Fonction
DIRECTEUR DEVELOPPEMENT BANQUE IV.A (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 BGPN CHARGE DU DEV ET DE L'ANIMATION CIALE IV.C (H/F)
- DIRECTEUR EXECUTIF ADJOINT BGPN CHARGE DU DEV ET DE L'ANIMATION CIALE 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 BGPN 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 BGPN CHARGE DU DEV ET DE L'ANIMATION CIALE IV.A (H/F)
- DEX ADJOINT BGPN EN CHARGE DE LA PRESENCE ET DU MAILLAGE TERRITORIAL IV.A (H/F)

Raisons d'être

Dans le cadre du plan stratégique de La Banque Postale, le Directeur Développement Banque assure le déploiement de la politique commerciale nationale sur son périmètre pour la DEX.Il contribue au développement du PNB et à l'amélioration continue de l'Expérience Client, en synergie avec le Directeur Développement Epargne et Assurance. Il garantit l'atteinte des objectifs commerciaux et le déploiement des projets sur son périmètre. Il contribue à un développement sain, rentable et durable en travaillant en étroite collaboration avec les équipes Risques et Conformité.Il assure la juste compétence des acteurs de la vente bancaire et des managers en coordonnant l'action de ses équipes d'animation avec les équipes du Directeur Développement Epargne et Assurance et des filières/ filiales spécialisées.Il porte avec son équipe l'expertise sur l'ensemble des produits et services de son périmètre sur tous les segments de clientèle.

Missions

MISSION 1 : En appui du DEX Adjoint développement et animation commerciale, il pilote, décline et met en œuvre la politique commerciale définie par La Banque Postale sur son périmètre pour tous les segments de clientèle bancaire.

Porte la communication et la diffusion de la stratégie de la Banque Postale auprès des acteurs de la vente et de leurs managers.

Décline et met en œuvre auprès des territoires le plan d'actions commercial de La Banque Postale, en coordination avec le Directeur Développement Epargne et Assurance.

Garantit le déploiement de l'ensemble des projets commerciaux bancaires, en coordination avec les autres Directeurs Développement et le Directeur Développement Espace Commercial.

MISSION 2 : Garantit l'atteinte des objectifs et le développement du PNB sain, rentable et durable, dans le respect de la conformité et de la maîtrise des risques et l'amélioration continue de l'Expérience Client.

Coordonne le pilotage commercial sur son périmètre (suivi du CAO de la DEX) et propose des plans d'actions correcteurs pour garantir l'atteinte des objectifs en synergie avec le Directeur Développement Epargne et Assurance.

Assure le partage des indicateurs de performance de son périmètre auprès des Directeurs de Développement et des Directeurs de Territoire.

Impulse et pilote le développement de la conquête de clientèle, en incitant le référencement.

Pilote et coordonne les actions d'amélioration continue de l'Expérience Client sur son périmètre dans le cadre de la politique Expérience Client de la DEX.

S'assure du respect et de la maîtrise des règles déontologiques, de la conformité des activités et de la maîtrise des risques, pour l'ensemble des acteurs de la vente et leurs managers.

Pilote les indicateurs réglementaires et le suivi des formations (LCBFT, EER, DCI, ...) en coordination avec les équipes Risques et Conformité.

Contribue à l'élaboration des plans d'actions correctives d'après les rapports d'analyse des contrôles de 1er et 2nd degré de son périmètre.

Développe les synergies avec la Banque des Pros pour contribuer au développement du PNB

MISSION 3 : En collaboration étroite avec le Directeur Développement Epargne et Assurance, et en appui des Directeurs Territoriaux et des Directeurs de Secteur, supervise et coordonne la montée en compétence dans son domaine des équipes bancaires en secteur, y compris sur le domaine conformité.

En synergie avec les autres Directeurs Développement et le Directeur Développement Epargne et Assurance :

assure l'animation des managers,

contribue à la définition du plan / programme de développement de compétences des acteurs du réseau (COBAS et chargés de clientèle),

pilote le déploiement et s'assure de la maîtrise des méthodes de vente.

Coordonne, priorise et pilote l'intervention des experts des filiales (Crédit conso…).

Coordonne l'évaluation du niveau des compétences des acteurs sur l'approche globale et la méthode de vente ; propose et pilote les actions de professionnalisation

MISSION 4 : Assure le management individuel et collectif de son équipe.

Met en œuvre les actes de management individuel (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 au service des équipes opérationnelles, dans la maîtrise des pratiques numériques et digitales, des parcours omni canaux.

Anime son collectif de travail, notamment sur la politique de développement commercial, l'expérience client et l'esprit de service aux acteurs opérationnels.

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

Coordonne, priorise et pilote les actions de ses collaborateurs.

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.

Crédit à la consommation
: Disposer de connaissances et compétences techniques sur l'ensemble de l'offre Crédit consommation. Maîtriser l'environnement juridique et l'état de la concurrence. Savoir conseiller le client en conséquence.

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 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 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.

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

Animation fonctionnelle
: Animer des groupes de travail et/ou un réseau. Faciliter la communication au sein de l'équipe en faisant circuler les informations relatives à l'activité.

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)

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.

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.

Pilotage et gestion de l'activité

Pilotage et reporting

Piloter son activité. Suivre ses indicateurs de performance. Savoir consolider les informations dans des tableaux de bord. Savoir rendre compte et alerter le cas échéant.

Risques et Conformité

Analyse, management et pilotage des risques

Détecter, 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

Controler et évaluer la maitrise de l'ensemble des risques sur son domaine d'intervention. Etre en capacité de dresser une cartographie des risques impactant son périmètre d'activité.

Environnement de travail

BGPN

DDR / DEX

LBP / Filiales / filières

Territoires / secteurs

Relations internes/externes

DEX

DDR

SECTEURS

CREF

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- Bgpn reseau
- Banque postale

Effectif de la fonction

De 10 à 49