

Fonction

DIRECTEUR DU CONTROLE DE GESTION IV.A (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION OPERATIONNEL IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE CONTROLE GESTION FONCTIONNEL IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE CONTROLE GESTION FONCTIONNEL IV.B \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Dans le cadre de la mise en oeuvre des orientations stratégiques de la politique économique et financière de l'Entreprise et/ou de sa Branche, le Directeur du Contrôle de Gestion garantit, sur son territoire, la mesure, le suivi, l'analyse et la prévision des éléments de performance économique ainsi que leur appropriation par les décideurs/porteurs d'objectifs.

Missions

Analyse des performances de la DR, identification des leviers et des freins à la performance :

- Analyse les résultats de la performance de la DR, avec l'aide des pré-analyses de la DAST: atteinte des objectifs, évolution du Taux de Performance, évolutions MPAP, indicateurs de qualité... ,
- Propose au DRAT et coordonne des plans de progrès en fonction des analyses de gestion ,
- Pilote les analyses de la performance des entités infra DR ,
- Propose des études spécifiques et sollicite la DAST pour leurs réalisations.

Assistance et conseil auprès du DRAT et aux N-1 du Directeur Régional : contribution à l'élaboration et suivi des plans d'actions :

- Organise et contribue au pilotage des revues de performance de la DR ainsi qu'à l'élaboration des plans d'action associés, et met en oeuvre leur suivi ,
- Propose au CODIR de la DR, en collaboration avec les autres N-1, plusieurs scénarii d'évolution du taux de performance et d'autres indicateurs cohérents avec les objectifs du métier et les potentiels de la DR.
- Vérifie la pertinence des plans d'action au regard du taux de performance ou d'autres indicateurs et à l'équilibre économique ,
- Alerte sur les risques, les dérives et les dysfonctionnements identifiés, contribue à l'élaboration des plans d'action et pilote le suivi de ces derniers (DR, Fonctionnels, DT) ,
- Participe sur sollicitation aux différentes instances de la DR (CDSP, CHS, CT...).

Assistance et conseil auprès des DT et DET : contribution au développement des produits, à la maîtrise des charges et aux plans d'action :

- Fournit les explications possibles concernant : les méthodes de dimensionnement budgétaires et de mensuralisation des objectifs ,les impacts des différentes composantes du taux de performance , les leviers permettant au manager opérationnel d'atteindre les objectifs financiers annuels en contribution aux plans d'action des managers opérationnels et à leur suivi.
- Organise des rencontres régulières avec les managers opérationnels pour le suivi de la performance de leur établissement ,
- Donne un avis sur les plans d'action proposés par le DET pour atteindre et dépasser ses objectifs ,
- Initie, anime les démarches de benchmarking entre les Terrains au sein de la DR et entre DR, sur la base des travaux de la DAST ,
- Rencontre régulièrement les DT sur le suivi de leur performance, les alertes sur les risques éventuels et travaille avec eux sur les plans d'action.

Pilotage du processus de prévision des principaux résultats de la DR :

- Dégage des tendances sur la base de l'analyse des performances, en lien avec les propositions de la DAST ,
- Intègre les impacts estimés des plans d'action en cours ,
- Partage ces éléments avec les autres fonctionnels et sollicite leurs expertises.
- Partage ces travaux avec des opérationnels, recueille et intègre leurs remarques et suggestions ,
- Propose au DRAT la validation de la prévision des résultats par le DR.

Mise en oeuvre et animation du cycle de gestion :

- Réalise le diagnostic financier de la DR, en s'appuyant notamment sur les données quantitatives et qualitatives fournies par le Contrôle de gestion national, la DAST, et par les N-1 du DR et du DRAT ,
- Coordonne et impulse la mise en oeuvre des différentes étapes du processus budgétaire ,
- Pilote le dimensionnement des objectifs des Terrains en participant à la définition de critères garantissant le respect des objectifs DR et l'amélioration de la performance de chacune des entités.

Diffusion de la culture économique et financière aux acteurs opérationnels et fonctionnels de la DR :

- Prépare et organise la communication à caractère économique et financier/culture de gestion dans la DR ,
- Porte la diffusion de la culture économique et financière lors des Communautés managériales ,
- Assure la diffusion des bonnes pratiques de gestion et contribue à leur appropriation par les managers opérationnels, territoriaux et les collaborateurs du DR ,
- Contribue à la formation des managers opérationnels et territoriaux lors de la prise de fonction.

Pilotage et suivi financier des projets et des investissements :

- Valide les études amont de la rentabilité des projets de la DR pour éclairer la décision des managers en proposant des scénarii alternatifs aux projets (triptyque coût / qualité / délais) ,
- Analyse le suivi des projets ,
- Valide le calcul du retour sur investissement des projets ,
- Décide des études ponctuelles de rentabilité en intégrant les particularités locales.

Contribution aux actions mises en oeuvre par les autres fonctions transverses

- Assure la mise en oeuvre des procédures pour lesquelles le contrôle de gestion en DR est contributeur ,
- Par délégation du DRAT, certifie les factures de la petite DR.

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.

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.

Finance

Contrôle de gestion

Savoir élaborer/consolider un budget, suivre et optimiser les écarts et, le cas échéant, piloter les cycles de gestion annuels / pluriannuels (élaboration des budgets, reporting, analyse, suivi des estimés, etc.).

MANAGEMENT

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.

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 des collaboratrices et collaborateurs. Valoriser l'engagement des collaboratrices et collaborateurs dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux dans le cadre professionnel.

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)

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.

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.

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.

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.

Pilotage et gestion de l'activité

Relation partenaires / fournisseurs

Sélectionner un partenaire/fournisseur en respectant la politique définie (sourcing, orientation make or buy, . . .). Piloter la relation (modes de fonctionnement, communication, gouvernance de pilotage. . .), anticiper les litiges, gérer les crises et alerter en cas de nécessité. Assurer le suivi contractuel de la relation avec les fournisseurs (contrats de projet, contrat de service, contrats fournisseurs internes, fournisseurs externes,. . .) et réaliser et analyser un bilan QCD (Qualité, Coûts, Délais).

Analyse financière

Disposer des connaissances et compétences techniques sur l'ensemble des méthodes d'analyse financière afin d'évaluer la santé financière de comptes internes / client.

Analyse de la performance et rentabilité

Analyser la performance d'un projet à un instant t (analyse et contrôle des coûts, des données budgétaires réalisées vs prévisionnelles, du Cash Flow, analyse d'un compte de résultats, calcul de coûts unitaires, calcul de prix de revient...) et optimiser sa rentabilité à moyen et long terme (gestion prévisionnelle et estimation des coûts, scénarios prédictifs, simulation d'impacts, résultats prospectifs, etc.).

Projet

Management de projet

Maîtriser les concepts et les outils de la Gestion de Projet et de la conduite du changement. Mobiliser et animer acteurs et contributeurs, en favorisant les pratiques collaboratives. Garantir le respect de l'équilibre entre les engagements de coût, de délai et de satisfaction client. Analyser les risques et mettre en oeuvre les mesures correctrices.

Relation Client

Appui et Conseil

Apporter conseils, propositions et informations utiles au client (interne ou externe) / partenaire, le challenger et l'alerter à bon escient et rechercher des solutions aux besoins exprimés en prenant en compte les impacts potentiels.

Risques et Conformité

Analyse, management et pilotage des risques

Détecter, analyser et remonter les risques, y compris les risques de non-conformité en lien avec son activité et proposer ou challenger des actions de couverture, déclarer les incidents de non-conformité Contrôler et évaluer la maîtrise de l'ensemble des risques sur son domaine d'intervention. Etre en capacité de dresser une cartographie des risques impactant son périmètre d'activité.

Famille

Filière

Métier

Effectif de la fonction