**Programme Bourse & Trading Expert :** Management des Opérateurs Financiers (Bloc 4)

**Partie 1 :** Gestion des activités des opérateurs : Coordination et surveillance des opérations de marché

# Devoir Surveillé 1

## ETUDE DE CAS : Tableau de Bord pour le Suivi des Activités d'un Service de Trading Contexte :

Vous êtes le manager d'une équipe de traders dans une société de trading spécialisée en stratégie de scalping. Votre équipe est composée de 10 traders et vous êtes en charge de leur performance. Le service fonctionne 24/5 et chaque trader travaille en moyenne 8 heures par jour. Vous êtes dans un environnement très compétitif et la direction exige des performances optimales.

## Objectif :

L'objectif de ce cas pratique est de créer un tableau de bord pour le suivi des activités de votre équipe. Ce tableau de bord doit vous permettre d'évaluer la performance de chaque membre de l'équipe, et ainsi prendre des décisions basées sur des données.

## Critères de Performance à Suivre :

1. Nombre de trades effectués
2. Taux de réussite des trades
3. P&L (Profit and Loss) quotidien
4. Temps de réaction aux changements du marché
5. Respect des régulations et directives de l'AMF, ACPR, ESMA, etc.

## Tableau de bord :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Critères** | **Trader 1** | **Trader 2** | **Trader 3** | **…** | **Trader 10** |
| **Nombre de**  **Trades** | 45 | 55 | 50 | … | 52 |
| **Taux de**  **réussite** | 70% | 65% | 75% | … | 60% |
| **P&L quotidien** | +200 euros | -50 euros | +300 euros | … | +100 euros |
| **Temps de**  **réaction en secondes** | 10 | 12 | 9 | … | 11 |
| **Respect des**  **régulations** | Oui | Oui | Non | … | Oui |

**Questions d’évaluation :**

1. Quel trader a le meilleur taux de réussite ?
2. Qui a le P&L quotidien le plus élevé ?
3. Y a-t-il des traders qui ne respectent pas les régulations ? Si oui, qui ?
4. Quel trader a le temps de réaction le plus rapide ?
5. Comment pourriez-vous utiliser ces données pour améliorer la performance de l'équipe ?
6. Comment ce tableau peut-il être amélioré pour un meilleur suivi ?
7. Existe-t-il des critères qui devraient être ajoutés ou retirés ?
8. Comment ce tableau de bord respecte-t-il les principes SMART ?
9. Ce tableau est-il suffisamment synthétique et visuel pour une consultation rapide ?
10. Comment intégrer des éléments éthiques dans ce tableau de bord ?

Bon courage 😊

**Programme Bourse & Trading Expert :** Management de salle de marché (Bloc 4)

**Partie 3 :** Animation d’équipe et développement des compétences : Favoriser la Collaboration et le Renforcement des Compétences

# Devoir Surveillé 2

## Étude de cas - Développement des Compétences et Gestion d'Équipe chez XYZ Corp Contexte :

XYZ Corp est une entreprise de technologie ayant connu une croissance rapide ces dernières années. Initialement composée de 5 personnes, l'équipe technique compte aujourd'hui 30 membres. La direction souhaite mettre en place un plan de développement des compétences et de gestion d'équipe pour :

1. Maintenir la qualité des produits.
2. Favoriser le bien-être des collaborateurs.
3. Répondre aux exigences d'évolution professionnelle et d'inclusion.

## Trois profils de collaborateurs se distinguent au sein de l'équipe :

* + Juniors (moins d’un an d’expérience) : profil de risque faible, faible contribution dans la gestion des risques.
  + Intermédiaires (1 à 3 ans d’expérience) : profil de risque modéré, contribution moyenne dans la gestion des risques.
  + Seniors (plus de 3 ans d’expérience) : profil de risque élevé, forte contribution dans la gestion des risques.

L’équipe inclut également un collaborateur en situation de handicap auditif, nécessitant une prise en compte spécifique pour garantir l’inclusion.

## Problématiques identifiées :

1. Manque de compétences en gestion de projet au sein de l'équipe technique.
2. Faible moral dû à une charge de travail accrue.
3. Absence d'un cadre clair pour l'évolution professionnelle.

## Objectifs :

1. Élaborer un plan d’accompagnement visant à renforcer les compétences en gestion de projet.
2. Proposer des actions pour améliorer le moral et la satisfaction de l’équipe.
3. Définir un cadre d’évolution professionnelle clair et inclusif.

**Tâches à réaliser :**

À partir des éléments fournis dans le contexte et les problématiques, réalisez les étapes suivantes :

1. Analyse des besoins :
   1. Identifier les besoins spécifiques des trois profils (Juniors, Intermédiaires, Seniors).
   2. Proposer des actions adaptées à chaque groupe pour répondre à leurs besoins.
2. Proposition d’un plan d’accompagnement :
   1. Décrire les actions concrètes pour :
      * Renforcer les compétences en gestion de projet (exemple : formations, études de cas interactives).
      * Favoriser le bien-être et la cohésion de l’équipe (exemple : journées de team building).
      * Accompagner l’évolution professionnelle (exemple : mentorat, plans de carrière individuels).
   2. Intégrer des stratégies pour garantir l’inclusion du collaborateur en situation de handicap.
3. Définition des outils de suivi et d’évaluation :
   1. Proposer des indicateurs pour mesurer l’efficacité du plan (exemple : satisfaction des collaborateurs, compétences acquises, taux de rétention).
   2. Présenter un tableau de bord simple pour suivre les progrès.

## Modalités d’évaluation :

Votre travail sera évalué sur la base des critères suivants :

1. La méthodologie d'accompagnement est claire, opérationnelle et technique.
2. Les actions proposées répondent aux besoins des collaborateurs (formations, mentorat, etc.).
3. Les propositions incluent des stratégies inclusives pour le collaborateur en situation de handicap.
4. Le plan est réaliste et met en avant l’utilisation d’outils collaboratifs pour faciliter les échanges et le suivi.
5. Les rôles, tâches et besoins de chaque collaborateur sont bien identifiés.
6. Les indicateurs de suivi et les outils proposés sont pertinents.

## Résultats attendus :

* + Un plan d’accompagnement structuré et adapté aux besoins des trois profils de collaborateurs.
  + Des propositions inclusives prenant en compte le handicap auditif d’un collaborateur.
  + Des indicateurs clairs permettant de suivre les progrès et d’évaluer l’efficacité des actions.
  + Une réflexion sur les modalités pratiques pour garantir une mise en œuvre réussie.

Bon courage 😊