

Être force de proposition en mettant le moins de barrières possible



Entretien avec

PIERRE-OLIVIER BERNARD
associé fondateur, **OPLEO AVOCAT**

Opleo Avocats revendique depuis sa création une expertise spécifique de l'entrepreneur et du dirigeant. La structure propose ainsi une analyse globale et à 360 degrés des problématiques en matière patrimoniale, corporate, fiscale ou sociale, propres aux hommes et femmes clés de l'entreprise.

DÉCIDEURS. Quels types d'entrepreneurs accompagnez-vous ?

Pierre-Olivier Bernard. Nous ne sommes pas un cabinet sectoriel et, à ce titre, nous accompagnons tous types de dirigeants et d'entrepreneurs. Les problématiques de nos clients sont assez transverses et exigent une articulation fine entre leur capital humain, leur capital professionnel et leur capital privé. La capacité de nos équipes à allier les aspects *corporate* avec les considérations patrimoniales, fiscales et sociales est une vraie valeur ajoutée pour les chefs d'entreprise et créateurs d'entreprise dans leur stratégie et leur prise de décision. Nous les accompagnons à chaque stade de vie de leur entreprise, de la création jusqu'à sa cession partielle ou totale, dans le cadre d'un LBO ou une introduction en Bourse, par exemple.

Quelle offre proposez-vous à un dirigeant ou un entrepreneur qui vient vous consulter ?

Sur cette typologie de clientèle, nous avons deux offres distinctes : l'une dédiée aux entreprises matures et l'autre aux start-up. Ces dernières ont des enjeux très différents, compte tenu de leur niveau de maturité. Elles ont de forts besoins en gouvernance, notamment avant une levée de fonds afin d'éviter qu'elles ne se fassent imposer leur gouvernance par un financier. Notre objectif est donc de les aider dans leur structuration. Pour les entreprises plus matures, nous nous sommes particulièrement positionnés sur les opérations de haut de bilan qui sont liées à la stratégie de l'entreprise et ne sont pas sans conséquences, pour le patrimoine privé de l'entrepreneur. Un accompagnement dans sa prise de décision est essentiel, ces opérations pouvant impacter significativement son patrimoine privé ainsi que la gouvernance de

son entreprise. Nous sommes également reconnus pour notre expertise dans la négociation et la mise en place de plans d'accès au capital des dirigeants de leur entreprise (ie. Management-Package). Nous apportons également tout notre savoir-faire en matière de transmission d'entreprise à la croisée de nos compétences en matière patrimoniale et *corporate* tant dans leurs aspects juridiques, fiscaux que sociaux.

On parle souvent des millennials ces derniers temps. Comment percevez-vous les nouvelles typologies d'entrepreneurs ?

La nouvelle génération, pas forcément en charge d'une famille est surtout bien plus en quête de sens dans sa démarche entrepreneuriale. Cette volonté a d'ailleurs bien été comprise par les pouvoirs publics, avec la mise en place de la loi Pacte à travers, l'entreprise « à mission » et sa raison d'être. Un autre constat, avant l'effet Macron, est que la notion de risque n'a plus le même effet dissuasif.

Dans quels secteurs d'activité observez-vous les développements les plus importants ?

On peut souligner le bel essor des fin-techs rachetées par les établissements bancaires. De même le domaine des biotechnologies est en pleine expansion. L'avantage de la biotech est qu'il y a un vrai procédé, une vraie technologie. Notre rôle en tant qu'avocat est d'être au plus près des entrepreneurs au moment de la levée de fonds afin de les accompagner face aux investisseurs et préserver leur rôle dans l'entreprise.

Comment conseiller un dirigeant dans le cadre d'une mobilité internationale ?

Nous intervenons principalement sur

des réflexions touchant à la gestion de carrière internationale notamment sur des questions de mobilité de certains talents à la demande des DRH. Sur cette thématique, l'accompagnement se veut sur mesure pour les accompagner sur les enjeux sociaux, fiscaux et patrimoniaux. La mobilité internationale nous impose une réflexion plus large que les simples enjeux de fiscalité des rémunérations et de protection sociale, mais nous conduit à appréhender les enjeux matrimoniaux et successoraux. Nous effectuons un audit concernant les démarches à accomplir avant de partir. Notre conseil doit ainsi prendre en compte toutes les implications de l'expatriation et apporter une évaluation globale de chaque situation. En interne, cela relève d'une importante construction humaine. Nous accélérons sur cet enjeu central avec la mise en place d'une plateforme à l'étranger, ainsi que de l'extension de notre réseau de partenaires. En effet, nous souhaitons structurer une base internationale nous permettant de renforcer notre taille critique. Il est nécessaire d'être force de proposition pour nos clients en mettant le moins de barrières possible.

Assiste-t-on à des dissensions dans l'approche entre un entrepreneur et un dirigeant confirmé au sujet de la transmission de son entreprise ?

La transmission d'entreprise est une problématique complexe, notamment pour le dirigeant qui y est attaché. Pour lui, c'est une première mort, de sorte qu'il ne transmet pas. Pour les plus jeunes, la démarche est différente : la création d'entreprise n'est qu'un projet entrepreneurial sur cinq ans qui a pour finalité de construire un actif et de le vendre à terme pour repartir sur

un nouveau projet. Nous sommes aujourd'hui face à une génération d'entrepreneurs qui sont à leur troisième projet en quinze ans de carrière. Pour un fondateur historique, la transmission et ses enjeux souvent politiques, notamment dans le cadre d'une transmission intrafamiliale, est un sujet difficile. À ce titre, nous n'abordons jamais une transmission sous l'angle de la propre succession du dirigeant, mais sous celui de ses proches. Il faut lui faire prendre conscience des différents enjeux, notamment en cas de décès de son conjoint en fonction de son régime matrimonial. Peut-il conserver sa propre entreprise ? Cette démarche, peu répandue, aide à une prise de conscience. D'un problème identifié, nous déroulons ensuite la cartographie des risques potentiels pour l'entreprise.

Sur quels grands sujets les dirigeants doivent-ils être sensibilisés ?

Le sujet sur lequel les dirigeants ne sont pas préparés reste la gestion de leur image. Ils ont des directeurs de communication qui s'occupent de leur entreprise, mais pas d'eux. C'est générationnel, ils n'ont pas toujours compris l'importance de ce sujet. Régulièrement lorsqu'un problème survient, le chef d'entreprise a tendance à communiquer par l'intermédiaire de son avocat. Pour l'opinion publique, il n'est pas toujours très judicieux de le mettre en avant, car il est susceptible de véhiculer un message de culpabilité. Beaucoup de chemin reste à parcourir, mais nous sommes là également pour les alerter et, le cas échéant, les orienter vers les bons interlocuteurs. À cet égard, nous avons développé une expertise sur ce sujet dans le prolongement de notre métier d'avocats. ♦

Propos recueillis par Yacine Kadri