

Fonction

CHEF DE GROUPE ENQUETES IV.A (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [ENQUETEUR III.3 \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE TERRITORIAL IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR TERRITORIAL SURETE IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE OPERATIONNELLE IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE IV.B \(H/F\)](#)
- [ANALYSTE SURETE IV.A \(H/F\)](#)
- [ENQUETEUR IV.A \(H/F\) ✓](#)
- [CHEF DE PROJET SURETE IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE IV.A \(H/F\)](#)
- [AUDIT QUALITE RISQUES SECURITE SURETE - GROUPE C IV.C \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE DEPARTEMENTAL ADJOINT III.3 \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE EN PFC III.3 \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE SURETE SECURITE IV.A \(H/F\)](#)
- [CHEF DE GROUPE ENQUETES IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR SECURITE ET PREV INCIVILITES IV.A \(H/F\) ✓](#)
- [DIRECTEUR INTER-REGIONAL DE LA SECURITE ET DE LA PREV DES INCIVILITES IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR TERRITORIAL DE LA SECURITE ET PREVENTION DES INCIVILITES IV.A \(H/F\)](#)

A compétences proches

- [DIRECTEUR TERRITORIAL DE LA SECURITE ET PREVENTION DES INCIVILITES IV.A \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le chef de groupe enquêtes (CGE) est en charge du déploiement de la politique nationale de sécurité et de prévention des incivilités sur sa zone géographique. Il conduit, avec son équipe d'enquêteurs, des enquêtes permettant d'établir la matérialité des faits, les responsabilités et les préjudices dans les affaires de nature diverse (vol, fraude, détournement, malversation, déontologie, harcèlement, corruption, abus de biens sociaux, atteinte à la sécurité des produits et services) relatives aux activités et opérations du Groupe La Poste, ses Branches et ses filiales, hors du domaine bancaire.

Par son action, il contribue au renforcement de l'application des processus sécuritaires et limite les préjudices pour l'entreprise et ses Clients.

Il préserve ainsi l'image de marque du Groupe La Poste. Sous la Direction du Directeur Interrégional Prévention des Incivilités (DIRSPI), il est garant du management de ses ressources, de la déontologie et de la méthodologie propre à cette activité.

Missions

1 - Déploie la politique nationale de sécurité et de prévention des incivilités sur son territoire

Définit, avec le DIRSPI, les priorités d'actions locales pour sa zone géographique

Assure, avec son équipe d'enquêteurs, la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de sécurité/sûreté sur son territoire

Suit les actions conduites par son équipe d'enquêteurs

2 - Pilote et soutien son équipe dans la réalisation des activités d'enquêtes sur son territoire

Reçoit et attribue les saisines d'enquêtes selon les directives du DIRSPI.

Apprécie la priorité des enquêtes et donne les directives en fonction de cette appréciation compte tenu des interventions « programmées » dans son plan d'action.

Décide des moyens à mobiliser pour la conduite des enquêtes.

Suit l'évolution des enquêtes

Valide les rapports d'enquêtes, en veillant à leur qualité et au respect des procédures

Rend compte de l'activité et des résultats obtenus auprès du DIRSPI

Assure le suivi des parties civiles.

Représente, à chaque fois que nécessaire, le DIRSPI dans ses relations avec la police, la gendarmerie et la Justice, les partenaires de La Poste (CNP, Banques, etc...).

3 - Manage et accompagne les collaborateurs de son équipe

Met en place les actes de management nécessaires au bon pilotage de son équipe

Assure le suivi des activités de ses collaborateurs et les aide dans la programmation de leurs activités en lien avec les priorités fixées par la direction

Veille au respect des méthodes de travail et à la déontologie

Recrute, forme et accompagne ses nouveaux collaborateurs

Fait monter en compétences l'ensemble de ses collaborateurs en s'appuyant sur le coordonnateur expert national des enquêtes

Fournit au DIRPSI les informations en matière de ressources humaines

Veille à la sécurité des personnels dans la réalisation de leurs activités

Compétences

COMPORTEMENTALES

Adaptabilité

S'adapter aux évolutions et aux aléas des situations et de son environnement de travail dans les délais adéquats en faisant preuve de souplesse. Savoir gérer ses priorités en intégrant les événements imprévus, et adapter son comportement à la situation.

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.

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.

Efficacité professionnelle

Expression orale et écrite

Savoir s'exprimer aussi bien à l'écrit qu'à l'oral de manière claire et compréhensible, avec un vocabulaire adapté à l'interlocuteur et au contexte professionnel, et selon le canal de communication.

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.

Risques et Conformité

Cadre législatif et réglementaire

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

Sécurité / Sûreté des biens et des personnes

Assurer la sécurité et la sûreté des biens et des personnes sur son domaine d'intervention en conformité avec la réglementation en vigueur.

Cadre et techniques d'enquête

Connaître l'organisation judiciaire, la preuve en droit pénal et le cadre de l'enquête. Etre capable de mener une enquête sur la base de techniques respectant le cadre législatif et juridique et de représenter La Poste auprès des institutions juridictionnelles.

Contexte des institutions judiciaires et des forces de l'ordre

Connaître l'organisation et le fonctionnements des forces de l'ordre (police nationale, police municipale et gendarmerie) et des institutions judiciaires en territoire afin de garantir les coopérations dans le domaine de la sécurité.

Prérequis

Intégrité et attachement profond à l'éthique, à la moralité et à la déontologie

Qualités requises : Donner du sens, Responsabiliser, être autonome, mobile, rigoureux et discret

Environnement de travail

Nécessite une forte disponibilité avec éventuellement des horaires atypiques

Permis B indispensable

Activité traditionnellement répartie par zone géographique, pouvant être étendue à l'ensemble du territoire national incluant les DOM selon les besoins de l'investigation

Management hybride

Relations internes/externes

Relations fonctionnelles avec les directeurs d'établissement et experts sécurité de la filière

Relations externes avec les représentants des forces de l'ordre et de la justice

Relations externes avec des clients

Relations fonctionnelles avec les acteurs Internes des filières support

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □

Groupe - siege

Effectif de la fonction

De 1 à 9