

# market

LE MEDIA SUISSE DES HIGH NET WORTH INDIVIDUALS

PATRIMONE(S)  
COMMODITIES: UN MOMENTUM  
POSITIF QUI POURRAIT DURER

## INDEX

FESTIVALS  
CULTURELS :  
10 ACTEURS  
D'INFLUENCE

## INVITÉ

STÉPHANE  
BARBIER-MUELLER

## PHILANTHROPIE(S)

VÉRONIQUE  
FAVREAU

## GOUVERNANCE

LES CONSEILS  
DE FONDATION

## MARCHÉ DE L'ART

STABILISATION  
DU MARCHÉ DE  
LA PHOTOGRAPHIE

## PHOTO

UNE JOURNÉE  
AVEC EVGENY  
MOKHOREV

## SUPERCAR(S) TEST

DANS  
LA PAGANI ZONDA  
AVEC  
FABRIZIO CARUGATI

## GÉOPOLITIQUE(S)

# PLAIDOYER POUR UN SPORT LIBRE DE GÉOPOLITIQUE



15 CHF



# UN BILAN DE COMPÉTENCES POUR LES EXPERTS DES MATIÈRES PREMIÈRES



**BERNARD STOESEL,**  
Consultant Senior Indépendant en ressources humaines, Bernard Stoessel a passé 30 ans dans des fonctions de management au service d'une grande banque suisse. Il accompagne aujourd'hui des cadres dans leur quotidien et leur progression de carrière, et aide les entreprises dans leur organisation et le développement de leurs équipes.



**BIRGIT SAMSON,**  
Spécialisée dans le Business et Executive Coaching et dans le développement de compétences en leadership, Birgit Samson est directrice du bureau de Lausanne d'Oasys Consultants SA.

L'INSTITUT SUPÉRIEUR DE FORMATION BANCAIRE (ISFB) ET LA SOCIÉTÉ DE CONSEIL OASYS CONSULTANTS ONT MIS EN COMMUN LEUR EXPÉRIENCE ET LEURS ANNÉES DE SOUTIEN À DES SALARIÉS DU SECTEUR BANCAIRE ET FINANCIER POUR DÉVELOPPER UN OUTIL D'ÉVALUATION QUI LEUR PERMET DE SE REPOSITIONNER DANS LES MEILLEURES CONDITIONS DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL.

Le secteur des commodities connaît des évolutions comparables à celles de la banque en Suisse. Il est demandé aux collaborateurs de s'adapter à de nouvelles exigences, de nouvelles compétences techniques, en matière de compliance et de gestion des risques notamment, mais pas seulement. Il en découle un grand décalage entre ce que les collaborateurs ont l'habitude de faire et ce qui leur est désormais demandé de faire. Une adaptation aux nouvelles données, qui passe autant par un changement culturel que par des formations complémentaires, est requise. C'est la raison d'être d'une démarche de bilan de compétences complet pour identifier la bonne stratégie de développement adaptée à chaque individu.

Contexte nouveau, solutions nouvelles  
Dans ce contexte, le bilan de compétences né du partenariat entre l'ISFB et la société Oasys prend tout son sens. Il permet à la fois d'évaluer les compétences techniques (hard skills) tout en donnant des clés d'évaluation de la personnalité des professionnels (soft skills) sur lesquelles s'appuieront les

pistes d'évolution future. En plus du bilan de compétences, Oasys assure les solutions qui s'offrent aux participants : outplacement, formation pour trouver un nouveau poste en interne ou encore coaching pour les professionnels qui évoluent soit en interne soit vers de nouvelles responsabilités. Dans tous les cas, l'approche conjointe de l'ISFB et d'Oasys s'inscrit dans un objectif de développement des compétences du collaborateur, qu'elles soient d'ordre social, personnel ou technique. Ce produit existe parce qu'il se passe quelque chose, ce n'est pas un hasard.

Il est important de souligner que le secteur de la finance suisse n'intègre pas encore, ou très rarement, la gestion du cycle de vie de collaborateurs. Dans le cas des commodities, il s'agit de spécialistes qui n'ont aucune idée d'un autre métier qui pourrait leur convenir. La pression qui s'exerce sur ce secteur est énorme. Les cas de figure peuvent être différents. D'un côté, il y a des experts en adéquation sur le plan technique, mais mal à l'aise avec les évolutions globales du secteur, les nouvelles structures, les nouvelles règles. La solution est une évolution externe, qu'elle passe par une orientation vers d'autres métiers et/ou d'autres sociétés. D'un autre côté, on trouve des professionnels qui sont toujours à l'aise dans leur environnement de travail, mais ont des difficultés avec les nouvelles compétences techniques qui leur sont demandées pour mener à bien leurs travaux. La question est alors de regarder s'il suffit de les former à ses nouvelles compétences ou bien de les réorienter. Dans tous les cas, l'étape essentielle est le bilan de compétences, qui a été adapté par l'ISFB pour tenir compte des spécificités du secteur des commodities. Il est la clé de la bonne solution future pour ces professionnels. ■