

L'USINE NOUVELLE

Les dirigeants du CAC 40 tombent la cravate... mais ne changent presque pas de visage

621 mots

16 mai 2022

16:00

Usinenouvelle.com and Usine-digitale.fr

USINCOM

Français

Copyright 2022 INFOPRO Digital All Rights Reserved

Porter la cravate n'est plus essentiel pour piloter une grande entreprise en France. Mais au-delà de l'apparence, le profil des dirigeants reste très statique en ce qui concerne la nationalité, le genre et la formation.

A la fin du mois de mars 2022, 42% des directeurs généraux du CAC 40 ne portaient pas de cravate sur leur photo institutionnelle. C'est à partir de cette donnée - qui peut prêter à sourire - que le très sérieux cabinet de recrutement de dirigeants et administrateurs Segalen et Associés a réalisé une radiographie des patrons des grandes entreprises françaises. Dévoilée le 10 mai, l'étude visait à détecter un éventuel renouveau dans leurs profils, notamment face à la multiplication des licornes où la cravate n'est pas de mise. Bilan: au-delà du code vestimentaire, le visage du big boss reste globalement le même. «L'homme blanc de 50 ans n'est pas encore assez une espèce en voie de disparition», observe Diane Segalen.

Son cabinet a dressé le portrait-robot du directeur général du CAC 60 (le CAC 40 plus les 20 valeurs boursières suivantes). Il s'agit d'un homme issu de la promotion interne, à 83% dans le CAC 40, âgé de 56 ans et en poste depuis dix ans en moyenne. Ce dirigeant est aussi loyal: 30% n'ont connu que leur entreprise, avec une moyenne de 1,55 employeur pour ceux du CAC 40. «10% des DG du CAC40 peuvent aussi être qualifiés de "boomerang", car ils ont quitté leur entreprise pour revenir la diriger plus tard», ajoute Emmanuel Dufour de Segalen et Associés. Tel est le cas de Luca de Meo chez Renault, ou de Paul Hudson chez Sanofi. 12% des dirigeants du CAC60 d'origine étrangère

Le dirigeant du CAC 60 reste aussi très Français. Seulement 12% sont de nationalité étrangère. «Les conseils d'administration ont conscience qu'une entreprise ne peut pas être hors-sol. Cela renvoie aussi à une question de souveraineté», analyse Djamel Moussaoui, associé du cabinet. L'internationalisation est plus prégnante chez les directeurs financiers, dont un quart est étranger, et chez les directeurs des ressources humaines (plus de 20%).

Du côté des formations suivies, l'ouverture n'est pas non plus au rendez-vous. Près de la moitié (47%) des directeurs généraux du CAC 40 sont diplômés d'une école d'ingénieurs «parisienne et de premier plan», selon l'étude. C'est-à-dire de l'Ecole polytechnique, de Centrale Supélec, des Mines ou de l'Ecole des Ponts. «Les entreprises françaises recrutent les candidats des grandes écoles», généralise, un brin fataliste, Diane Segalen. Le long chemin de la féminisation des directions générales.

Encore minime, la féminisation apparaît comme une tendance amorcée. Catherine MacGregor chez Engie, Christel Heydemann chez Orange, Ilham Kadri chez Solvay et Sophie Bellon chez Sodexo: quatre femmes sont directrices générales dans le CAC 60. Estelle Brachlianoff rejoindra cette liste à partir du 1er juillet prochain pour Veolia. Les trois premières citées exerçaient avant dans d'autres entreprises. «Cette fonction se féminise par le recrutement externe», commente Diane Segalen. Sur les 14 directrices générales du SBF120, la moitié a été recrutée à l'extérieur, contre un tiers seulement pour les hommes.

En imposant respectivement 40% de femmes dans les conseils d'administration et 30% de femmes dans les instances de direction en 2027, les lois Copé-Zimmermann et Rixain apparaissent plus que jamais nécessaires pour avancer sur le long chemin de la féminisation. Celles-ci favorisent la constitution d'un vivier de talents féminins au sommet des entreprises. Un prérequis avant d'accéder à la direction générale. Pour en changer enfin le visage.

Document USINCOM020220516ei5g0005z