

Fonction

DIRECTEUR COMPTABLE IV.C (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [ENCADRANT COMPTABLE III.2 \(H/F\)](#)
- [ENCADRANT COMPTABLE III.3 \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR COMPTABLE IV.C \(H/F\)](#)
- [REVISEUR COMPTABLE IV.A \(H/F\)](#) ✓
- [MANAGER COMPTABLE TERRITORIAL IV.B \(H/F\)](#) ✓
- [ENCADRANT COMPTABLE IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DE SERVICE COMPTABLE IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR COMPTABLE IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR COMPTABLE IV.B \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le Directeur Comptable et Fiscal, partenaire stratégique de la transformation, coordonne la déclinaison de la politique en orientations comptables et fiscales adaptées aux enjeux business de son périmètre et en garantit le pilotage et la mise en œuvre.

Il veille à la prise en compte des enjeux comptables et fiscaux dans les projets majeurs.

IL garantit l'efficacité des actions menées sur son(ses) domaine(s) et impulse une dynamique d'innovation et d'amélioration continue.

Il pilote le dialogue social et garantit la bonne application des pratiques RH dans son périmètre managérial.

Missions

Définir les orientations filière et piloter leur mise en œuvre

Contribue à la définition des grands axes de la stratégie comptable et fiscale

Elabore les orientations et la politique filière sur son domaine de responsabilité

Supervise, coordonne et garantit l'élaboration de dispositifs/outils, procédures, des règles comptables et fiscales internes et leur conformité aux exigences légales et juridiques

Pilote l'atteinte des objectifs et veille à la performance des actions menées

Conseille les directions de Branche et/ou des filiales

Porte la simplification des process comptables et fiscaux et impulse des changements visant la performance globale des activités

Garantit le développement d'un SI Finances performant répondant aux besoins de son domaine

Représenter les enjeux sur son domaine et garantir leur prise en compte dans tous les projets

Porte les enjeux de son domaine et s'assure de leur prise en compte dans tous les projets

Contribue au dialogue social et négocie avec les instances représentatives du personnel afin de concilier les objectifs du Groupe et la satisfaction des postiers

Supervise l'élaboration de la communication interne et/ou externe des actions et dispositifs de son périmètre et veille à leur diffusion

Pilote les relations avec les organismes institutionnels et partenaires externes

Participe à des conférences et des formations, entretient son réseau professionnel afin de challenger et développer ses connaissances dans son domaine d'expertise

Piloter la performance de son périmètre

Porte la vision des besoins par filière en effectifs et compétences

Pilote la gestion des effectifs et du coût du travail

Manager des équipes et impulser l'animation de la filière

Donne du sens à la politique menée sur son domaine de responsabilité

Assure le management et le développement des compétences de l'ensemble de son équipe

Impulse une dynamique d'innovation et d'amélioration des process et des pratiques

Garantit la mobilisation et l'animation des acteurs de la filière

Veille au partage d'information et à la montée en compétences de tous les acteurs de la filière RH de son périmètre

Piloter les grands chantiers filière

Coordonne et suit la mise en place des projets comptables et fiscaux de son périmètre : élaboration, communication, mise en œuvre, suivi du déploiement et efficacité (indicateurs de performance)

Assure un rôle d'interface et de reporting sur les projets réalisés et en cours

Garantit l'accompagnement des managers et participer aux décisions stratégiques de transformation

Garantit l'apport d'appui, conseil et expertise auprès de la filière

S'assure de la préparation à la mise en œuvre des projets de la prise en compte et de la conformité de toutes les dimensions (humaines, sociales, juridiques et réglementaires)

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.

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.

MANAGEMENT

Coopérer

Favoriser la collaboration et l'entraide au sein de l'équipe et entre équipes en travaillant avec l'ensemble des partenaires présents dans son écosystème. Exemples : présentation des contraintes de chaque service sur un projet commun - organiser des vis-ma-vie entre services, etc Donner et poursuivre des objectifs communs et présenter les liens entre services pour fédérer les collaborateurs et les sensibiliser sur l'importance de travailler ensemble. Guider les pratiques de son équipe pour offrir un espace de travail dans lequel le collectif est favorisé et valorisé. Exemples d'illustration (non exhaustifs) : entraide entre pairs, ateliers d'amélioration continue, résolution collective de problèmes, affichage de l'avancement des tâches ou projets, etc.

Etre centré client

Mettre la satisfaction des clients internes ou externes au coeur des activités de l'équipe. Comprendre et anticiper les besoins des clients internes ou externes pour apporter des réponses personnalisées intégrant les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux. Accompagner les collaboratrices et collaborateurs dans l'écoute et la compréhension des demandes clients (ex. : savoir questionner, pratiquer l'écoute active). Favoriser l'identification des axes d'amélioration de la relation de service à mettre en place. Mesurer et évaluer les impacts des actions sur les clients afin de prendre les décisions les mieux adaptées.

Donner du sens

S'approprier et partager la stratégie, les enjeux de performance globale et l'ambition du Groupe en sa qualité d'entreprise à mission, rentable et responsable. Décliner la stratégie du Groupe au niveau des missions et projets de l'équipe en intégrant notamment les enjeux sociaux, sociétaux, et environnementaux et de gouvernance. Définir le périmètre d'actions des collaboratrices et collaborateurs dans le Groupe et présenter l'impact de leurs activités sur les résultats collectifs, de l'entité et du Groupe. Utiliser les leviers de motivation (exemples : développement des compétences, appartenance, autonomie, reconnaissance, motivation financière, etc.) de chacun pour engager les équipes dans l'atteinte des objectifs.

Responsabiliser

Définir de façon claire et personnalisée les missions et les objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (SMART) de chaque collaborateur. Rendre autonomes et responsables ses collaborateurs : - en les accompagnant dans la priorisation de leurs tâches, - en encourageant les prises de décision et initiatives, - en valorisant le droit à l'essai, - en déléguant dans un cadre clair et partagé. Partager le pilotage de l'activité et le suivi des réalisations de chacun et de l'équipe pour rendre les collaborateurs responsables. Mettre en oeuvre tous les moyens pour atteindre voire dépasser les objectifs individuels et collectifs.

Accompagner le développement professionnel

Identifier avec chaque membre de l'équipe, ses forces, ses axes de progrès et ses leviers de motivation, au regard à la fois du projet de la personne et des enjeux stratégiques de l'entreprise (performance économique, RSE, numérique....) Etre à l'écoute des collaboratrices, collaborateurs en réalisant des points réguliers pour recueillir les besoins et attentes, en veillant à leur bien-être au travail. Enrichir l'expérience collaborateur en co-construisant avec chacun un parcours de développement personnalisé à court et moyen terme pour favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, renforcer son expertise et développer ainsi l'employabilité. Proposer à ses collaboratrices, collaborateurs une évolution professionnelle la plus adaptée à ses motivations, souhaits et expertises. Mettre en place les conditions favorables à l'engagement de ses collaboratrices, collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux proposés par l'entreprise (ex : Déclic)

Reconnaître

Valoriser la performance, l'autonomie et l'engagement en faisant des feedbacks constructifs fréquents sur les réussites et les éléments de progrès du collaborateur. Faire le point sur les feedbacks réalisés lors des entretiens d'appréciation et entretiens intermédiaires et partager les actions de développement. Formuler ces retours sur la base de faits réels afin de soutenir et d'encourager la progression des collaboratrices et collaborateurs. Valoriser l'engagement des collaboratrices et collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux dans le cadre professionnel.

Promouvoir l'innovation

Favoriser la veille des collaboratrices, collaborateurs et identifier les pratiques exemplaires Encourager les prises d'initiative des collaboratrices, collaborateurs suite à leurs observations et prise de recul, tout en acceptant le droit à l'essai. Favoriser la mise en place d'un temps et d'un espace dédiés pour : - Développer la créativité individuelle et collective, - Proposer des idées innovantes dans un objectif d'amélioration continue Considérer l'innovation sous l'angle de l'impact non seulement financier mais aussi social, sociétal et environnemental Exemples d'illustrations non exhaustives : mettre en place un tableau blanc ou une boîte à idées, organiser des réunions dédiées, organiser des challenges, un teambuilding solidaire, un partage de ressources dans teams, des participations à des salons, etc.

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- ☐ Groupe - siege

Effectif de la fonction

De 1 à 9