

Fonction

DIRECTEUR BUSINESS UNIT DISTANT IV.B (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [DIRECTEUR DES VENTES TELEVENTE IV.B \(H/F\)](#) ✓
- [DIRECTEUR DES VENTES GRANDS COMPTES IV.B \(H/F\)](#) ✓
- [DIRECTEUR COMMERCIAL SIEGE IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DES VENTES ENTREPRISES IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DES VENTES ENTREPRISES IV.B \(H/F\)](#) ✓
- [DIRECTEUR DU DEPLOIEMENT COMMERCIAL IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR COMMERCIAL PARTICULIERS ET PROFESSIONNELS IV.B \(H/F\)](#) ✓
- [DIRECTEUR COMMERCIAL PARTICULIERS ET PROFESSIONNELS IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE TERRITOIRE IV.A \(H/F\)](#)
- [MANAGER REFERENT IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE TERRITOIRE IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR MARCHE COURRIER COLIS IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR MARCHE PARTICULIERS BANQUE/LPM IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR MARCHE COURRIER COLIS IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR MARCHE PARTICULIERS BANQUE/LPM IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR COMMERCIAL IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR COMMERCIAL IV.B \(H/F\)](#)
- [MANAGEMENT ET DEVELOPPEMENT COMMERCIAL - GROUPE C IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR REGIONAL DES VENTES IV.B \(H/F\)](#) ✓
- [DIRECTEUR TERRITORIAL PRESTATAIRES IV.B \(H/F\)](#)
- [POSTE COMMERCIAL - GROUPE B IV.4 \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR D'EXPERTISE COMMERCIALE IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DEPLOIEMENT ET SATISFACTION CLIENTS IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR EXECUTIF ADJOINT BGNP CHARGE DU DEV ET DE L'ANIMATION CIAL IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR EXECUTIF ADJOINT BGNP CHARGE DU DEV ET DE L'ANIMATION CIAL IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DEVELOPPEMENT LA POSTE PRO IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DEVELOPPEMENT LA POSTE PRO IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR BUSINESS UNIT DISTANT IV.B \(H/F\)](#)
- [DEX ADJOINT BGNP EN CHARGE DE LA PRESENCE ET DU MAILLAGE TERRITORIAL IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DEVELOPPEMENT BANQUE IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE TERRITOIRE PARTENARIATS IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE TERRITOIRE PARTENARIATS IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DEVELOPPEMENT BANQUE IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DEVELOPPEMENT ESPACE COMMERCIAL IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DEVELOPPEMENT ESPACE COMMERCIAL IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR EXECUTIF ADJOINT BGNP CHARGE DU DEV ET DE L'ANIMATION CIAL IV.A \(H/F\)](#)
- [DEX ADJOINT BGNP EN CHARGE DE LA PRESENCE ET DU MAILLAGE TERRITORIAL IV.A \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Dans le cadre du plan stratégique de la BGNP, le Directeur Business Unit Distant, soutenu par son équipe, organise et garantit la performance de ses BU tant commercialement, que du point de vue de l'expertise, de la qualité de la relation clients en fluidifiant les échanges avec l'ensemble des apporteurs.

En appui du Réseau et en concertation avec le DEX Adjoint en charge du développement et de l'animation commerciale, il organise la montée en compétence collective notamment sur le crédit immobilier

Missions

MISSION 1 : Manage, anime et développe les collaborateurs des Maisons de l'Habitat.

Assure en propre les actes de management incontournables (fixation des objectifs, entretien de performance, entretien d'activité...).

Organise et pilote la montée en compétence continue de son équipe dans la maîtrise de la relation commerciale en face à face et à distance au service des équipes opérationnelles, dans la maîtrise des pratiques numériques et digitales et des parcours omni canaux.

Explique, partage et déploie la politique de développement commercial et la stratégie BGPN.

Garantit l'atteinte des objectifs individuels et collectifs de son équipe.

Impulse l'esprit de service aux opérationnels au sein de son équipe.

Coordonne les actions et définit les priorités de ses collaborateurs

MISSION 2 : Garantit l'atteinte des objectifs de sa Business Unit.

Garantit l'atteinte des objectifs en propre de sa business unit.

Est responsable de la réalisation des objectifs commerciaux en matière de crédit immobilier issu des apporteurs internes (Conseillers Bancaires, CNRM-CI...) et de la prescription en externe (courtiers, promoteurs, bailleurs sociaux, collecteurs...).

Assure le développement du portefeuille d'affaires issues de la prescription immobilière. Il est moteur dans la stratégie de développement des nouveaux canaux d'acquisition au plus proche de son écosystème local (ex : internet).

Garantit la prise en charge optimale des dossiers Crédit Immobilier en fonction des différents canaux d'apport (prescription, réseau...) et des objectifs de développement commerciaux.

Garantit la politique du schéma délégataire du crédit immobilier et la bonne utilisation des règles de dérogations des Maisons de l'Habitat.

Garantit la réalisation et la remontée régulière des reporting d'activité et de résultats auprès du DEX et des autres N-1 du DEX.

Garantit le pilotage des créances relationnelles.

Il assure la montée en compétences des acteurs de la DEX sur les domaines qui lui sont dévolus (Crédit Immobilier) en synergie avec le DEX Adjoint en charge du développement et de l'animation commerciale.

MISSION 3 : Garantit le maintien du développement du PNB dans les secteurs ayant des portefeuilles vacants.

Garantit l'atteinte des objectifs en propre du CAO de sa business unit eu égard à la prise en charge pérenne d'un portefeuille clients.

Garantit la réalisation des objectifs commerciaux et de l'expérience client en matière de la relation à distance.

Garantit la réalisation et la remontée régulière des reporting d'activité et de résultats auprès du DEX et des Directeurs de Territoire.

MISSION 4 : Garantit une expérience client remarquable et une fluidité des relations avec les acteurs internes du crédit immobilier.

Pilote et coordonne l'organisation au sein de son équipe pour assurer l'exhaustivité et la qualité de l'instruction des dossiers Crédit Immobilier, dans le respect des procédures et consignes données, et dans la maîtrise les délais de prise en charge clients.

Développe la synergie et l'entraide entre les Différentes Maisons de l'Habitat, afin de mutualiser les ressources et garantir la satisfaction client.

Est garant de la fluidité des échanges entre les collaborateurs de la BU et les acteurs internes (Centres Financiers, DR).

Renforce la synergie avec les autres pôles du CN Banque à Distance.

Impulse plus d'agilité dans la décision au bénéfice de l'expérience client dans le respect de la conformité et du schéma délégataire en, organisant un partage de bonnes pratiques et la professionnalisation de tous les acteurs

MISSION 5 : Garantit la maîtrise des Risques Bancaires et s'assure du respect de la mise en place du schéma délégataire.

Supervise et garantit la bonne mise en œuvre des contrôles de 1er Niveau en vérifiant la complétude et la qualité du dossier de crédit.

S'assure de la mise en place de plans d'actions correcteurs suite à la détection de non-conformité.

Garantit le respect des règles déontologique et de la conformité des activités avec la réglementation bancaire et financière en vigueur.

Contrôle la qualité de la contractualisation et la relation avec les prescripteurs.

Garantit l'application des règles de vigilance et les procédures de détection définies dans le cadre de la lutte anti-blanchiment et le financement du terrorisme

Compétences

Banque de détail

Marché Particulier

Connaître les spécificités de la clientèle Particulier. Maîtriser l'environnement juridique et l'état de la concurrence. Savoir conseiller le client sur les produits dédiés.

Crédit immobilier

Disposer de connaissances et compétences techniques sur l'ensemble de la gamme et des produits de l'offre Crédit immobilier. Maîtriser l'environnement juridique et l'état de la concurrence. Savoir conseiller le client en conséquence.

Marché Patrimonial

Connaître les spécificités de la clientèle Patrimonial. Maîtriser l'environnement juridique et l'état de la concurrence. Savoir conseiller le client sur les produits dédiés.

COMPORTEMENTALES

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.

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.

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.

Digital et Data

Culture digitale

Connaître l'environnement et les enjeux du digital pour un usage personnel ou professionnel, par une veille régulière. Être conscient(e) de l'impact du numérique sur les méthodes de travail et les relations avec la clientèle. Faire preuve de curiosité et d'adaptabilité face aux évolutions digitales (nouveaux outils et usages).

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)

Reconnaître

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.

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.

Pilotage et gestion de l'activité

Culture de la performance

Analyser les résultats économiques et financiers (analyse des coûts et de la performance, gestion budgétaire, rentabilité...) et identifier les leviers sur son domaine d'intervention permettant de maximiser la performance et la rentabilité de l'organisation.

Analyse financière

Disposer des connaissances et compétences techniques sur l'ensemble des méthodes d'analyse financière afin d'évaluer la santé financière de comptes internes / client.

Environnement de travail

BGPN

RATTACHEMENT AU DEX BGPN

DDR / N-1 DEX

LBP

Territoires / secteurs

Relations internes/externes

SIEGE, DDR, DEX, DT/DS, CREF

Relations externes : clients, courtiers

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □

Bgpn reseau

Effectif de la fonction

De 1 à 9