

→ gérant de regrouper les calculs par position, position qu'il aura lui-même définie comme «Value» en indiquant par exemple un regroupement basé sur un seuil de PE. Les données fondamentales et estimées de PE pourront provenir de la base de données de recherche située dans la station de travail du gérant. La cohérence entre analyse quantitative et fondamentale sera donc assurée.

La proposition de Reuters
Reuters, suite à cette analyse, a décidé d'offrir au gérant, au sein de son outil de suivi des marchés Reuters 3000 Xtra qui regroupe quotes/news/charts, les composants suivants (voir le graphique «Station de travail du gérant proposé par Reuters»).

► L'accès à la recherche ainsi qu'aux données fondamentales et estimées des sociétés cotées grâce à l'acquisition de la société Multex en 2003. Les données fondamentales/estimées des socié-

tés cotées sont analysées en parallèle avec les rapports de recherche des brokers ce qui permet d'assurer une grande cohérence des données.

► Des outils d'analyses de risque paramétrable par le gérant provenant de la société leader dans l'analyse de risque pour les gérants d'actifs, BARRA.

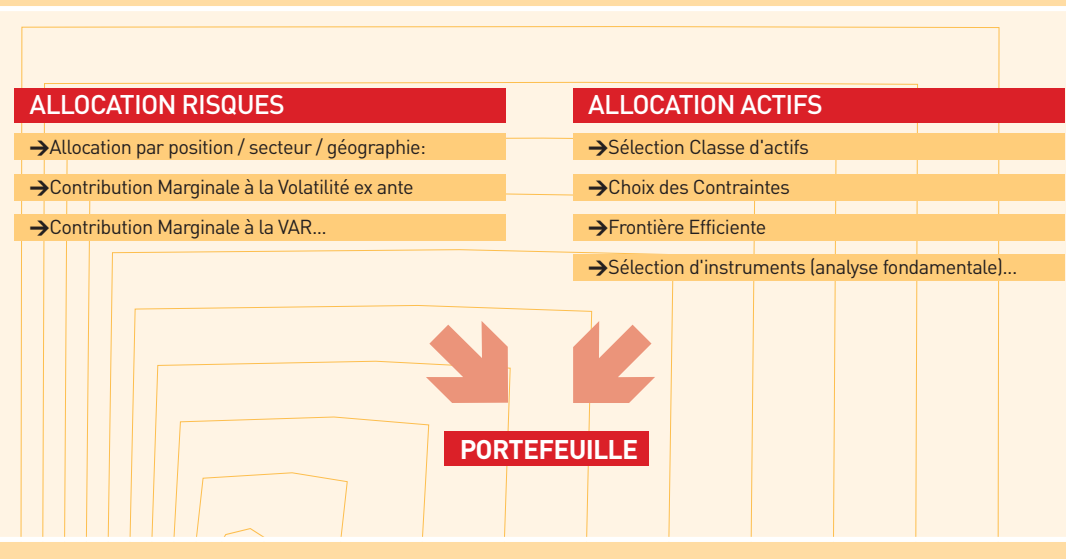
► Un outil de collaboration facilitant la communication entre les départements d'analyse, de gestion et des opérations ainsi qu'entre le buy et sell side, Reuters Messaging.

► Un accès aux places d'exécution répondant aux enjeux de «Best Execution» par son caractère «Broker Neutral», Reuters Order Routing.

Cette offre permet de répondre à l'ensemble des besoins du gérant fondamental dans un environnement unique et intégré.

En conclusion, on peut souligner que la gestion fondamentale peut parfaitement rester au

ALLOCATION RISQUES ET ALLOCATION D'ACTIFS FORMENT UN PROCESSUS INTÉGRÉ



cœur de la proposition de valeur du gérant. Néanmoins la gestion du risque est devenue un facteur clé de succès indéniable pour un gérant d'actifs en raison des nouvelles attentes des clients

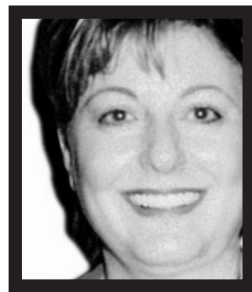
privés et ne peut être ignorée. L'environnement de travail du gérant doit intégrer les composantes fondamentales et quantitatives de l'analyse. Il est important que ces nouveaux outils

s'intègrent d'une part à la méthodologie d'investissement du gérant et d'autre part à son environnement de systèmes d'informations quotidiens afin de faciliter cette évolution. ■

→ RESTRUCTURATIONS

Comment s'adapter aux changements

La meilleure ressource pour affronter les changements multiples et de plus en plus fréquents dans les entreprises est la compétence qui seule permet à l'individu de traverser les crises et de continuer sa propre évolution professionnelle.



PAOLA ANTONIETTA PATACCA
Praticienne en PNL et coach, Genève.

LORSQUE les conditions du milieu changent, tout individu se retrouve déboussolé et le manque de repères dans son environnement professionnel, social ou affectif peut devenir inquiétant, voire même angoissant. Les restrictions budgétaires qui impactent les investissements et les dépenses d'une entreprise, quelle que soit sa taille, peuvent être source de stress pour les employés. Cela se traduit concrètement en moins de déplacements professionnels, moins de repas d'affaires, moins de soirées entre collègues sponsorisées par le patron, par des réductions des primes ou des bonus et parfois aussi par moins de cours de formation.

Au premier abord, ce sont des détails anodins et innocents; cependant l'influence sur le psychisme et le moral des gens n'est ni anodine, ni innocente. Les restructurations de départements, les délocalisations, l'allègement des processus et autres manœuvres stratégiques des entreprises à l'heure actuelle comportent très souvent des réductions de personnel avec comme conséquence directe l'augmentation de la charge de travail et/ou de responsabilité dans certains cas. Et alors l'équilibre vie privée et vie professionnelle devient un défi quotidien.

Un manque de capacités à gérer la situation

La pression des entreprises et des patrons sur les employés s'accroît chaque fois qu'un collaborateur se retrouve mal armé, voire démuné, face aux nouvelles exigences. Et pourquoi cela? Parce que le collaborateur – et peu importe son niveau hiérarchique et intellectuel, son salaire, son statut social, sa formation ou son âge – n'a pas développé les capacités adéquates à gérer la situation.

Il s'agit de toutes les capacités instrumentales, interpersonnelles, systémiques, affectives, créatives et imaginatives utiles et bénéfiques pour avancer avec aisance dans notre vie.

Les compétences instrumentales c'est la capacité qu'un individu a pour se débrouiller dans le monde physique, ce sont les compétences du métier. L'étendue de ces compétences va de la maîtrise des tâches manuelles les plus simples à celle des

machines et outils les plus complexes. Savoir faire son métier donne de la confiance et permet d'accomplir une tâche avec assurance. A l'inverse, le manque d'assurance ou de confiance peut faire trembler, hésiter et faire voir les demandes de son chef, des clients ou des collègues comme des obstacles insurmontables.

Développer des compétences interpersonnelles

Font partie des compétences interpersonnelles les talents de communication, la capacité à créer des amitiés, des réseaux d'échange, des alliances pour interagir de façon constructive avec autrui.

Savoir communiquer c'est savoir exprimer ses idées, ses besoins, ses envies, ses sentiments et ses réflexions à tous ceux qui nous entourent au moment approprié et de la manière adéquate. Lorsque ces talents ne se manifestent pas, des conflits peuvent naître entre la perception de soi et de ses propres capacités et la perception que les autres ont de nous et de nos capacités.

Dans les compétences systémiques nous avons l'aptitude de l'individu à percevoir le monde dans une logique systémique, à comprendre que «la carte n'est pas le territoire», à voir les interactions entre les différents éléments du système. D'après Brian P. Hall, cette aptitude a besoin d'être développée au minimum dans trois domaines pour permettre à l'individu d'accéder à une vision du monde supérieure: son corps et sa santé, la famille et dans les institutions sociales, économiques ou politiques.

Notre représentation et notre interprétation des événements et des comportements lorsqu'elle est basée uniquement sur nos références internes, notre vécu, nos expériences personnelles et non pas sur l'observation et l'analyse des faits peut nous empêcher de voir et de saisir comment les choses fonctionnent réellement.

Les compétences affectives c'est la capacité de ressentir ses émotions et de les gérer, de créer des situations d'intimité et accessoirement de percevoir les émotions des autres. Pouvoir régulariser ses émotions, les tenir sous contrôle et surtout les canaliser en les utilisant de façon

positive nous permet de vivre plus pleinement avec nous-mêmes et avec les autres.

Parmi les compétences créatives et imaginatives de l'être humain, on trouve la capacité à faire la synthèse entre des choses disparates, à faire preuve d'originalité, de ressources, de flexibilité et de créativité.

La possibilité d'inventer, de créer ou de développer quelque chose qui soit simple comme une fiche client ou révolutionnaire comme une nouvelle méthodologie de recherche, peut vouloir dire pour un individu accomplir quelque chose d'utile pour les autres, donner sa contribution et s'affirmer.

La difficulté de plusieurs d'entre nous au travail, et aussi dans la vie sociale et privée, est, la plupart du temps, dans la perception de notre environnement ou dans la perception de nous-même. Le développement de l'individu passe en grande partie par l'acquisition de nouvelles compétences donnant accès à une nouvelle vision du monde. Savoir devenir c'est valider ses compétences au travers des autres, être reconnu pour l'être que l'on est et pour ce que l'on sait faire.

L'élargissement des compétences individuelles est signe de résilience. Plus la personne est capable de s'adapter et de

continuer à se développer dans l'adversité, plus sa capacité à rebondir face aux changements est grande.

On se demande alors ce qui retient encore, à ce jour, les patrons, les entrepreneurs et les leaders de créer et de mettre en place des conditions favorables au développement de nouvelles compétences qui permettent l'accroissement du quotient de résilience de leurs collaborateurs. Et quelles seraient les motivations de ces derniers à emboîter le pas? Un collaborateur résilient coûte moins cher, rapporte plus et vieillit en meilleure santé. Musique d'avenir ou d'actualité? ■