

Fonction

DIRECTEUR REGIONAL IMPRIME PUBLICITAIRE IV.B (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [DIRECTEUR OPERATIONNEL INDUSTRIEL COURRIER \(DOIC\) IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR OPERATIONNEL IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR OPERATIONNEL IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE LA POSTE IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DELEGUE DU GROUPE IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR REGIONAL DU GROUPE IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE LA POSTE IV.4 \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR REGIONAL IMPRIME PUBLICITAIRE IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR REGIONAL IMPRIME PUBLICITAIRE IV.B \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Dans le cadre du pilotage des activités d'assemblage, de logistique et de distribution de l'imprimé publicitaire issues du transfert en provenance de Mediaposte, et dans le cadre de son réseau de plateforme, le **directeur régional IP** est rattaché au DEX ou à un de ses n-1.

Il décline **la stratégie de la BSCC** et en garantit la parfaite application sur son territoire dans le cadre de la démarche d'Excellence notamment en déployant les transformations et toutes des mutualisations possibles des activités et actifs de la DR IP avec les activités et actifs historiques de la BSCC ;

Il est responsable de la continuité d'activité et **la performance des activités de son centre de cout sur les 3 axes** (Engagement, satisfaction client et performance économique) ;

Il **conduit ses équipes et développe les compétences de ses collaborateurs** en lien avec la nécessaire mutualisation des flux.

Il travaille en transversalité avec les équipes de la DEX dont le niveau de complexité s'apprécie au regard de la taille de la DEX: DMDL, DQSC, DRH, DFI, DTSE, DCGP et DIRCOM

Missions

Le Directeur régional IP est responsable de la transformation de son réseau et de la **performance des activités** d'assemblage, de logistique et de distribution sur la DEX.

A ce titre, il est responsable de :

Décliner et mettre en œuvre la stratégie du Groupe et de la BSCC

Porte la stratégie du Groupe, de la BSCC et des spécificités liées à l'IP et accompagne les Directeurs Multi Sites (DMS) et /ou les Responsables de Sites (RS) et leurs équipes dans sa compréhension, l'adhésion et la réussite de l'optimisation du réseau au travers **des projets de transformation—mutualisation** des activités et actifs ;

S'assure de la **mise en œuvre opérationnelle** de cette stratégie en validant et pilotant l'activité des DMS et/ou RS sur ces transformations ;

Contribue à l'élaboration et la mise en œuvre du schéma **directeur territorial de mutualisation** au sein de la DEX.

Assurer la continuité d'activité et la performance des activités de son centre de cout sur les 3 axes (Engagement, satisfaction client et performance économique)

Contribuer à l'Engagement :

Garantit l'Excellence en termes d'engagement/SST

Est garant de la remontée d'informations, d'irritants et des problématiques de sa DR IP avec traitement en

Résolution de Problème :

Veille à la bonne qualité du dialogue social en lien avec les DO de NOD et chargés de relation sociales de la DEX .

Garant de la performance RSE de son domaine d'activité

Contribuer à la satisfaction client :

Vise l'amélioration continue de la satisfaction client ;

Représente l'entreprise lors de rendez-vous clients à enjeux stratégiques important sur sa DR IP ;

Travaille en synergie avec les DE et DO pour s'assurer du maintien d'un bon niveau de QS dans le cadre de la mutualisation de la distribution IP, et peut apporter un appui opérationnel

Contribuer à la performance économique :

Est responsable du respect des coûts et budgets sur sa DR IP ;

Est responsable du respect de la masse salariale sur son territoire en lien avec les établissements courrier de proximité;

Est garant de l'optimisation et mutualisation des surfaces immobilières et loyers associés ;

Anime et challenge ses collaborateurs pour l'atteinte des objectifs, développe les synergies et partages de bonnes pratiques ;

Réalise des visites terrain auprès de ses équipes afin de s'informer de l'évolution de la performance et de l'excellence de ses sites et des plans d'actions associés.

Anime des revues de performance avec les DMS et RS pour piloter les résultats, analyser les écarts et suivre les plans d'actions ;

Il conduit ses équipes et développe les compétences de ses collaborateurs :

Manage des Directeurs Multi-Sites (DMS) et/ou des Responsable de sites (RS)

Accompagner le transfert des anciens agents Mediapost vers notamment des postes de facteurs ou d'agents courrier pour accélérer l'intégration et la mutualisation des activités

Développe la responsabilisation et favorise la prise d'initiatives de ses équipes, tout en contrôlant leur pertinence ;

Développe une culture d'excellence au sein de ses équipes et est garant de l'application des rituels managériaux (Brief, Tour Terrain, RDP, TCO ...)

Est garant de l'évaluation, du développement et de l'évolution des compétences de ses collaborateurs ;

Est garant de l'avancement des dossiers par ses équipes, s'assure de s'approprier certains dossiers à enjeux et de les faire aboutir

S'assure que chaque manager de sa DR IP applique la politique et les principes managériaux du système d'excellence

Met en place les instances et le pilotage nécessaires pour manager et animer ses managers

Il assure le transfert de compétences et de connaissances des équipes opérationnelles sur des services spécifiques.

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.

Efficacité professionnelle

Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur

Comprendre, analyser et challenger les besoins et attentes de ses clients / partenaires / collaborateurs, en prenant en considération leurs contraintes et les risques associés. Conseiller et alerter au regard de leurs choix.

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 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.

MUO

Connaissance des process bout en bout

Analyser le fonctionnement des processus, identifier les dysfonctionnements et mettre en œuvre les plans d'actions pour garantir le respect de l'engagement client (qualité, délais, etc. . .).

Pilotage et gestion de l'activité

Analyse de la performance et rentabilité

Analyser la performance d'un projet à un instant t (analyse et contrôle des coûts, des données budgétaires réalisées vs prévisionnelles, du Cash Flow, analyse d'un compte de résultats, calcul de coûts unitaires, calcul de prix de revient...) et optimiser sa rentabilité à moyen et long terme (gestion prévisionnelle et estimation des coûts, scenarios prédictifs, simulation d'impacts, résultats prospectifs, etc.).

Projet

Management de projet

Maitriser les concepts et les outils de la Gestion de Projet et de la conduite du changement. Mobiliser et animer acteurs et contributeurs, en favorisant les pratiques collaboratives. Garantir le respect de l'équilibre entre les engagements de coût, de délai et de satisfaction client. Analyser les risques et mettre en œuvre les mesures correctrices.

Risques et Conformité

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.

Système d'excellence

Management du système d'excellence

Mettre en œuvre un management global et intégrateur de l'amélioration continue. Favoriser l'apprentissage et l'appropriation des procédures et standards au poste. Faire partager une vision de l'amélioration continue qui ait du sens pour chacun et développer ses équipiers par l'apprentissage de la résolution de problèmes. Créer les conditions pour aider celui qui réalise le service auprès des clients, pour bien faire du premier coup et apprendre de ses erreurs. Manager la transformation, définir et accompagner la mise en œuvre du contrat d'objectifs. Garantir la maîtrise du nominal en recherchant le juste équilibre des attentions entre le Client, le Postier et l'Entreprise.

Relations internes/externes

Directeur Multisites, Resp de Sites

DEX, DO, DE/DPIC

DO IP

DAS de DEX

DRG

Clients

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □
Services-Courrier-Colis

Effectif de la fonction

De 1 à 9