## **Fonction**

## DIRECTEUR DU SCHEMA DIRECTEUR TERRITORIAL IV.B (H/F)

# **Évolutions possibles**

#### Au sein du métier

- ANIMATEUR EXCELLENCE LOGISTIQUE IV.A (H/F)
- DIRECTEUR DE LA PERFORMANCE LOGISTIQUE IV.B (H/F)
- RESPONSABLE PREVISION ET PILOTAGE DES FLUX IV.A (H/F)
- RESPONSABLE EXCELLENCE LOGISTIQUE EN DEX IV.A (H/F)
- RESPONSABLE RACCORDEMENT ET TRANSFORMATION LOGISTIQUE IV.A (H/F)
- DIRECTEUR DU SCHEMA DIRECTEUR TERRITORIAL IV.B (H/F)
- CHEF DE PROJET SCHEMA DIRECTEUR TERRITORIAL IV.A (H/F)
- RESPONSABLE PERFORMANCE LOGISTIQUE EN PPDC -MF IV.A (H/F) V
- CHEF DE PROJET PERFORMANCE LOGISTIQUE EN PPDC MF IV.A (H/F)
- PREVISIONNISTE NATIONAL IV.A (H/F)
- ANIMATEUR EXCELLENCE LOGISTIQUE III.3 (H/F)
- RESPONSABLE DE LA PLANIFICATION ET DE LA GESTION DES FLUX IV.A (H/F)
- CHEF DE PROJET TRANSFORMATION LOGISTIQUE IV.A (H/F)
- CHEF DE PROJET FILIERE SUPPLY CHAIN IV.B (H/F)
- CHEF DE PROJET FILIERE SUPPLY CHAIN IV.A (H/F)
- CHARGE DE PROJET FILIERE SUPPLY CHAIN III.3 (H/F)

## Raisons d'être

La DEX est chargée de concevoir et réussir le déploiement du schéma directeur territorial qui découle du schéma industriel national au service du plan stratégique « Ambition 2020, vers un monde de services ». Le Directeur du Schéma Directeur Territorial et des grands projets, est le responsable du schéma industriel et logistique de la DEX, garant de la conception et du déploiement du schéma territorial, garant de la déclinaison de la doctrine et des standards nationaux et garant de la mise en œuvre des leviers de performance, d'excellence, d'esprit de service et de conquête.

## **Missions**

Structuration du projet territorial et de sa gouvernance en cohérence avec la gouvernance nationale du programme schéma industriel.

Il/elle garantit la conception avec toutes les parties prenantes et la mise en œuvre rapide et par paliers d'un schéma territorial robuste, aux standards, performant, au service de la vie quotidienne des postiers et qui porte la satisfaction clients.

Il/elle garantit auprès du DEX la conformité du projet de schéma territorial aux incontournables qui sont établis par chacun des responsables d'UA, et/ou chacune des directions de la BSCC

Il/elle coordonne avec toutes les parties prenantes territoriales de la DEX et des BU concernées et avec les équipes nationales les travaux contributifs au Schéma Directeur Territorial

- le premier kilomètre, la concentration et prise en charge des flux de la DEX, avec les DEX voisines, conformément aux principes et process nationaux
- la mise en place d'organisations permettant une offre J+1 colis partout où cela est préconisé par la BU, en mettant en place des schémas de livraison colis dédiés, en maximisant le taux de colis distribués, notamment dans les zones à forte densité de population.
- les impacts et interfaces avec le schéma territorial liés aux évolutions de maillage des plateformes de traitements (PIC, hub, ateliers PPI, PFC, PFM, Viapost...) tant au départ qu'à l'arrivée des flux.
- la refonte du maillage PPDC et transformation des PPDC en PPDC multi-flux
- le dernier kilomètre, l'évolution du maillage des PDC et îlots, de leur organisation et de leurs fonctionnalités

- les évolutions de modalités de transport et de tracking vers le vrac et la caisse mobile et leur optimisation
- la maitrise du raccordement bout en bout et la garantie de la satisfaction clients
- les synergies avec les différents métiers et BU du Groupe La Poste (immobilières, transports, Chronofacteur, ...)
- la conduite du changement et le plan d'accompagnement social et RH de ces transformations
- le développement de la livraison de marchandises et la réalisation des services

#### Business Plan et ROI

II/elle construit le business plan du projet

- En garantissant la cohérence avec la feuille de route de la DEX
- En s'assurant que les leviers et inducteurs de performance sont enclenchés suffisamment en amont pour permettre l'atteinte de la contribution attendue à la FDR de l'année suivante.

Il/elle pilote le ROI du schéma territorial de la zone DEX

- En veillant à l'atteinte d'ici 2020 du CA additionnel sur le colissimo j+1 et les économies (sur l'immobilier, sur le transport IZ et la masse salariale)
- En portant sur sa zone l'ensemble des enjeux du schémasterritorial : enjeux politiques, enjeux de satisfactions clients, enjeux sociaux et RH, enjeux de synergies avec les autres métiers et BU, enjeux immobiliers, enjeux RSE, enjeux de communication maitrisée, ...
- En coordonnant avec les représentants locaux des domaines d'expertises et avec les parties prenantes les travaux de gestion des différents impacts potentiels et plan d'actions suivants : politiques, RH, immobiliers, communication, RSE, financiers, clients, les autres métiers et BU ...
- En assurant l'interface en termes d'informations et de reporting avec le Pôle Pilotage du schéma Industriel du Siège.

# 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 Socies**

#### 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

#### Environnement et processus internes

Acquérir des connaissances de son environnement interne et externe, des process inter / intra branches de bout en bout, d'un secteur d'activité et d'un domaine fonctionnel pour apporter des préconisations. Adopter les nouveaux usages, y compris numériques, dès lors qu'ils sont préconisés. Respecter les règles et méthodologies liées aux processus internes dans le cadre de son activité. Comprendre son role dans la chaine de valeur et avoir une vision de bout en bout du processus.

#### **MANAGEMENT**

#### 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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)

## 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

#### 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.

#### Conduite du changement

Accompagner les transformations induites par la mise en oeuvre d'un projet / plan stratégique, en mettant en application des techniques de conduite du changement (mobilisation, communication, formation, etc.).

#### 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

#### 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.

## 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.

### **Famille**

## <u>Filière</u>

## Métier

ingenierie et organisation supply chain

# Répartition des effectifs

•

Services-Courrier-Colis

## Effectif de la fonction

De 1 à 9