonalbank (ZKB)	22
	Luzerner Kantonalbank (LKB)	13
	Basler Kantonalbank (BKB)	18
	Berner Kantonalbank (BEKB)	14
	St. Galler Kantonalbank (SKB)	14
	Aargauische Kantonalbank (AKB)	14
	Basellandschaftliche Kantonalbank (BLKB)	13
	Graubündner Kantonalbank (GKB)	12
	Thurgauer Kantonalbank (TKB)	13
	Total	165
Banques régionales	Valiant Bank	13
	Baloise Bank SoBa	9
	Clientis Zürcher Regionalbank	11
	Banque Raiffeisen	20
	Total	53
Banques boursières	Julius Bär & Co	13
	Union bancaire privée	13
	Bank Vontobel	13
	Banque privée Edmond de Rothschild	24
	Swissquote Bank	8
	Total	71
Banques étrangères	HSBC Private Bank (Suisse)	18
	BNP Paribas (Suisse)	13
	EFG International	15
	BSI	13
	RBS Coutts Bank	16
	Bank Sarasin & Cie	14
	Total	89

(Suite Annexe 1)

Banques privées	La Roche & Co.	5
	Pictet & Cie	8
	Lombard, Odier, Darier, Hentsch & Cie	8
	Mirabaud & Cie	6
	Baumann & Cie	4
	E. Gutwiller & Cie	4
	Bordier & Cie	3
	Total	38
Autres banques	Migros Bank	12
	Bank Coop	7
	Total	19
Total		487

ANNEXE 2. – Positions occupées par les 18 dirigeants bancaires interrogés

Position	
CEO ou membre du comité exécutif	12
Directeur du conseil d'administration	4
Membre du comité exécutif et directeur du conseil d'administration	2
Type de banque	
Grande banque	5
Banque cantonale	3
Banque privée	4
Banque régionale	2
Banque boursière	3
Grande banque et banque cantonale	1
Total	18

ANNEXE 3. – *Contribution des variable actives et des modalités (en %)*

	Variable	Modalités	Axe 1	Axe 2	N
	Capital international	Deux ans ou plus à l'étranger	Oui	13,5	0,1
Non			8,3	0,0	300
Total			<i>21,8</i>	0,1	484
Études internationales		Études internationales	5,6	0,2	207
		Aucunes études internationales	4,4	0,4	266
		Total	<i>10,0</i>	0,5	473
Nationalité		Nationalité suisse	2,7	0,1	390
		Nationalité étrangère	11	0,5	97
		Total	<i>13,7</i>	0,6	487
Combinaison de pays		États-Unis et autres pays	5,3	0,5	47
		Royaume-Uni et autres pays	4,4	2,2	48
		Union européenne et autres pays	2,8	0,5	39
		Jamais travaillé à l'étranger	8,9	0,0	285
		Total	<i>21,4</i>	3,2	419
Nombre de pays séjournés		1	7,9	0,0	296
	2	3,8	0,7	105	
	3	7,8	0,6	54	
	Total	<i>19,5</i>	1,3	455	
Capital scolaire	Niveau de formation	Formation professionnelle	1,3	16,9	84
		Diplôme universitaire (BA/MA)	0,6	1,5	291
		Doctorat	0,1	4,0	99
		Total	<i>2,0</i>	<i>22,3</i>	474
	Domaine d'études universitaires	Études en économie	0,5	0,7	221
		Études de droit	1,1	3,1	100
		Études techniques	0,2	5,4	26
		Autres études	1,1	0,0	32
		Total	<i>2,9</i>	<i>9,2</i>	379
	Top MBA	Oui	1,2	8,6	41
		Non	0,1	0,8	446
		Total	<i>1,3</i>	<i>9,4</i>	487
	Executive program	Oui	0,0	9,8	61
		Non	0,0	1,8	413
		Total	<i>0,0</i>	<i>11,5</i>	474

(Suite Annexe 3)

Capital social	Carrière maison	Oui	0,0	5,8	91
		Non	0,2	1,4	393
		Total	0,3	7,3	484
	Hors champ économique	Champ politique	3	0,5	33
		Champ administratif	0,5	0,4	19
		Deux champs ou plus	0,8	3,8	26
		Aucun autre champ	0,7	1,6	371
		Total	5,1	6,2	449
	Hors secteur financier	Secteur des services	0,4	7,4	38
		Secteur industriel	0,0	2,6	78
		Deux secteurs ou plus	0,0	3,4	26
		Aucun autre secteur	0,6	8,2	289
		Total	1,0	<i>21,5</i>	431
	Nombre d'entreprises	Deux ou trois entreprises	0,1	1,2	246
		Quatre entreprises ou plus	1,0	5,5	108
		Total	1,1	6,7	354

Note : **En gras** : les modalités qui contribuent plus que la moyenne à la construction des axes (100/36 = 2,77).

En italique : les variables qui contribuent plus que la moyenne à la construction des axes (100/13 = 7,69).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ARAUJO P., 2020, *The New Swiss Banking Elite? Plurality and Polarization of Careers*, Thèse de doctorat, Faculté de sciences sociales et politiques, Université de Lausanne.
- ASSOCIATION SUISSE DES BANQUIERS, 2019, *Baromètre bancaire 2018. L'évolution conjoncturelle des banques suisses*, Bâle, ASB.
- BANQUE NATIONALE SUISSE, 2009, *Les banques suisses. Série chronologique historique*, Zurich, BNS.
- BEAVERSTOCK J. V., 2005, « Transnational Elites in the City: British Highly-Skilled Inter-Company Transferees in New York City's Financial District », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31, 2, p. 245-268.
- BLANCHARD P., DUDOUET F.-X., VION A., 2015, « Le cœur des affaires de la zone euro », *Conflits*, 98, p. 71-99.
- BOURDIEU P., 1979, « Les trois états du capital culturel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 30, p. 3-6.
- BOURDIEU P., 1980, « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31, p. 2-3.
- BÜHLMANN F., 2020, « How to Study Elites' "International Capital"? Some Methodological Reflections » dans F. DENORD, M. PALME, B. RÉAU (eds.), *Researching Elites and Power: Theory, Methods, Analyses*, Cham, Springer, p. 241-251.
- 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, p. 211-219.
- CADIN L., BENDER A.-F., SAINT-GINIEZ V., 2003. *Carrières nomades : les enseignements d'une comparaison internationale*, Paris, Vuibert.
- CARROLL W. K., 2010, *The Making of a Transnational Capital Class: Corporate Power in the 21st Century*, London, Zed Books.
- CASSIS Y., 2008, *Les capitales du capital. Histoire des places financières internationales 1780-2005*, Paris, Honoré Champion.
- CASSIS Y., DEBRUNNER F., 1990, « Les élites bancaires suisses : 1880-1960 », *Revue suisse d'histoire*, 41, p. 259-273.
- COUSIN B., CHAUVIN S., 2021, « Is There a Global Super-Bourgeoisie? », *Sociology Compass*, 15, 6, e12883 : <https://doi.org/10.1111/soc4.12883>.
- DAVID T., DAVOINE E., GINALSKI S., MACH A., 2012, « Des élites économiques nationales aux élites globalisées : les entreprises suisses, un champ d'expérimentation pour les autres pays (1980-2000) », *Swiss Journal of Sociology*, 38, 1, p. 57-76.
- DE GRAAF N., 2020, « China Inc. Goes Global. Transnational and National Networks of China's Globalizing Business Elite », *Review of International Political Economy*, 27, 2, p. 208-233.
- DENORD F., LAGNEAU-YMONET P., THINE S., 2011, « Le champ du pouvoir en France », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 190, p. 24-57.

- DEZALAY Y., 2004, « Les courtiers de l'international. Héritiers cosmopolites, mercenaires de l'impérialisme et missionnaires de l'universel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 151-152, p. 4-35.
- DUDOUE F.-X., GRÉMONT E., JOLY H., VION A., 2014, « Retour sur le champ du pouvoir économique en France. L'espace social des dirigeants du CAC 40 », *Revue française de socio-économie*, 13, p. 23-48.
- FENNEMA M., 1982, *International Networks of Banks and Industry*, Nijhoff, The Hague.
- HARTMANN M., 2011, « Internationalisation et spécificités nationales des élites économiques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 190, p. 10-23.
- HEEMSKERK E., FENNEMA M., CARROLL W. K., 2016, « The Global Corporate Elite After the Financial Crisis: Evidence from the Transnational Network of Interlocking Directorates », *Global Networks*, 16, 1, p. 68-88.
- HEEMSKERK E., TAKES F. W., 2016, « The Corporate Elite Community Structure of Global Capitalism », *New Political Economy*, 21, 1, p. 90-118.
- HO K., 2009, *Liquidated: An Ethnography of Wall Street*, Durham, Duke University Press.
- IGARASHI H., SAITO H., 2014, « Cosmopolitanism as Cultural Capital: Exploring the Intersection of Globalization, Education and Stratification », *Cultural Sociology*, 8, 3, p. 222-239.
- GODECHOT O., 2008, « Hold-Up in Finance: The Conditions of Possibility for High Bonuses in the Financial Industry », *Revue française de sociologie*, 49, p. 95-123.
- GUÉX S., SANCEY Y., 2011, « Les dirigeants de la Banque nationale suisse au XX^e siècle » dans O. FEIERTAG, M. MARGAIRAZ (dir.), *Gouverner une banque centrale : du XVIII^e siècle à nos jours*, Paris, Albin Michel, p. 143-179.
- KAUFMANN V., BERGMANN M., JOYE D., 2004, « Motility: Mobility as Capital », *International Journal of Urban and Regional Research*, 28, 4, p. 745-756.
- KHAN S., 2012, « The Sociology of Elites », *Annual Review of Sociology*, 38, p. 361-377.
- LARSEN A., ELLERSGRAAD C. H., 2017, « Identifying Power Elite: K-Cores in Heterogeneous Affiliation Networks », *Social Networks*, 50, p. 55-69.
- MACH A., ARAUJO P., 2018, « Longévité des familles à la tête des banques privées suisses. Trois exemples de trajectoires contrastées », *Revue vaudoise de généalogie et d'histoire des familles 2017*, p. 49.62.
- 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, p. 78-107.
- MACH A., DAVID T., GINALSKI S., BÜHLMANN F., 2016, *Les élites économiques suisses au XX^e siècle*, Neuchâtel, Alphil.
- MACLEAN M., HARVEY C., CHIA R., 2010, « Dominant Corporate Agents and the Power Elite in France and Britain », *Organization Studies*, 31, 3, p. 327-348.
- MARGUERAT P., 2004, « Banques locales et banques régionales en Suisse » dans M. LESCURE, A. PLESSIS (dir.), *Banques locales et banques régionales en Europe au XX^e siècle*, Paris, Albin Michel, p. 109-125.

- MAZBOURI M., GUEX S., LOPEZ R., 2021, « La place financière suisse » dans P. HALBEISEN, M. MÜLLER, B. VEYRASSAT (dir.), *Histoire économique de la Suisse au XX^e siècle*, Neuchâtel, Alphil, p. 495-550.
- MILLS C. W., [1956] 2010, *The Power Elite*, New York, Oxford University Press.
- PUTNAM R., 2000, *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York, Simon & Schuster.
- RETIÈRE J.-N., 2003, « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, 63, p. 121-143.
- RIVERA L. A., 2015, *Pedigree. How Elites Students Get Elites Jobs*, Princeton (NJ), Princeton University Press.
- SARASIN P., 1998, *La ville des bourgeois : élites et société urbaine à Bâle dans la deuxième moitié du XIX^e siècle*, Paris, L'Harmattan.
- SAVAGE M., STOVEL K., BEARMANN P., 2001, « Class Formation and Localism in an Emerging Bureaucracy: British Bank Workers, 1880-1960 », *International Journal of Urban and Regional Research*, 25, 2, p. 284-300.
- SAVAGE M., WARDE A., DEVINE F., 2005, « Capitals, Assets, and Resources: Some Critical Issues », *The British Journal of Sociology*, 56, 1, p. 31-47.
- SCOTT J., 1997, *Corporate Business and Capitalist Class*, New York, Oxford University Press.
- SEIBERT S. E., KRAIMER M. L., LIDEN R. C., 2001, « A Social Capital Theory of Career Success », *Academy of Management Journal*, 44, 2, p. 219-238.
- SKLAIR L., 2001, *The Transnational Capitalist Class*, Oxford, Blackwell.
- STOCKMAN F., ZIEGLER R., SCOTT J., 1985, *Networks of Corporate Power: A Comparative Analysis of Ten Countries*, Cambridge, Polity Press.
- STOVEL K., SAVAGE M., BEARMAN P., 1996, « Ascription into Achievement: Models of Career Systems at Lloyds Bank, 1890-1970 », *American Journal of Sociology*, 10, 2, p. 358-399.
- TANNER, A. 1995, *Arbeitsame Patrioten – wohlanständige Damen: Bürgertum und Bürgerlichkeit in der Schweiz 1830-1914*, Zürich, Orell Füssli.
- TIMANS R., 2015, *Studying the Dutch Business Elite. Relational Concepts and Methods*, Thèse de doctorat, Erasmus University Rotterdam.
- VAN VEEN K., MARSMAN I., 2008, « How International Are Executive Boards of MNC's? Nationality Diversity in 15 European Countries », *European Management Journal*, 26, 3, p. 188-198.
- WAGNER A.-W., 2011, « Les classes dominantes à l'épreuve de la mondialisation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 190, p. 5-10.

ABSTRACT

Swiss Banking Elites: Between Localism and Transnationalism

This article investigates how the internationalization of the Swiss banking sector has transformed the careers of banking elites. By combining a multiple correspondence analysis of the executives of the 37 largest Swiss banks in 2010 with a qualitative analysis based on prosopographical data and biographical interviews, we show that the careers of banking executives are polarized by an opposition between transnational and national elites. The transnational elites, evolving in large groups, are characterized by a high degree of international mobility, in the form of education and professional experience abroad, while the national elites, evolving in less financialized structures, are characterized by a regional anchorage.

Key words. BANKING ELITES – INTERNATIONAL CAPITAL – CAREER – INTERNATIONALIZATION – LOCALISM

ZUSAMMENFASSUNG

Schweizer Bankeneliten: Zwischen Lokalismus und Transnationalismus

In diesem Artikel wird untersucht, wie die Internationalisierung des Schweizer Bankensektors die Karrieren seiner Bankenelite verändert hat. Wir kombinieren eine multiple Korrespondenzanalyse der Führungskräfte der 37 größten Schweizer Banken im Jahr 2010 mit einer qualitativen Analyse, die sich auf prosopographische Daten und biographische Interviews stützt, und zeigen, dass die Karrieren der Bankmanager durch einen Gegensatz zwischen transnationalen und nationalen Eliten polarisiert sind. Die transnationalen Eliten, die sich in großen Konzernen bewegen, zeichnen sich durch eine hohe internationale Mobilität in Form von Ausbildungsaufenthalten und Berufserfahrungen im Ausland aus, während sich die nationalen Eliten, die sich in weniger finanzierten Strukturen bewegen, durch eine regionale Verankerung auszeichnen.

Schlüsselwörter. BANKENELITEN – INTERNATIONALES KAPITAL – KARRIERE – INTERNATIONALISIERUNG – LOKALISMUS

RESUMEN

Elites bancarias suizas: entre localismo y transnacionalismo

Este artículo pretende estudiar en qué medida la internacionalización del mundo de la banca helvética ha transformado la carrera de sus elites bancarias. Combinando un análisis de las correspondencia múltiples de los altos mandos de los 37 bancos suizos más importantes en 2010 con un análisis cualitativo basado en datos prosopográficos y entrevistas biográficas, demostramos que las carreras de los directivos bancarios se polarizan en una oposición entre elites transnacionales y elites nacionales. Al evolucionar en grandes grupos, las elites transnacionales se caracterizan por una fuerte movilidad internacional, a través de estancias de formación y experiencias profesionales en el extranjero, mientras que las elites nacionales, que evolucionan en estructuras menos vinculadas con la finanza, se distinguen por su arraigo regional.

Palabras-claves. ELITES BANCARIAS – CAPITAL INTERNACIONAL – CARRERA – INTERNATIONALIZACIÓN – LOCALISMO