Fonction
REGULATEUR NATIONAL TRANSPORT IV.A (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

Dans un contexte de transformation de la BSCC, de conquête de nouveaux marchés et d'optimisation des process pour améliorer la compétitivité et satisfaire les clients, le régulateur national transport est chargé d'organiser la fluidité du trafic dès lors qu'un évènement impactant le plan de transport national habituel courrier et colis surgit.

Missions

La régulation nationale transport est au cœur de l'activité transport. Elle a pour préoccupation de revenir au nominal en cas d'incident ou de faire acheminer dans les délais les flux à réguler.

Les activités principales de régulation sont :

Les reportings

La régulation transport courrier et colis

La régulation des flux

Il manage les équipes de régulation nationale du Colis et du Courrier au quotidien (la fonction peut être sans management).

Il assure la gestion de l'équipe (entretien d'appréciation, planification des congés, des formations, gestion des absences…)

Il accompagne le développement de ses collaborateurs, tout en préservant la qualité de vie au travail.

Il assure l'analyse quotidienne des dysfonctionnements de la vacation et veille à la bonne diffusion des divers documents en direction du réseau.

Il imagine des dispositions de régulation via l'analyse efficiente des mesures prises en terme de qualité de service et de coûts, pour le colis et le Courrier.

Il est garant du respect du CAP lié aux dépenses des liaisons supplémentaires mises en place dans le cadre de PCS (plan de continuité de service) ou entraide pour l'activité Courrier.

Il organise la régulation et vient en support des équipes régulateurs pour la régulation de :

¨ Toutes les Directions Régionales Transport

¨ Les plaques transports

¨ Direction Nationale des Opérations du Colis et IDF

Il participe à la mise en place d'actions de transport liés aux opérations programmées et à la conteneurisation.

Il garantit la facturation du transport acheté.

Il achète du transport supplémentaire , pour le compte du colis.

Il suit le budget et analyse les coûts et en assure le reporting.

Il pilote la régulation traitement des flux.

Il place les entraides traitement nationales

Il établit la facturation des activités : Courrier/Colis

Une fois par mois.

Il pilote le plan de transport des comptes clients, dans ce cadre :

Il assure la régulation des incidents API, recherche et partage les éléments d'aide à la décision en cas de plan de secours

Il tient à jour les PCS (plan de continuité de service) API, le suivi des boites avion en cas de crise

Il participe aux réunions de crise à la demande et fournit a minima les éléments nécessaires

Il met en place les liaisons supplémentaires sur la proposition de son responsable

Il suit les incidents transport

Il produit des études diverses

Il donne son avis d'expert sur différents sujets : Peak Period, réduction des plans de transport, relations avec les filiales

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

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.

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.

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.

Analyse et traitement de l'information

Recueillir / synthétiser de l'information, savoir mettre en place, cadrer et piloter / réaliser des études qualitatives et/ou quantitatives en tirant des enseignements des résultats obtenus.

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.

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)

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.

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

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.

Connaissance et compréhension des process de son métier pour garantir la promesse client

Capacité à connaitre les enjeux, les objectifs qui constituent la promesse client. Capacité à connaitre les différentes opérations à réaliser en lien avec cette promesse client.

Environnement de travail

Direction Nationale du Transport

Relations internes/externes

Ensemble des acteurs opérationnels de son portefeuille

Les Directions Régionales Transport

Les prestataires

Filière Logistique nationale BSCC

Famille

Filière

Métier

transport

Répartition des effectifs

-

  Services-Courrier-Colis

Effectif de la fonction

De 1 à 9