ACE Courtage lauréat du 6e prix de l'Initiative

De gauche à droite : Mirela Stoeva, directrice de l'offre Eres, Mathieu Chauvin, président d'Eres Group, Valéria Faure-Muntia, déléguée générale de l'Anacofi, Benjamin Mesnard, directeur régional Eres, Guy Frank, fondateur et dirigeant d'ACE Courtage, Gaël Chervet, président du groupe Ficade, Benoît Descamps, rédacteur en chef de Profession CGP, Karine Astesana, directrice de clientèle d'Edicom, Bruno Lourenço, directeur commercial régional Eres, Gautier Simonin, responsable commercial Eres, Nicolas Fisson, responsable commercial régional Ile-de-France Eres, et Gauthier Bridelance, responsable commercial Eres.

Organisé en partenariat avec Eres, le prix de l'Initiative revient cette année à Guy Frank, fondateur du cabinet ACE Courtage installé près de Colmar. Présentation de la démarche en matière d'épargne salariale développée aussi bien pour ses clients qu'au sein de son cabinet.

Le jeudi 14 décembre dernier a été remis le prix de l'Initiative organisé par le magazine *Profession CGP* en partenariat avec Eres et en compagnie de l'ensemble des associations professionnelles sur le thème « les multiples stratégies de l'épargne salariale ». C'est le cabinet ACE Courtage, créé et dirigé par Guy Frank, qui a été primé pour cette sixième édition. *« Dans notre cabinet, l'épargne salariale représente à la fois un outil de développement auprès des chefs d'entreprises, de diversification dans la source de commissions ainsi que le moyen de récompenser/fidéliser les collaborateurs »*, résume son dirigeant.

ACE Courtage développe une approche globale de ses clients tant sur leur patrimoine privé que sur leur patrimoine professionnel, en lien avec leur expert-comptable.

Pour candidater à cette sixième édition, il convenait d'adresser un dossier répondant aux quatre questions suivantes :

1. Que représente l'épargne salariale dans votre cabinet ? (Nombre d'entreprises clientes, pourcentage du chiffre d'affaires, croissance, etc.).
2. Quelle(s) démarche(s) avez-vous mise(s) en œuvre pour capter ou fidéliser vos clients via l'épargne salariale et/ou développer vos relations interprofessionnelles ? A quel type d'entreprise vous adressez-vous et comment vous adaptez-vous à leur taille ?
3. Comment s'insère l'épargne salariale par rapport aux autres solutions/missions que vous proposez à vos clients ?

4. Si au sein de votre cabinet l'épargne salariale a été mise en place, donnez-nous-en les raisons ? Et les résultats obtenus ? (Fidélisation des collaborateurs, outil d'optimisation de la rémunération, etc.).

En joint-venture avec un groupe d'experts-comptables

ACE Courtage est une structure basée à Sainte-Croix-en-Plaine, à quelques kilomètres de Colmar, au cœur du Haut-Rhin, et spécialisée sur l'accompagnement des dirigeants d'entreprise. Ce cabinet développe une approche globale de ses clients, tant sur leur patrimoine privé que sur leur patrimoine professionnel, en lien avec leur expert-comptable.

En effet, après avoir débuté sa carrière en 1989 et être passé chez différents assureurs (Assurfinance, puis Groupama), Guy Frank décide de s'installer en tant qu'indépendant en 2012, une année après avoir obtenu le DU Gestion de patrimoine de l'Aurep, où il est sorti major de la promotion.

Pour assurer un développement rapide de son cabinet, il s'associe avec le groupe ACE, un réseau d'experts-comptables basé dans l'Est (trois mille clients et cent-soixante salariés), avec lequel il partage à parts égales le capital de son cabinet.

Il se développe ainsi dans la région du Haut-Rhin, sur une clientèle professionnelle (deux mille clients) : artisans, commerçants, chefs d'entreprise, notamment d'établissements agricoles et viticoles, puisque le groupe d'expertise-comptable a été créé à l'initiative de la FDSEA. *« Aujourd'hui, 90 % de nos clients sont des dirigeants de TPE et 10 % des particuliers*, explique Guy Frank. *Se lancer aux côtés d'un cabinet d'expertise-comptable nous a permis de bâtir des relations de proximité et dans un cadre de confiance car, souvent, le dirigeant d'entreprise prend ses décisions en suivant les recommandations de son expert-comptable. Et, avec ce dernier, le partenariat étant établi, les éventuelles problématiques d'ego ne sont plus à gérer. »*

L'effectif du cabinet a grossi au fur et à mesure que l'activité s'est développée, surtout ses dernières années, avec une collecte annuelle qui frôle les 30 millions d'euros désormais.

Un cinquième de la collecte annuelle

La structure repose sur une activité très diversifiée : l'épargne salariale, la prévoyance, la retraite, les placements financiers, la gestion de trésorerie, l'immobilier… L'effectif du cabinet a grossi au fur et à mesure que l'activité s'est développée, avec une collecte annuelle qui frôle les 30 millions d'euros désormais. *« Nous avons mis en place une activité très diversifiée afin de nous prémunir des différentes évolutions de marché qui pourraient survenir. Cette approche volontairement protectrice, je l'applique à mon activité, mais aussi à mes clients, à mes salariés et à moi-même »*, ajoute Guy Frank.

Au cœur de la stratégie du cabinet, l'épargne salariale joue pour une part non négligeable des encours et de la collecte du cabinet et fait partie des expertises qui le différencie de sa concurrence, en particulier des établissements bancaires. Six-cent-quatre-vingt-trois contrats d'épargne salariale ont été mis en place, pour 22,4 millions d'encours et une collecte en augmentation de 30 % entre 2022 et 2021. L'épargne salariale représente 21 % des fonds collectés chaque année et 15 % du chiffre d'affaires.

Une approche avant tout globale

L'épargne salariale est donc au cœur du dispositif global que développe ACE Courtage, qui intègre également tous les autres aspects de la gestion de patrimoine, telle que la prévoyance considérée comme le socle de la fondation patrimoniale mise en place pour le client. *« Tous les conseillers du cabinet sont formés à une démarche patrimoniale globale*, confie Guy Frank, *et la pierre angulaire est d'optimiser les possibilités offertes au sein de la société pour le dirigeant. Ils abordent en priorité l'entreprise, puis déclinent leur conseil sur la sphère privée, ce qui nous rend presque indéboulonnable auprès du client car les organismes bancaires ou d'assurances sont organisés par marché, professionnel ou privé. Il n'y a pas d'approche efficace si l'on ne s'intéresse pas en premier lieu à l'entreprise, la source de la "richesse générée" pour le dirigeant et son* >>>

« Félicitations à Guy Frank et aux équipes d'ACE Courtage »

Mathieu Chauvin, président d'Eres, partenaire de ce sixième prix de l'Initiative, a tenu à féliciter les lauréats : *« C'est avec une grande satisfaction qu'Eres s'associe au magazine* Profession CGP *pour remettre à Guy Frank et à ses collaborateurs le prix de l'initiative 2023. Cette distinction souligne l'engagement, chaque année renouvelé, d'ACE Courtage dans la promotion et la diffusion de l'épargne salariale auprès des petites et moyennes entreprises. Guy Frank a ancré l'épargne salariale dans l'ADN de son cabinet pour en faire un axe de différenciation fort pour ses clients dirigeants d'entreprise. La stratégie mise en place par les équipes d'ACE Courtage, en parfaite adéquation avec les valeurs défendues par Eres, repose sur la pédagogie, une expertise pointue des dispositifs de partage de la valeur et la personnalisation soignée de leurs conseils à la situation de l'entreprise et de son dirigeant. Cette approche globale des enjeux du dirigeant s'accompagne chez ACE Courtage d'une culture d'entreprise parfaitement alignée avec les valeurs de partage et de collégialité de l'épargne salariale. Félicitations à Guy Frank et aux équipes d'ACE Courtage pour cette reconnaissance méritée de leur travail et de la qualité de l'accompagnement offert à leurs clients. Ce prix vient récompenser le leadership qu'ils ont su construire dans la région Alsace en matière d'épargne salariale et de conseil aux dirigeants. C'est un exemple inspirant pour l'ensemble du secteur. Eres tient également à distinguer par un "coup de cœur" le cabinet Murena, créé par David Cordier, et qui participe activement au développement de l'épargne salariale dans la région nantaise et qui a connu ces derniers mois une croissance notable sur cette thématique. Ces distinctions reflètent la vitalité du secteur et mettent en avant des acteurs exemplaires qui façonnent l'avenir du conseil en gestion de patrimoine. Bravo à tous les lauréats pour leur contribution exceptionnelle et leur engagement sans relâche. »*

Mathieu Chauvin, président d'Eres.

patrimoine personnel. L'objectif est notamment de faire transiter cette "richesse" du professionnel au privé avec le moins de filtres possibles – charges sociales, IS ou IR –, qui viennent réduire le budget final d'investissements. » L'épargne salariale s'intègre donc dans une stratégie globale de gestion du patrimoine du dirigeant.

Avec pédagogie

Outre ces aspects de transferts en patrimoines privé et professionnel, les atouts en termes de ressources humaines par la mise en place de l'épargne salariale ne sont pas éludés dans l'approche développée par le cabinet, comme l'expose Guy Frank : « *L'entreprise est une coquille vide sans la ressource la plus importante que représentent les personnes qui y travaillent et qui la font exister, progresser et pérenniser : oublier de valoriser financièrement l'engagement des collaborateurs par une participation aux résultats ou les intéresser à s'améliorer sur des axes de progrès essentiels représente à un horizon plus ou moins court un risque pour l'entreprise : départ, perte de motivation, routine, recrutement… Nos clients sont des TPE de moins de dix, voire moins de cinq salariés, aussi bien dans le monde agricole, commerçant, artisan que libéral. La taille va ensuite jouer dans les dispositifs à mettre en œuvre et dans leur configuration en lien avec les objectifs poursuivis par le chef d'entreprise pour lui, pour ses salariés, pour l'entreprise. Associer le versement de l'intéressement à l'atteinte de résultats sur des critères prédéfinis est une chose qui séduit le dirigeant et qui sécurise le fonctionnement de l'entreprise : tout le monde est gagnant* ».

Dans ses missions, le cabinet prend en compte les freins exprimés ou non par ses partenaires experts-comptables vis-à-vis du dispositif pour faire preuve de pédagogie : « *Les experts-comptables ont souvent des* a priori *et une mauvaise connaissance du fonctionnement des solutions d'épargne salariale*, estime Guy Frank. *Il est indispensable d'expliquer, rassurer et exposer tous les avantages et les points de vigilance. Avoir une approche personnalisée avec le dirigeant sur l'univers de l'épargne salariale permet de le toucher au cœur et, par la même occasion, ses conseils dont fait partie l'expert-comptable. Il faut pouvoir temporiser et désamorcer l'anxiété des conseils ne retenant souvent que des hypothèses à haut risque, notamment le déclenchement de l'abondement maximal par l'ensemble des salariés entraînant difficultés de trésorerie ou impossibilité de modifier les termes de l'épargne salariale dans le temps. La collaboration entre les gestionnaires de patrimoine et le cabinet comptable constitue une source importante de plus-value pour les deux parties, le cabinet comptable confortant la relation avec le client, voire augmentant sa facturation et surtout obtenant un avantage concurrentiel. Pour nous CGP, c'est un développement continu du chiffre d'affaires à deux chiffres, une combinaison gagnante…* »

Basé sur des critères à la fois quantitatifs et qualitatifs, le dispositif de partage du profit vise à la fois à fidéliser ses équipes, créer une dynamique collective pour intéresser aussi bien l'équipe sédentaire que les CGP à la réussite des objectifs définis et à garantir un haut niveau de satisfaction clients.

Partage du profit au sein du cabinet

Au fur et à mesure, Guy Frank a constitué une équipe de salariés à ses côtés. Dès l'embauche de ses premiers collaborateurs (au nombre de douze aujourd'hui : six commerciaux et six « administratifs ») et conformément à la philosophie qu'il déploie auprès de ses clients, il met en place sa propre politique de partage du profit, fondée sur des critères à la fois quantitatifs et qualitatifs pour fidéliser ses équipes, créer une dynamique collective pour intéresser aussi bien l'équipe sédentaire que les CGP à la réussite des objectifs définis et garantir un haut niveau de satisfaction clients. Un accord d'intéressement et de participation a été mis en place en complément des plans classiques d'épargne salariale. « *Il s'agit, d'une part, de partager une partie des bénéfices réalisés au sein de l'entreprise en lieu et place d'une commission directe selon les produits vendus*, ajoute Guy Frank. *Je ne souhaite pas commissionner mes conseillers en fonction des produits, mais les rémunérer en fonction de l'atteinte ou non d'un chiffre d'affaires global défini en y associant l'ensemble de l'effectif, aussi bien commercial que* middle-office, *juridique, soutien commercial que secrétariat. Tous les collaborateurs ont un rôle à jouer dans la réussite de l'entreprise. D'autre part, pour l'intéressement, il s'agissait d'agir sur d'autres leviers mesurables, comme le taux de satisfaction client, le taux de conformité, avec un montant de prime, cette fois-ci différencié entre les conseillers et le service interne. L'avantage est de réguler ou agir au quotidien sur les éléments venant impacter les résultats de l'entreprise et la satisfaction client sans avoir à répéter trop souvent le message.* »

Cela permet aussi de verser des primes (participation et intéressement) représentant entre trois à six mois de revenus supplémentaires. « *Cela me serait impossible de les verser avec le niveau habituel de charges salariales et patronales*, assure-t-il. *Les collaborateurs acceptent l'impact au niveau de l'absence de cotisations générant des droits pour leur retraite de base et complémentaire, mais bénéficient potentiellement du choix de la non-imposition à l'impôt sur le revenu, s'il y a report du plan d'épargne interentreprise ou peuvent choisir de se constituer le complément de retraite à travers la capitalisation.* »

Benoît Descamps

Le « Coup de cœur » du jury

David Cordier, dirigeant de Murena.

Pour cette sixième édition, le jury du prix de l'Initiative a souhaité attribuer un prix « Coup de cœur » au dossier présenté par le cabinet Murena, basé à Ancenis (Loire-Atlantique) et dirigé par David Cordier. Créée en 2021, cette structure accompagne essentiellement une clientèle de dirigeants d'entreprise allant de quelques salariés jusqu'à une centaine. Elle se développe essentiellement par le biais de la recommandation d'experts-comptables. « *L'épargne salariale est pour nous une porte d'entrée pour capter de nouveaux clients car il est plus aisé de se différencier dans ce domaine plus technique que sur des solutions patrimoniales ou de gestion de trésorerie. On peut l'aborder sous différents angles, notamment la fidélisation des salariés en mettant en place des clauses d'ancienneté sur l'abondement, ou dans le cadre de sociétés familiales comme un outil d'optimisation de la rémunération… Les CGP ont un rôle à jouer sur la cible des petites et moyennes entreprises peu équipées et où la concurrence est, pour le moment, encore absente* », assure David Cordier. Ce dernier propose également à ses partenaires experts-comptables des formations aux différents dispositifs et à leurs subtilités. Les récentes évolutions, comme la loi ANI sur le partage de la valeur en entreprise, seront pour lui un axe de prospection et de communication des prochains mois, tant auprès de ses clients que de ses partenaires. Murena compte actuellement une quarantaine de contrats d'épargne salariale en place, lesquels contribuent de plus en plus à la hausse de son développement.