

Fonction

DIRECTEUR INTER-REGIONAL DE LA SECURITE ET DE LA PREV DES INCIVILITES IV.B (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 \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le Directeur Inter-Régional de la Sécurité et de la Prévention des Incivilités (DIRSPI) garantit le déploiement territorial de la politique nationale de sécurité/sûreté et de la prévention des incivilités sur sa zone géographique. Il est garant de la performance et du management de ses ressources. Il est l'interlocuteur unique des DRG, DDR BGNP, DEX BSCC, DOT Colis, des directeurs des filiales de sa zone. Il co-construit avec les directeurs exécutifs de branches en territoire le plan d'actions sécurité / sûreté en fonction de leurs priorités et de leurs projets stratégiques. Il accompagne le DRG dans la mise en place d'une politique de conventions avec les différents représentants de l'état de sa zone géographique..

Missions

1- Porte la déclinaison de la stratégie globale du Groupe en priorités opérationnelles sécurité/sûreté au niveau inter-régional

Comprend et donne le sens de la stratégie globale du Groupe, des branches et des filiales auprès de ses équipes

Intègre la stratégie de l'entreprise et les enjeux de son environnement pour formaliser les objectifs stratégiques de son équipe en matière de sécurité/sûreté et ainsi d'accroître la performance globale de l'entreprise

Définit les priorités à court et moyen terme au niveau inter-régional en fonction des projets stratégiques des DDR BGNP, DEX BSCC, DOT Colis, et des directeurs de filiales (transformation des schémas d'établissements, nouveaux services, ...)

2- Pilote et manage la politique nationale de sécurité et de prévention des incivilités sur son périmètre

Pilote et manage la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de sécurité/sûreté, des enquêtes et de prévention des incivilités

Garantit la sécurité de proximité au quotidien en cas d'atteintes des sites postaux de son périmètre

Priorise les investigations à mener concernant les vols dans les établissements du Groupe et la lutte contre les fraudes

Veille à l'adéquation entre les moyens alloués et les objectifs nationaux définis

Travaille en étroite collaboration avec l'ensemble des directions de la Direction de la Sécurité Globale du Groupe

3 - Garantit les relations fonctionnelles avec les directions du Groupe, les branches et les partenaires internes et externes

Est responsable de l'animation de la filière sécurité de ses clients (réunions régulières, formations, accompagnements ...) et de la sensibilisation des managers territoriaux et de l'ensemble du personnel aux problématiques de sécurité/sûreté et de prévention des incivilités.

Est l'interlocuteur unique du Délégué Régional Groupe en matière de sécurité/sûreté sur son périmètre (gestion de crise, relations institutionnelles, ...)

Assure la qualité des relations avec les institutions judiciaires et les forces de l'ordre de son périmètre et accompagne le DRG dans la mise en œuvre de conventions de partenariat avec les juridictions locales pour faciliter la mise en œuvre de la politique nationale de sécurité/sûreté du Groupe

Veille à la bonne collaboration avec les directions supports (DTSO, LPSJ, DSEM, DT, La Poste Immobilier, ...) pour sa zone de responsabilité

4 - Manage et accompagne les collaborateurs de ses équipes

Met en place les actes de management nécessaires au bon pilotage de ses équipes et le cadre de suivi de leurs activités

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

S'assure de la bonne application des orientations stratégiques RH définies par le Groupe et la Direction de la Sécurité Globale

Recrute, forme et accompagne ses nouveaux collaborateurs

Fait monter en compétences l'ensemble de ses collaborateurs en s'appuyant en particulier sur les experts sécurité

Prépare et participe à la revue de personnel, à la détection des talents de son périmètre, à la réalisation des projets professionnels

Compétences

COMPORTEMENTALES

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.

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.

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 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.

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)

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.

Stratégie Sécurité / Sûreté

Savoir élaborer une stratégie sécurité / sûreté à moyen et long terme en évaluant les risques liés à la sécurité des biens et des personnes, en définissant le positionnement de l'offre de services, en lien avec les orientations stratégiques des branches et filiales.

Conseil et expertise des risques de Sécurité / Sûreté des biens et des personnes

Maîtriser les normes et les règles relatives à la sécurité des personnes et du patrimoine. Savoir mettre en oeuvre les bons leviers pour veiller au respect de la politique de sécurité du Groupe en coopération avec les clients. Assurer la sensibilisation, le conseil, l'expertise sur ces sujets auprès de toutes les parties prenantes.

Contexte des institutions judiciaires et des forces de l'ordre

Connaitre 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

Orientation stratégique, Être centré client, Donner du sens, Responsabiliser, Accompagner le développement professionnel, Connaissances des organisations, Adaptabilité, Autonomie, Coopérer

Environnement de travail

Forte mobilité sur son territoire

Permis B indispensable

Management hybride

Relations internes/externes

Relations fonctionnelles avec les directeurs délégués du Réseau (DDR), les DEX BSCC, directeurs de filiales, délégués régionaux du Groupe

Relations externes avec les représentants de l'Etat et forces de l'ordre

Relations fonctionnelles avec les partenaires internes et autres directions de la Direction de la Sécurité Globale du Groupe

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □

Groupe - siege

Effectif de la fonction

De 1 à 9