

16.04.2013 - 10:09 Uhr

Plus de planification au lieu d'agitation dans le changement de directeur

Zurich (ots) -

En 2012, une entreprise sur sept dans le monde a eu un nouveau directeur / Le nombre de changements prévus a atteint avec 72% un niveau maximum / Les nouveaux directeurs viennent en majorité de leur propre entreprise et sont à 95% des hommes / Les directeurs d'entreprises suisses ont une longue période de fonction de 7 ans, supérieure à la moyenne.

Le consultant international en stratégie Booz & Company a analysé pour la 12ème fois les changements au niveau des postes de direction des 2'500 plus grandes entreprises cotées en bourse dans le monde ("Time for New CEOs: The 2012 Chief Executive Study):

- 15% des entreprises analysées ont eu un nouveau directeur en 2012. Dans 72% des cas, ces changements avaient été planifiés.
- Les nouveaux directeurs sont à 95% des hommes et ont en moyenne 53 ans. 71% d'entre eux viennent de leur propre entreprise et 81% du pays dans lequel l'entreprise a son siège principal. 29% sont titulaires d'un MBA et 9%, d'un doctorat.
- Par rapport à l'année précédente, la proportion des femmes parmi les nouveaux directeurs est passée de 3% à 5%.
- En Suisse, le taux de changement de PDG en 2012 était de 16% comme l'année précédente. Cependant, un nouveau directeur seulement sur cinq (21%) dans ce cas est d'origine suisse et le taux d'occupations internes (57%) est nettement en dessous de la moyenne mondiale. Une femme seulement - Jasmin Staiblin du groupe énergétique Alpiq - est parvenue à obtenir un poste de PDG. Comme la moyenne mondiale, la proportion des femmes en Suisse évolue de ce fait à un niveau bas.
- Au niveau international, des changements de personnel à un taux de 24% ont eu lieu plus rapidement dans les régions de croissance que sont le Brésil, la Russie et l'Inde. La Chine représente le pôle opposé avec 8% seulement.
- Outre le secteur des télécommunications - connaissant une évolution traditionnellement rapide - avec un taux de changement de PDG s'élevant à 24%, plusieurs changements - au dessus de la moyenne - ont également eu lieu dans les entreprises d'approvisionnement (24%) et les entreprises du secteur énergétique (21%) en 2012. Les conditions générales et de marché en pleine mutation dans ces secteurs pourraient être la raison pour laquelle les entreprises veulent relever les défis à venir avec du nouveau personnel.
- Les secteurs de la finance (13%), des biens industriels (12%) et des biens de consommation cycliques (9%) ont enregistré des taux de changement inférieurs à la moyenne.
- Les PDG sortants - à l'échelle mondiale - étaient en moyenne pendant 6,2 ans en fonction, la tendance à réduire la durée de fonction, observée depuis quelques années, se prolongeait donc. Avec une durée de fonction moyenne d'environ sept ans en Suisse, les directeurs avaient nettement plus de temps pour démontrer leur savoir-faire.

Carlos Ammann, directeur général de Booz & Company en Suisse s'est prononcé au sujet des résultats: «Notre étude montre une tendance claire à plus de planification dans la succession des PDG. Les entreprises profitent de l'environnement économique un peu plus stable actuellement pour planifier et réaliser avec anticipation les changements souhaités au niveau des postes de

direction. De plus, l'image du global CEO est encore perçue comme un mythe au niveau international. Les entreprises misent surtout sur leur propre personnel ainsi que sur des personnes de leur environnement géographique et industriel. La Suisse constitue une exception dans ce cas: Nous avons ici une forte densité de grandes entreprises fortement orientées vers l'international. Celles-ci ont un grand besoin de cadres ayant une expérience internationale, lequel par comparaison, fait face à un petit nombre de candidates et candidats potentiels. C'est pourquoi, le recrutement pour les postes de direction doit avoir lieu au niveau international; ce qui conduit à une part de directeurs étrangers nettement plus élevée que celle d'autres pays».

À propos de la présente analyse:

Dans son étude «Chief Executive 2012», Booz & Company a analysé les 2'500 plus grandes entreprises cotées en bourse dans le monde. Pour l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse, leurs 300 plus grandes entreprises ont été analysées à titre complémentaire. La performance de l'entreprise au moment de la succession ainsi que la façon de démissionner du PDG ont été prises en compte. Les informations relatives aux tendances et évolutions se rapportent aux études de Booz & Company déjà présentées au sujet des successions de PDG dans les années 1995 et 1998 ainsi qu'aux études annuelles à partir de 2000. Depuis 2007, l'étude inclut également la performance des entreprises impliquées dans lesquelles aucun changement de PDG n'a eu lieu.

Au sujet de Booz & Company:

Booz & Company est l'un des leaders mondiaux en matière de consultation en stratégie. Nous développons des solutions sur mesure aux problèmes et marquons l'agenda senior de groupes leader au niveau international. Dans cette optique, nous misons sur la connaissance sectorielle et l'expertise de plus de 3'000 collaborateurs de 58 bureaux dans le monde. Nous soutenons nos clients en étroite collaboration fondée sur la confiance avec des résultats mesurables et élaborons avec eux des compétences clés de différence, afin qu'ils puissent avoir des surperformances sur le marché.

Pour plus d'informations, veuillez visiter le site: www.booz.com / www.booz.ch

Contact:

Karla Schulze Osthoff
Manager Marketing & Communications Suisse
Tél.: +41/43/268'21'37
Fax: +41/43/268'21'22
E-Mail: karla.schulzeosthoff@booz.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100001952/100736261> abgerufen werden.