

Fonction

RESPONSABLE MAITRISE DES RISQUES EN CENTRE FINANCIER IV.A (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [RISK MANAGER DELEGUE IV.A \(H/F\)](#)
- [RISK MANAGER DELEGUE IV.B \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE GESTION DES RISQUES OPERATIONNELS IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE MAITRISE DES RISQUES EN CENTRE FINANCIER IV.A \(H/F\)](#)
- [SUPERVISEUR TERRITORIAL MAITRISE DES RISQUES IV.A \(H/F\)](#)
- [EXPERT RISQUE OPERATIONNEL BANCAIRE IV.A \(H/F\)](#)
- [EXPERT RISQUE OPERATIONNEL BANCAIRE III.3 \(H/F\)](#)
- [SUPERVISEUR TERRITORIAL DE LA MAITRISE DES RISQUES IV.B \(H/F\)](#)
- [RISK MANAGER ENTITE IV.A \(H/F\)](#)
- [EXPERT RISQUE TERRITORIAL IV.A \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le Responsable de la maîtrise des risques (RMR) est le représentant de la Direction des Risques Groupe pour le Centre Financier dans lequel il exerce ses fonctions. A ce titre, il

Assure la déclinaison opérationnelle de la politique de maîtrise des risques Garantit, par ses travaux et ceux de ses équipes, la bonne maîtrise des risques opérationnels, de crédit et de conformitéManage et développe les compétences des équipes locales consacrées à la maîtrise des risques et du contrôleParticipe au dispositif territorial de maîtrise des risques et du contrôle

Il entretient des relations étroites avec les autres responsables territoriaux de la fonction de gestion des risques (métiers de la DEDT, du Réseau La Poste, etc....).

Par ces actions et son expertise, il contribue au déploiement et à l'animation du dispositif de maîtrise des risques et donne au Directeur du Centre Financier et à la DO l'assurance raisonnable de la maîtrise des risques liées aux activités de son centre.

Missions

Identifie les risques:

Sur la base des éléments des impulsions données par la Direction des Risques Groupe, et notamment de la cartographie des risques fournie par la DO :

- Identifie des risques locaux spécifiques de son Centre
- Ajuste la criticité du risque en tenant compte de la maturité du dispositif local

Assure la surveillance:

- Assure la surveillance des risques au travers d'indicateurs de pilotage, comprenant : des KRI, les résultats de contrôle de 1er niveau, les résultats de contrôle de 2nd niveau, les Indicateurs de risque et de contrôles, etc...
- Réalise des tests, observations, écoutes, au sein des services du Centre
- Prépare et anime les Comités Risques et Contrôles de son Centre
- Met sous pilotage la bonne réalisation des plans de remédiation pour mieux maîtriser le risque
- Garantit, à l'échelle du Centre, la bonne réalisation du plan de contrôle
- Participe aux Comités Risques et Contrôles des entités du Réseau La Poste ou de la DEDT en territoire, autant que de besoin.

Alerte des dysfonctionnements:

- Recense et analyse les incidents liés aux activités de son Centre
- En assure la déclaration via les dispositifs métiers existants
- Documente les incidents, par une analyse des causes racines et des impacts
- Propose des solutions d'atténuation ou de remédiation

- Contribue aux travaux de type post-mortem d'autres entités
- Garantit la bonne déclaration des manquements à la déontologie
- Rédige une synthèse quadrimestrielle comportant un rapport d'activités et une synthèse des principaux constats

Accompagne le directeur du Centre financier et la ligne managériale:

Le RMR est l'interlocuteur privilégié du Directeur du Centre Financier et de la ligne managériale du Centre dans lequel il exerce ses responsabilités.

Il participe au Conseil de Direction du Centre Financier où il exerce. Il :

- Contribue au développement de la culture de la maîtrise des risques auprès des managers opérationnels et fonctionnels
- Participe aux opérations de sensibilisation impulsée par la Direction des Risques Groupe sur des sujets tels que Sécurité des systèmes d'information, continuité d'activités, lutte anti-blanchiment, lutte anti-corruption, ...
- Propose des actions d'animation et de sensibilisation aux managers de son centre
- Accompagne les managers opérationnels, responsables de service et directeurs d'activités dans la mise sous pilotage des dispositifs de contrôle de 1er niveau
- Apporte son expertise dans la mise en œuvre opérationnelle de projets initiés par le Centre ou émanant d'entités externes
- Est force de proposition sur les tests, contrôles et plans d'action à mettre en œuvre pour limiter l'exposition au risque.

Manage, en lien avec le superviseur territorial, les collaborateurs sous sa responsabilité:

En lien avec le superviseur territorial, le RMR a la responsabilité des collaborateurs placés sous sa responsabilité. Il :

- Assure le management quotidien
- Donne le sens, partage avec son équipe les informations sur les évolutions stratégiques de l'entreprise ainsi que les éléments propres à la vie du Centre, tels qu'il peut les entendre en Codir
- Participe à l'ensemble des recrutements
- Crée les conditions propices au développement de ses collaborateurs : travail collaboratif, collectif, partage et harmonisation des pratiques
- Participe à l'identification des besoins en formation : outils, posture, ...
- Participe aux décisions relatives à la rémunération et aux promotions des collaborateurs placés sous sa responsabilité

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.

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.

Autonomie

Savoir s'organiser dans son travail individuel et au sein d'un collectif, agir en toute responsabilité et faire preuve d'initiative sur son périmètre d'activités et sur les outils collaboratifs. Réagir rapidement à des situations en cherchant des solutions et savoir remonter les alertes si besoin. Assumer ses décisions et ses actions tout en tenant compte de son environnement.

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.

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.

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 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 : Déclik)

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 œuvre 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 cœur 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-à-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

Contrôle interne

Maîtriser les méthodes permettant de s'assurer de l'application des règles et procédures en vigueur, en vue d'améliorer les performances de l'entreprise.

Conformité

Disposer de l'ensemble des connaissances sur les règles et techniques permettant d'assurer la gestion du risque de non-conformité des processus, depuis sa conception, son lancement à son suivi et sa maintenance, dans une logique de sécurisation.

Éthique et déontologie

Connaître et appliquer les règles de déontologie, de confidentialité et d'éthique (orientée client).

Cadre législatif et réglementaire

Savoir traiter les connaissances relatives aux réglementations, processus internes et législations en vigueur sur son domaine d'intervention.

Analyse, management et pilotage des risques

Déetecter, 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. Être en capacité de dresser une cartographie des risques impactant son périmètre d'activité.

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □

Banque postale

Effectif de la fonction

De 1 à 9