



FAMILY OFFICE

EDITORIAL

BONJOUR CHARLOTTE !

REAL ESTATE VS INFRASTRUCTURE

LES FAMILY OFFICES A L'EPREUVE DE LA NOUVELLE
GENERATION

EDITORIAL

Tout change, et parfois très vite !

Dans un environnement d'inflation et de remontée des taux, l'année 2023 a vu les investisseurs se ruier vers les dépôts à terme et autres sicav de trésorerie, attendant le relais annoncé des fonds en euros redevenus eux aussi attractifs. Ce retour du rendement sans risque a forcément impacté l'investissement en actions cotées, les investisseurs étant plus que jamais attentifs à leur prime de risque. C'est sans doute l'occasion de (re) découvrir la gestion obligataire, notamment le buy and hold investment grade, ou encore d'envisager de nouveaux produits structurés.

L'univers du non coté semble impacté lui aussi. Nous observons d'une part une baisse des multiples dans les transactions du midmarket et d'autre part, un recours accru à la dette privée, qui prend le relais de la dette bancaire, moins accessible désormais, pour financer la croissance des sociétés.

Dans ce nouveau contexte, notre newsletter aborde différents sujets. Pour commencer, les infrastructures, classe d'actifs historiquement chasse gardée des institutionnels. Nous analysons ensuite les attentes, pratiques et objectifs de nouvelles générations de clients family office. Enfin, nous vous présentons Charlotte, middle office chez HEREST depuis déjà 3 ans.

Bonne lecture et bonnes fêtes de fin d'année !

NEWSLETTER

DECEMBRE 2023



LIVRE BLANC DU NON COTÉ

L'expertise Herest sur le non coté a été sollicitée pour la rédaction d'un livre blanc par l'Association Française du Family Office (AFFO), dont nous sommes membres. Jérôme et Erwan ont ainsi cogité aux côtés d'une dizaine de confrères Single et Multi Family Office. Nous sommes impatients de partager le résultat avec vous !

NOUVEL ASSOCIÉ

Un nouvel associé rejoint l'aventure : Hubert PEIGNOT. Family officer chez Herest depuis plus de 2 ans, Hubert fait l'unanimité auprès de ses clients et de ses collègues. Nous sommes ravis de l'accueillir désormais au sein de notre collège d'associés et le remercions pour son implication dans la construction d'Herest.

Bonjour Charlotte !

Nous laissons aujourd'hui la parole à Charlotte STUDZINSKI, middle office chez Herest !



Charlotte STUDZINSKI

“

Bonjour Charlotte, Peux-tu nous parler de ton parcours ?

J'ai un parcours quelque peu atypique ! J'ai démarré mes études par une double licence anglais / philosophie qui correspondait davantage à mes passions qu'à un projet professionnel établi. Ma licence en poche, je prends un an pour voyager et faire mes premiers pas dans le monde du travail avant de poursuivre mes études, j'ai alors la chance de vivre ma première expérience en ressources humaines et d'y découvrir une matière variée et riche. J'intègre alors l'IAE de Lille en commençant par un Bachelor in Business Administration (licence en administration des entreprises), un diplôme normalement réservé aux étudiants étrangers mais dans lequel je suis admise grâce à mon niveau d'anglais. J'enchaîne avec le Master en Ressources Humaines, toujours à l'IAE de Lille, que je réalise en alternance au sein d'une start-up en édition de logiciels.

Seule à mon poste, je travaille en lien direct avec les dirigeants et dans un contexte de croissance à trois chiffres. C'est une entreprise en constante évolution et dans laquelle tout va très vite. Je participe au développement RH de cette entreprise pendant cinq ans, ouvrant des filiales au UK, aux USA, Canada et Australie. Le nombre de salariés passe de 15 à 85 et je m'essaie aux relations sociales. J'ai un goût très prononcé pour le juridique, que je matérialise par un DU en droit social et deviens alors Responsable Juridique de la société. Je déchant rapidement face à la réalité, très éloignée du droit et de la philosophie même de la relation sociale. De plus, l'orientation du métier de RH me déplaît et ne correspond plus à mon besoin constant de diversité. Début 2020, je quitte donc mon poste et me met en recherche d'une formation afin d'effectuer une reconversion professionnelle dans le domaine bancaire ou patrimonial.

Qu'est ce qui t'a plu et t'a amené à rejoindre Herest ?

Je rencontre Herest totalement par hasard. L'entreprise recherche alors un middle office et je décide de tenter le tout pour le tout en envoyant ma candidature. Lors de l'entretien, c'est le coup de cœur ! Je démarre mon nouveau poste sans réelle expérience dans le domaine... trois semaines avant le confinement ! La direction a su me faire confiance et me former, j'ai d'ailleurs obtenu ma certification AMF début 2021. Mais ma soif d'apprendre me pousse à aller plus vite et je compte bien ne pas m'arrêter là...

Si tu devais résumer ton métier en quelques mots... ?

Tout d'abord la polyvalence ! Au middle office, aucune journée ne ressemble à la précédente et chaque dossier nous réserve son lot de spécificités. Il faut savoir s'adapter à toutes les situations en un temps record ! Mais c'est aussi un métier de communication car nous sommes à la croisée des chemins entre le conseiller, le client et ses conseils et partenaires financiers et il faut que l'information soit fiable entre tous les interlocuteurs mais également que les opérations se déroulent sans accroc.

Enfin, c'est un métier d'analyse et de rigueur qui nécessite d'être toujours vigilant.

Après plus de 3 ans chez Herest, qu'est-ce qui t'a le plus marqué ?

En premier lieu, la confiance qui m'a été accordée, le fait que l'entreprise ait cru en mes capacités à apprendre un nouveau métier et à progresser. Ce n'est pas quelque chose qu'on trouve facilement !

La bienveillance réelle au sein de l'entreprise. En tant qu'ancienne RH, j'ai bien trop souvent vu la bienveillance n'être qu'une valeur affichée sur un site internet. Chez Herest, elle n'est affichée nulle part et pourtant, c'est la valeur numéro une du cabinet.

Enfin, la réelle bonne ambiance qui règne chez Herest. Chacun est impliqué dans le projet de l'entreprise mais même dans les moments où l'activité est intense et les tensions pourraient se créer, la bonne humeur est de mise. « Les gens qui ne rient jamais ne sont pas des gens sérieux. » comme le disait Alphonse Allais...

En dehors du travail, qu'est-ce qui te caractérise ? Quelles sont tes passions ?

Dans la vie comme au travail, je suis touchée à tout. Passionnée de musique, je pratique la guitare depuis une quinzaine d'années. Fervente lectrice, je lis plus de livres que ne peuvent en contenir les murs de mon salon.

Ma passion pour la littérature m'a d'ailleurs poussée à me mettre à l'écriture il y a de cela trois ans. J'ai décroché deux prix à titre d'auteur amateur en 2021 et mon premier roman devrait paraître en 2024 si tout va bien.

”



Erwan MARY

« Quelle est la résilience de l'infrastructure dans un contexte de hausse de taux et de baisse de l'immobilier ? Ces deux classes d'actifs ne sont-elles pas soumises aux mêmes aléas ? »

Lorsqu'il s'agit de la résilience de l'infrastructure dans un contexte de hausse des taux d'intérêt et de baisse du marché immobilier, il est important de considérer plusieurs facteurs qui peuvent influencer la performance de ces investissements.

Les infrastructures englobent un large éventail de secteurs, tels que les transports, l'énergie, les communications et l'eau, et chacun peut réagir différemment à ces fluctuations économiques. Voici quelques points à prendre en compte :

Sensibilité aux taux d'intérêt

Les infrastructures, en particulier les projets financés par emprunt, peuvent être sensibles aux variations des taux d'intérêt. Une hausse des taux peut entraîner une augmentation des coûts d'emprunt, ce qui pourrait potentiellement réduire les marges bénéficiaires des entreprises du secteur. Cependant, certaines infrastructures, comme les services publics, peuvent être moins sensibles aux taux d'intérêt en raison de leur nature monopolistique et de la demande relativement stable pour leurs services essentiels.

Baisse de l'immobilier

Si la baisse du marché immobilier est accompagnée d'une réduction de la demande pour de nouveaux projets d'infrastructure, cela pourrait avoir un impact sur les entreprises de construction et d'ingénierie. Cependant, les infrastructures existantes, telles que les routes, les ponts et les réseaux de distribution d'eau, sont moins susceptibles d'être directement affectées par les fluctuations du marché immobilier.

Diversification des revenus

Les entreprises du secteur des infrastructures peuvent avoir une certaine diversification de leurs revenus provenant de différents projets et secteurs. Cela peut contribuer à atténuer les impacts négatifs provenant d'un secteur spécifique, comme l'immobilier.

Caractère essentiel des services

Certaines infrastructures fournissent des services essentiels à la société, tels que l'électricité, l'eau potable et les transports en commun. Ces services sont moins susceptibles d'être fortement touchés par les fluctuations économiques et peuvent maintenir une demande relativement stable, ce qui peut contribuer à la résilience du secteur.

Contrats à long terme

De nombreux projets d'infrastructure sont soutenus par des contrats à long terme avec des entités gouvernementales ou d'autres partenaires commerciaux. Ces contrats peuvent offrir une certaine stabilité aux revenus, même en période d'incertitude économique.

En résumé, la résilience de l'infrastructure dans un contexte de hausse des taux d'intérêt et de baisse de l'immobilier dépendra largement du secteur spécifique de l'infrastructure, de la nature des services fournis et de la structure financière des projets. Alors que certains aspects de l'infrastructure pourraient être sensibles à ces fluctuations, d'autres parties du secteur pourraient être relativement résistantes en raison de la nature essentielle de leurs services et de leur modèle économique. Une gestion prudente des risques et une diversification appropriée des investissements sont essentielles pour atténuer les effets potentiels des fluctuations économiques.

LES FAMILY OFFICES A L'EPREUVE DE LA NOUVELLE GENERATION

Dans le cadre de notre activité de multi family office, nous sommes amenés à conseiller activement des familles au sein desquelles plusieurs générations successives se côtoient. Ces jeunes héritiers abordent le monde, leur patrimoine et les relations avec leurs conseils autrement.

Par souci de simplification, nous considérerons les enfants majeurs uniquement et les appellerons G3 ; la G2 étant la génération des dirigeants opérationnels, la G1 celle de leurs aînés retraités et retirés des affaires.



Jérôme JAMBERT



Julien MAROT



Erwan MARY



Jérémy DALY



Quelles sont les attentes, les pratiques, les objectifs de cette clientèle nouvelle génération ?

Un rôle de conseil...

La G3 souhaite bien sûr être accompagnée dans le cadre de la gestion de son patrimoine. Rapidement, ces jeunes héritiers sont en effet confrontés à la subtilité des libéralités, contrats de mariage, statuts de sociétés, démembrement de propriété...mais aussi aux arcanes de la finance. Le family office se positionne alors dans un rôle de conseil assez proche de celui qu'il assure déjà auprès des aînés.

...et de pédagogue.

En parallèle, la pédagogie joue un rôle crucial dans l'accompagnement de la G3. Rapidement, les matières civiles, fiscales et financières peuvent paraître abscones, voire ennuyeuses. Tous les héritiers n'ont pas le même degré d'implication et d'intérêt envers le patrimoine familial. La plupart n'ont pas activement contribué à sa création et peuvent s'en sentir déconnectés. Le family office se doit donc de mettre en place des dispositifs pédagogiques adaptés, en proposant des formations personnalisées selon les besoins et les attentes de chaque individu. Cette approche permettra de favoriser une meilleure compréhension et une appropriation du patrimoine familial par les nouvelles générations.

Recherche de sens

Jamais depuis 20 ans nous n'avions autant parlé de « recherche de sens ». La G3 souhaite donner du sens à ses investissements et privilégiera souvent des supports intégrant des critères extra-financiers, qu'ils jugent plus objectifs et plus mesurables.

Si certains se contentent de prendre en compte ces nouveaux critères, d'autres les rendent prioritaires et éliminent d'entrée certaines propositions, quitte à faire passer la performance au second plan.

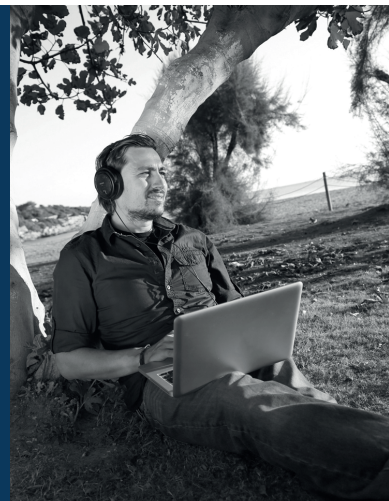
Nous pensons bien sûr immédiatement aux notions d'impact environnemental et de durabilité et il est vrai que nous constatons une tendance de fonds multi générationnelle sur ces thèmes. Mais Les jeunes héritiers accordent aussi une importance croissante aux aspects sociaux et sociétaux, tels que la création d'emplois locaux ou l'égalité entre les sexes. Il conviendra donc de mettre en place des stratégies d'investissement qui intègrent ces dimensions et qui contribuent à la réalisation d'un impact positif afin de remporter l'adhésion de ces jeunes héritiers.

Droit au but

La G3 est aussi une génération moins formelle et plus directe que ses aînés. Les codes vestimentaires ont évolué, influencé par les pratiques des startups. La communication passe par des applis de chat, par messages courts et directs, sans s'embarrasser de formules de politesse à rallonge. Les entretiens se font régulièrement en visio, sont plus rapides et resserrés autour d'ordres du jour élagués. Le rôle du family office s'en trouve alors renforcé, la délégation de son client étant plus forte. Le niveau d'exigence n'en reste pas moins élevé, les conseils sont challengés et l'expertise doit être régulièrement démontrée.

POINTS CLEFS

- La nouvelle génération est phygitale. Elle attend un accompagnement à la fois réactif et expert mais également des outils ergonomiques et conviviaux ;
- La temporalité est appréhendée différemment. Les solutions d'investissements et montages doivent être souples et réversibles ;
- Leur patrimoine et leur environnement est mondial. L'extranéité est omniprésente ;
- La recherche de sens est protéiforme, complexe et personnelle mais inévitable dans la relation au patrimoine.



Digital

Sans surprise, cette génération attend de ses conseils et partenaires une utilisation plus poussée d'outils digitaux. L'information et la contractualisation doivent impérativement être dématérialisés et les comptes, audits patrimoniaux et base documentaire disponibles en ligne à tout moment.

L'esthétique et l'ergonomie des applications sont souvent critiqués. Il est donc essentiel de mettre à leur disposition des outils digitaux performants et conviviaux, qui leur permettront de suivre l'évolution de leur patrimoine.

Si la G3 casse les codes, elle cherche aussi à disrupter, à supprimer les intermédiaires : néo-banques, crypto et crowdfunding sont des exemples de sujets fréquemment abordés. L'émergence de l'intelligence artificielle va sans nul doute renforcer la tendance de cette nouvelle génération à rechercher elle-même l'information. Une nouvelle fois, le family office est challengé et doit faire la démonstration de sa valeur ajoutée.

Nomade

Etudes réalisées à l'étranger, conjoint(e) d'une autre nationalité, actifs détenus dans différents pays, résidence fiscale mouvante, la G3 est une génération nomade, beaucoup plus mobile que ses aînés. L'extranéité, déjà évoquée dans les patrimoines, est désormais omniprésente.

Le droit international privé et la fiscalité internationale sont des matières devant être maîtrisées par les conseils de nos clients.

Cette internationalisation des patrimoines se développe en parallèle d'une mobilité accrue des personnes, des situations de famille et des projets et nécessite un suivi et une mise à jour plus régulière. Les schémas de planifications patrimoniaux doivent être plus réversibles désormais.

Une certaine défiance

Parfois, une certaine défiance vis-à-vis de la finance institutionnelle et des multinationales peut être observée dans les nouvelles générations. Ils sont, par exemple, sensibles au risque de «greenwashing».

Le family office devra donc, plus encore qu'auparavant, bâtir une relation de confiance avec ces nouveaux clients en adoptant une approche transparente, ne pas hésiter à « ouvrir le capot », détailler les processus de sélection, exposer la réalité de leurs investissements en mettant en avant leur réel impact positif.

Temps court/temps long

La G3 n'a pas la même notion du temps long. Autour d'elle, tout va plus vite. Son patrimoine et ses conseils doivent suivre le rythme. Cela a des impacts sur les choix des supports d'investissements.

Dans certaines situations, la proportion des actifs illiquides, comme le non coté et l'immobilier, est réduite afin de permettre des arbitrages plus rapides. L'âge auquel les futurs dirigeants sont amenés à exercer leurs responsabilités baisse également.

Parfois, la présence du patriarche, également fondateur, n'est plus souhaitée ad vitam aeternam et le nouveau dirigeant manifeste clairement son souhait d'avoir les coudées franches. Cette temporalité s'inscrit dans une époque où une dirigeante d'une grande enseigne de bricolage est nommée DG France à 28 ans et où il n'est plus rare de rencontrer des entrepreneurs de 35 ans ayant déjà cédé leur première entreprise pour des montants considérables.