

Fonction

DIRECTEUR DES RELATIONS SOCIALES IV.B (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES ET REGLEMENTAIRE IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE REGLEMENTAIRE RH IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RELATIONS SOCIALES RH III.2 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RELATIONS SOCIALES RH III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE RELATIONS SOCIALES RH IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE REGLEMENTATION RH III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE REGLEMENTATION RH IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DES RELATIONS SOCIALES IV.B \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le Directeur des Relations sociales est garant de la qualité du dialogue social sur son périmètre. Il décline la stratégie sociale du Groupe et de la Branche et s'attache à entretenir en permanence des relations de qualité avec l'ensemble des organisations syndicales et des représentants du personnel. Il élabore, supervise et coordonne, en lien le cas échéant avec la Branche, l'ingénierie sociale de l'ensemble des projets conduits et déployés. En lien avec la Direction Juridique pour mener à bien l'ensemble de ses missions, il appuie son DRH et l'ensemble des managers dans la conduite de leurs projets de transformation et leurs relations sociales. Pour le compte de son président, il assure la préparation et la coordination de tous les travaux nécessaires au bon fonctionnement du CSE et de ses commissions.

Missions

Décliner et mettre en œuvre la politique des relations sociales au sein de sa direction. Contribuer à la qualité du dialogue social

Propose, supervise et coordonne l'ingénierie sociale des projets de transformation

Prépare, supervise et coordonne l'ensemble des travaux du CSE pour le compte du Président : ordre du jour, préparation/validation des dossiers, programmation et fonctionnement des commissions, suivi des engagements

Contribue à la bonne tenue et à la régulation des instances représentatives du personnel

Propose et contribue à la bonne mise en œuvre de la politique contractuelle sur son périmètre (négociations, valorisation et déploiement des accords, commissions de suivi, etc.)

Accompagner les managers et les acteurs du dialogue social

Appuie les managers dans la préparation de leurs projets de transformation et leur ingénierie sociale et les accompagne dans le déploiement de la stratégie sociale sur le terrain et dans leur dialogue social au quotidien. Coordonne et accompagne les managers dans le bon fonctionnement des commissions (SSCT, environnement, ETC) et l'animation des RPX à leur niveau

Contribue au déploiement et à la valorisation de la stratégie sociale de l'entreprise auprès du management

Accompagne les Organisations Syndicales et les représentants du personnel dans leur mandats (évolution professionnelle, suivi de leurs mandats, etc.)

Assurer une veille réglementaire et sociale. Piloter le domaine disciplinaire

Assure une veille sociale et le suivi des contentieux individuels et collectifs en lien avec la Direction Juridique

Assure et supervise plus globalement l'ensemble des missions liées aux relations sociales (contribution aux élections, travaux transverses avec la Branche et le Groupe, formations, suivi des mandats etc.)

Supervise et coordonne la politique disciplinaire et les instances (CAP/CCP) sur son périmètre.

Manager une équipe RS

Manage une équipe RS constituée d'un responsable(s) Relations sociales et /ou d'un chargé(s) de relations sociales, pour l'appuyer dans ses missions, ainsi que d'un ou plusieurs responsables et/ou chargés de discipline.

Dimension stratégique et managériale complexe

Assure le déploiement, la mise en œuvre et le pilotage de la stratégie des relations sociales sur son périmètre dans un environnement complexe et dense.

Plusieurs critères peuvent être prises en compte : la taille de la structure et les effectifs, le contexte géographique, les enjeux stratégiques complexes et sensibles.

Compétences

COMPORTEMENTALES

Maitrise de soi

Identifier et comprendre ses émotions ainsi que leur influence. Savoir les contrôler et les gérer de façon réfléchie et appropriée dans différentes circonstances (y compris en situation de tension, d'urgence ponctuelle ou conflictuelle), pour maintenir son efficacité au service des objectifs de l'entreprise. Décoder les signaux sociaux (verbaux et non verbaux) et comprendre les émotions des autres pour communiquer et nouer des relations durables.

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 et traitement de l'information

Recueillir / synthétiser de l'information, savoir mettre en place, cadrer et piloter / réaliser des études qualitatives et/ou quantitatives en tirant des enseignements des résultats obtenus.

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)

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.

Projet

Conduite du changement

Accompagner les transformations induites par la mise en oeuvre d'un projet / plan stratégique, en mettant en application des techniques de conduite du changement (mobilisation, communication, formation, etc.).

Management de projet

Maîtriser 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 oeuvre les mesures correctrices.

Relation Client

Appui et Conseil

Apporter conseils, propositions et informations utiles au client (interne ou externe) / partenaire, le challenger et l'alerter à bon escient et rechercher des solutions aux besoins exprimés en prenant en compte les impacts potentiels.

Risques et Conformité

Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité

Appliquer, transmettre ou faire respecter les consignes spécifiques et générales à son poste de travail.

Signaler à sa hiérarchie les situations de travail dangereuses et les problèmes de sécurité. Utiliser les moyens de locomotion dans le respect des normes d'utilisation.

Système d'excellence

Management du système d'excellence

Mettre en ?uvre 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 ?uvre du contrat d'objectifs. Garantir la maîtrise du nominal en recherchant le juste équilibre des attentions entre le Client, le Postier et l'Entreprise.

Techniques RH

Stratégie de relations sociales

Concevoir la stratégie de dialogue social et/ou piloter la relation avec les instances représentatives du personnel en conformité avec la réglementation au bénéfice des parties prenantes.

Prérequis

Expérience confirmée dans le domaine du management opérationnel ou le domaine RH ayant permis de découvrir et comprendre les enjeux du dialogue social

Environnement de travail

DCN, etc...

Relations internes/externes

DRS,DRHRS, DRHOP

Equipe DRS Groupe, Dir juridique

DRH, DAS, DO, DE, DS ,DRHO,RRH...

Elus , représentants du personnel, délégués syndicaux.....

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □
Services-Courrier-Colis
- □
Groupe - siege

Effectif de la fonction

De 1 à 9