Fonction
DIRECTEUR REGIONAL IV.B (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- DIRECTEUR PIC IV.B (H/F)
- RESPONSABLE DE L'EXPLOITATION ET DE SERVICE AUX CLIENTS IV.A (H/F)
- MANAGER REFERENT IV.C (H/F)
- DIRECTEUR DE CENTRE DE LIVRAISON 1 IV.A (H/F)
- DIRECTEUR EXECUTIF LA POSTE IV.C (H/F)
- MANAGEMENT D UNITES OPERATIONNELLES - GROUPE B IV.B (H/F)
- MANAGEMENT D UNITES OPERATIONNELLES - GROUPE C IV.C (H/F)
- DIRECTRICE DIRECTEUR CENTRE LIVRAISON COLIS IV.B (H/F)
- DIRECTEUR DE PFC IV.A (H/F)
- DIRECTEUR DE PFC IV.B (H/F)
- RESPONSABLE DE CENTRE FINANCIER - GROUPE B IV.5 (H/F)
- DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT ACTIVITES SOCIALES ET LOGEMENT IV.A (H/F)
- DIRECTEUR DE CENTRE FINANCIER IV.A (H/F)
- DIRECTEUR REGIONAL PROFESSIONNELS IV.B (H/F)
- DIRECTEUR REGIONAL PROFESSIONNELS IV.C (H/F)
- DIRECTEUR D'ENTITE RELATION CLIENTS/ADV IV.A (H/F)
- DIRECTEUR D'ENTITE RELATION CLIENTS/ADV IV.B (H/F)
- POSTE MANAGEMENT GENERAL DCN - GROUPE B IV.4 (H/F)
- CHEF DE PROJET MANAGEMENT DES UNITES OPERATIONNELLES IV.A (H/F)
- CHEF DE PROJET MANAGEMENT DES UNITES OPERATIONNELLES IV.B (H/F)
- DIRECTEUR EXECUTIF BGPN IV.C (H/F)
- DIRECTEUR DELEGUE DU RESEAU IV.C (H/F)
- DIRECTEUR EXECUTIF BGPN IV.B (H/F)
- DIRECTEUR ETABLISSEMENT PDC PPDC PPDC-MF IV.A (H/F)
- DIRECTEUR ETABLISSEMENT PDC PPDC PPDC-MF IV.B (H/F)
- DIRECTEUR MULTI SITES IV.A (H/F)

Raisons d'être

Le directeur régional décline la stratégie et la politique commerciale du Réseau La Poste et garantit la réalisation des objectifs commerciaux sur sa région. Il s’assure du bon déploiement de tous les projets non commerciaux contribuant à la performance sociale et économique de sa direction régionale. Il assure l’animation et le pilotage commercial des Territoires qu’il gère avec l’appui des fonctions exercées au sein de sa direction régionale et au sein de la DEX.

Missions

Déclinaison de la stratégie, animation et pilotage commercial

- Il décline la stratégie du Réseau La Poste notamment commerciale, la pilote et l’anime auprès des Directeurs de territoire

Développement des Marchés

- Il décline les politiques commerciales et pilote l’action commerciale des marchés particuliers de la Banque Postale / la Poste Mobile et des Marchés Colis / Courrier en garantissant la qualité de service et d’accueil et en optimisant les ressources.

Professionnalisation

- Il est responsable du développement du PNB et des parts de marché de la Banque Postale sur toute sa gamme de produits et services du marché Particuliers, intégrant l’expertise patrimoniale, dans le respect de la réglementation bancaire et financière.
- Il pilote la professionnalisation de la ligne commerciale sur l’expertise bancaire, de l’espace de vente en appui des territoires.

Gestion Equipe/ Projet

- Il dirige l’ensemble des projets de sa région en garantissant la conduite du changement dans le respect de la stratégie de la politique et des valeurs de La Poste.
- Il pilote les activités de Contrôle de gestion, Communication, RH, Projet, Technique/ Sureté, appui au réseau et partenariat.

Conformité bancaire

- Il garantit le respect des règles déontologiques et la conformité des activités avec la réglementation en vigueur
- Prend les décisions tarifaires et risques des dossiers de crédit dans le respect des schémas délégataires

Management

- Il assure le management, l’animation et le développement des Directeurs de Territoire et de ses équipes : DC, DCP, DRH et transformation.

Compétences

COMPORTEMENTALES

Conviction et influence
: Savoir structurer son argumentation et adapter sa posture à son interlocuteur afin qu'il comprenne et s'approprie les idées en utilisant toutes les techniques de communication (orale, écrites, non verbales, numériques). Savoir mettre en mouvement ses interlocuteurs internes et externes (collaborateurs, collègues, clients) en faisant évoluer son discours et sa posture en fonction de ses objectifs et des retours de son interlocuteur.

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.

Maitrise de soi
: Identifier et comprendre ses émotions ainsi que leur influence. Savoir les controler et les gérer de façon réfléchie et appropriée dans différentes circonstances (y compris en situation de tension, d'urgence ponctuelle ou conflictuelle), pour maintenir son efficacité au service des objectifs de l'entreprise. Décoder les signaux sociaux (verbaux et non verbaux) et comprendre les émotions des autres pour communiquer et nouer des relations durables.

Hauteur de vue et prise de recul
: Savoir considérer une situation de façon détachée, en appréhendant ses enjeux et objectifs de manière à cerner la situation dans sa globalité et la projeter dans l'avenir. Mettre en place des modes de fonctionnement propices à l'autoréflexion et la prise de conscience afin d'envisager de nouvelles manières d'aborder un sujet ou de réorienter ses réflexions.

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.

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 accroitre 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.

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.

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.

Efficacité professionnelle

Organisation du travail et planification

Anticiper et structurer ses actions pour une meilleure efficacité. Coordonner, planifier et prioriser ses activités afin d'atteindre l'objectif fixé.

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)

Reconnaitre

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.

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 boite à idées, organiser des réunions dédiées, organiser des challenges, un teambuiding solidaire, un partage de ressources dans teams, des participations à des salons, etc.

Projet

Management de projet

Maitriser 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.

Risques et Conformité

Prévention, santé, sécurité et bien-être au travail

Connaître et savoir évaluer les risques professionnels (physiques et psycho-sociaux). Etre capable de proposer, prioriser et mettre en oeuvre les actions de prévention adaptées. Assurer la sensibilisation, le conseil, l'expertise sur ces sujets auprès de toutes les parties prenantes.

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

-

  Bgpn reseau

Effectif de la fonction

De 1 à 9