

Fonction

DIRECTEUR EXECUTIF BGNP IV.B (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [DIRECTEUR PIC IV.B \(H/F\)](#) ✓
- [RESPONSABLE DE L'EXPLOITATION ET DE SERVICE AUX CLIENTS IV.A \(H/F\)](#) ✓
- [MANAGER REFERENT IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE CENTRE DE LIVRAISON 1 IV.A \(H/F\)](#) ✓
- [DIRECTEUR EXECUTIF LA POSTE IV.C \(H/F\)](#)
- [MANAGEMENT D UNITES OPERATIONNELLES - GROUPE B IV.B \(H/F\)](#)
- [MANAGEMENT D UNITES OPERATIONNELLES - GROUPE C IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTRICE DIRECTEUR CENTRE LIVRAISON COLIS IV.B \(H/F\)](#) ✓
- [DIRECTEUR DE PFC IV.A \(H/F\)](#) ✓
- [DIRECTEUR DE PFC IV.B \(H/F\)](#) ✓
- [DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT ACTIVITES SOCIALES ET LOGEMENT IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE CENTRE FINANCIER IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR REGIONAL PROFESSIONNELS IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR REGIONAL PROFESSIONNELS IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR D'ENTITE RELATION CLIENTS/ADV IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR D'ENTITE RELATION CLIENTS/ADV IV.B \(H/F\)](#)
- [POSTE MANAGEMENT GENERAL DCN - GROUPE B IV.4 \(H/F\)](#)
- [CHEF DE PROJET MANAGEMENT DES UNITES OPERATIONNELLES IV.A \(H/F\)](#)
- [CHEF DE PROJET MANAGEMENT DES UNITES OPERATIONNELLES IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR EXECUTIF BGNP IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DELEGUE DU RESEAU IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR EXECUTIF BGNP IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR ETABLISSEMENT PDC PPDC PPDC-MF IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR ETABLISSEMENT PDC PPDC PPDC-MF IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR MULTI SITES IV.A \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Dans le cadre du plan stratégique de la BGNP, le Directeur Régional Exécutif a la responsabilité pleine et entière du pilotage des défis de la Branche.

Il est le garant de la performance globale de son entité en mobilisant ses équipes et en coordonnant leurs actions autour des ambitions de la BGNP. Il est responsable de l'Expérience Client et Collaborateur, du développement commercial sain et durable dans le respect de la conformité et de la maîtrise des risques, et de la présence et du maillage territorial. Il assure le développement des relations pérennes avec les autres Branches, les acteurs locaux et économiques de référence et porte la représentation de la DEX. Il impulse la transformation du réseau dans une vision omnicanale et garantit le déploiement de l'ensemble des projets.

Missions

MISSION 1 : Manage son entité

- Anime et développe un collectif constitué d'expertises variées.
- Explique, partage et déploie la politique de la Branche auprès de son CODIR.
- Pilote la performance globale de son entité.
- Coordonne l'action de ses équipes.
- S'assure de la mise en œuvre des politiques de développement des compétences et plans de formation.
- Réalise les actes de management incontournables auprès de ses collaborateurs directs.

MISSION 2 : Est responsable de la déclinaison territoriale de la stratégie BGNP

- Porte le déploiement des projets et des actions contribuant à la performance globale de son entité en garantissant le respect de la stratégie et des valeurs de La Poste.
- Est responsable de l'atteinte de feuille de route globale de son entité et de la bonne allocation des ressources et moyens.
- Est responsable de la synergie et de la transversalité des équipes opérationnelles, fonctionnelles, supports et interbranches. Il s'assure de l'efficacité des organisations.

MISSION 3 : Porte l'Expérience Client et Collaborateur

- Est responsable du déploiement de la politique Expérience client de la BGNP et sa déclinaison territoriale.
- Pilote l'atteinte des indicateurs clés de satisfaction client, tant en qualité perçue qu'en qualité servie.
- Est responsable du déploiement des démarches visant l'Excellence de l'Expérience Postiers, en s'assurant de l'atteinte des indicateurs associés à leur réussite et du respect des engagements sociaux, sociétaux et environnementaux de la BGNP et du Groupe.
- Porte la qualité du dialogue social local, notamment le bon fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel, et décline les accords sociaux de Groupe et de Branche.

MISSION 4 : Est responsable du développement commercial sain et rentable

- Pilote l'atteinte des objectifs commerciaux multi-canaux et la mise en œuvre des actions.
- Veille à la cohérence et à l'efficacité de la mise en œuvre des stratégies et plans d'actions commerciaux en coordonnant l'action des pôles de la DEX.
- Met en place des KPI permettant de mesurer fidèlement l'impact clients / collaborateurs des projets mis en œuvre au sein de sa DEX

MISSION 5 : Valorise et optimise la présence et le maillage territorial

- Assure la représentativité territoriale et la promotion de la BGNP sur la région, en coordination avec les DRG et les autres Branches.
- Définit la stratégie de la présence postale dans sa région et le développement des réseaux partenaires tant en nombre qu'en valeur.
- Pilote l'efficacité commerciale des partenaires et de la qualité servie aux clients.

MISSION 6 : Garantit le respect de la politique de maîtrise des risques et conformité

- Pilote les indicateurs et les plans d'actions associées et préside le comité Risques.
- Partage l'analyse de certains dossiers avec la Direction des Engagements et arbitre.
- Garantit l'efficacité des contrôles réalisés par les opérationnels.

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. Être 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.

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.

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.

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.

Environnement de travail

Relations internes/externes

DDR

SIEGE

DT

ELUS

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □

Bgpn reseau

Effectif de la fonction

De 1 à 9