

07.03.2021 - 16:12 Uhr

## Toujours plus de successeurs hommes que femmes

### Étude PwC sur « La nouvelle génération de filles »

#### Toujours plus de successeurs hommes que femmes

- *Une nouvelle étude se penche sur le rôle des filles dans la succession des entreprises familiales suisses*
- *Quand fille et fils sont supposés prendre la suite, la fille cède la place au fils.*
- *Les héritières veulent rarement devenir CEO.*
- *Les filles sont hautement qualifiées. Elles travaillent souvent en dehors de l'entreprise familiale.*
- *Préjugés et manque d'acceptation altèrent la confiance en soi des femmes.*
- *L'acceptation des collaborateurs est moins grande que celle de la famille.*
- *Néanmoins, la conception des rôles évolue, mais lentement.*

La toute dernière étude sur « La nouvelle génération de filles » de PwC Suisse est dédiée au rôle des femmes dans la succession des entreprises familiales suisses. 189 femmes âgées de 20 à 45 ans ont participé à l'étude. Elles présentent un tableau globalement décevant : les familles d'entrepreneurs continuent de donner la priorité aux fils lorsqu'il s'agit de planifier la succession ou de pourvoir les postes de direction les plus élevés – même en présence de filles qualifiées. Les entreprises familiales suisses sont loin d'exploiter le potentiel en termes d'expertise, de diversité des sujets et de motivation de leurs héritières.

#### Des modèles de rôles traditionnels et un manque de modèles féminins

Les modèles historiques sont tenaces. 65 % des participantes à l'étude jouent un rôle dans l'entreprise familiale ; un tiers s'en tient à distance. 80 % des femmes non impliquées et n'ayant ni frère ni cousin prévoient de rejoindre l'entreprise familiale plus tard. Pour les participantes ayant un ou plusieurs frères, cette proportion chute à 18 %. Deux tiers des mères des successeurs féminins ne participent pas activement à l'entreprise familiale ; pour les pères, le pourcentage est de 11 % seulement.

#### Les sœurs cèdent la place à leurs frères

Aujourd'hui encore, les fils grandissent souvent avec l'étiquette de « successeur ». Lorsque les héritières n'ont pas de frères, elles assument beaucoup plus souvent des responsabilités au sein de l'entreprise familiale. La proportion de participantes jouant un rôle actif et avec seulement une sœur est nettement plus élevée que celle des participantes ayant un ou plusieurs frères. Un tiers des participantes estiment que la pression exercée sur leurs homologues masculins est plus forte. Cette proportion est nettement plus élevée chez les participantes âgées de 33 ans et plus (47 %) que chez celles âgées de 20 à 32 ans (24 %).

#### Les filles passent au second plan

À la question de savoir quel est le poste le plus élevé auquel aspirent les héritières au sein de l'entreprise familiale, seulement 19 % des participantes se voient comme CEO. Il est rare que la fille soit la patronne de son frère. Les participantes sont pour la plupart actives en tant que membres du conseil d'administration. 41 % des 20 à 32 ans s'engagent sans avoir de poste de direction. Celles qui ne sont pas CEO travaillent dans des départements tels que le marketing/la vente, les ressources humaines, l'administration ou la gestion de la qualité. Il n'y a pas une seule femme à la direction de la production.

#### Formées, motivées et une carrière en dehors de l'entreprise familiale

79 % des participantes qui ne travaillent pas activement dans l'entreprise familiale ont un certificat professionnel, une maîtrise, un diplôme d'une haute école spécialisée, un bachelor ou un master. Lorsqu'on leur demande pourquoi elles ne participent pas activement, près de la moitié citent une carrière en dehors de l'entreprise familiale comme raison. Un bon tiers d'entre elles acquièrent actuellement de l'expérience à l'extérieur. Et près de 14 % donnent la priorité à la vie familiale.

#### Des clichés et un manque d'acceptation de l'extérieur

Une participante sur quatre pense qu'elle aurait plus de facilité en tant qu'homme vis-à-vis des personnes extérieures à la famille. La plupart de celles qui tiennent ces propos ont entre 33 et 45 ans. Le peu d'acceptation extérieure altère la confiance en soi de nombreux successeurs féminins. Ces femmes estiment qu'elles ont davantage à faire leurs preuves ou à justifier leur fonction que leurs homologues masculins. Ce stéréotype est particulièrement répandu dans les industries dominées par les hommes comme la construction, la logistique ou l'ingénierie. Mais la confiance de la famille propriétaire dans leurs capacités au moment de rejoindre l'entreprise est décrite par les participantes comme adéquate (36 %) à élevée (60 %).

### **Des échanges extérieurs importants, mais lourds**

55 % des participantes considèrent que l'échange avec les successeurs d'autres entreprises familiales est précieux. Néanmoins, seule une personne interrogée sur deux le fait réellement. Bien souvent, les femmes ayant des enfants ont plus de difficultés à s'organiser pour participer à des rencontres de ce genre.

### **Téléchargement**

Cette étude est disponible en intégralité au format PDF :

<https://www.pwc.ch/fr/la-releve-au-feminin-pdf>

### **À propos de nous**

Le but de PwC est de développer la confiance dans la société et de résoudre des problèmes importants. Nous sommes un réseau d'entreprises membres présentes dans 157 pays et regroupant plus de 276 000 collaboratrices et collaborateurs. Ceux-ci s'engagent à délivrer des services d'audit, de conseil juridique et fiscal, ainsi qu'un conseil économique et des Digital Services, afin d'offrir une plus-value pour l'économie et en particulier pour les entreprises. Chez PwC Suisse, plus de 3200 collaboratrices et collaborateurs et associé-e-s s'y emploient, sur 14 sites en Suisse et une filiale dans la Principauté de Liechtenstein. Pour en savoir plus et nous dire ce qui compte pour vous, rendez-vous sur notre site [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch).

« PwC » fait référence au réseau international de PwC et/ou à une ou plusieurs de ses entreprises membres, chacune étant une personne morale différente. Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure).

\*\*\*

Konradin Krieger  
PwC | Manager | Team Leader External Communications  
Mobile: +41 79 362 10 87  
Email: [konradin.krieger@pwc.ch](mailto:konradin.krieger@pwc.ch)

PricewaterhouseCoopers AG  
Birchstrasse 160 | Postfach | CH-8050 Zürich  
<http://www.pwc.ch>

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100866614> abgerufen werden.