


The logo for RYDGE, featuring the word 'RYDGE' in a bold, dark blue sans-serif font. The 'Y' is stylized with a teal diagonal line through it.

Éclairer
Entreprendre
Réussir

The background features a soft-focus photograph of a woman with long brown hair smiling warmly on the left, and a group of people in a meeting or workshop setting on the right. A large teal diagonal bar is overlaid on the image, separating the logo and tagline from the main text.

Les 20 minutes de l'Actu ESS Décrypter, comprendre, agir

Mardi 14 avril 2026

Chaque 2^{ème} mardi du mois | 12h00 – 12h20

Sommaire

Panorama des actualités

Décryptage du projet de loi : [Transparence des salaires](#)

La gouvernance dans les associations : [rapport HCVA \(Haut Conseil à la Vie Associative\)](#) et [Cercle IDAF des Présidents](#)

Zoom sur une mesure clé

Passage d'une comptabilité de trésorerie à une comptabilité d'engagement : [comment présenter les premiers comptes ?](#)

Sujet à la Une

Quand l'intérêt général rencontre la lucrativité [dans un monde où cohabitent OSBL et entreprises marchandes](#)

Q & R

Nous répondons à vos questions

Questionnaire de satisfaction

Vos prochains sujets

Les formations proposées par RYDGE Académie

Prochaine Webconférence ESS

Rendez-vous le mardi 12 mai 2026



Bernard Bazillon
Associé RYDGE Conseil
Directeur national ESS
bbazillon@rydge.fr



Evelyne Boyer
Directrice Doctrine Comptable
RYDGE Conseil
eboyer@rydge.fr



Laurent Monnet
Associé RYDGE Avocats
Director Tax
lmonnet@rydgeavocats.fr



Alexandra Gaal-Hoffmann
Consultante Senior RH
RYDGE Conseil
agaal-hoffmann@rydge.fr

01



Alexandra Gaal-Hoffmann
Consultante Senior RH
RYDGE Conseil
agaaal-hoffmann@rydge.fr



Bernard Bazillon
Associé RYDGE Conseil
Directeur national ESS
bbazillon@rydge.fr

Panorama des actualités

Décryptage du projet de loi : [Transparence des salaires](#)

La gouvernance dans les associations : [rapport HCVA \(Haut Conseil à la Vie Associative\)](#) et [Cercle IDAF des Présidents](#)



Alexandra Gaal-Hoffmann
Consultante Senior RH
RYDGE Conseil
agaaal-hoffmann@rydge.fr

Décryptage du projet de loi : **Transparence des salaires**

Transparence des rémunérations – toutes les structures

– Transparence lors des recrutements

- / Les recruteurs ne peuvent plus demander l'historique salarial du candidat.
- / Les offres d'emploi devront indiquer :
 - › Le salaire ou une fourchette de salaire.
 - › Les règles de rémunération applicables.
- / Si l'offre n'est pas formalisée, ces informations doivent être transmises par écrit avant ou pendant l'entretien.
- / **Entrée en vigueur** le lendemain de la publication de la loi.

– Renforcement des sanctions

- / **Renversement de la charge de la preuve** en cas de discrimination liée au non-respect des nouvelles obligations : l'employeur devra prouver l'absence de discrimination.
- / **Sanctions** en cas de manquement aux obligations :
 - › Obligations d'information du candidat ou du salarié : pénalité de 450 €.
 - › Obligations de déclaration du nouvel index : sanctions administratives pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.

– Droit à l'information des salariés

- / Les salariés (*d'une catégorie professionnelle comprenant au moins 10 employés*) peuvent demander :
 - › Leur niveau de rémunération
 - › La rémunération moyenne par catégorie et par sexe.
- / L'employeur doit répondre dans un délai de 2 mois.
- / Les salariés doivent être informés chaque année de ce droit.
- / En cas de non-respect : amende pouvant atteindre 750 €.
- / **Entrée en vigueur** le lendemain de la publication de la loi.

– Redéfinition du « travail de valeur égale »

- / La notion inclura désormais :
 - › Les compétences non techniques
 - › Les conditions de travail.
- / La catégorisation des travailleurs exerçant un travail de valeur égale devra être définie :
 - › Par accord d'entreprise ou de branche
 - › Ou par décision de l'employeur.

Transparence des rémunérations – structures d’au moins 50 salariés

– Mise en place d’un nouvel index de rémunération

Le nouveau système de déclaration des indicateurs de rémunération remplacera l’actuel index de l’égalité professionnelle.

/ La liste précise des indicateurs sera déterminée par décret. Mais nous savons qu’un nouvel indicateur relatif à « *l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de salariés accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale* » sera ajouté aux indicateurs existants.

/ Les résultats devront être déclarés à l’administration et rendus publics :

- › Pour les structures **50 à 249 salariés** : tous les **3 ans**. La déclaration du 7^{ème} indicateur pourrait être différée jusqu’au 1^{er} juin 2030,
- › Pour les structures de **250 salariés et plus** : tous les **ans** et pour la 1^{ère} fois au plus tard 1 an après de la promulgation de la loi.

A noter : le 7^{ème} indicateur sera bien déclaré à l’administration mais il ne sera pas rendu public.

– Renforcement des obligations selon la taille de la structure

Si un écart de rémunération moyen supérieur à seuil fixé par décret (probablement 5%) est constaté :

/ Dans les structures **de 50 à moins de 100 salariés** :

- › L’entité devra, dans le cadre de la négociation obligatoire sur l’égalité professionnelle, mettre en place des mesures correctrices dans un délai.
- › A défaut l’employeur doit établir un plan d’action.

/ Dans les structures **d’au moins 100 salariés** : Le CSE ou les délégués syndicaux pourront demander des précisions sur les indicateurs publiés

- › Si l’écart est supérieur au seuil (5%), l’employeur devra informer et consulter le CSE sur les raisons objectives et non sexistes qui justifient cet écart.
- › A défaut de justification, il met en œuvre des mesures correctrices dans les 6 mois par accord ou DUE.
- › A défaut de justification ou de résorption de l’écart à l’issue du délai, l’employeur devra procéder à une évaluation conjointe avec les représentants du personnel (établissement d’un diagnostic et de mesures correctives supplémentaires, par voie d’accord collectif ou, à défaut, par un plan d’action).

Diagnostic Flash Transparence des rémunérations

Faisons le point ensemble sur vos pratiques RH en lien avec la future transposition de la loi sur la transparence des rémunérations, à travers l'analyse de vos pratiques, afin de mettre en valeurs vos points forts et identifier vos priorités d'action.



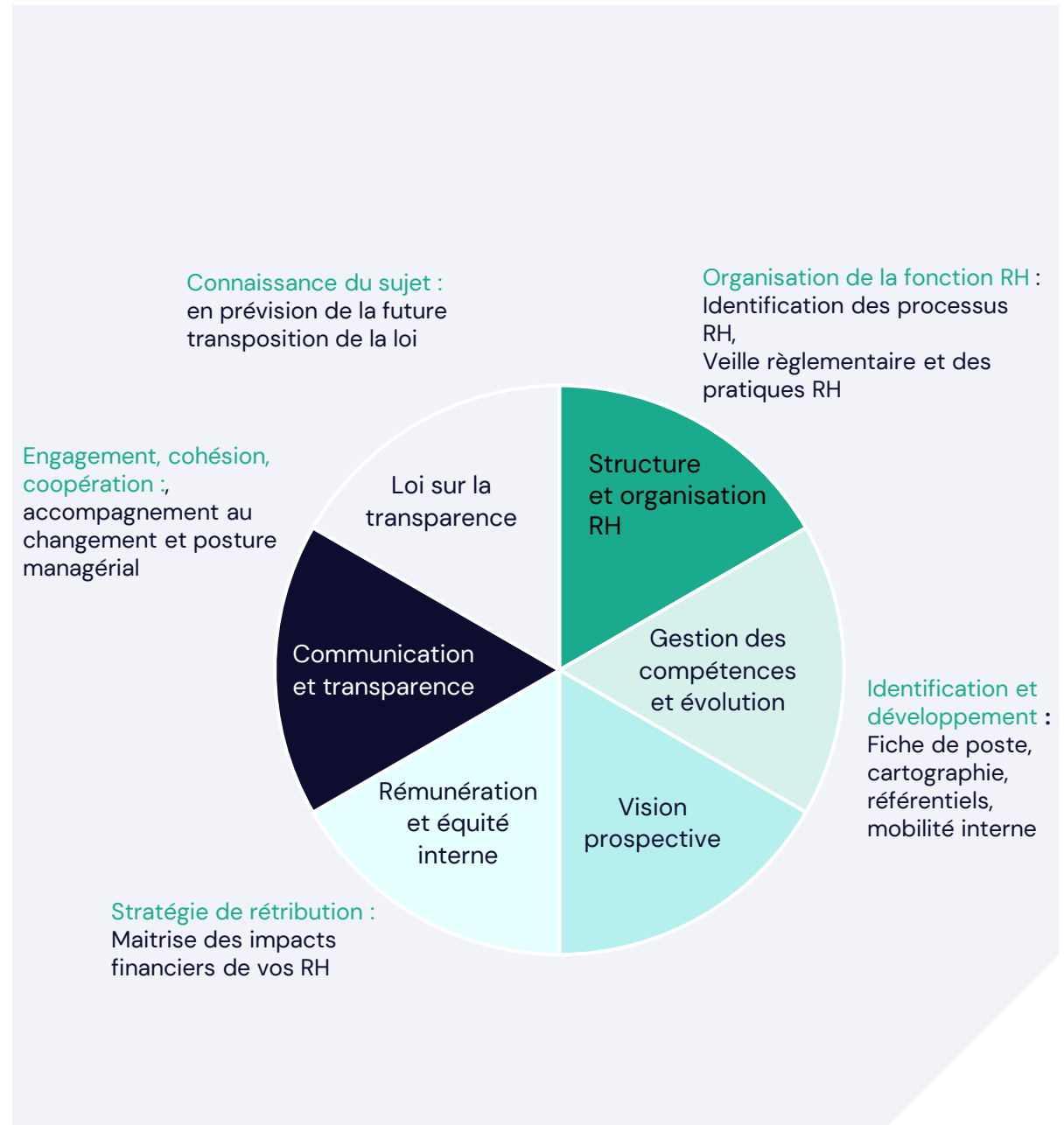
Un diagnostic ciblé sur vos processus RH en lien avec la future transposition de la loi, avec un consultant spécialisé



Un rapport personnalisé, avec l'identification des différents points de contrôles



Ce diagnostic vous est offert !





Bernard Bazillon
Associé RYDGE Conseil
Directeur national ESS
bbazillon@rydge.fr

La gouvernance dans les associations :

Rapport HCVA (Haut Conseil à la Vie Associative) et Cercle IDAF des Présidents

La gouvernance dans les associations – Rapport HCVA (Haut Conseil à la Vie Associative)

Repenser la gouvernance associative en 2026 : enjeux et solutions

- Triple constat de départ
- Les 4 piliers d'une gouvernance démocratique
- Modèles alternatifs de gouvernance
- Leviers pour encourager l'engagement
- Statuts : un outil vivant



Ce que l'on retient chez RYDGE Conseil

En 2026, le HCVA appelle à une gouvernance associative plus inclusive, flexible et attractive pour attirer de nouveaux profils, pour refléter la diversité des territoires et des engagements, et ainsi assurer la pérennité et la légitimité du secteur.



La gouvernance dans les associations – Cercle IDAF des présidents

1/ Utilité et objectifs de la gouvernance

- ✓ Organiser les relations entre acteurs
- ✓ Définir la stratégie, piloter et contrôler
- ✓ Garantir conformité, impact et pérennité

2. Conditions clés d'une bonne gouvernance

- ✓ CA structuré et engagé
- ✓ Rôles et processus formalisés
- ✓ Communication transparente
- ✓ Éthique et anticipation

3. Caractéristiques d'une gouvernance efficace

- ✓ Organisation claire
- ✓ Pilotage stratégique avec indicateurs
- ✓ Transparence et traçabilité
- ✓ Attractivité et réputation

4. Pièges à éviter

Confusion des rôles
Concentration des pouvoirs
Processus informels
Désengagement des parties prenantes

5. Les questions utiles à se poser



Ce que l'on retient chez RYDGE Conseil

Une gouvernance efficace requiert : anticipation / vigilance / contrôle / communication / rigueur / éthique

02



Evelyne Boyer
Directrice Doctrine Comptable
RYDGE Conseil
eboyer@rydge.fr

Zoom sur une mesure clé

Passage d'une comptabilité de trésorerie à une comptabilité d'engagement :
Comment présenter les premiers comptes ?

Passage d'une comptabilité de trésorerie à une **comptabilité d'engagement** : comment présenter les premiers comptes ?



Une situation fréquente en pratique : le passage à l'obligation d'établir des comptes annuels

– **Situation:** une association (comptabilité de trésorerie) dépasse les seuils réglementaires pour la 1ère fois => **obligation d'établir des comptes annuels** conformes au Plan comptable général et au règlement ANC n°2018-06.

– **Cette transition soulève deux questions principales :**

- / Faut-il présenter des **données comparatives** dans le bilan, le compte de résultat, et l'annexe de ce premier exercice ?
- / Selon quelles **modalités** établir ces premiers comptes annuels ?



Données comparatives: la solution pragmatique validée par la CNCC *

– **Les principes:** l'article L.123-15 du Code de commerce impose la présentation d'un comparatif pour chaque poste des comptes annuels, sans traiter spécifiquement la situation du passage à la compta d'engagement.

– Exiger un comparatif reviendrait à reconstituer artificiellement des données pour le passé => **il n'y a pas lieu de présenter des données comparatives dans le bilan, le compte de résultat et l'annexe (de cet exercice), faute de comparatifs établis selon ces mêmes règlements**

*Avis de la Commission des études comptables de la Compagnie Nationale des Commissaires aux comptes EC 2025-31 – publiée en janvier 2026

Passage d'une comptabilité de trésorerie à une **comptabilité d'engagement** : comment présenter les premiers comptes ?



Bilan d'ouverture : modalités d'évaluation des actifs et passifs lors de l'établissement des premiers comptes*

– Comptabilisation des actifs et passifs, **deux approches sont permises** :

/ À leur valeur déterminée **de manière rétrospective**

Par exemple, la valeur des actifs immobilisés correspond à leur valeur nette comptable, calculée à l'ouverture de l'exercice N, en distinguant la valeur brute d'une part et les amortissements cumulés et éventuelles dépréciations d'autre part.

/ À leur valeur en l'état

– **Contrepartie des actifs/passifs** au bilan d'ouverture de l'exercice N : **compte 1021 – Première situation nette établie**, quelles que soient les modalités de leur évaluation,



Annexe aux comptes: une information spécifique aux modalités d'établissement et de présentation des premiers comptes annuels de l'association est à fournir.

*Avis de la Commission des études comptables de la Compagnie Nationale des Commissaires aux comptes EC 2025-31 – publiée en janvier 2026

03



Laurent Monnet
Associé RYDGE Avocats
Director Tax
Imonnet@rydgeavocats.fr

Sujet à la Une

Quand l'intérêt général rencontre la lucrativité dans un monde où cohabitent OSBL et entreprises du secteur marchand

Une convergence inéluctable entre le monde de l'ESS et celui du secteur marchand

La zone grise de l'ESS : un espace central et hybride, dans le fonctionnement moderne de l'Économie sociale et solidaire

1/ Une frontière historiquement claire : jusqu'à la fin des années 2000

- ◆ Secteur non marchand (OSBL, non fiscalisés)
- ◆ Secteur marchand (entreprises commerciales)

→ Une vision binaire et cloisonnée

2. Un tournant fiscal majeur (années 2000) : Évolution de la doctrine de l'administration fiscale

Prenant conscience que nombre d'entreprises du secteur concurrentiel se portaient sur le terrain des OSBL et que certains secteurs traditionnellement réservés aux OSBL adoptaient des pratiques propres au secteur marchand, l'administration fiscale a modifié radicalement son approche en définissant une **doctrine fiscale pragmatique fondée sur l'absence de distorsion de concurrence** :

→ **À activité équivalente**, réalisée dans des conditions similaires, les OSBL et les entreprises du secteur marchand doivent être traités de la même manière sur le plan fiscal

3. Un rapprochement progressif des modèles

20 ans de convergence entre les acteurs de l'ESS et ceux de l'économie marchande ont favorisé l'émergence de cette **zone grise**.

→ Cette dernière peut être définie comme l'espace où **s'entrecroisent l'intérêt général, l'utilité sociale, l'utilité publique, la lucrativité limitée**, et désormais de nouveaux acteurs hybrides comme les SCIC, les entreprises agréées ESUS et les sociétés à mission.

Des acteurs émergent dans le paysage de l'ESS

Les sociétés commerciales revendiquant une utilité sociale redistribuent les cartes.

Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC)

- ✓ Gouvernance coopérative
- ✓ Lucrativité limitée
- ✓ Multi-sociétariat
- ✓ Finalité collective

 **Fiscalité commerciale complète**

Entreprises agréées ESUS

- ✓ Mission à finalité d'utilité sociale
- ✓ Lucrativité limitée
- ✓ Gouvernance encadrée

 **Restent des sociétés commerciales (IS, TVA)**

Sociétés à mission

- ✓ Engagement volontaire
- ✓ Objectifs sociaux vérifiés par organisme tiers

 **Pas ESS mais confusion potentielle avec l'impact social et environnemental**

Ces acteurs génèrent :

- ✓ Une concurrence nouvelle
- ✓ Une hybridation des modèles
- ✓ Une pression sur les OSBL historiques

Une convergence grandissante entre les acteurs de l'ESS et de ceux du secteur marchand (1/2)

L'Économie sociale et solidaire repose sur une idée simple : servir une finalité d'intérêt général ou au moins une utilité sociale indépendamment toute logique de profit capitalistique

→ Produire de l'impact social et environnemental, sans logique de profit financier.

Que constate-t-on ?

- Les associations se professionnalisent, vendent des prestations et adoptent des méthodes commerciales
- Les fondations ont des filiales
- Les coopératives sont par nature des structures relevant d'abord du secteur marchand
- Les entreprises commerciales revendiquent l'impact social (entreprises à mission, B Corp)

Pourquoi ?

- Parce que la demande sociale augmente
- Parce que les consommateurs ne veulent plus d'entreprises capitalistes au sens le plus péjoratif du terme
- Parce que les financements publics se raréfient et les indicateurs de performance deviennent incontournables
- Parce que pour se développer, les OSBL doivent se professionnaliser et adopter nombre de pratiques qui sont en principe l'apanage du secteur marchand

Une convergence grandissante entre les acteurs de l'ESS et de ceux du secteur marchand (2/2)

Conséquences :

Ce qui était autrefois un paysage binaire — lucratif / non lucratif — est devenu une mosaïque d'acteurs hybrides. Entre les différents acteurs, surgissent des tensions nouvelles :

- Comment prouver que l'on sert l'intérêt général, lorsqu'on agit comme une entreprise, notamment en adoptant pour une large partie ses méthodes ?
- Comment développer un modèle économique viable, tout en poursuivant un objectif de création de valeur sociale et environnementale quand on est une entreprise du secteur marchand dans l'obligation de rémunérer le capital ?

Cette zone grise crée une insécurité certaine pour les acteurs de l'ESS et notamment ceux qui revendiquent un traitement fiscal d'exception et/ou l'accès à des dispositifs incitatifs soutenus par notre réglementation (éligibilité aux subventions publiques/mécénat/régime de TVA dérogatoire, etc.)

- Sur quels critères distinguer l'acteur de l'ESS qui doit bénéficier de toutes les mesures incitatives (exonération d'impôts / aides / etc.) de celui qui n'y a pas droit ?
- Comment garantir dans le temps la sécurité réglementaire des acteurs de l'ESS alors que les entreprises du secteur marchand revendiquent de plus en plus leur impact social et environnemental et se portent de plus en plus souvent sur des terrains jusqu'alors considérés comme l'apanage de l'ESS ?

Des frontières entre Intérêt général, Utilité sociale / Utilité publique / Société à mission mal définies (1/4)

Intérêt général : la frontière fiscale

Enjeu majeur : l'intérêt général donne accès à trois leviers

- ✓ L'exonération d'impôts commerciaux (mais est-ce réellement un avantage ?)
- ✓ La capacité à émettre des reçus fiscaux
- ✓ L'éligibilité aux financements publics

C'est une qualification reposant sur plusieurs critères cumulatifs

- ✓ Des activités devant présenter un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises ;
- ✓ Une gouvernance désintéressée (Pas d'enrichissement personnel, pas de contrôle par des personnes intéressées)
- ✓ des activités non lucratives
- ✓ Un cercle de bénéficiaires non restreint

Chaque critère pose une ou plusieurs difficultés d'interprétation

Exemples :

- ✓ Quant à la nature des activités : l'association dont l'objet est l'information des consommateurs sur les performances énergétiques des différents matériaux s'inscrit-elle dans le cadre de la défense de l'environnement naturel ?
- ✓ Quant au caractère non lucratif des activités : l'existence de sociétés coopératives ou de sociétés agréées ESUS qui proposeraient un service équivalent à celui d'une association rend-elle son activité lucrative ?



L'intérêt général est INCOMPATIBLE avec la lucrativité

Des frontières entre Intérêt général, Utilité sociale / Utilité publique / Société à mission mal définies (2/4)

Utilité sociale : la frontière ESS

Introduite par la loi ESS de 2014, le **critère de l'Utilité Sociale est le socle de l'agrément ESUS** qui ouvre l'accès pour les entreprises à des financements dédiés à l'impact (investisseurs solidaires, fonds à impact, dispositifs publics) et leur permet de renforcer leur crédibilité sociale et extra-financière.

Elle repose :

- ✓ Sur la nature de l'activité : cohésion sociale / développement durable / éducation, inclusion / lutte contre l'exclusion.
- ✓ Sur une gouvernance démocratique ou participative (transparence, implication des parties prenantes).
- ✓ Sur une politique de rémunération encadrée : écart maximal de 1 à 7 entre salaires les plus bas et les plus élevés.
- ✓ Sur une absence de lucrativité excessive : réinvestissement majoritaire des bénéfices ; dividendes limités ; réserves impartageables et actif résiduel non distribuable.
- ✓ Sur un Impact social significatif démontré dans l'activité ou auprès des bénéficiaires.

L'utilité sociale ne confère aucun avantage fiscal, ne prouve ni la non-lucrativité, ni l'intérêt général mais ouvre droit à des dispositifs incitatifs ou des aides publiques



L'utilité sociale est compatible avec une lucrativité dégradée

Des frontières entre Intérêt général, Utilité sociale / Utilité publique / Société à mission mal définies (3/4)

Utilité publique : la frontière d'État

Reconnaissance par décret pour les associations d'une importance certaine. Les fondations RUP s'inscrivent dans un cadre similaire sans pour autant être exactement le même mais un seul juge de paix : [le Conseil d'Etat](#)

Ce statut permet :

- ✓ De recevoir donations et legs,
- ✓ D'obtenir un prestige institutionnel,
- ✓ D'être placé sous contrôle étatique.

Pour être reconnue d'utilité publique, une association doit :

- ✓ Être d'intérêt général
- ✓ Avoir une ancienneté d'au moins 3 ans
- ✓ Avoir une influence et un rayonnement qui dépasse le cadre local
- ✓ Avoir un nombre minimum d'adhérents (au moins 200), une activité effective et une réelle vie associative (c'est-à-dire une participation incontestable de la majorité des adhérents aux activités de l'association)
- ✓ Avoir un fonctionnement démocratique (élection régulière pour les postes de direction, transparence des comptes,...) et organisé en ce sens par les statuts de l'association
- ✓ Avoir une solidité financière sérieuse (un montant de subventions publiques inférieur à la moitié du budget et des résultats positifs au cours des 3 derniers exercices)

**La RUP n'est pas incompatible avec la lucrativité dans certaines conditions
(gestion désintéressée, sectorisation)**

Des frontières entre Intérêt général, Utilité sociale / Utilité publique / Société à mission mal définies (4/4)

La société à mission : la frontière du Code de commerce

L'article L.210-10 du Code de commerce définit les conditions pour qu'une société puisse faire publiquement état de la qualité de société à mission :

- ✓ L'inscription d'une raison d'être dans les statuts
- ✓ La fixation d'objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission
- ✓ La création d'un comité de mission chargé du suivi
- ✓ La vérification par un organisme tiers indépendant.

Adopter le statut d'entreprise à mission procure de nombreux avantages :


- ✓ Renforcement de la crédibilité et de la confiance des parties prenantes
- ✓ Attractivité renforcée pour les talents et les candidats
- ✓ Différenciation stratégique et amélioration de l'image de marque
- ✓ Protection contre les rachats hostiles
- ✓ Dynamique d'innovation et de performance durable
- ✓ Implication renforcée des équipes et meilleure gouvernance
- ✓ Alignement avec les évolutions du marché et de la RSE

Le statut de société à mission ne procure pas d'avantages fiscaux et ne permet pas à la différence de l'agrément ESUS de bénéficier de financements publics



Le statut de société à mission est totalement compatible avec la lucrativité

Chevauchements et confusions : sources d'insécurité fiscale

 **L'intérêt général, l'utilité sociale, l'utilité publique sont des notions qui se recoupent partiellement mais qui ne se superposent pas**

- ✓ Une association peut être d'intérêt général sans être d'utilité publique. Elle peut aussi développer des activités lucratives sans pour autant remettre en cause son caractère d'intérêt général
- ✓ Une société commerciale peut être d'utilité sociale sans être d'intérêt général
- ✓ Une fondation est d'utilité publique sans pourtant être nécessairement d'intérêt général

 **Ce décalage crée**

- ✓ Une confusion dans le public et chez les dirigeants
- ✓ Des incompréhensions avec les administrations
- ✓ Des risques fiscaux considérables

→ **L'émergence d'acteurs pourtant issus du secteur marchand (Sociétés ESUS/Sociétés coopératives)** à qui sont imposées des règles destinées à limiter leur lucrativité **ajoute à la confusion** notamment lorsqu'il s'agit de les intégrer parmi les acteurs auxquels il convient de se comparer pour apprécier son régime fiscal. C'est encore plus vrai lorsqu'on ajoute dans ce paysage les sociétés à missions qui revendiquent un impact social et environnemental

→ C'est précisément cette **absence d'alignement** qui, associée à **l'émergence de nouveaux acteurs proches dans leurs ambitions** de ce qui animent fondamentalement les acteurs de l'ESS, génère à la fois une insécurité fiscale grandissante et des interrogations quant à l'opportunité de faire évoluer le modèle associatif.

Le fisc et les tribunaux comme arbitres

Dans la zone grise, la fiscalité et les tribunaux jouent un rôle d'arbitre :

Analyse les faits, et non les statuts :

- La gouvernance est-elle réellement désintéressée ?
- Comment l'activité est exercée ?
- À quels prix ?
- Avec quels moyens ?
- Sur quel marché ?
- En concurrence avec qui ?

LE FISC

Et peut :

- Assujettir aux impôts commerciaux (et parfois imposer l'exonération là où l'association s'était fiscalisée)
- Décider du droit d'émettre des reçus fiscaux (et le cas échéant, le contester après coup)
- Imposer des obligations comptables significatives pour assurer la distinction entre lucratif et non lucratif

Actions en concurrence déloyale

LES
TRIBUNNAUX
(notamment de commerce)

Actions pour paracommercialisme

Conclusion : un monde de l'ESS à la croisée des chemins

Au terme de cet état des lieux, une conclusion s'impose : la frontière qui séparait autrefois clairement l'univers non lucratif et le secteur marchand s'est déplacée, brouillée, recomposée. La difficulté tient notamment à **l'appréciation du critère de la lucrativité**, lequel ne peut plus être appréhendé de manière strictement binaire.

L'ESS n'évolue plus en parallèle du marché ; elle évolue avec lui, parfois contre lui, souvent à côté de nouveaux acteurs hybrides qui s'approprient, avec sincérité ou opportunisme, les codes de l'impact, de l'utilité sociale et de la responsabilité.

Cette évolution oblige chaque organisation de l'ESS à se poser des questions fondamentales :

Faut-il, pour continuer à répondre à des besoins sociaux croissants et à des exigences de professionnalisation toujours plus fortes, adopter davantage les pratiques du secteur marchand ?

Modèles économiques hybrides, diversification des ressources, gestion plus entrepreneuriale : ces transitions permettent indéniablement de soutenir la mission et d'accroître l'impact. Mais elles exposent aussi à des interrogations fiscales, à des tensions concurrentielles, et parfois au risque de dilution identitaire.

À l'inverse, faut-il au contraire réaffirmer avec plus de force ce qui fait la singularité de l'ESS ?

Une gouvernance réellement désintéressée, des mécanismes de lucrativité strictement encadrés, une mission d'intérêt général clairement démontrée, des pratiques opératoires distinctives... Autant de critères qui pourraient être davantage consolidés pour maintenir une différenciation nette, compréhensible et sécurisée face à des acteurs commerciaux qui revendiquent aujourd'hui utilité sociale, impact, mission ou raison d'être.

Entre ouverture au marché et réaffirmation du modèle historique, l'ESS se trouve à un moment stratégique : celui où le choix d'évolution ou de clarification déterminera non seulement son positionnement, mais aussi sa crédibilité, ses droits, et la confiance que lui accorderont les financeurs, les pouvoirs publics et les bénéficiaires.

04



Questions / Réponses

Posez vos questions sur le Q & R

05



Questionnaire de satisfaction

06



Les formations proposées par RYDGE Académie

Les formations disponibles

RYDGE Académie vous propose **12 formations Economie Sociale & Solidaire** / Secteur Public

– « **Fiscalité des OSBL** » dont les objectifs sont :

- Mise à jour vos compétences pour déterminer le régime fiscal applicable aux organismes sans but lucratif
- Identifier les risques d'imposition aux impôts commerciaux d'un OSBL réalisant des activités lucratives (IS/TVA//taxe sur les salaires/CET-CVAE notamment)
- Maîtriser les cas de franchise d'impôts commerciaux applicables aux OSBL
- Maîtriser les conditions de sectorisation/filialisation des activités lucratives d'un OSBL
- Appliquer une sectorisation/filialisation des activités lucratives d'un OSBL

– « **Cycle actualités sociales et paie** » dont les objectifs sont :

- Approfondir ses connaissances techniques
- Connaître l'actualité sociale et paie pour être en mesure d'anticiper les opportunités, maîtriser les risques et structurer sa veille
- Partage d'expérience entre professionnels

– « **Modernisation des états financiers** » dont les objectifs sont :

- Identifier les changements liés au nouveau règlement comptable,
- Appliquer la nouvelle réglementation
- Anticiper les actions à mettre en place



[Catalogue des Formations Economie sociale & solidaire / secteur public](#)



[Formation Fiscalité des OSBL](#)



[Cycle - Actualisés sociales et paie](#)



[Nouveau règlement comptable modernisation des états financiers](#)

07



Prochaine webconférence Les 20 minutes de l' ESS

Nous vous donnons rendez-vous le

12 mai 2026
12h00 – 12h20

RYDGE Conseil vous accompagne dans vos différents projets professionnels.

RYDGE
ACADÉMIE

RYDGE
AVOCATS

RYDGE
GESTION PRIVÉE

Cette proposition a été réalisée par RYDGE Conseil SAS, cabinet indépendant de droit français. Les informations contenues dans ce document sont valables à sa date de publication. Elles sont à tous égards soumises à la mise en œuvre des procédures de RYDGE Conseil visant à évaluer les clients et les missions potentiels, y compris les procédures d'indépendance et de vérification des conflits, ainsi que la négociation, l'accord et la signature d'une lettre de mission ou d'un contrat spécifique. Nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Cette proposition est soumise pour sa mise en œuvre à la négociation, à l'accord et à la signature d'une lettre de mission ou d'un contrat entre les parties et ne saurait constituer, même signée, à elle seule, un engagement valable.

Crédits photos : Getty Images, iStock, Shutterstock, Adobe Stock, tous droits réservés.

**Éclairer
Entreprendre
Réussir**

rydge.fr

 RYDGE Conseil