



SPECIFICATION DE BESOIN FORMATION
- ACTIONNARIAT SALARIE -
- EPARGNE SALARIALE -

SOMMAIRE

1.	INTRODUCTION	3
2.	DOMAINE D'APPLICATION.....	3
3.	OBJECTIFS	3
4.	DOCUMENTS DE REFERENCE.....	4
5.	EXIGENCES	4
5.1.	<i>Exigences fonctionnelles</i>	4
5.2.	<i>Exigences pédagogiques</i>	7
5.3.	<i>Exigences relatives au produit</i>	7
5.4.	<i>Exigences en matière d'adaptabilité, d'évolution et de suivi</i>	7
5.5.	<i>Exigences concernant la justification du besoin</i>	7
5.6.	<i>Exigences de résultats</i>	7
6.	IDENTIFICATION DES RISQUES.....	8
7.	LABEL DE QUALIFICATION FAS	8
8.	AGREMENT DE L'ETAT	8

Groupe de Travail « Formation FAS » :

Jacques Ansquer

Daniel Freiszmath

Patrice Leclerc

Jean-Claude Mothié.

AGF

ALMA smp

EADS

ACTION'air

Société Générale

Club ASSACT SG

THALES

APAT

1. INTRODUCTION

La FAS (Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés et Anciens Salariés) a pour ambition de promouvoir et d'accompagner l'actionnariat salarié dans les entreprises de toute activité, de toute taille, cotées ou non, et de permettre à l'actionnaire salarié d'être mieux associé à la vie de l'entreprise.

Les nouveaux mécanismes d'épargne font accéder les salariés à de nouvelles opportunités, mais aussi de nouvelles responsabilités et à de nouveaux risques. Or, les salariés ressentent un déficit culturel important, nuisible à terme pour eux-mêmes et leurs entreprises.

D'autre part dans le nouvel équilibre social naissant, ils apparaissent comme le «maillon faible» par rapport aux autres acteurs sociaux (entreprises, dirigeants, syndicats, ...) compétents et informés.

La problématique qui se pose est de savoir comment accompagner la nécessaire mutation culturelle des salariés qui, à l'aube du troisième millénaire, deviennent des capitalistes, des actionnaires, et des copropriétaires de leurs entreprises.

La réponse passe par la formation :

- une formation économique générale,
- une formation plus concrète impliquant les différents acteurs du jeu économique.

2. DOMAINE D'APPLICATION

Cette Spécification de Besoin de Formation s'inscrit dans les préconisations faites par la loi Fabius en matière de formation des salariés présents aux Conseils de Surveillance des FCPE.

La FAS prévoit l'utilisation de cette formation à des catégories plus larges de salariés (**C**as d'utilisation) :

- **C1** : salariés.
- **C2** : actionnaires salariés.
- **C3** : associations d'actionnaires salariés.
- **C4** : membres actionnaires salariés des Conseils de Surveillance des FCPE ; administrateurs des associations d'actionnaires salariés.
- **C5** : actionnaires salariés occupant une fonction d'administrateur ou de membre d'un Conseil de Surveillance d'une Société ; présidents des associations d'actionnaires salariés.

à différents **N**iveaux d'utilisation :

- **N1** : entreprises,
- **N2** : groupements d'entreprises,
- **N3** : chambres syndicales professionnelles.

Et couvrant les besoins en matière d'[Actionnariat Salarié](#) et d'[Epargne Salariale](#).

3. OBJECTIFS

Les principaux objectifs de cette formation sont de vulgariser les mécanismes économiques, les marchés financiers ainsi que les nouvelles lois sur l'Epargne Salariale, de façon à donner à l'actionnaire salarié, actuel et à venir, l'autonomie et l'initiative dans ses choix d'épargne afin d'assurer le lien nécessaire entre la vie professionnelle et l'économie patrimoniale.

4. DOCUMENTS DE REFERENCE

- loi 2001-152 du 19.02.2001 sur l'Épargne Salariale,
- décrets d'application 2001-703 et 2001-704 du 31.07.2001,
- circulaire interministérielle relative à l'épargne salariale du 22.11.2001,
- loi sur les nouvelles régulations économiques (NRE),
- loi de Modernisation Sociale,
- guide de l'Actionnaire Salarié (version 2002) édité par la FAS,
- réglementation COB,
- textes fiscaux relatifs à l'épargne salariale.

5. EXIGENCES

5.1. EXIGENCES FONCTIONNELLES

Les exigences fonctionnelles sont exprimées sous la forme de fonctions de service : « *savoir faire telle chose* », « *connaître tel domaine* », « *être capable de faire telle action* », « *comprendre tel mécanisme* », « *accéder à telles données* », « *acquérir telles compétences* », ...

Ces différentes fonctions de service s'appliquent aux différents cas d'utilisation précédemment énoncés et permettent de construire la matrice [Fonction de service] X [Cas d'utilisation].

1- Modules finance d'entreprises

F01 : connaître les mécanismes de fonctionnement de l'entreprise.

F02 : être capable de lire le bilan d'une entreprise.

F03 : être capable de lire un compte de résultat.

Analyser la situation de son entreprise et identifier les principaux risques.;

Se familiariser avec les techniques de valorisation (création de valeur, cash-flows actualisés).

Comprendre le nouveau tableau emplois-ressources.

Se familiariser avec les comptes consolidés.

Connaître les principaux pièges de la comptabilité.

Comprendre les principales opérations financières : OPA, OPE, rachats d'action, augmentation de capital.

2 - Modules Bourse

F05 : connaître les mécanismes de fonctionnement de la Bourse.

F06 : connaître les véhicules boursiers et leurs modes de fonctionnement.

F26 : être capable de bâtir sa propre stratégie boursière et financière familiale.

F27 : savoir définir ses besoins d'épargne pour donner la cohérence entre le cursus professionnel et l'économie familiale.

Comprendre le mécanisme de formation des cours de Bourse (à partir des facteurs économiques et de la situation de son entreprise).

Comprendre le mécanisme des options (base nécessaire pour comprendre les opérations à effet de levier).

Connaître la vie de l'action (création, dividende, rachat, démembrement, action à reflet, etc.).

3 - Modules droits des actionnaires

F07 : connaître les droits et les devoirs de l'actionnaire.

F04 : comprendre le fonctionnement d'une assemblée générale d'entreprise.

F29 : connaître les principes du gouvernement d'entreprise.

F28: acquérir des connaissances en droit international privé et fiscalité internationale.

F30 : connaître les bases de la réglementation COB concernant les obligations d'information des sociétés cotées.

4 - Modules actionnariat salarié

F08 : être capable de faire la différence entre « épargne salariale » et « actionnariat salarié ».

F12 : connaître les lois françaises définissant l'épargne salariale et l'actionnariat salarié.

F13 : connaître les aspects fiscaux liés à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié.

F11 : connaître les enjeux de l'actionnariat salarié.

F17 : connaître les modalités de représentation des actionnaires salariés.

F18 : comprendre le fonctionnement d'un Conseil de Surveillance d'un FCPE.

F19 : comprendre le rôle et les missions d'un Conseil de Surveillance d'un FCPE.

F23 : comprendre le rôle d'une association d'actionnaires salariés.

F24 : savoir différencier le rôle des syndicats et des associations d'actionnaires salariés.

F25: acquérir des connaissances sur l'actionnariat salarié au niveau européen.

5 - Modules épargne salariale

F10 : connaître les différentes formules d'épargne salariale.

F09 : connaître les différents intervenants et leurs prérogatives.

F14 : accéder aux formules d'épargne de son entreprise.

F15 : connaître les points clés des différentes formules de son entreprise.

F20 : être capable de porter un jugement de valeur sur une formule d'épargne salariale.

F21 : être capable de communiquer à l'intérieur de son entreprise sur l'épargne salariale.

F16 : être capable de comprendre les relevés périodiques des organismes bancaires.

6 - Module stock-options

F22 : connaître les mécanismes de distribution, de fonctionnement et de régime fiscal des stock options.

n°	fonctions	C1	C2	C3	C4	C5
F01	connaître globalement les mécanismes de fonctionnement de l'entreprise.	X	X	X	X	X
F02	être capable de lire le bilan d'une entreprise.				X	X
F03	Etre capable de lire un compte de résultat				X	X
F04	comprendre le fonctionnement d'une assemblée générale d'entreprise.		X	X	X	X
F05	connaître globalement les mécanismes de fonctionnement de la Bourse.	X	X	X	X	X
F06	connaître globalement les véhicules boursiers et leurs modes de fonctionnement.	X	X	X	X	X
F07	connaître les droits et les devoirs de l'actionnaire.	X	X	X	X	X
F08	être capable de faire la différence entre « épargne salariale » et « actionnariat salarié ».	X	X	X	X	X
F09	connaître les différents intervenants et leurs prérogatives.		X	X	X	X
F10	connaître les différentes formules d'épargne salariale.	X	X	X	X	X
F11	connaître les enjeux de l'actionnariat salarié.	X	X	X	X	X
F12	connaître globalement les lois françaises définissant l'épargne salariale et l'actionnariat salarié.	X	X	X	X	X
F12	connaître les aspects fiscaux liés à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié.	X	X	X	X	X
F14	accéder aux formules d'épargne de son entreprise.	X	X	X	X	X
F15	connaître les points clé des différentes formules de son entreprise.	X	X	X	X	X
F16	être capable de comprendre les relevés périodiques des organismes bancaires.		X	X	X	X
F17	connaître les modalités de représentation des actionnaires salariés.		X	X	X	X
F18	comprendre le fonctionnement d'un Conseil de Surveillance d'un FCPE.			X	X	X
F19	comprendre le rôle et les missions d'un Conseil de Surveillance d'un FCPE		X	X	X	X
F20	être capable de porter un jugement de valeur sur une formule d'épargne salariale.	X	X	X	X	X
F21	être capable de communiquer à l'intérieur de son entreprise sur l'épargne salariale.			X	X	X
F22	connaître les mécanismes de distribution et de fonctionnement des stock options.			X	X	X
F23	comprendre le rôle d'une association d'actionnaires salariés	X	X	X	X	X
F24	savoir différencier le rôle des syndicats et des associations d'actionnaires salariés.	X	X	X	X	X
F25	acquérir des connaissances sur l'actionnariat salarié au niveau européen.			X	X	X
F26	être capable de se bâtir sa propre stratégie boursière et financière familiale	X	X	X	X	X
F27	savoir définir ses besoins d'épargne pour donner la cohérence entre le cursus professionnel et l'économie familiale.	X	X	X	X	X
F28	acquérir des connaissances en droit international et fiscalité internationale.					X
F29	connaître les principes du gouvernement d'entreprise		X	X	X	X
F30	Connaître les bases de la réglementation COB concernant les obligations d'information des sociétés cotées	X	X	X	X	X

5.2. EXIGENCES PEDAGOGIQUES

L'organisme de formation doit présenter un historique de son savoir-faire en matière de formation et citer les niveaux de compétences des formateurs dans le domaine.

L'organisme de formation doit apporter la preuve de sa bonne connaissance du milieu de l'entreprise et de l'environnement (relations humaines, syndicats, banques, Bourse,...), des rôles et des prérogatives de chacun.

5.3. EXIGENCES RELATIVES AU PRODUIT

L'organisme de formation met à disposition à l'issue du stage :

- un support de stage sous forme papier ou CD ROM adapté aux différents cas (C1 à C5) et niveaux (N1 à N3) d'utilisation,
- un dossier de références (livres, CD ROM, sites Internet, contacts ...).

La formation s'adressant à différentes catégories de salariés sera composée de modules adaptés à chacun des cas et niveaux d'utilisation.

5.4. EXIGENCES EN MATIERE D'ADAPTABILITE, D'EVOLUTION ET DE SUIVI

L'organisme de formation doit apporter la preuve qu'il peut s'adapter à toutes les situations et toutes les catégories de salariés auxquelles il est confronté, et cela quels que soient leur âge, niveau, formation, origine, métier et branche professionnelle.

L'organisme de formation a pour obligation d'adapter les modules de formation pour tenir compte des nouvelles exigences qui pourraient apparaître en fonction de l'évolution du milieu, du contexte légal, du contexte européen ou des modifications des prérogatives des partenaires sociaux et de l'environnement de l'entreprise.

L'organisme de formation met en place un « retour de satisfaction du stagiaire » de façon à mesurer en continu la prestation fournie et l'adéquation aux attentes du stagiaire et aux exigences de la FAS.

5.5. EXIGENCES CONCERNANT LA JUSTIFICATION DU BESOIN

L'organisme de formation doit présenter un **Dossier de Justification** répondant aux exigences fonctionnelles et contraintes exprimées dans la présente spécification et décliner les différents modules de formation nécessaires pour répondre à l'intégralité des exigences.

Le Dossier de Justification doit présenter une chaîne pédagogique de modules autonomes dont l'accès sera déterminé par un système de test d'évaluation et d'orientation permettant la constitution de sessions composées de groupes de stagiaires homogènes.

L'organisme de formation doit présenter sa méthodologie pour répondre en matière d'obligation de résultats pédagogiques et financiers.

La procédure suivie permet de quantifier chaque module ou ensemble de modules en heures et en coûts.

5.6. EXIGENCES DE RESULTATS

Les coûts des sessions de formation seront exprimés en fonction des différents cas d'utilisation, niveaux d'utilisation, jours de formation et quantité de personnes formées par session.

Un coût de formation dégressif sera proposé en fonction du nombre d'heures de formation proposées par an.

L'organisme doit respecter le coût objectif défini avec la FAS.

IDENTIFICATION DES RISQUES et ETHIQUE

L'organisme de formation ne doit en aucun cas s'impliquer dans du conseil auprès des salariés stagiaires ni porter de jugement de valeur sur l'entreprise ; la FAS ne pourra en aucun cas être tenue pour responsable.

On veillera à ce que les contenus des formations ainsi que leurs mises en œuvre ne s'apparentent pas à des conseils objectifs en stratégie d'épargne ou en choix de placements.

L'organisme de formation est civilement responsable de ses formateurs dans l'exercice de leur mission.

6. LABEL DE QUALIFICATION FAS

L'objectif de la qualification des modules de formation est de vérifier l'adéquation de la prestation fournie en regard des exigences fonctionnelles et des contraintes exprimées dans la présente spécification de besoin et en tenant compte des risques identifiés et acceptés par les deux parties.

La qualification est prononcée par la FAS qui vérifiera en particulier :

- l'adéquation de la formation à la spécification,
- le cursus des formateurs,
- la qualité du support et de la documentation.

La FAS décerne un label de qualification « Formation Actionnariat Salarié - Epargne Salariale » valable pour les modules qualifiés.

Le label est valable 2 ans pour la première fois et renouvelable par périodes de 5 ans en fonction du résultat obtenu et de l'indice de satisfaction obtenu auprès des stagiaires.

Ce label peut être remis en cause de façon unilatérale et sans préavis en cas de manquement grave constaté quant à l'adéquation de la formation aux exigences exprimées dans la présente spécification.

L'organisme de formation devra mentionner le label FAS pour chacune des prestations relevant de la présente spécification.

Pour l'année 2002, les coûts pour couvrir les frais d'obtention du label FAS sont :

- examen du dossier : 150 €.
- attribution et frais de suivi : 1500 €.

7. AGREMENT DE L'ETAT

L'organisme de formation voulant intervenir sur la population des salariés membres des Conseils de Surveillance, doit s'engager après avoir obtenu le label de la FAS, à déposer une demande d'agrément auprès de la **D**irection **R**égionale du **T**ravail , de l'**E**mloi et de la **F**ormation **P**ermanente (DRTEFP).