

Description générale

Fiche d'identité de la société

Forme juridique : SASU

Ancienneté de la société : Entre 5 et 10 ans

Localisation du siège : Haut-Rhin, Alsace, France

Résumé général de l'activité

A céder un cabinet indépendant de conseil stratégique dédié aux dirigeants de TPE et PME. Il accompagne des chefs d'entreprise à chaque étape clé de leur développement ou de leur transformation, avec une expertise reconnue dans les domaines suivants :

- Stratégie et gouvernance : définition de trajectoires de croissance, structuration de la direction, pilotage de la vision d'entreprise.
- Business model et business plan : modélisation économique, plans de financement, simulations financières avancées.
- Organisation et systèmes d'information : audits de performance, réorganisation des fonctions support et opérationnelles, digitalisation des processus.
- Management et ressources humaines : professionnalisation des équipes dirigeantes, accompagnement au changement, dispositifs de formation.
- Transmission et reprise d'entreprise : diagnostic de transmissibilité, accompagnement du cédant ou du repreneur, ingénierie juridique et financière.

Le cabinet se distingue par une approche sur-mesure, à forte valeur ajoutée, alliant stratégie, pédagogie et opérationnalité.

Le cabinet fonctionne essentiellement par recommandation directe et mobilise un réseau de partenaires de confiance (experts-comptables, avocats, consultants seniors) pour proposer une réponse globale et cohérente aux besoins des entreprises accompagnées.

L'activité repose sur une clientèle stable et récurrente de dirigeants engagés, issus principalement des secteurs de l'industrie, des services à la personne, du conseil et du patrimoine.

Le modèle économique est basé sur des honoraires de conseil, des management fees externalisés, des missions de formation certifiantes (éligibles OPCO/FSE) et des opérations ponctuelles à forte valeur stratégique (cession, acquisition, retournement, ...).

En plus

La société possède un ou plusieurs brevets

La société possède une ou plusieurs marques déposées à l'inpi

A propos de la cession

Type de cession envisagée : Minoritaire ou majoritaire

Raison principale de la cession : Départ à la retraite

Le dirigeant, à 64 ans, part à la retraite et souhaite se recentrer sur une activité de coaching personnel qu'il développe en parallèle depuis plusieurs années. Il transmet par choix, dans un bon timing, et propose d'accompagner le repreneur dans une passation progressive. L'enjeu est de pérenniser une activité rentable, construite sur 30 ans, avec une forte valeur ajoutée immatérielle : méthodes, fichiers, outils, trames, contrats et un savoir-faire opérationnel transmis avec sérieux. Le fondateur est attaché à la continuité du cabinet et à un passage de relais dans de bonnes conditions. Modalités proposées : Cession sur une période de 12 mois, avec paiement du prix en deux temps : - 70 % à la signature, - 30 % à 12 mois, à l'issue de la phase d'accompagnement. Accompagnée d'une clause d'earn-out sur la performance future. Le prix de cession proposé comprend les 2 applications digitales (diagnostic et tableaux de bord).

Eléments chiffrés

En k€/année	2022	2023	2024	2025
CA	300	300	300	300
Marge brute	200	250	250	250
EBE	60	75	80	90
Résultat exploitation	45	10	30	45
Résultat net	50	5	15	25
Nb. de personnes	1	1	1	1

Autres chiffres

Fonds propres : 75 k€

Intitule_dettes : 95 k€

Trésorerie nette : 15 k€

Position / concurrence

Positionnement par rapport au marché

Le cabinet est historiquement implanté dans le Grand Est, avec un ancrage fort sur le bassin économique Mulhouse - Colmar, où se concentre l'essentiel de sa clientèle. Le cabinet évolue sur un marché de proximité, construit sur la confiance et le bouche-à-oreille, et fonctionne sans prospection active depuis plus de 30 ans. Membre fondateur d'un réseau, le cabinet maîtrise parfaitement les techniques de networking relationnel, ce qui lui permet d'activer, à tout moment, un flux régulier d'opportunités qualifiées. Cette stratégie relationnelle est consolidée par un taux élevé de récurrence client : une large part des entreprises accompagnées souscrivent à des abonnements mensualisés ou à des prestations annuelles forfaitisées. Le modèle économique a fait ses preuves, avec une excellente stabilité de revenu par client. Sur le plan concurrentiel, le cabinet bénéficie d'une position différenciante : - Peu de cabinets comparables dans la région conjuguent expertise stratégique, expérience dirigeante et pédagogie d'intervention. - Les indépendants réellement compétents sur ce créneau sont rares et bien identifiés. - Le marché est encombré de prestataires en portage ou en free-lance, mais faiblement structurés ou peu efficaces, ce qui renforce la valeur perçue du cabinet. Le cabinet est adhérent du SYCFI, syndicat professionnel des consultants et formateurs indépendants, ce qui lui permet de maintenir une veille active sur le positionnement régional et les évolutions du métier. Le cabinet pratique des honoraires journaliers élevés (à partir de 1 700 € / jour), avec un budget moyen annuel par client de l'ordre de 15 000 €, ce qui reflète un positionnement haut de gamme, centré sur la valeur stratégique des missions. Le modèle repose toutefois sur un facteur de dépendance à prendre en compte : une part significative du chiffre d'affaires est financée via les OPCO et dispositifs publics. Le marché de la formation et du conseil institutionnel est susceptible d'évoluer entre 2026 et 2028, notamment en raison des restrictions budgétaires prévisibles. Cela fait partie des aléas classiques du secteur, auxquels le cabinet a toujours su faire face avec résilience. Enfin, il convient de souligner que ce marché reste un marché fermé, relationnel, de gré à gré, où la réputation et l'ancrage local jouent un rôle essentiel. Le repreneur devra soit déjà connaître les réseaux économiques de la région, soit accepter de se faire introduire progressivement, en reprenant les codes et les relations de confiance construites par le fondateur.

Concurrence

1- Concurrents directs et assimilés : Quelques structures peuvent être assimilées à des concurrents partiels, notamment : - Des réseaux d'accompagnement, qui ciblent les TPE avec une approche orientée pilotage de gestion, mais sans véritable expertise stratégique ; - Certains cabinets comptables qui élargissent leur offre vers le conseil de direction, mais avec une valeur ajoutée souvent limitée au périmètre financier ; - Des cabinets indépendants, dont le positionnement peut parfois recouper celui sur des missions spécifiques. 2- Concurrence diffuse : portage et institutionnels : - Le marché est aussi occupé par une multitude d'intervenants en

portage salarial, souvent peu structurés ou faiblement positionnés. Leur impact concurrentiel reste limité en raison d'une faible fidélisation client, d'un positionnement peu différencié, et d'un manque de profondeur méthodologique. - Avec également des acteurs institutionnels (CCI, CMA, fédérations professionnelles) qui proposent des prestations d'accompagnement ou de formation. Toutefois, ces interventions sont souvent standardisées, peu réactives et ne répondent pas aux besoins spécifiques des dirigeants en quête d'un accompagnement stratégique sur mesure. 3- Un marché d'expertise et de confiance : - Le véritable différentiateur réside dans la compétence et la confiance. Le cabinet évolue dans un écosystème où la compétence est rare, la réputation prime et les barrières à l'entrée restent élevées : connaissance fine du tissu économique local, crédibilité auprès des financeurs publics, capacité à opérer en gré à gré avec les dirigeants. - Autrement dit : pour les bons, il reste de la place ; pour les autres, elle est déjà prise.

Points forts / faibles

Points forts

30 ans de présence continue sur le territoire Grand Est, avec une forte notoriété locale auprès des dirigeants de PME et des institutions.

- Positionnement hybride rare : Conseil stratégique, pilotage opérationnel, formation certifiante, coaching dirigeant - le tout intégré dans une approche sur-mesure et de long terme.
- Forte récurrence client : Prestations sous forme d'abonnements ou de missions annuelles, favorisant la stabilité du chiffre d'affaires.
- Modèle agile et rentable : Aucune masse salariale, réseau d'une trentaine de prestataires externalisés, permettant un bénéfice retraité élevé et une grande souplesse d'adaptation.
- Tarification premium (1 700 €/jour minimum) et budgets moyens par client significatifs (environ 15 000 €/an), reflétant la valeur perçue.
- Ancrage territorial stratégique : Mulhouse - Colmar, cœur économique du Sud Alsace, avec un accès rapide aux réseaux d'affaires, décideurs et prescripteurs.
- Réseau solide et influent : Relations durables avec les OPCO, les chambres consulaires, les financeurs publics et les fédérations professionnelles.
- Excellente maîtrise des dispositifs de financement publics (OPCO, FSE+, collectivités), générant un effet de levier client important.
- Forte barrière à l'entrée : Marché de gré à gré, basé sur la réputation, le relationnel et la confiance. Un actif immatériel difficilement duplicable.
- Actifs transférables : Marque reconnue, méthodes éprouvées, fichiers clients et partenaires qualifiés, supports et référentiels prêts à l'emploi.

Potentiel de croissance immédiat pour un repreneur souhaitant :

- Dupliquer le modèle dans d'autres régions,
- Adosser la société à une structure existante,
- Recruter pour industrialiser certaines offres,
- Ou simplement exploiter un portefeuille rentable avec peu de charges fixes.

Points faibles

Forte dépendance à la personne du fondateur : l'activité repose en grande partie sur la notoriété, le réseau et le savoir-faire du dirigeant. Une phase de transition ou d'accompagnement sera nécessaire pour assurer la continuité.

- Dépendance aux dispositifs publics de financement : Une part significative du chiffre d'affaires provient des OPCO et des appels à projets (type FSE+), soumis à des évolutions budgétaires ou réglementaires.
- Portefeuille client très localisé : Concentration sur le bassin Mulhouse - Colmar. Peu ou pas de développement hors Grand Est, ce qui limite pour l'instant l'effet de levier géographique.
- Absence de structuration RH interne : Modèle sans salariés, ce qui limite la transmission de savoir-faire formalisé ou la délégation directe.
- Processus peu industrialisés : Bien que les méthodes soient solides et éprouvées, la formalisation des process (CRM, outils de pilotage, transmission documentaire) reste artisanale et centrée sur l'usage du fondateur.
- Pas de prospection active / marketing digital sous-exploité : Croissance reposant quasi exclusivement sur le bouche-à-oreille. Aucune démarche de génération de leads automatisée ni de présence forte en ligne.
- Marché relationnel fermé : Les codes, les réseaux et la confiance sont clés. Le repreneur devra soit déjà les maîtriser, soit accepter une période d'introduction progressive.
- Ces points faibles peuvent être retournés en leviers de croissance pour un repreneur structuré : développement multi-régional, digitalisation, élargissement de l'équipe, prospection ciblée, valorisation de l'expertise existante.

Complément d'information

Eléments complémentaires

Prix de cession souhaité : **450 k€**

Apport en fonds propres minimum pour se positionner sur le dossier : **100 k€ k€**

Compléments, spécificités

L'activité professionnelle repose sur un modèle agile et faiblement capitalistique, articulé autour de quatre piliers : missions de conseil, accompagnement stratégique, mentorat de dirigeants et

formations professionnelles. Ces dernières représentent une part significative du chiffre d'affaires, étant majoritairement financées par les OPCO ou les dispositifs publics de soutien à la formation.

Depuis sa création il y a 30 ans, le cabinet a fait le choix stratégique de ne pas salarier, afin de conserver une grande souplesse d'action et de limiter les charges fixes. Aucune masse salariale permanente n'est engagée hormis un salaire modeste du dirigeant. Le dirigeant fondateur agit en tant que mandataire social, et l'activité s'appuie sur un réseau stable d'environ 30 prestataires externes. Ces partenaires interviennent de façon ponctuelle ou régulière selon les projets, dans un cadre budgétaire maîtrisé.

Ce fonctionnement permet de maintenir un niveau d'EBITDA ou EBE retraité élevé, avec une rentabilité nette largement optimisée. À titre d'illustration, les prélèvements (frais professionnels, rémunération, remboursements) opérés par le dirigeant représentent à eux seuls environ 50 % du chiffre d'affaires, ce qui reflète à la fois la rentabilité et la simplicité du modèle économique.

Depuis 2024, une politique de remontée des résultats vers la holding (structure de tête détenant 100 % des parts du cabinet) a été engagée, via la mise en place de management fees. La société est donc parfaitement intégrée dans un schéma de détention et de pilotage global.

Dans le cadre de la cession envisagée, l'acquéreur pourrait bénéficier immédiatement d'un chiffre d'affaires récurrent compris entre 250 000 et 300 000 €, avec un EBE significatif de l'ordre de 150 000 € / an compte non tenu du cout du repreneur si c'est un indépendant qui reprend. Sinon, ce sont des management fees à remonter à une holding, ceci permet d'amortir sereinement l'investissement initial. Le modèle est particulièrement adapté à un consultant senior, une structure de conseil cherchant à croître par acquisition ou un entrepreneur souhaitant reprendre une activité immédiatement rentable, sans masse salariale ni engagement lourd.

En complément de l'activité de conseil, la valeur du cabinet inclut la possibilité d'acquérir deux applications digitales développées par la holding :

- Une plateforme de diagnostic stratégique en ligne, déjà vendue à 1 000 € l'unité, monétisable sur une marketplace dédiée (valeur estimée : 50 000 €).
- Une application de tableaux de bord automatisés, à partir des FEC, avec synthèse via IA (valeur estimée : 50 000 €).

Ces deux actifs peuvent être inclus dans le périmètre de cession, si le repreneur souhaite les exploiter. Ils offrent un fort potentiel de développement pour un cabinet de conseil ou un éditeur orienté gestion des TPE/PME.

Profil de repreneur recherché

Personne physique ou Personne morale ou Fonds d'investissement

Complément sur le profil de repreneur recherché

Le dossier est ouvert à une personne physique, une société de conseil structurée ou un fonds d'investissement sectoriel souhaitant consolider une offre existante ou élargir sa présence sur le segment TPE/PME.

Apport en fonds propres minimum requis : 100 000 €, afin de sécuriser le paiement initial et

démontrer une capacité d'engagement sur la phase de reprise et d'accompagnement.

Compléments sur le profil du repreneur recherché :

Le profil idéal est un consultant senior expérimenté, un coach dirigeant, ou un dirigeant de cabinet déjà implanté sur le marché du conseil ou de la formation, désireux de bénéficier d'un portefeuille rentable, d'un réseau actif et d'une matière grise capitalisée depuis 30 ans.

Une bonne connaissance du tissu économique régional ou une volonté claire de s'y insérer rapidement (via accompagnement ou co-animation avec le cédant) sera un facteur de réussite.

Le projet peut aussi intéresser un acteur souhaitant développer une offre digitale intégrée en capitalisant sur les applications propriétaires (diagnostic et tableau de bord) incluses dans la cession.