



# Club Middle Office

## *Management des équipes Middle Office*

Banque - Finance - Assurance - Protection Sociale

Créé en 2001 par Périclès Consulting, le Club Middle Office est un think tank dédié aux activités de la Direction des opérations des sociétés de gestion (Middle Office, Data Management, Reporting, Risk Management...)

## 20

### Membres

---

Sociétés de gestion & prestataires offrant des services de Middle Office externalisés

## 3

### Sessions / an

---

Chaque session est un moment privilégié d'échange entre directeurs des opérations et responsables de Middle Office

## 60

### Benchmarks

---

Chaque session du club établit un état de l'art du thème traité

Envie d'adhérer au Club Middle Office ? [Contactez-nous !](#)

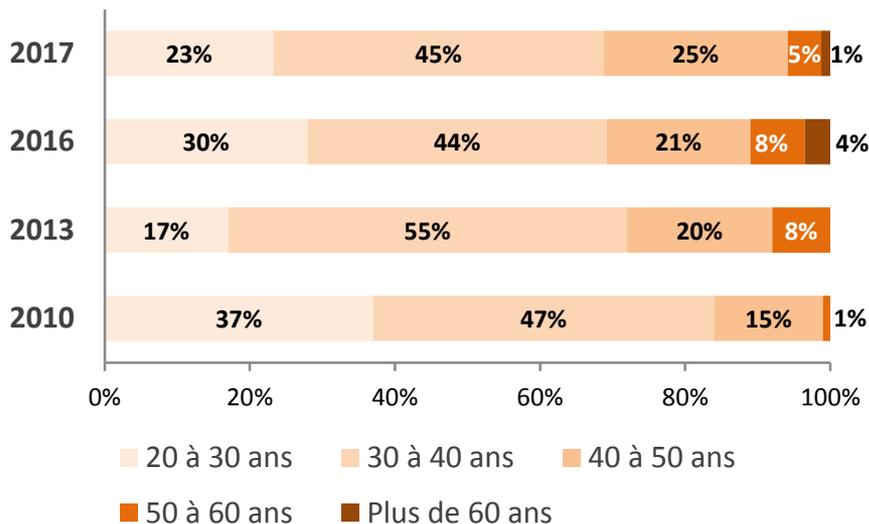
# Management des équipes Middle Office dans les sociétés de gestion

Extrait de l'étude

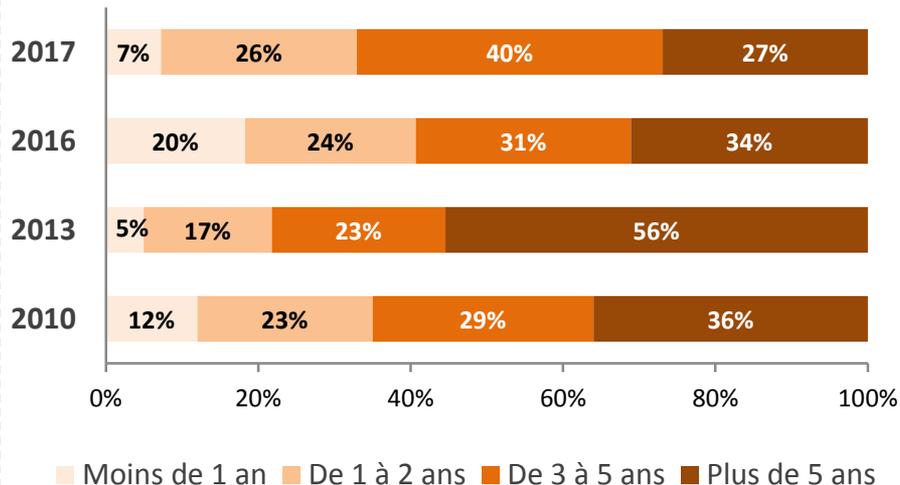
# 2

## Information sur les équipes

□ Répartition par tranche d'âge

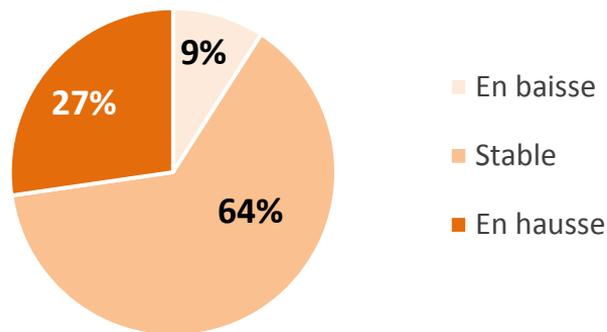


□ Répartition par ancienneté moyenne

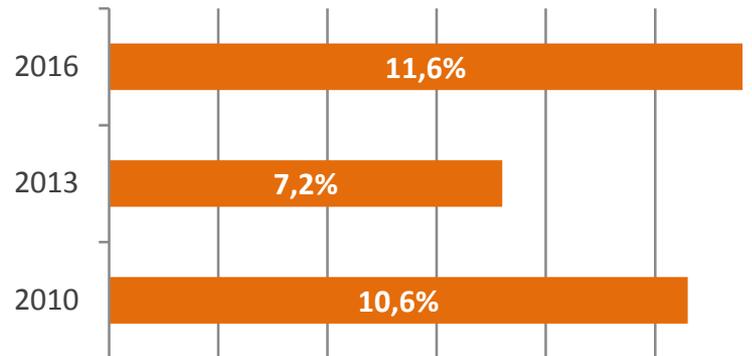


- La tranche d'âge majoritaire est la tranche d'âge « 30 à 40 ans », la tranche d'âge « 40 à 50 ans » augmente petit à petit, la population vieillit
- Les chiffres obtenus montrent une baisse marquée des embauches en 2017 : uniquement 7% des collaborateurs ont moins de 1 an d'ancienneté

- ❑ Quelle est l'évolution du Turn-over au cours des dernières années au sein de vos équipes MO ?

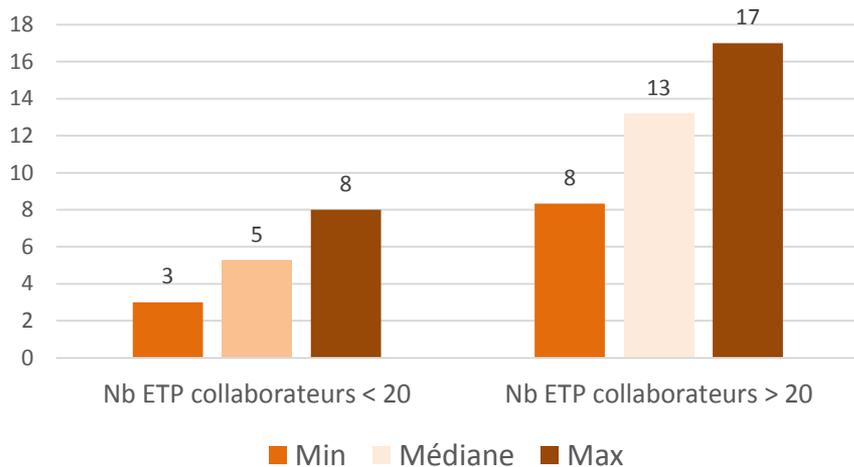


- ❑ Turn-over des équipes Middle Office

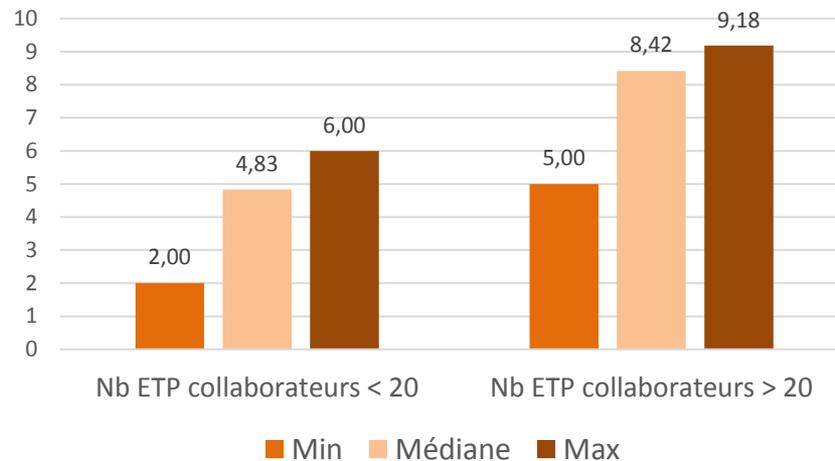


- Le Turn-over reste à un niveau maîtrisé puisqu'il ressortait à 12% fin 2016
- Il est en hausse pour  $\frac{1}{4}$  des répondants : les raisons invoquées sont le besoin de nouveauté pour la jeune génération et donc le souhait de changer de postes plus rapidement ainsi que la rémunération

▣ Nombre ETP collaborateurs MO par équipe de production

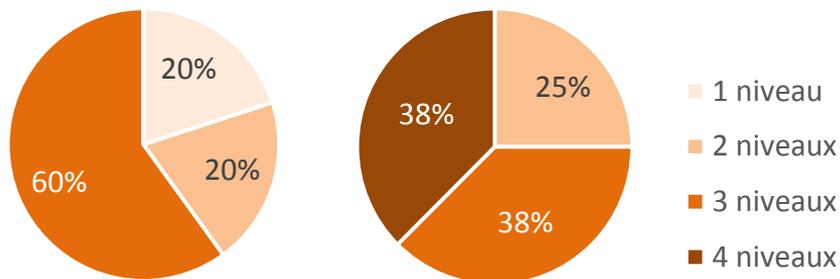


▣ Ratio nombre ETP collaborateurs MO sur nombre ETP encadrants



- La taille des équipes de production est proportionnelle au nombre de collaborateurs MO jusqu'à 20 personnes. Au-delà, ce n'est plus le cas même si la taille des équipes peut varier du simple au double (entre 8 et 17) entre les structures
- Concernant le nombre d'encadrants par collaborateur, le ratio est de 8/9 pour la majorité des structures ayant plus de 20 collaborateurs. Par contre pour quelques-unes, il est nettement plus faible (autour de 5/6). Au sein des structures plus petites, le ratio est plus disparate

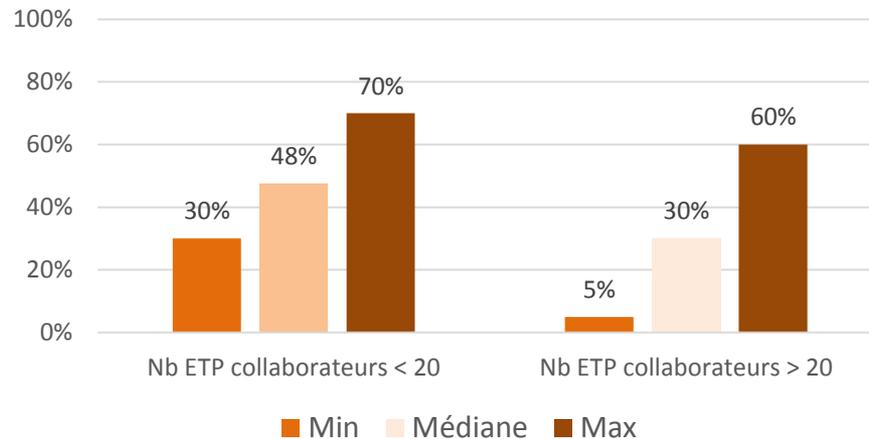
## Nombre de niveau hiérarchique (du manager de proximité jusqu'au Directeur des opérations inclus)



Nb ETP collaborateurs < 20

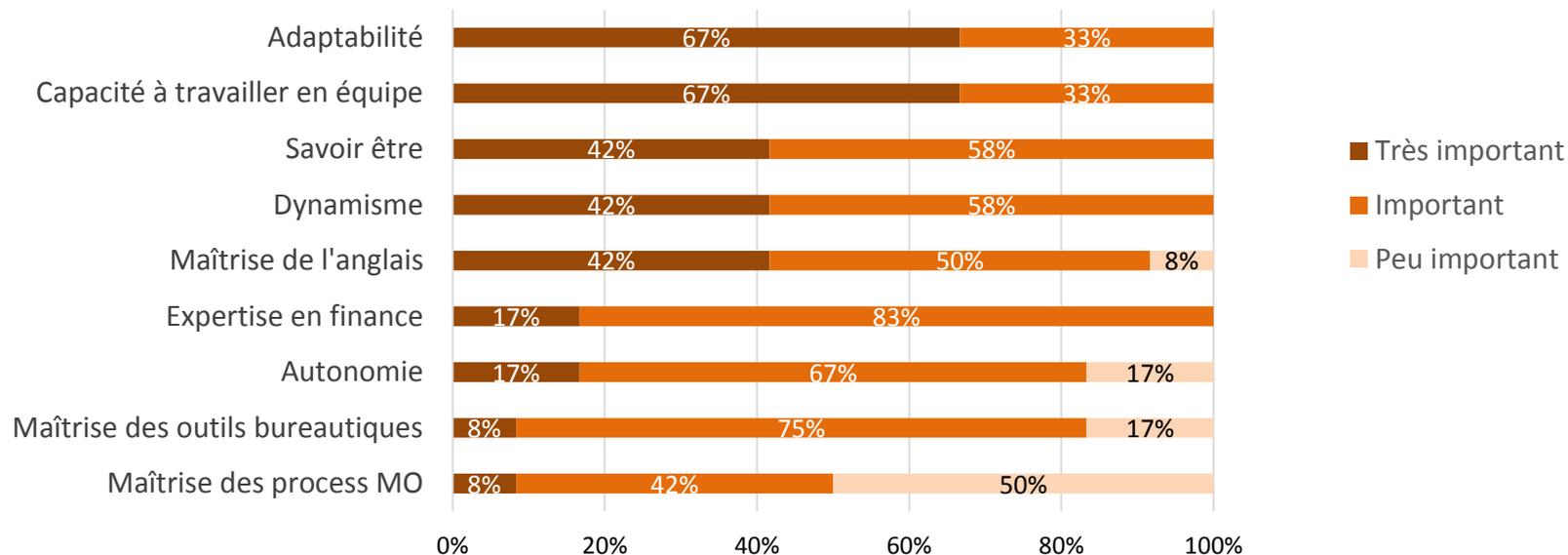
Nb ETP collaborateurs > 20

## Pourcentage du temps des managers d'équipe de production à faire de la production



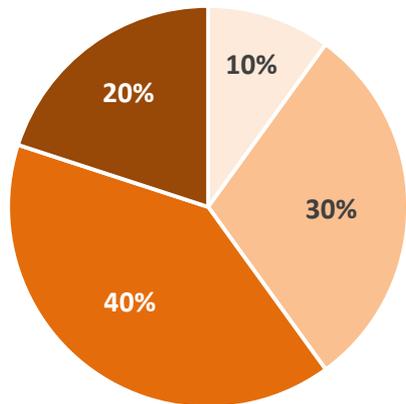
- Le nombre de niveau hiérarchique (du manager de proximité d'une équipe MO jusqu'au Directeur des opérations inclus) varie entre 1 et 4 suivant les structures. Pour environ la moitié d'entre elles, il y a 3 niveaux, ce nombre monte à 4 pour les structures les plus importantes
- Tous les répondants indiquent que leurs managers d'équipes de production font de la production. En proportion, le temps est plus important dans les structures plus petites

- ▣ Quelles compétences recherchez-vous en priorité lors de l'embauche d'un nouveau collaborateur ?

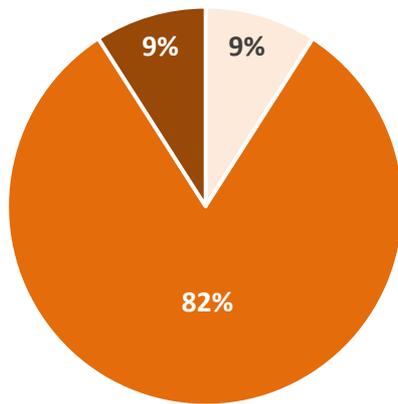


- Les deux principales compétences recherchées à l'embauche sont : l'adaptabilité et la capacité à travailler en équipe
- Une expertise en finance est jugée a minima importante pour l'ensemble des répondants
- La maîtrise des processus Middle Office est jugée peu importante par la moitié des répondants.

## Quelle stratégie de gestion des compétences mettez-vous en œuvre ?



**Octobre 2010**



**Octobre 2017**

- Changements réguliers de poste pour obtenir des profils polyvalents
- Longue expérience dans le poste pour obtenir des profils plus spécialisés
- Stratégie différenciée : profils spécialisés sur les fonctions à valeur ajoutée, polyvalents sur les autres
- Pas de stratégie

- La grande majorité des répondants ont mis en place une stratégie différenciée mêlant des profils spécialisés et des profils polyvalents
- Cette différenciation s'est fortement accrue en 7 ans

# 2

## Intéressé(e) pour recevoir l'étude complète ?

Contactez-nous !

Raphaël Cretinon et son équipe sont à votre disposition

 [contact@pericles-group.com](mailto:contact@pericles-group.com)

 01.42.94.04.01

# Périclès Consulting

Le conseil en stratégie et organisation du groupe Périclès



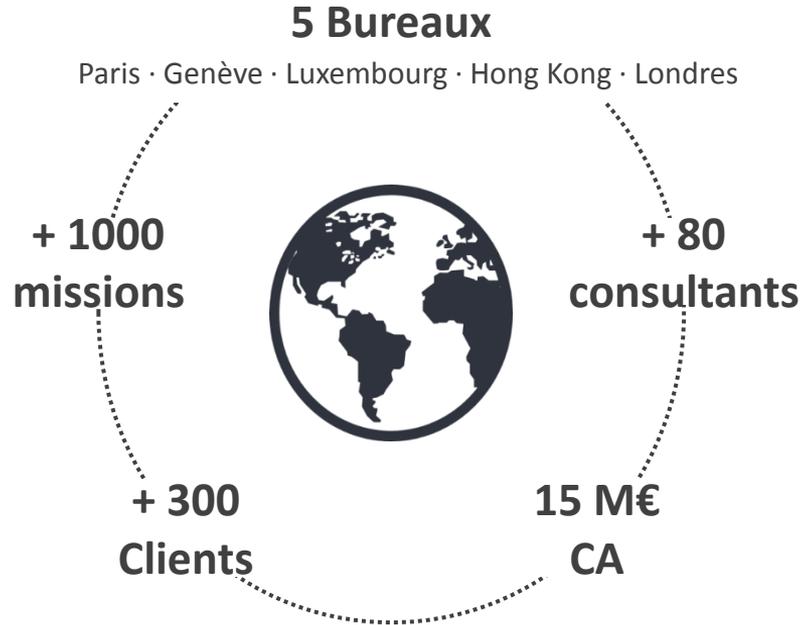
Le conseil en stratégie et organisation



Le conseil en système d'information



Le conseil en Actuariat

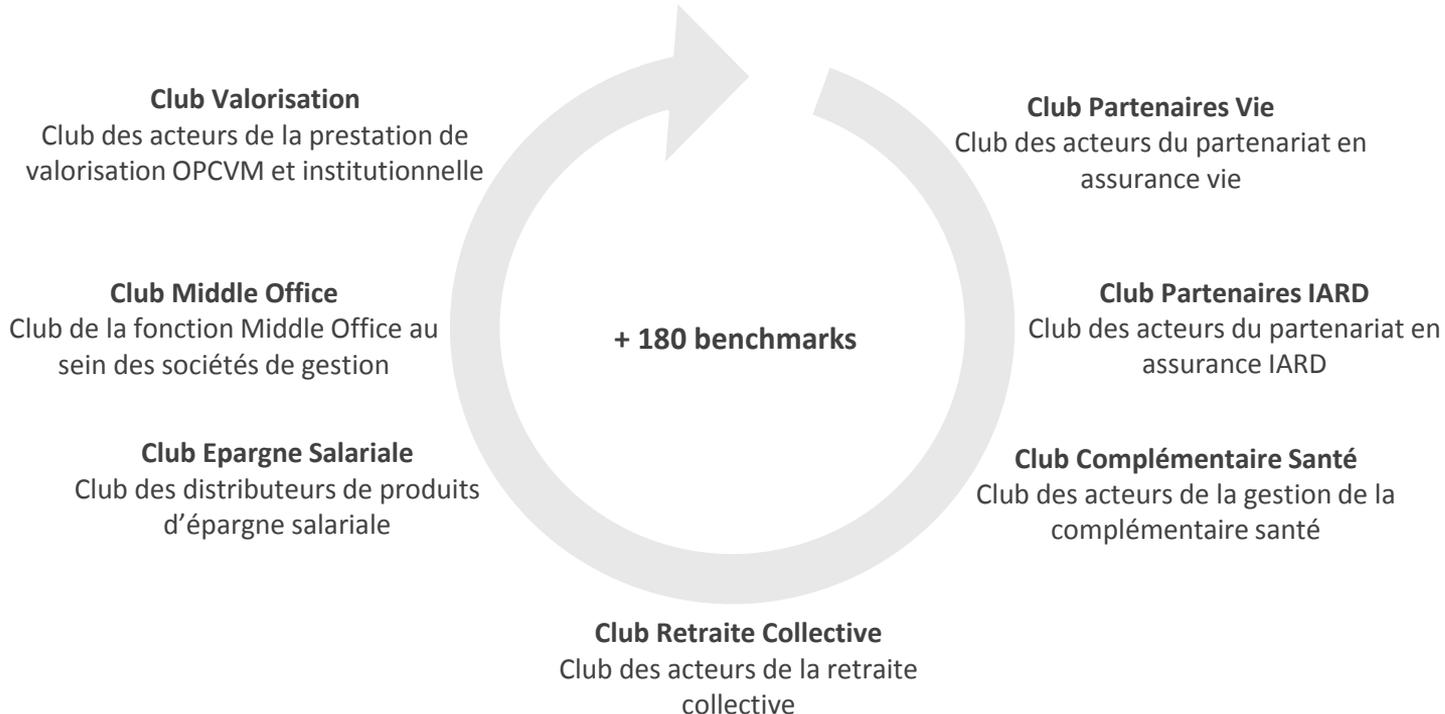


Groupe indépendant de conseil spécialisé en **Banque, Finance, Assurance et Prévoyance** professionnelle.

Périclès Group accompagne ses clients **de la réflexion** stratégique à la mise en œuvre.

EXPERTISES	CONSEIL SUR-MESURE	VEILLE MARCHÉ
Asset Management	Stratégie de développement	7 Think Tanks
Asset Servicing	Création d'activité & transformation digitale	Etudes de marchés
Banque Privée	Sélection de prestataires ou de progiciels	Publications presse
Assurance	Efficacité opérationnelle	Conférences métiers
Protection Sociale	Organisation & conduite du changement	Jury des Grands Prix de l'Agefi Actifs
	Formation	FinTechs Hub

Le **Cercle d'Aspasie** propose un **cadre de réflexion et un lieu d'échange privilégié** qui réunit une **centaine de professionnels** sur des sujets d'actualité et des problématiques communes



# Périclès Group

## Engagements sociétaux



Périclès Group a rejoint la plus large initiative mondiale en matière de responsabilité sociétale. Le Pacte mondial des Nations Unies travaille avec les entreprises pour initier et partager leurs démarches relatives aux principes universels des droits de l'homme, du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.



1 Maillot Pour la Vie s'engage avec la complicité de nombreux sportifs de haut niveau à redonner sourire et espoir aux enfants malades, toutes pathologies confondues.

Périclès Group est partenaire de l'association et l'accompagne dans sa croissance par des actions concrètes, au-delà d'une seule contribution financière.



Tree-Nation est un réseau social dédié à combattre les changements climatiques, la désertification et la pauvreté en plantant des arbres.

Périclès Group a d'ores et déjà planté une « forêt Périclès » de 900 arbres au Niger, représentant les missions réalisées depuis la création du cabinet.



[www.pericles-group.com](http://www.pericles-group.com)

Raphael Cretinon, Associé  
rcretinon@pericles-group.com

Paris – Luxembourg – Genève – Londres – Hong Kong

