

## Fonction

# CHARGE DU CONTROLE PERMANENT ET DES RISQUES III.1 (H/F)

## Évolutions possibles

### Au sein du métier

- [CONTROLEUR OPERATIONNEL III.3 \(H/F\)](#)
- [CONTROLEUR GENERAL IV.C \(H/F\)](#)
- [RISK MANAGER IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE VALIDATION EDITIQUE II.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DU CONTROLE PERMANENT ET DES RISQUES III.1 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DU CONTROLE PERMANENT ET DES RISQUES III.2 \(H/F\)](#)
- [ANIMATEUR TERRITORIAL DU CONTROLE PERMANENT IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE CONTROLE DES RISQUES IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DES RISQUES OPERATIONNELS IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DES RISQUES OPERATIONNELS IV.C \(H/F\)](#)
- [CONTROLEUR OPERATIONNEL IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE RISQUES ET CONTROLE INTERNE IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DES RISQUES IV.C \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SECURITE CONTROLE INTERNE IV.C \(H/F\)](#)
- [CHARGE DU CONTROLE PERMANENT ET DES RISQUES III.3 \(H/F\)](#)
- [CHEF DE PROJET CONTROLE INTERNE IV.A \(H/F\)](#)

## Raisons d'être

Dans le respect du contrat de délégation entre la Direction Régionale à la DAST, le Chargé du Contrôle Permanent et des Risques développe la maîtrise des risques inhérents à l'activité des bureaux de poste en évaluant l'efficacité des dispositifs de maîtrise des risques non spécifiquement bancaires dans les bureaux, en informant la ligne managériale des résultats et en apportant son expertise aux managers pour identifier les actions d'améliorations. Il est le relais local en matière de déontologie.

## Missions

- Met en oeuvre le plan de contrôle de 2e niveau sur les activités non spécifiquement bancaires.
- Accompagne les managers opérationnels et territoriaux dans l'évaluation et la maîtrise des risques non bancaires, les contrôles et plans d'action ainsi que l'efficacité de ces plans, et les alertes sur les situations de risque critique ou majeur.
- Assure un relais local en matière de déontologie.

Réalisation sur son périmètre géographique du plan de contrôle de 2ème niveau sur les activités non bancaires

- Prépare les interventions et collecte les données pour l'évaluation de la maîtrise des risques du Terrain.
- Réalise les contrôles en appliquant la méthodologie et la planification prescrites par la filière Contrôle Permanent et Risques.
- Évalue la maîtrise des risques du Terrain, identifie les causes d'anomalies et restitue les résultats au manager opérationnel en concertation avec le Contrôleur Opérationnel Bancaire.
- Suit la mise en place des plans d'action sur les domaines ou Terrains à risque majeurs ou critiques.
- Réalise la synthèse des résultats pour communication aux DT et aux DR.
- Met à jour le système d'information des risques.

Soutien à la ligne managériale pour améliorer la maîtrise des risques non bancaires :

- Accompagne la prise de fonction des directeurs de terrain concernant les résultats des précédents contrôles, les alertes risques critiques et majeurs et la prise en main des outils de contrôle de 1er niveau.
- Suit et accompagne les managers opérationnels dans la réalisation des contrôles de 1er niveau.
- Accompagne par son expertise les managers opérationnels dans l'identification, le suivi des actions correctives, de leur efficacité ainsi que leur coordination avec celles de la DAST.
- Communique périodiquement aux Directeurs de Territoire la synthèse des résultats de contrôles Terrains et le suivi de la mise en oeuvre des plans d'action, en concertation avec les COB.
- Prépare les Comités Risques et Contrôle des DR en concertation avec les COB et les DRAT.

Relais local en matière de déontologie :

- Constitue les dossiers d'état de faiblesse en lien avec les juristes de la DAST.
- Répond aux problématiques déontologiques en lien si nécessaire avec le déontologue du Réseau.
- Assure la diffusion et la bonne connaissance des règles déontologiques, suit les manquements et les signale au déontologue du Réseau.
- Effectue, le cas échéant, des signalisations de manquement déontologique à destination du déontologue du Réseau.

Diffusion et promotion de la culture risque, contrôle interne, conformité et déontologie auprès de ses interlocuteurs.

## Compétences

### COMPORTEMENTALES

#### Culture du changement et de l'innovation

Encourager et accompagner le changement et les initiatives d'amélioration dans un environnement complexe et incertain. Expérimenter, tester, évaluer en s'appuyant sur de nouvelles méthodes, y compris numériques. Comprendre et susciter l'innovation en remettant en question les usages et en osant être pionnier. Etre dans une dynamique d'identification et d'apport de nouveautés dans son activité en osant sortir du cadre pour penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens lorsque la situation le demande.

#### Orientation stratégique

Comprendre les enjeux de son environnement et les impacts opérationnels au long terme de la stratégie de l'entreprise dans son quotidien. Savoir l'expliquer, lui donner du sens et l'intégrer dans son activité pour accroître la performance globale de l'entreprise. Etre capable de définir des priorités à court et moyen terme, de les mettre en perspective et de les hiérarchiser en intégrant les éléments stratégiques de l'entreprise.

#### Adaptabilité

S'adapter aux évolutions et aux aléas des situations et de son environnement de travail dans les délais adéquats en faisant preuve de souplesse. Savoir gérer ses priorités en intégrant les événements imprévus, et adapter son comportement à la situation.

#### Analyse et discernement

Pouvoir apprécier, décomposer avec justesse et clairvoyance, une situation observée ou des faits vérifiés et distinguer les éléments marquants à partir du réel pour faciliter la prise de décision. Savoir faire preuve de remise en question, de sens critique, de mise en perspective et de jugement.

#### Autonomie

Savoir s'organiser dans son travail individuel et au sein d'un collectif, agir en toute responsabilité et faire preuve d'initiative sur son périmètre d'activités et sur les outils collaboratifs. Réagir rapidement à des situations en cherchant des solutions et savoir remonter les alertes si besoin. Assumer ses décisions et ses actions tout en tenant compte de son environnement.

### Comportementales Socles

#### Orientation client

Enrichir l'expérience client en adoptant une posture de service et de conseil et développer une relation de confiance durable. Anticiper, analyser, comprendre les besoins et attentes de ses clients pour apporter des réponses personnalisées. S'appliquer à améliorer la satisfaction client et mesurer son niveau de satisfaction.

#### Coopération et ouverture

Construire et faire vivre des réseaux informels ou structurés d'individus ou de groupes en s'appuyant sur les outils collaboratifs comme les réseaux sociaux internes. Participer individuellement à l'atteinte d'un résultat collectif en favorisant l'entraide et le partage de connaissances. Savoir fédérer les parties prenantes d'un projet autour d'un objectif commun et établir des partenariats. Faire preuve d'écoute active vis-à-vis de ses interlocuteurs et prendre en compte leurs problématiques et les objections émises dans ses actions et prises de décision. Etre ouvert(e) d'esprit et curieux(se) au sein de son environnement.

#### Orientation résultats

Engager des actions et mobiliser en toute autonomie des ressources (financières, matérielles, techniques, numériques et humaines) pour atteindre des performances durables dans le respect des principes éthiques, de qualité de vie et de RSE. Savoir être proactif et fixer, pour soi et/ou pour d'autres, des objectifs ambitieux et exploiter des opportunités pour aller au-delà des attendus.

#### Culture RSE

Acquérir et/ou développer des connaissances sur la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et connaître les enjeux et les actions du groupe La Poste en la matière (sujets environnementaux, sociaux, sociétaux, et/ou de gouvernance)

## Digital et Data

### Outils, bureautique, applicatifs et logiciels

Maîtriser les applicatifs et logiciels de son domaine d'activités, y compris les processus dématérialisés et les modes de fonctionnement afférents (workflows de validation, outils collaboratifs, etc.). Respecter ou garantir les règles de confidentialité selon son niveau de responsabilité.

## Efficacité professionnelle

### Précision et rigueur

Être précis(e) dans l'exécution de ses tâches pour ne pas faire d'erreur. Contrôler son propre travail pour réduire le risque d'erreur et fiabiliser les résultats.

### Synthèse

Savoir trier, analyser et isoler les informations essentielles des informations accessoires. Consolider des informations pour réaliser une synthèse.

## Risques et Conformité

### Éthique et déontologie

Connaître et appliquer les règles de déontologie, de confidentialité et d'éthique (orientée client).

### Contrôle interne

Maîtriser les méthodes permettant de s'assurer de l'application des règles et procédures en vigueur, en vue d'améliorer les performances de l'entreprise.

## Environnement de travail

Rattachement entité : DAST  
Rattachement hiérarchique : Responsable Appui Soutien Bureaux  
Lieu et conditions d'exercice de la fonction : DAST – Déplacements fréquents  
Relations internes et externes : managers opérationnels et ses collaborateurs en charge des activités non bancaires / DT / DR / DAST

## Famille

---

## Filière

---

## Métier

---

## Répartition des effectifs

- □ Bgpn reseau
- □ Groupe - siege

## Effectif de la fonction

De 1 à 9