



HAL
open science

Conclusion de l'ouvrage Regards sur le capitalisme rhénan

Michel Hau

► **To cite this version:**

Michel Hau. Conclusion de l'ouvrage Regards sur le capitalisme rhénan. Regards sur le capitalisme rhénan, Presses Universitaires de Strasbourg, 2009, 978-2-86820-392-2. halshs-01628939

HAL Id: halshs-01628939

<https://shs.hal.science/halshs-01628939>

Submitted on 9 Nov 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Michel HAU

Conclusion de l'ouvrage *Regards sur le Capitalisme rhénan*

Dans les années Soixante-Dix, de nombreux auteurs prophétisaient le règne sans partage d'une forme conquérante d'organisation économique : la grande entreprise multifonctionnelle. L'historien économiste Alfred Chandler¹ démontrait que l'Amérique du Nord avait réussi, de façon empirique, à mettre au point une forme d'organisation des entreprises qui rendait désuète la firme familiale traditionnelle. Cette dernière paraissait vouée à une lente extinction devant la concurrence de plus en plus envahissante des grands groupes intégrés.

Trente années ont passé, et notre vision des choses s'est quelque peu compliquée. La hiérarchie des firmes multinationales, jusque-là dominée par les groupes américains, a été bouleversée par l'émergence de grandes firmes asiatiques contrôlées par des réseaux familiaux puissants, capables de leur fournir capitaux et dirigeants de haut niveau. En Europe même, certaines grandes firmes, et non des moindres, restent marquées par leurs origines familiales. Si leurs structures sont une réplique de celles des firmes américaines, leurs règles de fonctionnement, les comportements de leurs membres en diffèrent par des détails peu perceptibles mais significatifs.

L'empreinte du capitalisme familial est particulièrement décelable dans le monde rhénan, fécond en dynasties bourgeoises capables de déroger à la célèbre « loi des trois générations ». Michel Albert² discerne l'existence d'un modèle « rhénan », qu'il oppose au modèle anglo-saxon et qu'il caractérise par la stabilité de l'actionnariat, la promotion interne des cadres et la rareté des conflits sociaux. De fait, parmi les grandes firmes allemandes, suisses ou alsaciennes, rares sont celles qui ne sont pas passées par un stade plus ou moins long de capitalisme familial, surtout au XIXe siècle. Avant 1900, on ne peut guère citer qu'AEG qui ait, dès l'origine, levé des capitaux sous la forme de la société anonyme. Les besoins d'investissements des entreprises ont obligé progressivement les familles fondatrices à s'ouvrir à des capitaux extérieurs, mais elles ne l'ont pas fait sans réticences et Hervé Joly, dans sa thèse, *Patrons d'Allemagne* (1996), montre que la route menant du capitalisme familial au capitalisme managérial a été moins linéaire qu'il n'y paraît.

Les dynasties patronales ayant atteint ou dépassé quatre générations se rencontrent surtout dans un espace qui va des Pays-Bas à la Lombardie en passant par l'axe rhénan. Des analyses menées au niveau de la Suisse ou de l'Alsace pour le XIXe siècle montrent simultanément une croissance vigoureuse de la production industrielle et une pérennisation de nombreuses dynasties patronales. Les deux faits sont liés : c'est parce que l'industrie bénéficiait de la présence d'une bourgeoisie durablement engagée dans l'aventure technologique et commerciale qu'elle a survécu, en se reconvertissant, aux crises successives. La capacité des patronats régionaux à transmettre des entreprises de génération en génération a été une des faces cachées de la performance économique des régions de l'Europe rhénane.

Les recherches menées en Alsace³ ont mis en évidence trois facteurs régionaux pouvant expliquer cette situation : la tradition de l'autonomie urbaine propre au milieu rhénan, le maintien de structures familiales anciennes et l'influence du protestantisme.

Si l'on étudie l'histoire des villes, on constate que les grandes dynasties patronales ont commencé par être des dynasties de notables municipaux parfois deux siècles avant de s'illustrer dans la création et le développement d'entreprises industrielles. Les Dietrich, Dollfus, Koechlin, Mieg et autres Schlumberger avaient ainsi exercé de père en fils des fonctions dirigeantes à Strasbourg et à Mulhouse tout au long des XVIIe et XVIIIe siècles. Il

¹ Alfred Chandler, *La main visible des managers*, Economica, Paris, 1989.

² Michel Albert, *Capitalisme contre Capitalisme*, Seuil, Paris, 1998.

³ Michel Hau et Nicolas Stoskopf, *Les dynasties alsaciennes*, Perrin, Paris, 2005.

en va de même pour les Krupp à Essen, les Siemens à Goslar, ou les Thyssen à Aix-la-Chapelle. Même le fondateur de la firme Boeing, que l'on pourrait prendre pour un self made man américain typique, est en réalité issu d'une ancienne dynastie industrielle de la Ruhr qui avait cumulé, à Limburg, la gestion d'entreprises métallurgiques et les fonctions de bourgmestre. La dissémination géographique des centres de pouvoir politique dans l'espace rhénan permettait aux chefs d'entreprise d'assumer des fonctions civiques sans s'éloigner de leurs établissements et de mener une carrière politique tout en continuant à gérer leurs affaires. Les réseaux de solidarité locaux étaient solides, fondés sur l'appartenance à une même famille, puis, dans un deuxième cercle, à un même groupe de familles alliées, et enfin, à une même cité.

Les familles sont des conservatoires de traditions culturelles. Emmanuel Todd⁴ a montré l'influence des structures familiales dans les disparités de niveau de développement. Il nous propose une carte de l'Europe qui, fondée sur le vieux fond anthropologique préexistant aux frontières nationales, offre une explication des performances économiques qui est indépendante des variables retenues habituellement par les économistes. Emmanuel Todd classe l'ensemble de l'espace rhénan parmi les zones où prédomine la " famille souche ". Cette structure familiale se traduit, dans l'habitat paysan, par la coexistence de trois générations dans la même maison et, sur le plan des comportements, par la lourdeur de l'autorité parentale, qui continue à s'exercer même après l'accès des enfants à la majorité. Les coutumes successorales pouvaient imposer la dévolution du bien le plus important à l'un des enfants, celui admis à cohabiter avec les parents. Dans les familles patronales allemandes, alsaciennes ou suisses, l'usage était de concentrer de façon progressive l'héritage de l'entreprise entre les mains du ou des héritiers les plus capables, les autres héritiers étant dédommagés par des sommes relativement modestes, ce que permettait la sous-évaluation des patrimoines industriels. Les pères orientaient d'une main ferme les choix professionnels et matrimoniaux de leurs enfants. Des liens étroits étaient entretenus au sein de ce type de famille, non seulement entre frères et sœurs, mais encore entre cousins germains, sous la direction de l'aïeul.

Les plus grandes et les plus durables dynasties rhénanes sont protestantes. Ce n'est sans doute pas l'effet du hasard. Parce que le protestantisme secouait la tradition, il avait admis plus vite que le catholicisme l'autorité de la preuve par l'expérience et favorisé très tôt la curiosité scientifique. La quasi-totalité des patrons d'industrie apparentés aux Koechlin et aux Dollfus descendent du grand mathématicien bâlois Jean Bernoulli et leurs dynasties s'entremêlent avec des dynasties de savants et chercheurs illustres, comme les Curie ou les Friedel. Les grandes familles rhénanes, notamment celles des indienneurs, possédaient ainsi un avantage invisible, mais considérable, sur beaucoup d'autres familles d'entrepreneurs : leur intérêt pour les sciences. Le mouvement de curiosité scientifique touchait également le milieu des industriels de la métallurgie. Le protestantisme se trouva au XVIIIe siècle en harmonie avec l'esprit des Lumières et participa pleinement au mouvement qui agitait les élites pensantes européennes de son temps. Il fut profondément imprégné par leurs explications rationalistes du monde, partagea leur découverte optimiste de la notion de progrès et adhéra avec enthousiasme à leurs idéaux de transformation de la société et de perfectionnement de l'individu. Les affinités entre le protestantisme et le courant rationaliste de la fin du XVIIIe siècle sont telles qu'il n'est pas toujours aisé de distinguer ce qui, dans l'attitude de la bourgeoisie éclairée, tient à la foi protestante ou à l'esprit du temps. Cet ensemble d'attitudes distingue nettement le patronat protestant rhénan du patronat catholique du Nord de la France, politiquement réactionnaire et moins ouvert à la culture scientifique. Jean-Claude Dumas souligne que Roubaix, à la différence de Mulhouse, ne possédait pas d'industrie de construction de machines et tardait à renouveler ses matériels. Le dynamisme de ce centre

⁴ Emmanuel Todd, *L'invention de l'Europe*, Seuil, Paris, 1990

industriel reposait davantage sur les qualités de la gestion financière et l'effort de prospection des marchés que sur la maîtrise des techniques.

La puissance financière accumulée au XIXe siècle par les dynasties rhénanes s'explique largement par le maintien, sur plusieurs générations successives, des traditions qui avaient permis leur essor initial. L'abandon des contraintes d'autrefois, qui avait débuté très tôt dans divers milieux des sociétés occidentales au XIXe siècle, aurait dû être encore accéléré dans les familles qui avaient accédé à la fortune, puisque celle-ci donnait aux héritiers la sécurité financière. Il n'en fut rien. Dans le milieu patronal rhénan, il fut au contraire retardé par rapport à beaucoup d'autres groupes sociaux. Les familles de cette grande bourgeoisie, tout en se montrant ouvertes aux idées libérales en politique, restèrent marquées, dans leurs comportements individuels, par des traditions très rigides. Le système familial continua, jusqu'en plein XXe siècle, à enserrer les individus dans un réseau d'obligations qui ôtait aux jeunes le choix de leurs études, de leur lieu de résidence, de leur profession et même de leur conjoint. Le mariage avait pour rôle d'assurer, non seulement la reproduction de la famille, mais la pérennité d'une éthique. Les conjoints étaient recherchés dans le milieu social proche, cette expression devant être entendue davantage dans le sens d'une ressemblance culturelle que dans le sens d'une simple équivalence des niveaux de fortune. Les familles alliées attendaient du mariage moins une diminution de l'émiettement des patrimoines qu'une communauté de comportements. L'aboutissement logique de ces pratiques fut bientôt le passage de l'homogamie à l'endogamie familiale, c'est-à-dire au mariage à l'intérieur de la famille elle-même. Le mariage endogame favorisait et consolidait les solidarités au sein de la famille. La cousine épousée adhérait sans restriction aux valeurs et aux motivations de sa belle-famille.

On aurait pu s'attendre aussi à trouver dans cette haute bourgeoisie éclairée un bastion avancé du malthusianisme démographique. Ce fut exactement le contraire. Les grandes tribus familiales étaient particulièrement fréquentes dans le patronat industriel rhénan, notamment le patronat alsacien du XIXe siècle : sous le Second Empire, en Alsace, un grand patron sur quatre était issu d'une famille de dix enfants et plus. A la génération suivante, un entrepreneur sur sept eut encore plus de dix enfants. Dans le reste de la France, il n'y avait guère que la bourgeoisie industrielle et commerçante du Nord-Pas-de-Calais pour avoir une fécondité aussi forte que son homologue alsacienne. Une progéniture abondante constituait un vivier qui permettait au patron de choisir le ou les plus capables de ses fils ou de ses gendres ou de laisser à l'un d'eux le soin de se dégager progressivement de la masse des prétendants à la succession. Il faut noter qu'Outre-Rhin, les patrons des entreprises importantes n'eurent pas des descendance aussi nombreuses que leurs homologues alsaciens, ce qui accéléra, par manque de ressources humaines, leur éviction des entreprises qu'eux-mêmes ou leurs pères avaient créées.

Les patrons qui faisaient partie d'une fratrie nombreuse tiraient un avantage non négligeable de la confiance mutuelle qui existait a priori entre enfants d'une même famille. Elle permettait, entre autres, d'alléger considérablement les coûts de transaction et de communication entre des centres éloignés. Elle fut pour beaucoup dans les succès des frères Siemens, notamment dans la construction de la ligne télégraphique entre Londres et Calcutta par l'Asie centrale, grâce à l'entente qui exista entre Wilhelm à Londres, Werner à Berlin, Carl à Saint Petersburg et Walter à Tiflis, sans oublier leur cousin Georg Siemens en mission à Téhéran. Quelques décennies plus tard, au moment de l'effondrement du 3^e Reich, la confiance existant entre Hermann von Siemens et son cousin Ernst von Siemens permit, comme l'a montré Clotilde Cadi-Leroyer, de surmonter les problèmes de la relocalisation de l'entreprise en Allemagne du Sud. Même en cas de morcellement des entreprises, la solidarité familiale continuait à fonctionner de façon horizontale, entre frères ou même entre cousins. Le cas échéant, des transferts massifs de ressources pouvaient être organisés au sein de la famille

en faveur d'entreprises en difficulté. A plusieurs reprises, des Schlumberger furent sauvés de la faillite par leurs proches. Le jour où plus aucun banquier ne voulait leur prêter, un frère ou un cousin apportait l'argent qui manquait, sous la forme d'un prêt, d'une caution ou d'une prise de participation.

Compte tenu de cette osmose entre famille et entreprise, les entrepreneurs devaient inclure dans leur gestion la perspective du long terme : ils étaient à la fois débiteurs des générations passées auxquelles ils devaient leur situation et leur position avantageuse, mais aussi des générations à venir qui étaient en droit de leur demander des comptes. Les statuts sociaux avaient pour fonction de préciser les règles du jeu auxquels devaient s'astreindre les partenaires de l'entreprise. Dans les entreprises de la première industrialisation, organisées pour la plupart en sociétés en nom collectif ou en commandite simple, l'essentiel des ressources financières investies provenait de l'autofinancement, en Alsace comme ailleurs. Mais, bien que les points précis de comparaison manquent entre les divers foyers d'industrialisation, il semble que la politique de réinvestissement des profits ait été particulièrement poussée en Alsace. De nombreux statuts prévoyaient expressément la limitation des dividendes distribués et le réinvestissement d'une partie des bénéfices. En matière financière, les actionnaires familiaux faisaient payer moins cher leurs apports que dans les sociétés à capitaux dispersés et anonymes. Ils privilégiaient les perspectives à long terme. Dans de grandes entreprises allemandes en rapide développement, l'effort d'autofinancement ne suffit pas à fournir les énormes ressources financières nécessaires à l'effort de recherche. C'est pourquoi les héritiers du fondateur durent très tôt – en général après la mort de ce dernier – faire appel à des capitaux extérieurs et perdirent plus vite que dans les entreprises alsaciennes leur contrôle sur l'affaire familiale. Une entreprise alsacienne célèbre manqua de cet actionnariat stable capable de soutenir sur la longue durée un lourd effort de reconversion : la Société Alsacienne de Constructions Mécaniques. Pour financer les efforts de diversification de son établissement de Graffenstaden après la disparition des commandes de locomotives à vapeur qui avaient assuré sa prospérité, elle dut se placer sous la protection d'un grand groupe qui ne la considéra jamais comme prioritaire et s'étiola peu à peu.

Un autre atout des entreprises familiales rhénanes et, plus encore, dynastiques résidait dans les relations entre les directions et les personnels. Ces relations n'étaient pas de nature purement contractuelle et reposaient sur un entrelacs d'obligations réciproques non écrites. L'entreprise était conçue comme une famille élargie à l'ensemble du personnel permanent. Les salaires restèrent durant une grande partie du XIXe siècle relativement bas, mais des systèmes d'assurances sociales furent précocement organisés au sein des entreprises et, en cas de crise, le chômage technique fut souvent préféré aux licenciements. L'ouvrier se voyait assurer protection et stabilité, en échange de quoi, il devait au patron loyauté et dévouement. La main-d'œuvre, souvent formée en partie d'ouvriers paysans, était très stable et le patron ne craignait pas d'investir dans la formation professionnelle, car il pouvait compter sur elle à long terme, même s'il devait composer avec des pointes d'absentéisme lors des récoltes. Les travaux de Lionel Rinaldi sur Cocentall, de René Walther sur Pechelbronn et de Pierre Lamard sur la formation professionnelle au sud de l'axe rhénan ont bien montré toute l'importance des motivations et des comportements du personnel salarié dans la dynamique des entreprises.

En définitive le capitalisme familial ne manqua pas d'atouts pour se maintenir face au capitalisme managérial. Si ce dernier put mobiliser rapidement d'importants capitaux en recrutant un actionnariat nombreux, il fut obligé de rémunérer plus cher ces capitaux anonymes et dut se contenter de relations plus impersonnelles avec les salariés. Le capitalisme managérial pouvait recruter pour son encadrement les éléments les plus brillants du système universitaire, grâce à des salaires élevés, mais ceux-ci étaient parfois moins soucieux du long

terme que les héritiers des fondateurs dans les entreprises familiales. Chez Siemens, le successeur de Peter von Siemens fut, en 1981, non un brillant diplômé d'une école prestigieuse, mais un cadre ayant effectué toute sa carrière dans l'entreprise et ayant franchi, l'un après l'autre, tous les échelons de la hiérarchie. Le capitalisme managérial adaptait plus souplesment ses effectifs salariés à ses perspectives commerciales, mais, en retour, il devait compter avec une rotation plus élevée de son personnel. Luc Jeanvoine a montré que si l'établissement de Graffenstaden n'a pas complètement cessé de fonctionner après la mise en règlement judiciaire d'Intelautomatisme en 1987, c'est parce que le nouveau directeur de la division Engrenages s'est mis à se conduire comme un patron : il a géré son établissement comme une moyenne entreprise et a imposé au personnel – au prix de quelques mouvements de grève – plus de rigueur dans l'octroi des primes et leur paiement en fonction de la réalisation des objectifs. Symétriquement, Lionel Rinaldi a observé une évolution en sens inverse : l'intégration de la firme familiale Cocentall au grand groupe nationalisé des Mines de Potasse d'Alsace s'est accompagnée de l'adoption du système de facturation au temps passé qui a relâché les efforts de productivité des ateliers ainsi que le travail de prospection de nouveaux marchés. Lorsque les Mines de Potasse d'Alsace ont cessé de soutenir Cocentall, l'entreprise a survécu au prix d'un contrôle plus rigoureux de ses coûts. A Pechelbronn, la poursuite de l'exploitation d'un petit gisement pétrolier dans des conditions géologiques défavorables s'explique par la forte disponibilité d'une population d'ouvriers-paysans attachés à leurs lopins de terre et prêts à accepter des conditions de travail et de rémunération qui auraient paru peu attractives ailleurs, comme l'a montré René Walther.

De grandes firmes allemandes ayant aujourd'hui un poids important, Daimler, Bayer et Siemens, avaient été conçues par leurs fondateurs comme devant se pérenniser sous la forme d'entreprises familiales. Leur développement les a obligées à ouvrir leur capital social et à recruter des cadres sur la base de la compétence plutôt que celle de la proximité du cercle familial. Mais cette évolution a été plus rapide chez Bayer ou chez Daimler et Benz que chez Siemens, où la famille constituait un bloc plus nombreux. Dans toutes ces firmes, le capitalisme familial a survécu sous la forme d'une politique sociale visant à fidéliser le personnel, d'une politique de recrutement des cadres par promotion interne et d'une plus grande stabilité de l'actionnariat. En Alsace, les dynasties patronales, adossées à des entreprises plus anciennes qu'Outre-Rhin et à la croissance moins explosive, ont conservé plus longtemps le contrôle de leurs affaires, mais, comme l'a montré Nicolas Stoskopf, elles se sont presque toutes éteintes après le milieu du XXe siècle, à quelques rares exceptions près, comme les Dietrich ou la branche guebwilleroise des Schlumberger. Toutefois de prospères entreprises familiales ont pris la relève en Alsace et en sont parfois déjà à la deuxième ou troisième génération de dirigeants héritiers du fondateur. D'autre part, la stabilité de la main-d'œuvre, l'attention portée à la formation professionnelle, le consensus social et la priorité donnée à l'autofinancement continuent à typer fortement les entreprises alsaciennes, même quand elles sont contrôlées par des capitaux extérieurs à la région.

Parce qu'il plonge dans un passé oublié, l'historien peut redonner toute leur signification à des détails qui, perçus par un observateur très contemporain, peuvent paraître anodins. On peut difficilement expliquer la résistance au chômage et à la désindustrialisation qui caractérise depuis 1979 un vaste ensemble territorial qui va de la Hollande à la Province d'Emilie Romagne en passant par la Suisse, si l'on ne tient pas compte des réalités historiques propres à l'espace rhénan et à ses prolongements alpestre et transalpin.

Pour comprendre cette solidité de l'économie rhénane, il faut remonter très loin dans le temps : plus de mille ans en arrière. Le partage de l'Empire carolingien en 843 ne laissa à l'aîné des petits-fils de Charlemagne, Lothaire, qu'une bande de territoire allant des Pays-Bas à l'Italie, large de seulement 200 km, et coupée en son centre par les Alpes. État stratégiquement non viable, la Lotharingie devint, dès la mort de Lothaire en 855, l'enjeu de

luttres incessantes entre les autres héritiers de Charlemagne. Le roi de Germanie s'en empara complètement en 1032. Sous sa suzeraineté toute théorique, le territoire de la défunte Lotharingie fut morcelé en principautés de plus en plus réduites et instables. Une partie d'entre elles furent absorbées progressivement, dans un processus qui s'étendit sur sept siècles, par le seul État véritablement centralisé de la région, le Royaume de France, mais à des dates trop tardives (17^e siècle pour la Franche Comté, l'Artois et l'Alsace, 18^e pour la Lorraine, 19^e pour la Savoie) pour effacer complètement les traditions léguées par une longue période d'autonomie locale. D'autres territoires de l'ex-Lotharingie furent rattachés à des États allemands et italiens, qui ne furent eux-mêmes que tardivement agrégés à un État unitaire. Le reste, enfin, donna naissance à quatre États de petite taille, la Belgique, la Hollande, le Luxembourg et la Suisse. Rayée de la carte sur le plan politique, la Lotharingie allait connaître une éclatante revanche sur le plan économique au point de devenir le cœur de l'Europe actuelle.

Les données régionales collectées par l'Office Statistique de l'Union Européenne (Eurostat) révèlent que l'espace compris entre Rotterdam et Milan se caractérise, à l'exception des régions minières durablement affaiblies économiquement, par un tissu industriel dense, des banques actives, des salaires élevés et des taux de chômage qui sont souvent au dessous de la moitié du taux de l'Union européenne⁵. Un premier ensemble de territoires à bas taux de chômage comprend les Pays-Bas et la Flandre belge, ainsi que le Grand Duché de Luxembourg. Le reste de ces territoires se trouve regroupé dans un bloc d'un seul tenant, centré sur les Alpes, englobant l'Allemagne du Sud, l'Autriche, la Suisse et l'Italie du Nord. Les contours de cet ensemble rhéno-alpestre sont remarquablement stables depuis le deuxième choc pétrolier. Ces territoires sont contigus, comme s'ils appartenaient à un espace ayant sa propre unité, indépendamment des frontières nationales. Ils sont assujettis à des États différents, ayant pratiqué jusqu'à la création de l'euro des politiques monétaires, économiques et sociales dissemblables. Autre fait surprenant, ces territoires se caractérisent à la fois par des salaires relativement élevés et par une forte spécialisation dans l'industrie, secteur pourtant le plus exposé à la concurrence internationale. En fait, les emplois industriels y sont fournis par des branches à forte valeur ajoutée : les territoires de l'ensemble rhéno-alpestre ont une forte orientation vers les industries d'équipement professionnel et les activités de haute technologie. Ces dernières constituent plus de 30% des exportations industrielles suisses.

Si l'éphémère royaume de Lothaire tend à devenir aujourd'hui le cœur industriel de l'Europe, c'est peut-être bien, précisément, parce qu'il n'a pas réussi à devenir un État. La contrepartie de l'absence de centralisation dans la région durant une très longue période a été en effet la constitution d'un capitalisme vigoureux. Peu protégés par des États trop faibles pour pouvoir faire respecter des réglementations douanières contraignantes et ne pouvant bénéficier de subventions venant de trésors publics aux ressources fiscales anémiques, les entrepreneurs se protégèrent contre les aléas économiques et politiques en pratiquant une gestion rigoureuse de leur épargne et en tissant entre eux des réseaux serrés de solidarité. En l'absence de cours princières suffisamment riches pour combler de faveurs les notables, l'entreprise fut, pour les grandes familles, le seul moyen pour elles de développer ou de maintenir leur puissance. En retour, ces familles sont restées, dans l'espace rhénan plus que dans d'autres régions européennes, la source et le support des entreprises industrielles. Elles les dotent en ressources financières et en dirigeants. Elles s'identifient à elles, leur donnant encore souvent leur patronyme pour raison sociale, et se soucient en permanence de leur pérennité.

La faiblesse de l'institution étatique a constitué dans cet ensemble de territoires un autre avantage au moment du Mouvement des Lumières. Les élites pensantes européennes de la seconde moitié du XVIII^e siècle furent, les unes et les autres, habitées par des projets

⁵ Eurostat, *Régions, Thème 1, Série A*, 1983 à 2008.

ambitieux de transformation de la société. Mais il y eut de notables divergences entre les conceptions des révolutionnaires français, et celles des réformateurs de l'espace rhénan. Vivant dans de petites principautés, ces derniers misèrent avant tout sur l'initiative locale, le développement des œuvres privées et la régulation des comportements individuels. Les sociétés de l'espace lotharingien se sont ainsi davantage orientées vers le perfectionnement personnel et moins vers la réforme des institutions que celles qui étaient sous l'influence des décideurs parisiens. Les Suisses, les Allemands des petits États, les habitants de la ville libre de Mulhouse ont l'accent sur l'engagement associatif des élites et sur l'éducation populaire. À l'inverse, les révolutionnaires de 1789, vivant dans une monarchie centralisée, puissante et tutélaire, ont fait partir la transformation de la société d'une réforme de l'Etat et ont placé beaucoup d'espoirs dans le vote de nouvelles lois.

Dans l'espace rhénan, le souci d'investissement dans le capital humain a toujours été présent à tous les niveaux, aussi bien dans l'enseignement primaire que dans l'enseignement professionnel. Les efforts d'amélioration des ressources humaines ont été encore amplifiés, durant la seconde moitié du XIXe siècle, dans le monde rhénan, qui a joué dans ce domaine un rôle pionnier. Alors que la France et l'Angleterre s'engageaient dans la conquête de grands empires coloniaux, les élites des petits États, conscientes que la voie de l'expansion territoriale leur était interdite, cherchèrent à améliorer la qualité d'un capital humain qu'elles savaient limité. Beaucoup d'innovations et de réalisations y furent le fruit d'initiatives privées. C'est dans l'espace rhénan que sont nées les premières écoles maternelles. Nicolas Koechlin, avant d'être le promoteur du chemin de fer Strasbourg-Bâle, fonda la première école maternelle à Mulhouse en 1834. C'est en Suisse qu'ont été créées, sous l'impulsion de Pestalozzi, les meilleures institutions d'enseignement secondaire en internat. C'est à Mulhouse et au Luxembourg, que l'on a vu se multiplier, au XIXe siècle, de nombreuses initiatives en matière de soins à l'enfance, de lutte contre l'alcoolisme et d'indemnisation des risques sociaux.

En mettant fin au rêve d'un grand empire européen unitaire, les deux frères cadets de Lothaire ont, peut-être, sans le savoir, hâté l'avènement de la civilisation industrielle. Si l'Europe était devenue un vaste empire centralisé comme la Chine au même moment, elle aurait certes, comme elle, connu le phénomène du progrès technique et scientifique, mais l'innovation aurait été ralentie par les lourdeurs bureaucratiques et le détournement des capitaux vers des usages anti-économiques. La prolifération des franchises et autonomies de toutes sortes a, derrière l'anarchie politique apparente du monde féodal, permis la mise en place d'un ordre favorable à l'accélération du progrès technique. L'effacement de l'État a stimulé dans les populations des comportements orientés vers la création et le développement des entreprises. La disparition politique de la Lotharingie a été, paradoxalement, à l'origine de la puissance économique de ses élites bourgeoises et de la prospérité de ses populations. Lothaire peut à présent savourer sa revanche posthume.