

10 Participer

STAGE : COMMENT
OBTENIR LE STATUT
DE CAC ?

14 Découvrir

LA COUR DE CASSATION INTERDIT
LA SOUS-TRAITANCE DE TRAVAUX
COMPTABLES À UN TIERS NON-EC

28 S'inspirer

COMMENT ATTIRER
ET FIDÉLISER DES
COLLABORATEURS ?

DOSSIER

TRANSMISSION DE **CABINET**

- **Céder son cabinet, mais à quel prix ?**
- **Éviter les pièges lors d'une reprise de cabinet**
- **5 règles d'or sur le management lors d'une reprise de cabinet**
- **B Buy Bye, le « SeLoger » de la transmission de cabinets d'expertise comptable**
- **Les 10 étapes du cédant et du repreneur**



1000
Mercis !



ECF, un partenariat qui porte ses fruits...



Terra Gestion

Il y a + que des chiffres entre nous.

Près de 1000 entreprises, quelles que soient leur taille et leur forme juridique (IR/IS) nous ont fait confiance, dès cette année, pour la mise en place de l'ECF.

Près de 1000 missions, c'est un premier palier important dans le développement de cette nouvelle offre de services et nous sommes plus que jamais à votre écoute pour confirmer et amplifier ce partenariat gagnant/gagnant.

Nous aimons dire qu'il y a plus que des chiffres entre nous mais certains chiffres donnent du sens à notre action.

Pour échanger ensemble, contactez-nous :

Joël LEMONNIER 0607267220 et Nicolas GAUTHIER 0622531329
sont à votre disposition.

PARIS : 33, rue de la Bienfaisance 75008 PARIS • Tél. : 01 42 65 41 64 • contact75@terragestion.com

MELUN : 259, rue Pierre-et-Marie-Curie CS 10088 Vaux-le-Pénil 77007 MELUN cedex • Tél. : 01 64 79 76 00 • contact77@terragestion.com

ÉVRY : 3, avenue du Général-de-Gaulle CS 70328 Lisses 91021 ÉVRY cedex • Tél. : 01 84 18 00 10 • contact91@terragestion.com

AUXERRE : 23, boulevard Davout 89000 AUXERRE • Tél. : 03 86 42 07 07 • contact89@terragestion.com

04. Édito

PARTICIPER

06. FLASH BACK
Transfair 2022 : quel bilan pour l'événement dédié à la transmission d'entreprise ?

07. Grande journée de l'innovation ou comment s'adapter au marché ?

08. BRÈVES
Quoi de neuf en Île-de-France ?

10. VIE DES COMMISSIONS
Stage d'expertise comptable : comment obtenir le statut de commissaire aux comptes ?

11. AGENDA
Les rendez-vous à venir

DÉCOUVRIR

12. INNEST
L'accélérateur de l'Ordre francilien, fête ses 3 ans !

14. ACTU JURIDIQUE
La Cour de cassation interdit la sous-traitance de travaux comptables à un tiers non expert-comptable

SE TRANSFORMER

17. DOSSIER
TRANSMISSION DE CABINET

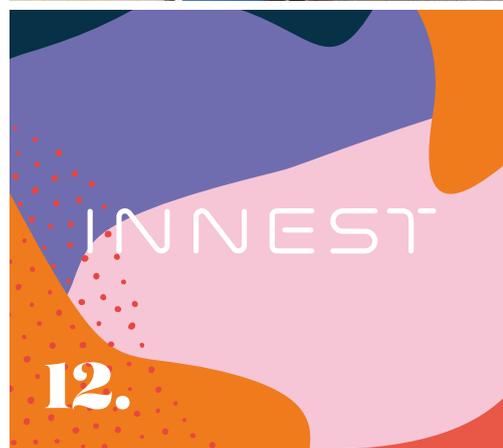
- Céder son cabinet, mais à quel prix ?
- Éviter les pièges lors d'une reprise de cabinet
- 5 règles d'or sur le management lors d'une reprise de cabinet
- B Buy Bye, le « SeLoger » de la transmission de cabinets d'expertise comptable
- Les 10 étapes du cédant et du repreneur

PROGRESSER

28. RECRUTEMENT
Comment attirer et fidéliser des collaborateurs ?

S'INSPIRER

31. PODCAST
« Immersion comptable », un podcast pour plonger dans le quotidien de professionnels passionnés



En 2023, vous aurez toujours une bonne raison de faire adhérer vos clients à **PICPUS**



La réduction d'impôt de 915 €

pour frais de comptabilité
et d'adhésion à Picpus
(sous certaines conditions)



Le Campus Picpus

des formations de qualité
pour vos clients et votre cabinet



Les Repères Picpus

des chiffres clés et des études
sectorielles pour enrichir
vos analyses



La Ligne d'info Picpus

pour répondre à vos questions
juridiques et fiscales



La prévention fiscale

un regard extérieur et
indépendant pour renforcer
la sécurité fiscale de vos clients



L'actu de la TPE

des supports d'information :
Picpus&Moi, newsletters,
#lefilinfoPicpus, le Blog



Le Studio Picpus

des kits communication pour
professionnaliser son identité
visuelle et sa présence en ligne



Le Réseau Picpus

des événements pour se faire
connaître, échanger, enrichir
ses pratiques



Picpus, votre prestataire ECF

- Pour tous vos clients
- Gain de temps et sérénité
pour votre cabinet
- 40 ans d'expertise en prévention fiscale
- Tarifs maîtrisés

NOUVEAU

Pour accompagner vos clients, Picpus vous propose
désormais différents niveaux de cotisation :

- adhérents agrément avec avantage fiscal,
- adhérents hors agrément sans avantage fiscal.

Et pour tous, des services compris dans la cotisation
et des services optionnels.

À découvrir sur www.cgapicpus.com

Vos contacts



Léa LANDRE

Responsable partenariat
expert-comptable
01.53.33.34.55
landre.lea@cgapicpus.com



Anne LECARME DENOUEL

Responsable formation
01.53.33.34.60
lecarme-denouel.anne@cgapicpus.com



Raoul FAGE

Responsable prévention fiscale
01.53.33.34.65
fage.raoul@cgapicpus.com



Anne-Marie MICHEL

Responsable prévention fiscale
01.53.33.34.61
michel.anne-marie@cgapicpus.com

L'esprit
PICPUS

- Simple
- Pro
- À l'écoute
- Respect de votre
relation client

Retrouvez nos services
www.cgapicpus.com

Suivez le [#lefilinfoPicpus](https://twitter.com/lefilinfoPicpus) sur les réseaux sociaux

01 53 33 34 50



Siège à Nation
36, rue de Picpus
75580 Paris cedex 12

Agence de Saint-Maur
6, avenue du Gouverneur Général Binger
94100 Saint-Maur-des-Fossés


PICPUS
CGA·AGA

Revue trimestrielle
de l'Ordre des
experts-comptables
région Paris
Île-de-France,
éditée par
Actions-Experts

- **E.U.R.L.** au capital
de 350 000 €
- **RCS** N° Paris
B417494739 APE 741C
- **ISSN** - N° 1287 - 4140
- **TVA intracommunautaire**
FR 53417494739
- **Diffusion**
13 000 exemplaires
- **www.oec-paris.fr**
01 55 04 31 33
50, rue de Londres
75008 Paris
- **email**
lefrancilien@oec-paris.fr
- **Directrice de publication**
Virginie Roitman
- **Comité de rédaction**
Aïcha Amejjoud
Virginie Anglès d'Auriac
Raphaële Bortolin
Mickaël Brun
Marion Criel
Amélie Deraedt
Isabelle Faujour
Stéphanie Laporte
Jérémy Younes
- **Conception
graphique & maquette**
Julie Marie
- **Crédits photos**
iStock
Valérie Jacob
Steven Jimel
Christophe Lébédinsky
Amaury François
Antoine Meyssonnier
- **Impression**
YD Print
- **Régie publicitaire**
APAR
01 41 49 02 90



Permettez-moi de commencer cet éditorial en adressant mes vœux les plus confraternels aux 6 659 experts-comptables inscrits à l'Ordre d'Île-de-France ainsi qu'à leurs collaborateurs. Nous sommes de plus en plus nombreux à rejoindre la profession du chiffre et les 4 063 experts-comptables stagiaires en cours de formation viendront renforcer nos effectifs dans les prochaines années.

C'est signe que notre métier et notre région, malgré les difficultés de recrutement, sont dynamiques et attirent encore les talents. Et heureusement car nous assistons parallèlement à un vieillissement de notre démographie.

Plus de 1 200 consœurs et confrères en activité avaient plus de 62 ans en 2022, ce qui fait presque autant de cabinets à transmettre dans les années à venir. À l'heure actuelle, les repreneurs demeurent toujours plus nombreux que les cédants, mais il est fort probable que cette tendance s'inverse avec cette vague massive de départs à la retraite. Or transmettre ou reprendre un cabinet n'est pas chose simple. Voilà pourquoi la plupart des opérations de cession/reprise/association s'anticipent longtemps à l'avance et se préparent souvent avec des intermédiaires spécialisés du marché.

Pour anticiper la fin de carrière de centaines de consœurs et confrères et mieux préparer l'avenir de leurs cabinets, l'Ordre a ainsi décidé de les accompagner dans cette phase de leur vie professionnelle, délicate et complexe.

Après BBusi, plateforme de co-traitance entre experts-comptables en 2018, BBigger en 2020 dédiée au recrutement, nous lançons B Buy Bye en 2023, plateforme de transmission des cabinets franciliens.

Elle est destinée à mettre en relation les experts-comptables qui souhaitent vendre ou s'associer et les consœurs et confrères qui voudraient acheter.

Entièrement réservé aux experts-comptables, gratuit et anonymisé, ce site Internet regroupe des annonces de cessions de cabinet ou de clientèle ainsi qu'une rubrique documentaire riche en informations et conseils à destination des cédants et des repreneurs.

L'Ordre garantit l'anonymisation des annonces pour assurer la confidentialité maximale inhérente à ce type d'opération. Le vendeur est informé automatiquement si des acheteurs potentiels sont intéressés par son annonce. Elle ou lui seul.e décide d'y répondre et d'entrer en contact avec les possibles repreneurs et d'entamer d'éventuelles discussions et négociations. Une fois cette mise en relation effectuée, l'Ordre n'intervient plus.

Vous pouvez aussi utiliser B Buy Bye pour vous renseigner et vous former aux différents aspects de la transmission. Plusieurs documents, modèles, diagnostics sont à votre disposition pour faciliter et sécuriser votre opération. Plusieurs partenaires spécialistes du sujet sont également présents sur la plateforme pour vous accompagner sur des questions d'évaluation du cabinet, de financement, ou encore de management. Que vous soyez cédant ou repreneur, B Buy Bye est là pour vous aider ! Rendez-vous fin janvier sur www.bbuybye.fr

Tout au long de l'année 2023, l'Ordre sera à vos côtés pour vous proposer des formations et des solutions innovantes. Avec l'arrivée de la facturation électronique en 2024, nous allons démultiplier les ateliers gratuits, ainsi que les accompagnements à la transformation de nos cabinets.

Alors prenez une longueur d'avance et participez à ces événements conçus sur mesure, pour vous et vos collaborateurs.

PAR VIRGINIE ROITMAN

PRÉSIDENTE DE L'ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES RÉGION PARIS ÎLE-DE-FRANCE

@Virginie Roitman

Transfair 2022 : quel bilan pour l'événement dédié à la transmission d'entreprise ?

Avec cette neuvième édition, le salon Transfair qui s'est tenu le 1^{er} décembre a fait la preuve de son succès et de l'intérêt majeur du sujet de la cession d'entreprise.

Les chiffres dévoilés par le CROCIS (centre d'observation du commerce, de l'industrie et des services d'Île-de-France) au même moment, confirment que ce sujet concerne environ 85 000 emplois chaque année avec près d'une société sur trois dirigée aujourd'hui par un chef d'entreprise âgé de 55 ans et plus. Olivia Grégoire, ministre déléguée chargée des PME, du commerce, de l'artisanat et du tourisme, intervenue pour ouvrir l'événement, précisait que près de 250 000 entreprises vont devoir être transmises ou cédées dans les 10 prochaines années.

À cette occasion, Virginie Roitman, présidente de l'Ordre francilien a insisté sur le rôle fondamental de l'expert-comptable, au cœur du schéma de la transmission. Dans ces projets qui peuvent durer plusieurs années, il assure un accompagnement avec de multiples dimensions, financières, managériales, patrimoniales, et souvent même affectives.

Pour faire face à ce défi collectif majeur pour notre économie, l'événement coorganisé avec la CCI Paris Île-de-France, la Compagnie régionale des commissaires aux comptes de Paris et la Région francilienne a permis à plus de 750 participants, chefs d'entreprise et professionnels du chiffre d'échanger et d'actualiser leurs connaissances pour mieux envisager les projets de reprise ou de cession.



Pour accompagner les professionnels du chiffre dans ces missions à haute valeur ajoutée, la commission Transmission de l'Ordre d'Île-de-France a créé un guide de la transmission et de la reprise à leur attention.

 **TRANSFAIR**

 Retrouvez l'ensemble de ces clés et conseils sur le site Internet de l'Ordre francilien <https://www.oec-paris.fr/comites/comite-transmission/#guide-transmission>

 CCI PARIS ÎLE-DE-FRANCE
ENTREPRISES



Grande journée de l'innovation ou comment s'adapter au marché ?

Organisée autour de 3 thématiques clés : Team spirit, Processus et Technosphère, la Grande journée de l'innovation a couvert les 3 domaines sur lesquels nos cabinets ont un besoin urgent de transformation.

Pour la deuxième année consécutive se tenait la Grande journée de l'innovation, rendez-vous phare porté par le club Inovacio by OEC et la commission Innovation de l'Ordre francilien. Pour ouvrir la journée, Pierre Deheurnynck, président de France compétences, et Daniel Baroin, vice-président chez Carewan, ont présenté le Livre Blanc *Des entreprises pionnières, créatrices de valeur par l'emploi et les compétences* (voir article en page 28) co-écrit ensemble à la sortie de la crise Covid. Il rassemble les bonnes pratiques managériales de nombreuses entreprises dont l'agilité a permis de sortir renforcées de la période critique 2020-2021. En s'appuyant sur ces témoignages, les participants ont travaillé dans un format collaboratif à imaginer des solutions simples pour rendre plus attractif le modèle managérial de leurs cabinets.

De nombreux ateliers ont donné la parole à des experts de l'agilité, des compétences managériales, de la digitalisation, de la cybercriminalité ou encore des cryptos. Parmi les sujets clés de cette journée, les cryptoactifs ont fait l'objet d'un débat entre les sceptiques et les acquis. En effet, alors que 10 % des Français possèdent des valeurs en crypto et que le nombre d'entreprises actives sur ce marché de plusieurs milliards d'euros, augmente très rapidement, les experts-comptables acculturés se comptent sur les doigts de la main. Or, les besoins de conseil et d'accompagnement sont immenses. Bruno Lemaire, ministre de l'Économie et des



Finances déclarait récemment souhaiter que la France devienne le

GRANDE JOURNÉE DE L'INNOVATION

premier hub européen des cryptoactifs, chargeant ainsi les professionnels du chiffre de se positionner et de se spécialiser pour saisir ces opportunités.

Cette deuxième édition a rassemblé une centaine d'experts-comptables que la qualité des interventions a enthousiasmés. Une 3^e édition se prépare en 2023 pour réunir à nouveau les professionnels prêts à relever les défis liés à la digitalisation des pratiques.



Pour adhérer au club Inovacio by OEC, rendez-vous sur oec-paris.fr



Quoi de neuf en Île-de-France ?

Loi de finances 2023 : pourquoi s'en saisir ?

Depuis près de 30 ans, l'Ordre francilien réunit l'ensemble de la profession afin de présenter les nouveautés de l'actualité fiscale de la Loi de finances.

Devenue l'événement phare qui suit les fêtes de fin d'année, la Loi de finances est organisée conjointement par le conseil régional de l'Ordre des experts-comptables d'Île-de-France, le Conseil supérieur du notariat, la Chambre des notaires de Paris et le conseil national de l'Ordre des experts-comptables. Reprenant les différentes évolutions fiscales, la « Loi de finances » permet de présenter l'ensemble des points clés dont les professionnels du chiffre devront se saisir pour l'année à venir afin d'accompagner leurs clients. Pendant près de deux heures, des spécialistes examinent les nouveautés fiscales qui rythmeront l'année : fiscalité des particuliers et des entreprises, transition énergétique, TVA et facturation électronique... sont autant de sujets au cœur de l'actualité pour nos experts. Grâce à ce décryptage, l'ensemble de la profession bénéficie de conseils pour mener à bien ses missions d'accompagnement.

Après des années au théâtre Mogador, la Loi de finances 2023 s'installe aux Folies Bergère. Comme le veut la coutume, l'ouverture de cette rencontre est assurée par une personnalité de marque. Cette année, Gabriel Attal, ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, chargé des Comptes publics, se prêtera à l'exercice.



“ Chaque année, vous êtes plusieurs milliers à suivre le décryptage de la Loi de finances lors de la soirée que nous organisons avec les notaires. Cette phase d'actualisation de nos connaissances est essentielle pour assurer la qualité de nos travaux chez nos clients. Comprendre, traduire et concrétiser ce que rote le législateur, voilà notre valeur ajoutée auprès des entreprises. ”

VIRGINIE ROITMAN, PRÉSIDENTE DE L'ORDRE
DES EXPERTS-COMPTABLES RÉGION PARIS ÎLE-DE-FRANCE



**Vous ne pouvez pas vous rendre aux Folies Bergère le 9 janvier ?
Rendez-vous sur notre chaîne YouTube pour voir le replay !**



Le Lab50 au Digital CPA 2022 à Austin

Tous les ans, le Digital CPA rassemble les professionnels du chiffre autour de sujets innovants & numériques. Pour la seconde fois, le Lab50 s'est rendu aux États-Unis pour y participer et découvrir les nouvelles tendances en matière d'innovation pour nourrir les réflexions.



Du 4 au 7 décembre derniers, accompagné par deux lauréats des Mémoires du futur 2022, Soukaina Hajouji et Abdellah El Baz, les membres du comité scientifique du Lab50, Cyril Degrilart, chef de projet du Lab50, Serge Yablonsky, commissaire aux comptes et Vincent Reynier, président de la CRCC de Paris sont allés prendre le pouls de la transformation numérique américaine. Au programme : conférences, ateliers et tables rondes. Les sujets recourent à la fois les nouvelles technologies (avancées de l'IA, la comptabilité des cryptos...), les outils (data-visualisation, comptabilité / audit...) mais aussi l'ESG ou la relation client.

Selon eux, il faut s'appuyer sur trois piliers principaux : la confiance, la donnée et l'adaptation à l'environnement. De plus en plus connectés à leurs clients, les cabinets doivent s'emparer d'outils robustes pour aller plus loin dans l'exploitation de la donnée afin d'augmenter la pertinence des analyses. Ce séjour aura notamment permis de mettre en lumière la nécessité de revoir son catalogue de prestations : l'évolution vers un modèle économique par abonnement a été citée comme exemple.

✦ La délégation du Lab50 a réalisé des comptes rendus journaliers « Le Petit Journal du Lab50 au DCPA » à retrouver sur les réseaux sociaux du Lab50. 

Agnès Bricard, à nouveau nommée ambassadrice à l'intéressement

Depuis 2017, le président Emmanuel Macron et son Gouvernement ont fait du partage de la valeur une priorité. Afin de promouvoir les dispositifs de partage de la valeur Bruno Lemaire, ministre de l'Économie et des Finances et Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, ont nommé des ambassadeurs pour soutenir ce projet.

Initiée en 2017, la logique du partage de la valeur permet d'associer les salariés à la performance de leur entreprise, tout en soutenant le pouvoir d'achat via différents dispositifs comme l'épargne salariale. En 2019 la loi PACTE avait modernisé l'intéressement, la participation et l'actionnariat salarié en les rendant plus simples et plus attractifs. Cette même année, le Gouvernement a confié à Thibault Lanxade, président-directeur général du groupe Luminess, et François Perret, directeur général de Pacte PME, une mission de promotion de l'intéressement et de la participation. Agnès Bricard, présidente d'honneur du conseil national de l'Ordre des experts-comptables les a rejoints en février dernier. Cette mission des ambassadeurs à l'intéressement et à la participation est renouvelée cette année et se voit étendue à l'ensemble des outils de soutien au partage de la valeur en entreprise. Ils auront pour mission de sensibiliser les entreprises à l'utilisation des outils permettant ce partage (notamment la prime de partage de la valeur), ils pourront également détecter d'éventuelles difficultés d'appropriation de ces outils.



Félicitations à Agnès Bricard, ancienne présidente de l'Ordre, pour cette confiance renouvelée de la part du Gouvernement !

Stage d'expertise comptable : comment obtenir le statut de commissaire aux comptes ?

Pour être conforme, le stage doit répondre à certaines conditions. Focus sur les obligations à remplir afin d'obtenir sa deuxième casquette de commissaire aux comptes.

Conformément à l'article 77 du décret n° 2012 - 432 du 30 mars 2012 relatif à l'exercice de l'activité d'expertise comptable, les candidats au stage d'expertise comptable qui souhaitent pouvoir accéder ultérieurement à l'exercice de la profession de commissariat aux comptes doivent, durant leur cursus de stage, répondre aux obligations suivantes :

- › **Avoir accompli les deux tiers au moins du stage (24 mois) chez une personne inscrite sur la liste des commissaires aux comptes et habilitée à recevoir des stagiaires dans les conditions fixées. Soit sous réserve d'autorisation donnée au stagiaire, chez une personne agréée dans l'État membre de la communauté européenne pour exercer le contrôle légal des comptes.**
- › **Avoir effectué 200 heures au moins de travaux sur des missions de commissariat aux comptes sous la supervision du maître de stage habilité.**
- › **Avoir réalisé un rapport, sur les 4 obligatoires, sur un sujet de commissariat aux comptes.**

À noter toutefois, que dans le cadre d'une réduction d'une année, le stage devra être réalisé en totalité dans la conformité : soit les 24 mois complets. Il est important également de savoir qu'il est impossible de réaliser le stage dans la conformité dans le cadre de l'année dérogatoire en entreprise. Cette période sera donc validée au titre de l'expertise comptable uniquement. Dans le cadre d'un stage réalisé en Union européenne, certains titres professionnels permettent de valider la partie CAC du stage. La liste des titres est disponible auprès du service du Stage de l'Ordre francilien.



VOUS ÊTES COMMISSAIRE AUX COMPTES HABILITÉ ET ÊTES DISPONIBLE POUR ACCOMPAGNER VOS FUTURS CONSŒURS ET CONFRÈRES ?

Vous êtes en mesure d'accueillir des stagiaires experts-comptables afin qu'ils réalisent au moins 200 heures de travaux professionnels sous votre responsabilité ? Vous souhaitez accompagner des futurs confrères et consœurs dans le parcours vers la réussite au DEC ?



**Faites-vous connaître auprès de Sandra
Bréau, service du Stage à l'adresse
suivante : sbreau@oec-paris.fr**

Les rendez-vous à venir

Échanger, vous former, vous informer, la nouvelle année s'ouvre avec de nombreuses opportunités pour compléter vos acquis et trouver réponse à vos questions.

JANVIER

Loi de finances 2023

LUNDI 9 JANVIER 2023

17h30-19h30
Les Folies Bergère

Soirée de présentation du programme du club DAF 2023

MARDI 10 JANVIER 2023

18h30-21h30

Atelier de la Transformation

« La facture électronique - partie 2 »

MERCREDI 18 JANVIER 2023

9h00-10h30

Webinaire Associations

« La stratégie immobilière
dans une association »

JEUDI 19 JANVIER 2023

9h30-10h30

Atelier Mieux vaut prévenir

« Le plan de cession »

JEUDI 19 JANVIER 2023

18h00-20h00

Webinaire du club Inovacio by OEC IDF

VENDREDI 20 JANVIER 2023

9h00-10h00

RDV AU 50

« Comment communiquer avec
les administrations publiques? »

MARDI 24 JANVIER 2023

18h00-19h30

FÉVRIER

Webinaire CSE

« L'expert-comptable accompagne
les élus pour anticiper la fin
de mandat »

MERCREDI 1^{ER} FÉVRIER 2023

9h-10h30

Atelier de la Transformation

« Focus sur la mission ECF »

MARDI 7 FÉVRIER 2023

9h00-10h30

Conférence du club DAF

« Le DAF et la RSE : enjeux
/ réglementation / opportunités »

MARDI 7 FÉVRIER 2023

18h00-20h00

Webinaire RSE

« Normes EFRAG »

MERCREDI 8 FÉVRIER 2023

9h30-10h30

Webinaire Transmission

« Le rôle de l'expert-comptable
dans la négociation côté
cédant et repreneur »

MARDI 14 FÉVRIER 2023

9h00-10h30

Matinale Associations

« Les modes de coopération
entre associations »

JEUDI 16 FÉVRIER 2023

9h30-10h30

Webinaire du club Inovacio by OEC IDF

VENDREDI 17 FÉVRIER 2023

9h00-10h00

MARS

Webinaire RSE

« La RSE dans l'ESS »

MERCREDI 15 MARS 2023

9h30-10h30

Business game postbac

JEUDI 16 ET VENDREDI 17 MARS 2023

Webinaire du club Inovacio

VENDREDI 17 MARS 2023

Atelier de la Transformation

MARDI 21 MARS 2023

9h00-10h30

Atelier du club DAF

« Évaluation/ finance
d'entreprise/ impacts en matière
évaluation de start-up/ contexte
économique qui change »

MERCREDI 22 MARS 2023

9h00-12h00

 Programme et inscriptions
sur oec-paris.fr

PUBLICATION JUDICIAIRE

Par arrêt du 15 décembre 2021, la chambre 2-14 de la cour d'appel de Paris a déclaré M. Olivier PIACENTINI coupable des faits d'exercice illégal de la profession d'expert-comptable en état de récidive légale, d'abus de biens sociaux et d'exécution d'un travail dissimulé et en répression l'a condamné à la peine de 24 mois d'emprisonnement dont 6 mois assortis d'un sursis probatoire, 15 000 euros d'amende, une interdiction définitive de gérer, ainsi qu'à la diffusion du présent communiqué.

INNEST

Innest, l'accélérateur de l'Ordre francilien, fête ses 3 ans !

Depuis sa création en 2019, Innest a accompagné 11 startups au service de la profession comptable et de ses clients TPE-PME, à travers 3 promotions. Fier de l'accompagnement apporté à ces startups AccounTech, Innest dévoile ici 8 des plus belles réussites de son bilan à 3 ans.

PROMOTION 1

De la PME au grand groupe, **MonJuridique | Infogreffe** couvre un large éventail de fonctionnalités donnant la possibilité aux chefs d'entreprise, ainsi qu'aux professionnels du droit et du chiffre de gérer et d'automatiser l'intégralité des activités juridiques de leurs clients. Le plus ? Une sécurité garantie grâce à la blockchain.

MonJuridique | Infogreffe a su exploiter les avantages promis par l'accélérateur. Simon de Charentenay, président et CEO de la solution SaaS témoigne, « Grâce à Innest, nous avons pu participer à des salons professionnels, construire notre réseau et faire connaître notre solution auprès des experts-comptables. »

Un an et demi après son accélération par Innest, la startup a remporté un appel d'offres du GIE Infogreffe et devient MonJuridique | Infogreffe. Aujourd'hui, c'est un nom réputé dans le domaine de la dématérialisation du juridique corporate avec plus de 26 000 entreprises qui utilisent ses services en ligne.

Juriactes développe une solution qui permet de générer des actes juridiques, de les faire signer aux clients depuis la plateforme, de réaliser l'ensemble des formalités légales de manière dématérialisée, mais aussi d'auditer les dossiers juridiques du cabinet. Sa promesse ? Optimiser le quotidien des experts-comptables et leur permettre de gagner jusqu'à 80 % du temps sur le traitement des formalités juridiques.

Lauréate de la promotion 2020, l'accélérateur a été un véritable booster pour la solution.

Deux ans plus tard, 7 nouveaux collaborateurs ont rejoint l'aventure et une quinzaine de nouveaux services ont été développés pour assurer 80 % de l'activité juridique des cabinets. Les fonctionnalités de l'outil couvrent désormais l'approbation des comptes, la rédaction des statuts et la préparation des assemblées générales.

« **La digitalisation du métier d'expert-comptable et de celui de ses clients s'accélère. Innest, l'accélérateur de l'Ordre Paris-IDF, a un devoir d'accompagner cette transformation en identifiant les solutions au service de la profession et de ses clients. Nous sommes dans l'ère de l'Innovation au service du Business.** »



**Johary
Adriambololo-Nivo,**
PROGRAM MANAGER INNEST

PROMOTION 2

La loi de la transition énergétique pour la croissance verte impose aujourd'hui aux entreprises de plus de 500 salariés d'inclure dans leurs rapports de gestion annuels, un bilan GES (gaz à effet de serre).

Labélisée par le ministère de la Transition écologique, BPI France et l'Association Bilan carbone, **Greenly** permet l'analyse des comptes de vos clients afin de réaliser automatiquement un bilan GES et un bilan carbone certifiés sur l'ensemble des scopes (scope 1, 2 et 3). La jeune pousse analyse l'ensemble des postes de dépenses des entreprises pour calculer les émissions de carbone de vos clients.

Quelques mois après son accélération, Greenly accompagne désormais plus de 400 clients et fait également partie de la sélection des «100 startups où investir en 2021» de Challenges. Une levée de fonds de 21 millions de dollars a été effectuée pour accélérer leur développement en Europe et aux États-Unis, en triplant leurs effectifs.

Sesha est une solution qui rédige instantanément des analyses claires et compréhensibles de la situation comptable de chaque client. Elle identifie les points

d'attention du dossier et liste automatiquement les pièces manquantes. Sesha rapproche les cabinets de leurs clients en favorisant une plus grande proactivité et un apport d'expertise au quotidien.

Innest a permis à Sesha de finaliser le produit, de le bêta-tester auprès d'une quarantaine de cabinets d'experts-comptables, et de commencer sa commercialisation au congrès de Bordeaux en octobre 2021. Depuis, Sesha a développé sa V2 afin d'apporter un enrichissement des analyses et la possibilité de paramétrer les indicateurs de gestion. La startup a d'ailleurs remporté le grand prix du concours Eureka@ 2022.

e-carry on est une solution full web collaborative permettant d'organiser et suivre la production des collaborateurs pour les différentes échéances fiscales au sein des cabinets d'expertise comptable tout en facilitant la lecture et la remontée des informations pour les responsables.

Quelques mois après avoir été accompagnés par Innest sur l'offre e-carry on, nous nous sommes faits racheter par Sogescot, connu notamment grâce à leur solution phare So bank.

PROMOTION 3

MYA - Meet Your Accountant, solution qui met en relation experts-comptables et entreprises en fonction de leurs spécialités, a connu un fort développement. Arrivant au sein du programme Innest avec un prototype, MYA a pu capitaliser sur le retour des bêta-testeurs afin de proposer une solution adaptée aux experts-comptables et aux entrepreneurs. Aujourd'hui, MYA accompagne plus d'une centaine de clients.

Vesper, le CRM dédié aux cabinets d'expertise comptable, tout comme la startup **Oblige**, qui simplifie et sécurise la gestion des contrats, ont profité de l'accompagnement Innest pour développer des nouvelles fonctionnalités correspondant aux besoins des experts-comptables et de leurs clients, tout en développant leurs équipes.

Bientôt une 4^e promo de startups AccounTech!



Les startups offrant des solutions à destination des experts-comptables et des TPE-PME sont appelées à candidater jusqu'au 16 janvier 2023 pour intégrer la 4^e promotion d'Innest. Les lauréats bénéficieront de 9 mois d'accompagnement d'avril à décembre 2023 et de toute l'expertise d'Innest pour booster leurs solutions destinées aux experts-comptables et à leurs clients.



Déposez votre candidature

sur <https://www.innest.fr/candidater/>

Exercice illégal : La Cour de cassation interdit la sous-traitance de travaux comptables à un tiers non expert-comptable

Dans une même affaire, la Cour de cassation vient de rendre deux arrêts importants en matière de sous-traitance comptable. Pour rappel, aucune personne, hormis si elle est expert-comptable, n'est habilitée à exercer des missions en lien avec la profession.

Décryptage.



**MAÎTRE VANESSA BOUSSARDO
MAÎTRE BERNARD SANSOT
AVOCATS À LA COUR**

tembre 1945 ne pouvaient pas être sous-traitées à des tiers (non experts-comptables) en des termes clairs :

«... l'interdiction faite aux experts-comptables, dont l'exercice de la profession est protégé... par l'article 20 de l'ordonnance n° 45-2138 du 19 septembre 1945, de sous-traiter ces mêmes opérations à des tiers non titulaires du titre, est une conséquence nécessaire de la réglementation de leur activité».

La rapporteuse a rappelé que toute personne peut effectuer des travaux de comptabilité pour le compte de son employeur à titre de salarié, précisant que pour qu'il y ait infraction, il est indispensable que la prestation fournie soit l'œuvre d'une personne indépendante. La preuve de l'absence de subordination résulte normalement du paiement d'honoraires et du pouvoir d'initiative du comptable dont les travaux ne sont pas supervisés par un tiers.

Dans son avis, l'avocat général a, quant à lui, estimé qu'il n'est pas disproportionné d'incriminer la réalisation de travaux comptables par une personne extérieure à l'entreprise, qui ne serait ni inscrite au Tableau des experts-comptables, ni subordonnée, par l'effet d'un emploi salarié, à un expert-comptable.

En effet, statuant d'abord sur une question prioritaire de constitutionnalité, la chambre criminelle a jugé, par un arrêt du 22 février 2022, que les opérations visées à l'article 2 de de l'ordonnance du 19 sep-

Il a ajouté que les travaux énumérés à l'article 2 de l'ordonnance du 19 septembre 1945 « forment un ensemble cohérent et ne sauraient être dissociés : les simples prestations de tenue et de centralisation de la comptabilité, notamment relèvent en effet des mêmes exigences de compétence et de probité garanties par le statut de l'expert-comptable » et que cette ordonnance « n'interdit pas le principe de la sous-traitance, mais interdit précisément toute forme de sous-traitance à une personne non-inscrite au Tableau de l'Ordre des experts-comptables ».

Ne présentant pas de caractère sérieux, la question prioritaire de constitutionnalité a été donc rejetée, l'atteinte portée à la liberté d'entreprendre par cette interdiction de sous-traiter à un non-titulaire du titre étant « proportionnée au but d'intérêt général » inhérent à la réglementation de leur activité.

Statuant ensuite sur le fond de l'affaire, la chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé, par un arrêt du 4 octobre 2022, que « la situation de sous-traitance alléguée..., pour justifier l'exécution habituelle de travaux relevant des deux premiers alinéas de l'article 2 de l'ordonnance... du 19 septembre 1945, en dépit de leur absence de qualité d'expert-comptable, est sans incidence sur la caractérisation de l'infraction (car) le sous-traitant effectue ses travaux sous sa responsabilité propre à l'égard de l'entrepreneur principal ».

Reprenant l'avis de son avocat général, elle a justifié sa décision de rejet des pourvois en ces termes :

«... la sous-traitance de travaux de comptabilité, qui n'implique pas la complète subordination du sous-traitant à l'expert-comptable, ne permet pas de garantir



la transparence financière ni la bonne exécution des obligations fiscales, sociales et administratives des acteurs économiques, alors que ces objectifs justifient la prérogative exclusive d'exercice de l'expert-comptable, professionnel titulaire du diplôme afférent, qui prête serment lors de son inscription au Tableau de l'Ordre, se soumet à un Code de déontologie et à des normes professionnelles, et qui, objet de contrôles réguliers de son activité, est en outre soumis à une obligation d'assurance civile professionnelle».

Mais surtout, par une motivation inédite, elle a apporté une précision d'interprétation sur le sens à donner au critère d'autonomie «en son propre nom et sous sa responsabilité».

En effet, si l'infraction d'exercice illégal de la profession d'expert-comptable implique que les travaux comptables, tels que définis par l'article 20 de l'ordonnance du 19 septembre 1945, aient été accomplis «par leur auteur en son nom propre et sous sa responsabilité, cette exigence s'attache, non pas au rapport entre ces travaux et le client au profit duquel ils sont effectués, mais à la qualité de leur auteur direct».

La haute juridiction estime ainsi que «le sous-traitant effectue ses travaux sous sa responsabilité propre à l'égard de l'entrepreneur principal, sur le fondement de la responsabilité contractuelle de droit commun».

L'existence d'un lien de sous-traitance entre un expert-comptable et un tiers non-titulaire du titre ne fait donc pas échapper ce dernier à l'incrimination, les actes étant accomplis par le non expert-comptable sous sa propre responsabilité.

Par conséquent, en sa qualité de donneur d'ordre, l'expert-comptable est complice du délit d'exercice illégal de la profession d'expert-comptable commis par son sous-traitant non-titulaire du titre.

À la lumière de ces décisions, l'expert-comptable ne peut donc pas confier à un sous-traitant (non inscrit au Tableau de l'Ordre) la mission d'exercer, pour son compte, des prestations comptables, y compris la saisie de comptabilité et l'établissement des déclarations fiscales. Même l'externalisation de la simple tenue de comptabilité est interdite. Cela au nom de l'ordre public économique pour garantir la «transparence financière» et la conformité fiscale, sociale et administrative des données comptables.

L'Ordre à votre écoute

Pour répondre à vos inquiétudes et à vos interrogations à la suite de cette décision de la Cour de cassation, le conseil régional de l'Ordre a mis en place un groupe de travail pour vous proposer des solutions visant à sécuriser votre pratique professionnelle.



Pour toute question, vous pouvez contacter le service déontologie de l'Ordre : deontologie@oec-paris.fr



TRANSMISSION DE **CABINET**

La difficulté de nos cabinets à recruter et à fidéliser les collaborateurs témoigne entre autres, d'une évidente rupture générationnelle. La nécessaire transformation de notre profession, son adaptation à la digitalisation, à la facturation électronique, à la RSE, sont des sujets d'autant plus lourds à mettre en place que les habitudes de travail, les méthodes de management et le mode relationnel avec ses clients sont ancrés dans des modes opératoires parfois très anciens. Dans ce contexte, **la génération des experts-comptables baby-boomers qui arrive aujourd'hui à l'âge où l'on passe le relais, 1200 environ en Île-de-France, est tentée de vendre.**

La digitalisation et de nouvelles méthodes managériales peuvent néanmoins offrir une opportunité qu'il est encore temps de saisir : **en transformant son cabinet et en développant de nouvelles missions, l'expert-comptable fait grimper la valeur de son entreprise auprès de futurs repreneurs.**

Mais que signifie valoriser son cabinet ? Comment témoigner de sa santé de façon objective ? Comment analyser sa clientèle ? Quelle valeur donner aux outils du quotidien ? Que faut-il prendre en compte pour fixer le juste prix de vente ? Et lorsque l'on se trouve en position de repreneur, quelles questions se poser ? Comment vérifier la fiabilité des informations données ? Comment assurer un financement solide ?

Les réponses à ces questions sont disponibles auprès du comité Transmission de l'Ordre francilien comme auprès de partenaires experts du sujet. Mais pour offrir une première marche facile d'accès aux cédants comme aux repreneurs, l'Ordre lance **B Buy Bye, la première plateforme dédiée à la transmission des cabinets d'expertise comptable.** Elle accompagnera les projets de cession, d'association ou de reprise en simplifiant la mise en relation et en offrant des informations actualisées et des outils pratiques pour avancer sereinement dans ces opérations délicates.

Ce dossier s'adresse à tous les experts-comptables qui amorcent un projet de cession, d'association ou de reprise. Conscient de l'enjeu majeur d'une telle démarche, votre Ordre régional veut faciliter la fin de carrière de membres de longue date et faciliter l'arrivée des nouveaux entrants sur le marché de l'expertise comptable.

CÉDER SON CABINET, MAIS À QUEL PRIX ?

Si la cession de cabinet concernera bientôt de nombreux « plus de 55 ans », ils ne sont pas les seuls potentiels cédants sur le marché. Comment valoriser son cabinet pour « bien » le transmettre ?

Un contexte complexe

Changer de métier en milieu de carrière n'est plus une exception dans de nombreux milieux professionnels, il en va de même pour la cession de cabinet. Comme en témoigne l'étude Cegid « Donner de la valeur à son cabinet », beaucoup de cédants n'attendent plus l'âge de la retraite pour proposer la reprise de leur cabinet et prendre une autre voie professionnelle.

Après les deux années Covid, passées à reporter ce type de projet par peur de subir une trop forte décote, les cessions reprennent. Le marché revient progressivement à ce qu'il était avant 2020, c'est-à-dire avec une cession pour dix à douze potentiels acquéreurs. Mais comme l'indique l'étude Cegid, bien que les acquéreurs soient plus nombreux que les cédants sur le papier, le contexte d'aujourd'hui n'est pas particulièrement favorable aux cédants : « les jeunes diplômés sont bien plus rares qu'auparavant à manifester la volonté de racheter une clientèle. Ils préfèrent se lancer seuls ou attendent une opportunité, au chaud. » Il appartient donc au cédant de rendre son cabinet attractif. Alors comment valoriser son cabinet ?

Vendre « l'écosystème » du cabinet

La valorisation peut s'apparenter – très grossièrement – à une estimation immobilière pour laquelle tout est important : l'emplacement, la clientèle, les collaborateurs, l'organisation interne. Il faut faire en sorte de donner une cartographie la plus exacte possible pour réussir une cession sans négociation.

Il ne faut pas négliger le fait que les reprises sont de plus en plus longues à préparer car sensibles à une multitude de points. Plusieurs méthodologies existent pour définir la valeur du cabinet. Comme nous l'indique Romain Lemaire, président chez Belles Vues Finances, il existe une grande tendance de base aujourd'hui : « En premier lieu on prend en compte le chiffre d'affaires mais également l'EBE (excédent brut d'exploitation), c'est la richesse créée une fois que vous avez payé toutes vos charges. Cet argent doit permettre d'investir ou de distribuer du résultat. L'étude Interfimo "Prix de cession des cabinets d'expertise comptable" donne une moyenne de 3,8 fois l'EBE, mais pour nous cette donnée n'est pas suffisante. »

Les structures d'accompagnement à la reprise prennent notamment en compte le rôle de l'expert-comptable vis-à-vis de la clientèle. Est-ce lui seul qui fidélise ses clients ou est-ce une relation de confiance entretenue et partagée par plusieurs collaborateurs au sein du cabinet ? En effet ces informations sont essentielles, car si l'expert-comptable fidélise seul la majorité de ses clients, qu'en sera-t-il à son départ ? Ne seront-ils pas tentés de s'adresser à un autre cabinet ? Pour convaincre votre acquéreur, vous devez être transparent et en mesure de transmettre le maximum d'informations possibles.

3 critères clés à ne pas négliger

D'après Romain Lemaire, 3 critères essentiels sont également à prendre en compte : **la clientèle, l'équipe et les outils de production.**

Lorsqu'on évoque la clientèle, il s'agit de manière très pragmatique des lettres de mission. Elles sont la preuve



tangible du nombre de clients dont votre cabinet peut se prévaloir. C'est également grâce à elles que vous pourrez évaluer la fidélité et la rentabilité de votre clientèle.

La composition de votre équipe est également un critère clé. Le repreneur voudra également savoir si les salariés sont « fidèles » au cabinet, s'ils sont formés ou aptes à l'être. Dans le contexte de digitalisation des pratiques que vit la profession du chiffre, ces éléments auront une grande valeur pour le devenir du cabinet.

Enfin vos outils de production donnent une tendance sur vos méthodes de travail. Comme pour la formation de vos salariés, si vous avez fait évoluer vos outils, votre cabinet se donne de meilleurs moyens de traverser la « transition digitale » de la facturation électronique par exemple. Comme le dit Romain Lemaire : « Pour reprendre la comparaison avec l'immobilier, en valorisation, il ne s'agit pas de faire du "homestaging" à la Stéphane Plaza, il s'agit de réinvestir pour mieux vendre, ce sont des changements profonds dans votre culture de digitalisation que vous devez intégrer à votre quotidien pour assurer le devenir du cabinet. Vous n'avez pas besoin par exemple de connaître parfaitement un nouveau logiciel dont auront besoin vos collaborateurs, il s'agit d'avoir des collaborateurs en mesure de s'adapter aux changements structurels de la profession. » Votre repreneur pourra alors choisir ses outils en fonction de sa vision. Il se lancera plus volontiers avec une équipe au fait des nouvelles pratiques.

VIGILANCE

“ Le montage juridique qui permettra la cession/ la reprise d'un cabinet est spécifique à la structure de celui-ci. Il dépendra notamment de la valeur du cabinet sur le marché, mais également du fait que le cabinet soit patrimonialisé ou “dépatrimonialisé”. En effet, la structuration juridique du rachat dépend de l'opération envisagée. ”



Vital Saint-Marc,
EXPERT-COMPTABLE,
VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL
RÉGIONAL DE L'OEC IDF

ÉVITER LES PIÈGES LORS D'UNE REPRISE DE CABINET

Bien que la relation cédant/repreneur puisse être initiée sur la base de la confiance, cette dernière ne suffira pas à la réussite de la transmission. Sous-estimer la valeur des écrits fait partie des nombreuses erreurs commises dans une cession de cabinet. Mais alors que consigner et de quelle manière? Rédiger une lettre d'intention est le meilleur moyen de notifier l'ensemble des conditions que vous voudrez voir appliquées dans votre opération. Tour d'horizon des précautions à prendre pour éviter les pièges lors d'une reprise/cession de cabinet.

Quels préalables ?

Avant toute chose, il est primordial d'indiquer qu'une bonne préparation est indispensable à une reprise sereine. Même si vous ne pourrez pas éplucher les moindres détails du cabinet en quelques semaines, prendre le temps de réaliser un audit du cabinet que vous convoitez est essentiel afin de savoir où vous allez mettre les pieds. Cet audit vous permettra de confirmer que le cabinet ou la clientèle vous intéresse malgré les faiblesses constatées, et surtout éviter de mauvaises surprises.

L'audit vous permettra notamment de recenser les lettres de mission, le portefeuille cédé, comprendre le mode de facturation et d'encaissement des honoraires, regarder la qualité du travail réalisé par le cabinet sur les dossiers, et si possible, rencontrer les collaborateurs. En bref, vous donner l'état de santé général du cabinet.

Une lettre d'intention en bonne et due forme

Votre lettre d'intention est donc le contrat qui vous engage et vous protège. Cédant comme acquéreur doivent y consigner l'ensemble des obligations et conditions qu'ils souhaitent voir appliquer. Elle doit prendre en compte l'ensemble des paramètres que vous aurez consigné grâce à votre audit. La lettre doit par ail-

leurs indiquer les conditions suspensives de la reprise. Le danger est de se retrouver avec une lettre d'intention qui soit trop floue et qui n'engage que l'acheteur.

La lettre d'intention sert également à préciser les conditions de l'accompagnement du cédant, quelle sera sa rémunération, combien d'heures et quelle durée il octroiera pour la période de transition. Cet accompagnement est à ne pas négliger, d'une part car c'est le cédant qui aura la meilleure connaissance du cabinet, d'autre part car le temps d'adaptation de l'acquéreur peut prendre plusieurs semaines à plusieurs mois. Vous pourriez avoir besoin de ses bons conseils une fois que vous entrez dans le quotidien du cabinet.



Jacob Levy,

EXPERT-COMPTABLE, MEMBRE DU COMITÉ
TRANSMISSION DE L'OEC IDF

Jacob Levy, nous alerte sur cette question «Ne sous-estimez pas le temps qu'il vous faudra pour maîtriser votre clientèle. Comptez 2 années. La première vous permet d'appréhender l'environnement du cabinet et de réaliser le premier bilan avec le cédant, la seconde vous met le pied à l'étrier de façon plus sereine. Il est d'ailleurs recommandé d'effectuer le premier bilan aux côtés du cédant, notamment afin de faire le point sur les différentes conditions consignées dans la lettre d'intention.»

Aussi, entendez-vous avec le cédant afin de ne pas régler la totalité de la somme négociée à la signature. Jacob Levy nous conseille «70 à 75 % de versements est une bonne moyenne pour la signature. Ainsi vous pourrez faire le bilan des 18 premiers mois et définir si les 25 à 30 % restants ont été correctement évalués». N'hésitez pas à notifier en annexe toutes les clauses de révision qui vous permettront de justifier les conditions du versement ou non versement.

Au-delà de l'accompagnement «physique» que peut vous apporter le cédant, envisagez d'ajouter à votre lettre d'intention quelques clauses concernant les informations qu'il pourra vous fournir sur le portefeuille client. Organisera-t-il des rendez-vous pour vous les présenter ou vous fournira-t-il quelques notes ? Ne négligez pas la valeur des écrits, en reprenant un cabinet vous ne pourrez pas retenir toutes les informations importantes concernant la clientèle ou les collaborateurs.

Qu'en est-il pour le cédant ?

Du côté du cédant, les précautions iront dans le même sens. Si tout est consigné dans la lettre d'intention, on diminue le risque de mauvaises surprises. Le cédant doit être cohérent sur son prix, il dépendra de la valeur négociée mais également de la décote proposée par son acheteur en lien avec les conditions suspensives.

Si l'acquéreur a tout intérêt à demander un temps de réflexion avant de s'engager, il ne faut toutefois pas accepter de dépasser 2 à 3 mois. Ce temps consigné dans la lettre d'intention doit convenir aux deux parties. Il serait contre-productif de s'engager sur une durée que l'on n'est pas certain de pouvoir tenir, dans le seul but de valider la signature de l'acquéreur.

Par exemple ne proposez pas à votre repreneur de l'accompagner pendant 18 mois si vous ne serez réellement disponible que 12. Cela pourrait aller de soi, mais mieux vaut anticiper au maximum votre disponibilité post-cession. De la même manière qu'il faut réfléchir précisément au temps de transition que l'on est en mesure d'accorder, il est essentiel pour le cédant de ne pas accepter des clauses de révision trop absolues.

En un mot, tout est question de clarté. Si vous êtes suffisamment transparent sur l'état de votre cabinet et sur les engagements que vous pouvez prendre, vous avez toutes les chances de réussir votre cession et d'écarter tout risque de litige entre vous et votre repreneur.



Les 7 erreurs communes lorsqu'on reprend un cabinet

1. **NE PAS RÉALISER D'AUDIT**
2. **SE SÉPARER TROP RAPIDEMENT DU CÉDANT**
3. **NE PAS OSER DEMANDER D'ENGAGEMENTS**
4. **NE PAS RENCONTRER LES SALARIÉS**
5. **MANQUER DE PRÉCISION : SI DES SALARIÉS REFUSENT LE TRANSFERT, QUELS CONTRATS FAUT-IL REPRENDRE ?**
6. **NE PAS SPÉCIFIER LES GARANTIES OU PROPOSER DES GARANTIES TROP COURTES**
7. **NE PAS SPÉCIFIER LES CONDITIONS SUSPENSIVES**



Pensez bien à la clause compromissaire!



Au moment de céder ou de reprendre un cabinet, pensez absolument à intégrer dans le contrat la clause compromissaire. Grâce à celle-ci, tout litige éventuel qui surviendrait dans le cadre de l'exécution des obligations des deux parties serait confié à un arbitre désigné par l'Ordre des experts-comptables, et non par les tribunaux judiciaires.

C'est beaucoup plus rapide (6 mois maximum, sans possibilité de faire appel), moins coûteux et cela vous permet de voir votre affaire traitée par un confrère ou une consœur au fait des spécificités de notre profession.

Pour rédiger cette clause, et plus globalement tous les termes du contrat entre cédant et repreneur, nous ne pouvons que vous recommander de vous faire conseiller par un avocat. Cela représente certes un petit investissement, mais peut vous faire économiser beaucoup en cas de litiges.

Bien souvent, dans le cadre de la cession ou de la reprise d'un cabinet, sous prétexte de « relations confraternelles », on sous-estime l'importance d'être précis et rigoureux, pour éviter tout litige. Avant de reprendre un cabinet, il faut bien sûr absolument réaliser un audit des dossiers (et non se contenter d'un audit « confraternel »), analyser la valeur de chaque client... Et bien détailler dans le contrat les obligations de chaque partie : le cédant s'engage-t-il à présenter chaque client au repreneur ? combien de temps durera la passation ? prévoyez-vous une clause de révision de prix en cas de baisse du chiffre d'affaires après la cession ?... Un avocat pourra vous aider à vous poser les bonnes questions et à anticiper les différents cas de figure, pour limiter les non-dits et donc le risque de litiges.



Jean-Marie Thumerelle,

VICE-PRÉSIDENT DE LA
COMMISSION RÉOLUTION
DES LITIGES DE L'OEC PARIS IDF

POUR ALLER PLUS LOIN...



Étude Interfimo
« Prix de cession des cabinets
d'expertise comptable »

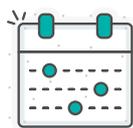


Étude Cegid
« Donner de la valeur
à son cabinet »

5 RÈGLES D'OR SUR LE MANAGEMENT LORS D'UNE REPRISE DE CABINET

Quand on reprend un cabinet, on a tendance à se concentrer d'abord sur les aspects juridiques et financiers de la transaction. Pour assurer le succès de l'opération dans la durée, il est toutefois essentiel d'être attentif au capital le plus précieux de l'entreprise reprise : ses collaborateurs.

Règle n° 1 Anticiper



Avant de reprendre un cabinet, il est primordial de réaliser un diagnostic social, d'analyser les dispositions sociales, les contrats de travail, les compétences détenues et le niveau d'engagement des collaborateurs, le climat social... « Dans le cadre du rapprochement de deux équipes, cela permettra de mesurer les éventuels écarts en terme de culture d'entreprise, et d'anticiper les actions à mener pour les harmoniser. – explique Sandra Prezelus, DRH à temps partagé et associée de b-ready. Très concrètement, la reprise ne pourra pas se faire sereinement si une partie de l'équipe bénéficie d'un statut social plus avantageux et que rien n'est entrepris pour lisser les différences. » « Il ne faut pas sous-estimer le coût que peut représenter l'alignement des spécificités sociales (contrats, avantages...), complète Gilles Bösiger, expert-comptable, qui a repris – avec ses associés – 6 cabinets. Si les écarts sont trop grands, il vaut mieux parfois abandonner le projet de reprise. »

En amont, le cédant doit également prendre le temps de détailler au repreneur les personnes et les compétences-clés de l'organisation, ainsi que les méthodologies de travail, le mode de management... « Tous les experts-comptables ne mettent pas la même fonction derrière un titre, précise Sandra Prezelus : il faut donc prendre le temps de décrire le rôle de chaque collaborateur, les attendus sur le poste, la méthodologie de travail, les niveaux de validation, le type de relations avec

les clients... pour chaque cabinet. » Ce travail doit absolument être fait avant que la reprise n'ait lieu officiellement : « Trop souvent, les dirigeants pensent que ce sera plus simple pour eux de faire ce travail quand ils auront pris leurs fonctions, alertent Christel de Bethmann et Estelle Mironesco, coachs de dirigeants et fondatrice d'Origata Transmission. En réalité, dès que la reprise est actée, le nouveau dirigeant est aspiré dans la gestion des dossiers, les clients, les enjeux business, il n'a plus le temps de se poser pour analyser la situation et réfléchir aux solutions RH à mettre en place. »

Cette étape fondamentale d'échanges entre cédant et repreneur permet de bien se mettre au clair sur les étapes de la passation, la durée de la cohabitation, le rôle de chacun pendant la transition. « Il faut communiquer avant, pendant et après le rapprochement. Les choses doivent être dites, et même écrites parfois, pour apporter de la transparence, rassurer, éviter les malentendus et la confusion au sein des équipes. Les rôles de chacun des associés doivent notamment être définis. Il n'y a rien de pire que les transitions dans lesquelles les collaborateurs se retrouvent pris « entre papa et maman », sans savoir à qui référer ni quelles directives écouter », renchérit Sandra Prezelus. Une transition qui ne se passe pas comme prévu, Gilles Bösiger l'a expérimenté une fois : « Nous nous étions mis d'accord en amont, mais sans être assez précis. Le cédant espérait au fond garder un rôle plus important dans la nouvelle organisation, mais il ne l'avait pas exprimé clairement en amont. Cela a généré beaucoup de tensions dans les équipes, et entre nous. D'où l'importance de mettre vraiment tous les sujets sur la table avant la signature. »



Règle n° 2

Communiquer

On ne le dira jamais assez : pour qu'une reprise de cabinets se passe bien, il faut prendre le temps d'en parler avec les collaborateurs. « Parfois, – explique Sandra Prezelus – les dirigeants de cabinets ont peur de parler de leur projet de cession ou de reprise à leurs collaborateurs. Peur de leurs réactions, peur de décevoir, de ne pas trouver les mots... Alors certains procrastinent et finissent par commettre des maladresses qu'on met ensuite du temps à rattraper (j'ai vu un expert-comptable annoncer à son équipe sur Slack la transmission de son cabinet!). » Au contraire, il est bon qu'un dirigeant de cabinet prépare les esprits dès qu'il commence à réfléchir à l'avenir du cabinet et informe l'ensemble des équipes dès que la transaction est actée : « je conseille de passer d'abord par une information collective, pour limiter les ragots et les fantasmes, puis de se mettre à la disposition de chaque collaborateur individuellement, pour répondre aux questions et aux inquiétudes. » « Le repreneur doit partager sa vision : comment il voit l'avenir du cabinet, quelle va être sa stratégie, son organisation, ce qui est important pour lui dans la pérennisation du cabinet... » complètent Christel de Bethmann et Estelle Mironesco. Il doit savoir rassurer sur le fait qu'il tiendra compte de l'histoire du cabinet, tout en expliquant concrètement ce qui va changer. » « Les collaborateurs ont besoin de sens, insiste Gilles Bösiger : pourquoi reprendre ce cabinet ? à quelle stratégie cela répond ? – et aussi de repères temporels – quelles sont les grandes étapes ? quand auront- lieu les grands changements ?... »

Il s'agit donc de bâtir un véritable plan de communication interne, qui commence en amont de la reprise et se poursuit durant un an. « Pendant les mois qui suivent son installation, le repreneur doit être attentif à ce que les collaborateurs trouvent leurs marques, à laisser la porte ouverte à ceux qui auraient besoin d'en parler, et même aller au-devant de ceux qu'il sentirait moins engagés », conclut Christel de Bethmann.



Règle n° 3

Embarquer les équipes

Une des règles d'or de la conduite du changement, consiste à faire participer les collaborateurs. « Les équipes trouveront toujours quelque chose à redire à la nouvelle organisation et aux process que vous mettez en place si vous leur imposez » affirme Sandra Prezelus. C'est pourquoi elle recommande la mise en place de chantiers de travail transverses, qui permettront aux équipes des deux entités d'apprendre à se connaître et à élaborer ensemble des propositions pour répondre à une problématique donnée. « On peut commencer par des sujets assez légers et sans enjeu business, comme par exemple l'organisation d'un prochain séminaire, la mise au point d'une charte sur les règles de vie au sein du cabinet, puis on peut ensuite aller vers des sujets plus techniques et travailler ensemble sur la définition d'une méthodologie de travail, le choix d'un nouvel outil pour le cabinet... ». En impliquant et en responsabilisant vos collaborateurs dans la mise en œuvre de votre stratégie, il y a beaucoup plus de chance qu'ils aient envie de s'engager avec vous dans la réussite de cette nouvelle aventure.



Règle n° 4

Créer de la cohésion

La cohésion entre vos équipes passera par la réalisation de projets communs, mais aussi par le partage de moments de détente. « Pour créer une culture d'entreprise forte, il faut que vos collaborateurs vivent des expériences positives ensemble », affirme Sandra Prezelus. Au-delà des chantiers et des ateliers qui permettent de travailler ensemble, l'organisation d'un teambuilding peut permettre de créer des liens. « Attention toute-



Règle n° 5

Se faire accompagner

fois, nuance-t-elle, il faut choisir le bon timing et inscrire ces moments sympathiques dans une stratégie plus globale.» En d'autres termes, si la communication interne a été négligée depuis le début de l'opération de reprise, si les crispations ont déjà commencé à s'installer, personne ne sera dupe de l'organisation d'une soirée festive, l'ambiance ne prendra pas. «Il faut avoir en tête que lors d'un changement de dirigeant, les collaborateurs vont passer par les 7 étapes de la fameuse courbe du deuil : choc, déni, colère, peur, tristesse, acceptation, pardon, quête de sens et renouveau, sérénité et croissance.» D'où l'importance d'être à l'écoute et d'accueillir les ressentis de chacun. «Si vos collaborateurs ont l'impression de ne pas être entendus, et qu'ils restent bloqués à l'étape de la colère, la cohésion mettra plus de temps à s'installer», résume Sandra Prezelus.

Bien sûr, la cohésion s'installera beaucoup plus vite, si les nouveaux collaborateurs sont tous réunis géographiquement, partagent les mêmes bureaux. «Dès le premier jour de leur arrivée, précise Gilles Bösiger, nous ne faisons plus de différence entre les équipes, tout le monde fait partie de la même maison, participe aux mêmes réunions... Les managers sont mobilisés pour veiller à l'intégration de tous, et permettent aux uns et aux autres d'apprendre à se connaître.» Une nuance toutefois : «il faut faire attention à ne pas aller trop vite, à ne pas brûler les étapes. Par exemple, attendre un premier temps d'acclimatation avant d'imposer un nouveau logiciel et de changer radicalement des méthodes de travail.»

Respecter toutes les règles de l'art pour réussir sa reprise prend du temps et demande beaucoup d'énergie. C'est pourquoi il ne faut pas hésiter à se faire accompagner. S'appuyer sur un consultant ou un coach externe à l'organisation permet de prendre de la hauteur et de bénéficier d'un regard plus objectif sur la situation. «En début d'accompagnement, on fixe avec le dirigeant un objectif précis et une feuille de route, explique l'équipe d'Origata Transmission. Avoir des rendez-vous réguliers avec nous permet à nos clients d'être sûrs de ménager du temps pour les questions de management et d'organisation et d'éviter de se laisser embarquer par les urgences du quotidien.» «Contrairement aux idées reçues, l'accompagnement ne représente pas obligatoirement un budget colossal, complète Sandra Prezelus, et cela permet de prévenir les difficultés chronophages et coûteuses : climat social tendu, démissions, arrêts maladie en cascade et la baisse de productivité qui va avec.» De la même façon, on ne peut que vous recommander d'entreprendre cet accompagnement le plus tôt possible : «le plus souvent, on nous contacte quand le climat est déjà tendu et la situation dégradée. Il est toujours temps d'agir et de mettre en place des actions correctives, plus l'action est efficace et plus on évite les difficultés.» «À l'inverse, s'inquiète Christel de Bethmann, si le repreneur sous-estime les risques liés au changement de direction, que le climat social se tend, l'entreprise peut perdre de la valeur dès la première année.»

Pourquoi reprendre un cabinet ?

«Nous avons repris 4 cabinets en un an, puis d'autres sociétés au cours des 4 années suivantes, et sommes ainsi passé de 4 à 40 collaborateurs en 6 ans. Nous n'aurions jamais pu avoir une croissance aussi rapide sans ces opérations. Cela nous a permis d'intégrer un nouveau profil de clients, de récupérer des mandats de commissariat aux comptes, de proposer un autre type de missions...

De ces expériences, je tire une règle d'or : communiquer ! Communiquer avec le cédant en amont, pour vérifier qu'on est parfaitement aligné, communiquer

avec les équipes, communiquer avec les clients... Le gros enjeu, quand on reprend un cabinet, est de fidéliser les collaborateurs. Pour cela, il est essentiel de leur donner du sens et leur donner envie de s'embarquer dans l'aventure, avec une marque employeur solide.»



Gilles Bösiger,

EXPERT-COMPTABLE,
COMMISSAIRE AUX COMPTES
ET SECRÉTAIRE DE LA CRCC DE PARIS

B BUY BYE, LE « SELOGER » DE LA TRANSMISSION DE CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE

Pour faciliter les échanges entre cédants et repreneurs, l'Ordre francilien ouvre une plateforme astucieuse, à la fois market place et centre documentaire, qui sera facile d'accès, actualisée en temps réel et sécurisée.

La maquette est en cours de finalisation mais le voile est déjà levé sur les fonctionnalités de cette plateforme dont Virginie Roitman a défini les objectifs. Plusieurs équipes de l'Ordre y travaillent avec le support d'un prestataire spécialisé. En début d'année, ce chantier à plusieurs mains aboutira à l'ouverture d'un site d'annonces en ligne doté d'un espace documentaire très complet. Avec B Buy Bye, il s'agit de lever les freins des experts-comptables, que la publication de leur projet de cession rend frileux, et d'offrir un large éventail de ressources pour que tous, cédants comme repreneurs, puissent trouver réponse à leurs problématiques.

Large choix documentaire

La page d'accueil permettra d'accéder immédiatement à des contenus ciblés. Que votre projet concerne la cession d'un cabinet ou la reprise d'une clientèle totale ou partielle, vous trouverez des réponses sur les étapes à franchir pour mener à bien la négociation. L'information sur la réglementation et les obligations seront actualisées régulièrement et un espace documentaire très fourni vous permettra de bien finaliser votre projet.

Des petites annonces anonymisées pour un respect total de la confidentialité

Cédant, vous pourrez publier votre annonce dans l'espace « Les annonces » avec les garanties de confidentialité les plus strictes : seules les fourchettes de votre chiffre d'affaires et de votre effectif figureront, ainsi que

le département concerné. Les annonces ne pourront être postées que par des experts-comptables préalablement identifiés sur Comptexpert ou par les partenaires du marché référencés par l'Ordre. Pour ceux qui le souhaiteront, il sera possible de préciser davantage d'éléments mais ils ne seront accessibles qu'après une identification plus poussée par téléphone de l'expert-comptable intéressé. Si vous êtes repreneur, vous pourrez créer une alerte et recevoir les annonces qui correspondront à vos critères de choix. Identifié sur Comptexpert, vous pourrez contacter directement le confrère ou la consœur cédante, ou l'intermédiaire partenaire si l'offre lui a été confiée.

Accompagnement personnalisé

Au-delà de la plateforme de services en ligne, B Buy Bye veut créer des occasions de contact entre les experts-comptables et l'Ordre, comme avec les partenaires experts de la transmission de Cabinet. « On ne vend pas ou on ne rachète pas un cabinet comme on vend son appartement. » rappelle Virginie Roitman « Notre objectif est avant tout de multiplier les points de contact et de simplifier la mise en relation. Nous voulons démystifier, dédramatiser un sujet qui peut avoir une dimension affective bloquante, en indiquant la marche à suivre, en rappelant le cadre juridique et les précautions à prendre et surtout en ne laissant pas le confrère isolé. » B Buy Bye se veut un pont facile à emprunter pour rendre accessible et réaliste un projet de cession, d'association ou de reprise.



Lancement le 30 janvier 2023 :
www.bbuybye.fr

Les 10 étapes du cédant

POURQUOI ?

1.

Préparation de la cession en fonction de ses objectifs :

Prospection
Analyse
Ciblage
Accompagnement...

1 an avant

QUOI ?

2.

Élaboration du tableau d'analyse client

3.

Évaluation du cabinet :

La détermination du prix de cession

4.

Préparation du dossier de présentation du cabinet

À QUI ?

5.

Rédaction et diffusion de l'annonce sur B Buy Bye

bbuybye.fr

Jusqu'à 6 mois avant la cession

À QUI ?

6.

Présélection du confrère repreneur

SOUS QUELLES CONDITIONS ?

7.

Négociation de la cession :

Établissement du protocole d'accord

8.

Rédaction du contrat de cession de clientèle

ET ENSUITE ?

9.

Accompagnement du cédant (respect du contrat)

10.

Prévenir l'Ordre et la CAVEC

Entre 2 et 3 mois avant la cession

Après la cession

Les 10 étapes du repreneur

QUOI ?

1.

Préparation du projet de reprise :

Qu'est-ce que je cherche ?
Définition des critères de recherche : taille, prix...

2.

Consultation des annonces sur BBUYBYE :

Sélection et prise de contact avec les cédants potentiels

3.

Évaluation des cibles :

Détermination de la valorisation et identification du montage financier envisageable

4.

Préparation de la lettre d'intention :

Définition des principales conditions de votre offre

5.

Négociation de la cession :

Établissement du protocole d'accord

AVEC QUELLES SÉCURITÉS ?

6.

Réalisation de l'audit d'acquisition :

Sécurisation du projet sur les volets fiscaux, comptables, sociaux, financiers

7.

Ingénierie juridique et fiscale :

Choix de la structure

8.

Ingénierie financière :

Réalisation du projet de présentation pour financements potentiels

ET ENSUITE ?

9.

Rédaction du contrat de cession de clientèle

10.

La reprise du cabinet par le cessionnaire

Entre 2 et 3 mois avant la cession

Après la cession

Comment attirer et fidéliser des collaborateurs ?

La question est sur toutes les lèvres et revient dans la profession comme une ritournelle entêtante : comment recruter, éviter la fuite des talents, fidéliser ses équipes ? Pierre Deheunynck, président de France Compétences, nous apporte des éléments de réponses dans un livre blanc, fruit d'une enquête d'un an auprès d'une dizaine de TPE-PME françaises.



**PIERRE DEHEUNYNCK,
PRÉSIDENT DE FRANCE
COMPÉTENCES**

La gestion des ressources humaines, Pierre Deheunynck connaît bien. Il a occupé pendant plus de 20 ans des responsabilités de transformation ou de directions chez Danone, Crédit Agricole, Engie. Il est, depuis 2021, président de France Compétences, établissement public chargé

de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'alternance, et associé en charge de projets de transformation, gouvernance ou encore de gestion de crise au sein du cabinet Ricol Lasteyrie.

Pendant le confinement, il s'est inquiété des conséquences de la crise sanitaire sur l'emploi et le risque d'augmentation du chômage, et s'est étonné qu'elle ne suscite pas de réflexion approfondie sur les modèles de gestion de l'emploi par les entreprises. Comme si les plans sociaux étaient la seule solution pour surmonter les difficultés et maintenir coûte que coûte la performance des entreprises.

Il a au contraire voulu montrer que préserver les emplois et porter une attention particulière au développement des compétences pouvaient être créateurs de valeurs et d'innovations.

Avec Daniel Baroin, notamment co-fondateur du think tank l'Observatoire de l'Engagement, et en partenariat avec l'ESCP Business School, son Directeur Général, Franck Bournois et les professeurs Dominique Pepin et Jean-François Pilliard, il a donc entrepris un tour de France pour aller à la rencontre d'entreprises de toutes tailles et de tous secteurs - des PME industrielles, de service, du secteur solidaire et social (Ragni, Lippi, Saint

Jean Industries PRO&cie, Alenvi), des ETI (SEB, Hermès, Rocher, Luminess...) et des grands groupes (Michelin, Galeries Lafayette, Saint-Gobain). En interviewant Présidents, PDG, DG, DRH, les auteurs ont cherché à comprendre quels grands principes irriguaient leurs organisations et permettaient de créer un modèle vertueux pour les entreprises comme pour les collaborateurs.

Ils ont finalement dégagé 6 lignes directrices, dont voici un très bref résumé :

1. Une priorité : la préservation et le développement de l'emploi

« Dans les entreprises que nous avons rencontrées, explique Pierre Deheunynck, l'emploi n'est en aucun cas une variable d'ajustement. Il occupe une place centrale dans le discours des dirigeants, tous animés par la volonté profonde de créer et maintenir l'emploi et par la conviction que l'entreprise a une responsabilité sociale ». C'est le cas par exemple du groupe SEB, qui met un point d'honneur à maintenir ses 11 usines en France et organise donc sa stratégie autour de ce principe fort. « Cela suppose, pour rester compétitif, de développer les compétences des collaborateurs et, ce faisant, d'accroître leur contribution à la création de valeur ajoutée. »

2. Des dispositifs de développement des compétences

« Ce qui frappe dans les entreprises interrogées, affirme Pierre Deheunynck, c'est la place et le rôle des dispositifs de développement des compétences et de trans-



mission des savoir-faire dans la dynamique globale de création de valeur.» Les collaborateurs sont engagés, avec leur entreprise, dans un processus d'amélioration continue. Les métiers et les savoir-faire évoluent en permanence pour accompagner les stratégies de croissance. On peut ainsi citer l'exemple de SEB, qui s'est engagé sur des objectifs chiffrés en matière d'emploi et de formation, avec notamment la mise en place de programmes de certification des compétences, de VAE collective et d'accompagnement à l'obtention de CQP, avec versement d'une prime à l'issue de la formation.

3. Des valeurs humanistes

«Les dirigeants avec lesquels nous avons échangés se distinguent tous par l'importance qu'ils accordent à l'humain. Le respect des personnes, la générosité et le partage de la valeur créée, la bienveillance, l'ouverture d'esprit, la confiance, le respect des pluralismes et des cultures sont des valeurs fortes qui irriguent toute leur organisation.» Concrètement, cela se traduit par l'attention portée à chaque collaborateur : l'entreprise veille à offrir à ses équipes une expérience épanouissante et apprenante, inscrite dans la durée. Il s'agit de limiter le recours aux emplois précaires ou au CDD, mais aussi aux strates hiérarchiques inutiles. Et au contraire de faire grandir les équipes grâce à des managers positionnés comme des coachs-facilitateurs, de développer la confiance et la responsabilisation, de cultiver aussi une proximité avec une équipe dirigeante, qui sait naturellement donner envie à chacun de se dépasser afin de participer au projet collectif.

4. Le partage de la valeur ajoutée

Toutes les entreprises rencontrées ont évoqué l'importance de réfléchir à une juste rémunération des collaborateurs et au partage des profits. On le comprend aisément : les métiers les moins qualifiés, rémunérés aux minima sociaux, ne permettent pas d'être attractifs et rencontrent d'importantes difficultés de recrutement. À l'inverse, faire monter ses collaborateurs en compétences – et augmenter leur rémunération en conséquence – permet d'accroître la compétitivité des entreprises, et d'attirer et fidéliser les talents. De la même façon, partager la valeur créée par la rémunération ou des plans d'intéressement est le meilleur moyen de reconnaître que tous les collaborateurs ont participé à sa création, et d'augmenter naturellement leur engagement. La formation ou les possibilités d'évoluer professionnellement constituent aussi l'une des composantes en matière de partage de la valeur de ces dirigeants d'entreprise.

5. La force du réseau

«Seuls on va plus vite, ensemble on va plus loin», cet adage bien connu se vérifie à nouveau chez les entreprises rencontrées par Pierre Deheunynck. C'est d'autant plus vrai dans les entreprises implantées sur des territoires économiquement moins dynamiques, pour lesquels mutualiser les compétences, encourager la mobilité des collaborateurs entre partenaires, se faire connaître auprès des acteurs de formation locaux est indispensable. Plus proches des problématiques des cabinets franciliens, on retiendra aussi l'exemple intéressant de





Mecanic Vallée, cluster de 160 entreprises d'activités mécaniques en Occitanie, confrontées à la concurrence des grands groupes industriels : ce réseau travaille à la mise en place d'un ensemble de services destiné aux salariés de ses adhérents, afin de leur proposer notamment des avantages similaires à ceux offerts par les CSE des grandes entreprises.

encore une réflexion sur « l'usine de demain » pour améliorer le confort des ateliers de production, et une plus grande liberté et souplesse dans les horaires de travail... Comme le résume son dirigeant, « le confort apporté aux salariés crée du confort à l'entreprise. »

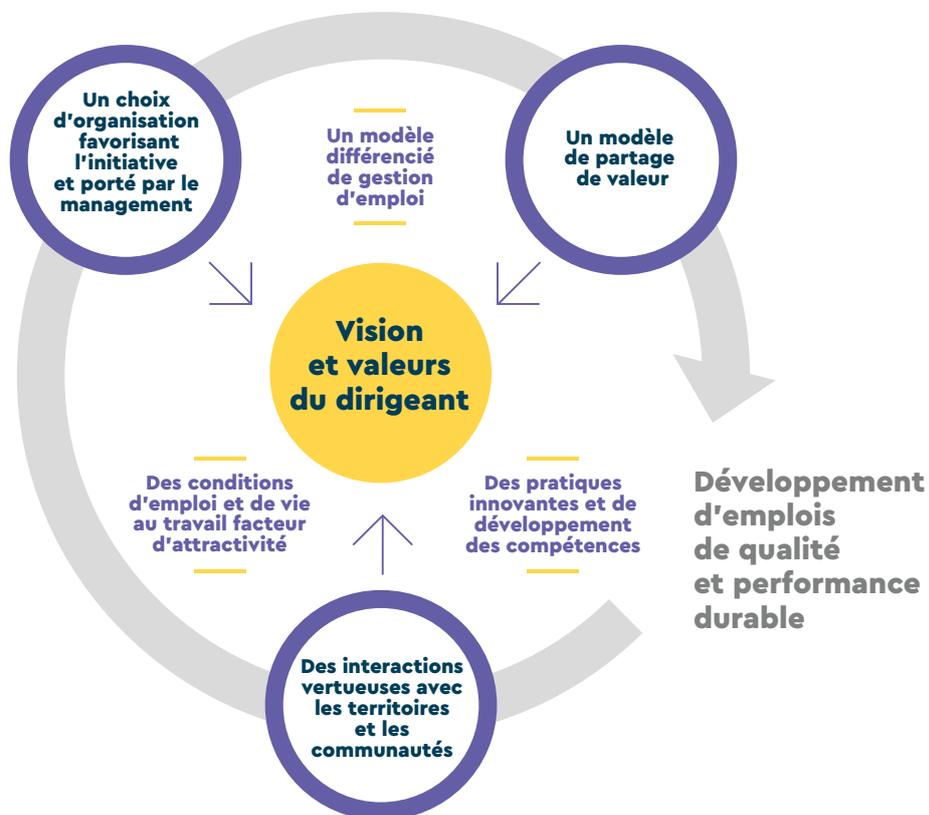
6. Une attention particulière portée aux conditions d'emploi et de travail

La plupart des entrepreneurs rencontrés par Pierre Deheunynck font des conditions de travail et d'emploi un élément distinctif de leur promesse employeur. Ainsi de Luminess qui, en proposant 2 jours de télétravail par semaine, a su séduire les profils de développeurs qui lui manquaient particulièrement, ou de Ragni, qui a investi dans l'environnement de travail avec la construction d'un nouveau siège, la création d'une salle de sport, ou

Après avoir rencontré des dizaines de dirigeants, Pierre Deheunynck et ses co-auteurs sont donc formels : faire du développement des compétences et de l'épanouissement des collaborateurs une priorité permet aux entreprises d'innover, de gagner en agilité et en flexibilité et donc d'accroître leur performance économique et leur compétitivité. Ainsi au cœur de la stratégie, les salariés s'engagent davantage pour leur entreprise, créant un cercle vertueux profitable à tous.

✦ Pour en savoir plus, on ne peut que vous inviter à lire l'ouvrage complet sur : bit.ly/3BIS8RU, synthétique et étoffé de nombreux exemples très inspirants pour notre profession !

LES LEVIERS CLÉS QUI ONT ÉTÉ IDENTIFIÉS DANS CE LIVRE BLANC PARTICIPENT À LA CONSTRUCTION D'UN NOUVEAU MODÈLE GÉNÉRANT PERFORMANCE DURABLE ET EMPLOIS DE QUALITÉ



« Immersion comptable », un podcast pour plonger dans le quotidien de professionnels passionnés

Il y a probablement autant de façons d'exercer le métier d'expert-comptable que d'experts-comptables. La preuve avec le podcast *Immersion comptable*, des conversations grand format avec des professionnels de tous horizons.

À l'origine, une envie : faire découvrir toutes les facettes de la profession comptable



ELISABETH
ALBUQUERQUE,
EXPERT-COMPTABLE

2019 : le DEC en poche, Elisabeth Albuquerque a du mal à faire son choix entre les différents modes d'exercice. Créer son cabinet *ex nihilo*? S'associer? Reprendre une clientèle? Pour s'inspirer, elle décide d'aller à la rencontre de confrères et consœurs, mais aussi d'entrepreneurs (éditeurs, coachs...) qui gravitent autour de la profession. Et crée ce qui était alors le premier podcast dédié à la profession : *Immersion comptable*. Curieuse et de son propre aveu « un peu bavarde », elle choisit un format qui lui ressemble : des conversations en tête à tête de 45 minutes, une plongée sans filtre dans le quotidien d'un professionnel passionné.

Trois ans plus tard, cette énergique expert-comptable a enregistré plus de 24 épisodes... mais aussi fondé son propre cabinet, Osmose. « Après 15 ans d'expérience en tant que collaboratrice en entreprise et en cabinet, j'avais envie de me lancer dans l'aventure entrepreneuriale, mais j'étais pleine de doutes. Écouter les témoignages d'entrepreneurs épanouis m'a confortée dans mon idée et m'a donné l'audace de me lancer. »

Des témoignages précieux pour l'attractivité de la profession

« Nous n'avons pas toujours une image qui reflète la réalité de notre profession », déclare Elisabeth Albuquerque dans le générique d'introduction de chaque épisode. Avec son podcast, elle souhaite contribuer à donner une autre vision des métiers de l'expertise comptable et témoigner de leurs multiples facettes. « J'espère vraiment donner envie aux jeunes de dépasser leurs préjugés et de se lancer dans cette voie pleine d'avenir. » Une ambition complètement en phase avec les différents projets initiés par l'Ordre des experts-comptables Paris Île-de-France pour l'attractivité de la profession, comme par exemple le podcast « La passion qui compte », lancé par la commission Parité, diversité et inclusion (voir Francilien 113).

En route vers une quatrième saison

Quand on demande à Elisabeth son secret pour gérer de front son cabinet et son podcast, elle nous rassure d'un éclat de rire. « J'ai la chance d'être épaulée par mon conjoint, qui dirige une agence de communication et se charge du montage et de la diffusion. Et surtout, je tiens à ce qu'*Immersion comptable* reste un plaisir, je ne me mets pas de pression, ni sur les chiffres d'audience ni sur une éventuelle monétisation. » Sa motivation est ailleurs : « Dans notre profession, nous devons toujours rester en veille sur les évolutions réglementaires... Mes interviews me permettent de découvrir différentes stratégies, des solutions pour faciliter notre quotidien, des bonnes pratiques... Pour la quatrième saison, je compte me concentrer sur certaines problématiques d'actualité : comment aborder l'arrivée de la facture électronique, comment développer de nouvelles missions... »

Pour découvrir ces nouveaux épisodes, il faudra attendre le premier trimestre 2023. Le temps pour Elisabeth de terminer la formation en gestion de patrimoine qu'elle a entreprise cette année (quand on vous dit, qu'elle déborde d'énergie!) et pour vous, d'écouter les trois premières saisons !



PAR QUEL ÉPISODE COMMENCER ?

Les invités d'Elisabeth Albuquerque sont tellement différents qu'il est difficile de choisir notre épisode préféré. On vous recommande toutefois l'épisode 8 de la saison 3, dans lequel Virginie Roitman partage sa vision et ses projets pour l'avenir de la profession. Coup de cœur aussi pour l'interview de Ghislaine Serfaty (S03, E01), expert-comptable devenue coach et consultante en intelligence collaborative, mais aussi examinatrice du DEC. Elle nous livre ses meilleurs conseils pour faire prospérer son activité dans la durée.



À écouter sur : <https://podcast.ausha.co/immersion-comptable>



BONNE ANNÉE ! DÈS 2023, VOS CLIENTS POURRONT SOUSCRIRE AU NOUVEL espace France Gestion ! RENSEIGNEZ-VOUS !



MÊMES TARIFS
SANS CONTRAINTES ADMINISTRATIVES
NOUVEAUX SERVICES

 **espace
France
Gestion**
PARTENAIRE DES EXPERTS-COMPTABLES

 Dans un très proche avenir, **l'administration fiscale contrôlera** à la fois : la conformité fiscale du FEC, le détail de la comptabilité et ce pour 100 % des dossiers !!!

 Elle **signalera systématiquement au client** toute anomalie automatiquement détectée (aujourd'hui France Gestion alerte d'abord l'expert-comptable).

 Pour faire face à cette nouvelle situation, **FRANCE GESTION** a mis en place :

Un examen "à blanc" non contraignant avec l'objectif "**zéro défaut**" : si nous laissons passer une anomalie redressée par l'administration fiscale, **NOUS PAYONS L'IMPÔT correspondant**. C'est un engagement garanti par COVÉA (voir nos conditions...).

Nous proposons également :

- Des formations **innovantes certifiées QUALIOPi** (pour les formations spéciales, leur coût est pris en charge par l'organisme de formation),
- Un diagnostic et des outils de **CYBERSÉCURITÉ**,
- Un accompagnement en partenariat avec l'expert-comptable pour la **transformation digitale**,
- Un accompagnement à la mise en conformité **RGPD**,
- **Et de nombreuses autres solutions pour la petite entreprise...**

 La réduction d'impôt dite « **915 euros** » est toujours en **vigueur** (micro-entrepreneur optant pour un régime réel d'imposition).

Avec cette nouvelle approche, notre partenariat avec les experts-comptables **concerne également vos clients à l'IS.**

 **PARIS**

50 ter, rue de Malte
75540 PARIS CEDEX 11
Téléphone 01 43 14 40 50
Email paris@france-gestion.fr

VERSAILLES

7, rue des Chantiers
78000 VERSAILLES
Téléphone 01 39 07 49 00
Email versailles@france-gestion.fr

<https://www.france-gestion.fr>

**SUIVEZ-NOUS
SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX**




processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :

ACTIONS DE FORMATION

