

Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif visant la certification est initié :		
Description de l'activité complémentaire aux métiers cibles		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
<p>C.1 : Identifier le schéma organisationnel des modes de la gouvernance familiale et de la gouvernance d'entreprise afin de restituer la cartographie des éléments nécessaires à la compréhension fine des particularités de la Famille en appliquant des méthodes et en utilisant des outils (entretiens, questionnaires, etc.) agiles d'audit et de recueil familial</p>	<p>Mise en situation professionnelle</p> <p>Les données fictives ou réelles du patrimoine d'une Famille multigénérationnelle et complexe, incluant une entreprise familiale, seront transmises en amont de l'ensemble des épreuves. Le candidat devra réaliser la première épreuve dans un délai de 4 semaines à partir de la transmission des données par le Responsable de l'organisation des épreuves.</p> <p>Elles comporteront, entre autres, les informations recueillies lors d'un premier entretien avec le client, interlocuteur représentant de la Famille :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la cartographie des éléments nécessaires à la compréhension des particularités de la Famille - les modes de gouvernance de l'entreprise familiale - l'organisation patrimoniale de la Famille 	<p>Crt.1.1 : Le recours à l'écoute active permet la réalisation des questionnaires et/ou des entretiens collectifs et individuels personnalisés avec les membres de la Famille, leur analyse et leur restitution à la Famille</p> <p>Crt.1.2 : La cartographie (généogramme) de la Famille accompagnée, reprend son histoire, sa composition/ses membres, la place des conjoints, la situation de handicap et vulnérabilité potentiels de certains de ses membres (RSE)</p> <p>Crt.1.3 : La dimension potentiellement internationale, la pluralité des contextes personnels voire géographiques est intégrée</p> <p>Crt.1.4 : Le candidat décrit les valeurs parfois contradictoires et la culture de la structure familiale, et identifie l'<i>affectio familiae</i> pour tenir compte du capital humain et de la dimension RSE de la Famille</p>

	<p>- les objectifs en matière de transmission du patrimoine familial</p> <p>Le candidat devra réaliser trois épreuves, à partir des données préalablement transmises, composées de :</p> <p style="text-align: center;"><u>Epreuve n°1 - Production d'une présentation professionnelle écrite individuelle</u></p> <p>Le candidat devra rédiger un compte-rendu des premières informations recueillies. Ce compte-rendu sera la base de la deuxième épreuve.</p> <p>Le livrable sera transmis au responsable de l'organisation des épreuves quatre semaines après que les données aient été reçues par le candidat, afin que le jury d'évaluation en prenne connaissance, avant la deuxième épreuve.</p> <p style="text-align: center;"><u>Epreuve n°2 - Simulation professionnelle orale individuelle</u></p> <p>A l'appui de la présentation client remise en amont de l'entretien, un deuxième entretien sera réalisé, le jury jouant le rôle du client, interlocuteur représentant la Famille.</p>	<p>Crt.1.5 : Le niveau générationnel, le rôle de chaque membre de la Famille, le niveau d'implication et de cohésion, les enjeux de pouvoir et potentiellement de conflit intra-familiaux, dans le cadre d'une activité sectorielle ou d'activités diversifiées sont précisés</p> <p>Crt.1.6 : Les niveaux de connaissances et de culture patrimoniale de chacun, en particulier des jeunes générations sont pris en compte</p> <p>Crt.1.7 : Le candidat identifie les modes juridiques de gouvernance d'entreprise retenus : forme(s) sociale(s) et le cas échéant pacte d'associés, organisation fiscale, information et exercice du pouvoir des associés familiaux, charte de gouvernance, informations financières à partir des bilans (accès, compréhension et prévisions)</p>
--	--	--

C.2 : Déterminer l'adéquation entre la culture familiale et la culture d'entreprise, la vision portée, et l'allocation d'actifs actuelle en intégrant la gestion des risques **pour** satisfaire aux objectifs patrimoniaux et entrepreneuriaux de chaque membre de la Famille et de la Famille au global

1) Le candidat mènera l'entretien dans un cadre interactif dans son rôle de conseil interne au Family office, avec l'interlocuteur représentant la Famille, afin d'approfondir le profil familial, ses besoins, ses objectifs, ses projets, concernant la situation familiale, celle de l'entreprise familiale et leurs patrimoines respectifs

15 mn

2) Il traitera les hypothèses, arguments et objections émises par son client en mobilisant l'ensemble des ressources requises à l'accompagnement de la Famille.

15 mn

3) Le candidat, dans une démarche réflexive, analysera dans le cadre d'un échange avec le jury la méthode employée et la posture professionnelle qu'il a adoptée lors des jeux de rôle.

10 mn

Epreuve n°3 - Etude de cas, écrite individuelle

A partir des données recueillies et analysées lors des entretiens précédents avec l'interlocuteur représentant la Famille, le candidat

1) présentera sous forme de schéma, l'adéquation entre la culture familiale et la culture d'entreprise, la vision portée, et

Crt.2.1 : Le patrimoine de la Famille est identifié :

- sa composition et sa structuration spécifique au regard du contexte familial (actifs patrimoniaux détenus dont les actifs financiers, biens immobiliers, œuvres d'art, forêts, *private equity*, etc.),
- son origine (héritée ou non)
- la durabilité des actifs (**ESG** – Environnement, Social et Gouvernance)

Crt.2.2 : L'inventaire des droits de chacun des membres de la Famille sur ces biens est effectué

Crt.2.3 : Le candidat recueille et rationalise :

- les attentes des membres de la Famille selon leurs différentes situations de vie : l'âge, le contexte familial, personnel, professionnel et entrepreneurial
- les intérêts prépondérants de la Famille et de l'entreprise familiale au regard des souhaits parfois contradictoires des membres de la Famille en matière d'allocation d'actifs entre investissements, liquidités ou cession, diversification des actifs alternatifs et naturels, dont les investissements verts et à impacts (**RSE**), *private equity*, forêt, hôtellerie, vignes, cryptomonnaies, cheptels

Crt.2.4 : La cohérence entre la stratégie patrimoniale existante et son adéquation avec la culture familiale et les freins qu'elle

	<p>l'allocation d'actifs actuelle en intégrant la gestion des risques</p> <p>2) formalisera et justifiera ses préconisations concernant la structuration de la gouvernance familiale et de la gouvernance d'entreprise, la stratégie d'allocation patrimoniale et lui proposera les dispositifs adaptés en matière de transmission afin de garantir la pérennité de son patrimoine.</p> <p>Livrable écrit : une consultation 2 heures</p>	<p>peut susciter, sont analysés en partant du rapport au patrimoine de chaque membre de la Famille</p>
<p>C.3 : Structurer un schéma organisationnel et décisionnel de la Famille en recommandant les instruments dédiés, les institutions adaptées pour permettre d'évoluer dans une direction ayant vocation à devenir commune avec celle de l'entreprise familiale</p> <p>C.4 : Réaliser la même démarche de structuration organisationnelle de l'entreprise familiale en recommandant les formes juridiques sociales optimales et en assurant la cohérence entre le développement du capital humain et du capital financier (voire économique) de la Famille, pour leur permettre d'évoluer dans une direction commune et ainsi contribuer à leur pérennité et leur développement</p>		<p>Crt.3-4.1 : A partir des résultats de l'audit familial et de l'audit patrimonial, le candidat clarifie la vision à moyen et long terme tant au niveau de la gouvernance familiale que de la gouvernance d'entreprise</p> <p>Crt.3-4.2 : La garantie de la cohésion et du consensus familial est assurée en tenant compte des intérêts potentiellement divergents de chacun des membres, tant dans la dimension familiale qu'entrepreneuriale</p> <p>Crt.3-4.3 : A l'appui des préconisations justifiées, il mobilise et coordonne en tant que maître d'œuvre, un réseau d'experts professionnels spécialisés aux problématiques spécifiques et multiples de la Famille et de l'entreprise (notaire, avocat, psychologue, expert-comptable, administrateur d'entreprise, conseiller en philanthropie)</p>

		<p>Crt.3-4.4 : Le candidat conseille la mise en place ou l'évolution des institutions intra-familiales telles que la charte familiale, l'assemblée familiale, le conseil de Famille, l'organisation de séminaire intrafamiliaux, etc.)</p> <p>Crt.3-4.5 : Il préconise la structure juridique (SNC pour une holding) et opérationnelle adaptée à la stratégie de l'Entreprise familiale incluant les fonctions d'administrateurs, répondant aux enjeux de gouvernance d'entreprise et de structuration fiscale de l'entreprise</p>
<p>C.5 : Structurer une stratégie d'allocation d'actifs combinés, adaptée à la vision, aux valeurs et aux approches multidimensionnelles des attentes de la Famille et de ses membres pour obtenir un consensus en donnant du sens au positionnement, en l'adaptant à l'environnement externe évolutif à court, moyen et long terme et à la gestion des risques</p>		<p>Crt.5.1 : Les risques sont identifiés, tels que la volatilité, la liquidité, la dilution par la corrélation entre les actifs et permettent une réponse spécifique et combinatoire par une allocation d'actifs adaptée à la Famille</p> <p>Crt.5.2 : Le candidat préconise et adapte des solutions patrimoniales et fiscales sur mesure à partir de la combinaison d'actifs cotés et non cotés, diversifiés, adaptées également aux jeunes générations</p> <p>Crt.5.3 : Les critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) sont pris en compte dans le choix des actifs, dont le private equity, la forêt, l'hôtellerie, les vignes, la</p>

		<p>cryptomonnaie, les cheptels, les actifs verts et à impact, durables et responsables (RSE)</p> <p>Crt.5.4 : Les objectifs de développement et d'investissement retenus à court et à long terme par les différentes générations de la Famille sont atteints, dont la démarche RSE et la promotion de la philanthropie pour faire vivre les valeurs et la réputation de la Famille</p>
<p>C.6 : Etablir un plan de croissance, de succession et de transmission de l'entreprise et du patrimoine familial en veillant au respect de la réglementation et de la législation et en intégrant la complexité et la diversité croissante des situations et contextes familiaux et entrepreneuriaux afin d'assurer la pérennisation et l'évolution des valeurs, de l'unité et des actifs patrimoniaux de la Famille</p>		<p>Crt.6.1 : Les aspects civils et fiscaux de la transmission entre vifs et par décès au sein de la Famille (libéralités, donations et legs), sont pris en compte tels que la situation d'incapacité du conjoint ou du handicap ou de la protection des enfants</p> <p>Crt.6.2 : Le candidat anticipe, et optimise la transmission et/ou la cession aux plans civil et fiscal de l'entreprise dans le cadre familial :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le pacte Dutreil, - l'apport-cession, - la technique des donations partage avec soulte, - le démembrement des droits sociaux <p>Crt.6.3 : Le degré de maturité de la Famille et le niveau d'implication des jeunes générations sont précisés</p> <p>Crt.6.4 : L'établissement d'un plan de succession formalisé intégrant par exemple la planification des cessions, la gestion des</p>

		<p>risques et une éventuelle communication de crise ou formation des jeunes générations est proposée</p> <p>Crt.6.5 : Le candidat veille à la modernisation des modes de gestion des entreprises familiales et au maintien de leur croissance :</p> <ul style="list-style-type: none">- dans le cadre de la recrudescence réglementaire et législative applicable,- dans le contexte de la dispersion géographique des Familles, <p>qui complexifient la gestion technique et opérationnelle de l'entreprise familiale</p> <p>Crt.6.6 : L'adaptation nécessaire des instruments de la gouvernance familiale, en fonction des changements à venir (succession, diversification des investissements, stratégie de croissance externe), est incluse dans l'accompagnement à long terme de la Famille, le respect, sur la durée, de la philosophie familiale est démontré</p>
--	--	--