Fonction
DIRECTEUR REGIONAL TRANSPORT IV.B (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- RESPONSABLE EXPLOITATION TRANSPORT IV.A (H/F)
- GESTIONNAIRE DE TRANSPORT DE MARCHANDISE ET COMMISSIONNAIRE DE TRANSPO IV.A (H/F)
- EXPERT TRANSPORT REGIONAL III.3 (H/F)
- EXPERT TRANSPORT REGIONAL IV.A (H/F)
- RESPONSABLE ORGANISATION FLUX ET TRANSPORT EN PFC IV.A (H/F)
- REFERENT FLUX ET TRANSPORT EN PFC III.3 (H/F)
- PLANIFICATEUR OPTIMISEUR TRANSPORT IV.A (H/F)
- RESPONSABLE EQUIPE TRANSPORT III.3 (H/F)
- RESPONSABLE EQUIPE TRANSPORT III.2 (H/F)
- RESPONSABLE EQUIPE TRANSPORT III.1 (H/F)
- CONDUCTEUR LIVREUR II.1 (H/F)
- CONDUCTEUR LIVREUR I.3 (H/F)
- TECHNICIEN FLUX ET TRANSPORT II.2 (H/F)
- TECHNICIEN FLUX ET TRANSPORT II.3 (H/F)
- REGULATEUR NATIONAL CONTENEURISATION IV.A (H/F)
- REGULATEUR NATIONAL CONTENEURISATION III.3 (H/F)
- REGULATEUR NATIONAL TRANSPORT III.3 (H/F)
- REGULATEUR REGIONAL TRANSPORT CONTENEURISATION ET FLUX III.3 (H/F)
- REGULATEUR REGIONAL TRANSPORT CONTENEURISATION ET FLUX III.2 (H/F)
- DIRECTEUR REGIONAL TRANSPORT IV.B (H/F)
- RESPONSABLE DES OPERATIONS TRANSPORT IV.A (H/F)
- DIRECTEUR PLAQUE TRANSPORT IV.B (H/F)
- TECHNICIEN D'EXPLOITATION TRANSPORT II.2 (H/F)
- TECHNICIEN D'EXPLOITATION TRANSPORT II.3 (H/F)
- RESPONSABLE TRANSPORT EN PLATEFORME COLIS IV.A (H/F)
- CADRE LOGISTIQUE EN PFC III.1 (H/F)
- CADRE LOGISTIQUE EN PFC III.2 (H/F)
- CADRE LOGISTIQUE EN PFC III.3 (H/F)
- CONDUCTEUR LIVREUR EXPERT II.2 (H/F)

Raisons d'être

Le Directeur Régional Transport

- Dirige les activités et garantit l'optimisation permanente de la performance organisationnelle et économique de sa Direction (et de son Antenne)

- Elabore et met en œuvre la stratégie commerciale complémentaire à son activité prioritaire en vue d'améliorer sa rentabilité, y compris au travers de la recherche de CA externe à La Poste

- Développe l'excellence opérationnelle en vue de la satisfaction client et de l'amélioration de la qualité

-Coordonne avec les DEX les projets de transformation (réductions sites, transformation sites) avec les optimisations de réseau (planification des actions par plaques) avec des objectifs partagés de gains à atteindre

Missions

Management

Dirige les activités et garantit l'optimisation permanente de la performance économique de sa Direction Régionale au travers de l'utilisation des ressources humaines et matérielles :

- Supervise l'activité et la gestion de l'ensemble du personnel de la DR (de 10 à 30 personnes), équipe composée de personnels de filiale et de maison mère.

- Coordonne l'organisation des différents services (exploitation, commercial, administratif) dans le cadre du budget établi par sa direction.

- Il met en place un management participatif et implique fortement ses collaborateurs dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'actions sur la zone.

- Effectue, chaque semaine, un "Tour terrain" dans le cadre et l'esprit de la démarche Excellence Opérationnelle.

- Porte la responsabilité du risque fournisseur (dépendance économique)

- Porte la relation avec ses multiples interlocuteurs (clients, confrères, collatéraux).

Stratégie commerciale

Elabore et met en œuvre la stratégie commerciale complémentaire à son activité prioritaire en vue d'améliorer sa rentabilité, y compris au travers de la recherche de CA externe à La Poste :

- Analyse régulièrement les statistiques et études de marché.

- Participe à la définition d'une politique commerciale et tarifaire et la met en œuvre.

- Vient en appui de l'équipe affrètement nationale.

- Pilote l'activité des acheteurs de DR en termes de prospection et de négociation des contrats commerciaux (appel d'offres, contrat de service).

- Peut prendre part à la prospection et à la négociation, vis-à-vis des affaires à forts enjeux pour sa DR et son Antenne.

- Contribue à l'évaluation du risque client (fiabilité, solvabilité).

Excellence opérationnelle

Développe l'excellence opérationnelle de son entité en vue de la satisfaction de ses clients et de l'amélioration de la qualité :

- Il pilote son entité au vu des indicateurs de la Direction Transport et des indicateurs propres à son activité sur lesquels il est objectivé.

- il est garant de la robustesse des plans de transport et être garant de la qualité de service transport

- Il déploie et fait vivre, sur l'ensemble de sa DR et de son Antenne, la culture, le management et les outils propres à la Démarche d'Excellence Opérationnelle.

- Il supervise l'atteinte des indicateurs Qualité des prestations délivrées par la DR et son Antenne, au vu du tableau de bord propre à son entité.

- Il décide et dirige la mise en œuvre des actions correctives nécessaires.

Responsabilité au niveau de l'entité

Porte la responsabilité financière et managériale de son service qu'il dirige :

- En ce sens, il bénéficie d'une délégation de pouvoir.

- il est le garant de l'optimisation permanente du plan de transport IZ dans une logique de rationalisation et d'atteinte de la trajectoire budgétaire de la direction régionale et du budget IZ des DEX

- Il est garant au quotidien de la qualité de service du plan de transport IZ et de la satisfaction client.

- Il est garant de la mise en œuvre du Système de Management de la Santé et Sécurité au Travail sur l'ensemble de son service. A ce titre, il veille tout particulièrement à réduire drastiquement les accidents du travail dans le cadre de la mise en œuvre du plan de transport au niveau de sa zone.

- Il est responsable des recrutements des collaborateurs de sa Direction.

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 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.

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.

Efficacité professionnelle

Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur

Comprendre, analyser et challenger les besoins et attentes de ses clients / partenaires / collaborateurs, en prenant en considération leurs contraintes et les risques associés. Conseiller et alerter au regard de leurs choix.

Réaliser une veille sur les réglementations et/ou innovations

Se tenir informé(e) des tendances, des évolutions réglementaires, technologiques et des innovations en vigueur dans son domaine d'intervention en lien avec les enjeux de l'entreprise et attentes des clients / partenaires et à les intégrer dans son activité. Analyser les impacts et communiquer auprès des acteurs concernés.

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 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.

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.

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.

Pilotage et gestion de l'activité

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, scenarios prédictifs, simulation d'impacts, résultats prospectifs, 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.

Système d'excellence

Management du système d'excellence

Mettre en ?uvre un management global et intégrateur de l'amélioration continue. Favoriser l'apprentissage et l'appropriation des procédures et standards au poste. Faire partager une vision de l'amélioration continue qui ait du sens pour chacun et développer ses équipiers par l'apprentissage de la résolution de problèmes. Créer les conditions pour aider celui qui réalise le service auprès des clients, pour bien faire du premier coup et apprendre de ses erreurs. Manager la transformation, définir et accompagner la mise en ?uvre du contrat d'objectifs. Garantir la maîtrise du nominal en recherchant le juste équilibre des attentions entre le Client, le Postier et l'Entreprise.

Remise en question

Capacité à accueillir les problèmes constatés et partagés comme des opportunités, des sujets d'amélioration, accepter d'ouvrir et de partager des sujets par transparence, le droit de se tromper, la capacité à regarder là où les erreurs ont été réalisées.

Amélioration des processus dont elle/il a la responsabilité en prenant en compte la vision du postier, du client, et de l'entreprise

Capacité à observer le processus dans sa mise en oeuvre sur le terrain, en lien avec une fine compréhension des besoins de ses clients et de ses fournisseurs. Capacité à agir sur les différentes opérations avec les parties prenantes en vue de rendre le processus performant et éliminer les gaspillages. Capacité à recourir aux experts en soutien de résolutions de problèmes.

Vente

Négociation

Utiliser ses connaissances des méthodes et techniques de négociation pour rechercher un accord entre des interlocuteurs. Poursuivre ses objectifs et demeurer ferme et constant dans ses efforts indépendamment des difficultés rencontrées ou des échecs subis. Trouver des compromis acceptables et/ou un consensus avec ses interlocuteurs.

Environnement de travail

Les Directions Régionales Transport seront implantées dans les sites de production et prioritairement dans les PIC.

Relations internes/externes

Equipes en DEX : DPL, DMDL de sa zone de compétence

- Directeurs d’établissement de sa zone de compétence.

- La Direction Transport.

- La Régulation Colis-Courrier.

- Autres Directeurs Régionaux Transport

- Les acteurs du domaine Transport affectés en Etablissement.

- Administrations (Forces de l'ordre, Inspection du Travail)

- Groupe

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- Services-Courrier-Colis

Effectif de la fonction

De 1 à 9