

FAITS ET CHIFFRES



Entreprises familiales

50 %, 34 % et 16 % La proportion respective des répondants au sein des entreprises familiales canadiennes affirmant que leur entreprise appartient à la famille depuis une, deux ou trois générations¹.

93 % La proportion des répondants au sein des entreprises familiales canadiennes dont le poste de PDG est actuellement occupé par l'un des membres de la famille².

36 % La proportion des répondants au sein des entreprises familiales canadiennes affirmant qu'il existe « un peu ou beaucoup » de tension imputable aux agissements de certains membres de la famille qui sont activement engagés dans l'entreprise et qui ne consultent pas la famille élargie sur certains enjeux d'importance³.

39 % La proportion des répondants au sein des entreprises familiales canadiennes qui disent avoir ressenti « un peu ou beaucoup » de tension associée au rendement des membres de la famille qui sont activement engagés dans les affaires de l'entreprise⁴.

26 % La proportion des répondants au sein des entreprises familiales canadiennes affirmant que la place à réserver ou non aux membres de la belle-famille dans les affaires de l'entreprise suscite « un peu ou beaucoup » de tension⁵.

33 % La proportion des répondants au sein des entreprises familiales canadiennes selon qui le « sentiment identitaire et d'appartenance » figure au premier rang des caractéristiques propres à l'entreprise familiale⁶.

47 % La proportion des répondants au sein des entreprises familiales canadiennes pour qui la « passion familiale » représente le principal avantage concurrentiel⁷.

48 % La proportion des répondants au sein des entreprises familiales canadiennes qui affirme que leur entreprise organise des rassemblements familiaux et des réunions de famille, c'est-à-dire des rencontres ponctuelles ou régulières où seuls sont conviés les membres de la famille activement engagés au sein de l'entreprise (soit 15 % « Oui, de façon officielle », et 33 % « Oui, de façon informelle »)⁸.

16 % La proportion des répondants au sein des entreprises familiales canadiennes qui affirme que leur entreprise possède une « constitution familiale », c'est-à-dire un ensemble de règles écrites pour encadrer les procédures d'embauche des membres de la famille, les droits de propriété et la distribution des avoirs (soit 7 % « Oui, de façon officielle », et 9 % « Oui, de façon informelle »)⁹.

70 % La proportion de membres de la direction au sein d'une entreprise familiale qui se disent « plutôt d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'assertion selon laquelle « être membre d'une entreprise familiale s'est avérée utile pour surmonter les difficultés économiques »¹⁰.

40 % et 35 % Parmi les répondants au Canada, la proportion des membres d'une entreprise familiale pour qui la succession d'entreprise ainsi que la relève à la haute direction constituent des enjeux particulièrement importants (respectivement)¹¹.

¹ PwC (2011). 2010/11 PwC Global Family Business Survey – Canadian Supplement (sondage pour la période de juin à août 2010). (Page consultée le 22 mai 2013) <http://pwc.to/NerzRW>

² KPMG Enterprise (2012). *Family Ties: Canadian Business in the Family Way* (sondage pour la période de juin 2011 à janvier 2012). (Page consultée le 22 mai 2013) <http://bit.ly/19L4Ojy>

⁴ PwC (2011)

⁵ Ibidem

⁶ KPMG Enterprise (2012)

⁷ Ibidem

⁸ Ibidem

⁹ Ibidem

¹⁰ PwC (2011)

¹¹ KPMG Enterprise (2012)