

Fonction

DIRECTEUR D'ENTITE RH IV.B (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES IV.A \(H/F\) V](#)
- [DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES IV.B \(H/F\) V](#)
- [DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE DOMAINE RH IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE DOMAINE RH IV.C \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DE PROJET RH IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DE PROJET RH IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR D'ENTITE RH IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR D'ENTITE RH IV.B \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES III.3 \(H/F\) V](#)
- [RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES IV.A \(H/F\) V](#)
- [CHARGE DE GESTION RH III.2 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE GESTION RH III.3 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE GESTION RH IV.A \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT RH II.1 \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT RH II.2 \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT RH II.3 \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DE POLE RH IV.B \(H/F\)](#)

A compétences proches

- [DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES IV.A \(H/F\) V](#)
- [RESPONSABLE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE DE PROJET RH IV.A \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le Directeur d'entité RH, porteur des orientations RH de son domaine d'activité, contribue à leur définition et les décline sur son périmètre . Il /elle garantit la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie RH et des processus du Groupe en pilotant la performance globale de son périmètre de responsabilité : satisfaction clients, satisfaction postiers, performance économique et commerciale...

Missions

Participer à la performance RH de son domaine, décliner les orientations RH et en garantir la mise en œuvre

- Participe à la définition des orientations RH du domaine auquel il appartient
- Décline les orientations nationales et détermine les enjeux RH adaptés à son périmètre, aux besoins de ses clients , spécificités territoriales
- Porte et donne du sens à la politique et aux actions menées
- Contribue à la performance collective de son domaine

Organiser et piloter l'activité de son périmètre et l'amélioration continue

- Organise et pilote le déploiement local des orientations nationales et la mise en œuvre maîtrisée des dispositifs, le cas échéant participe à leur élaboration
- Veille au respect des processus et à leur amélioration
- Pilote la relation clients et garantit la satisfaction des besoins des clients de son périmètre
- Favorise au sein de son entité l'échange des bonnes pratiques, la compréhension collective des enjeux et la construction collégiale de solutions, notamment managériales

- Garantit la qualité de vie, la santé et la sécurité de l'ensemble de ses collaborateurs de son entité
- Garantit la qualité du climat social, organise et conduit le dialogue social local

Piloter la performance de son périmètre

- Garantit la réalisation des objectifs fixés en optimisant les moyens et ressources qui lui sont confiés
- Pilote les indicateurs de performance de son entité
- Pilote les budgets, organise le dialogue financier avec les parties prenantes de son activité et optimise les coûts de sa structure
- Garantit l'adéquation entre l'évolution de l'activité et les compétences de ses équipes
- Garantit la qualité des données et du système d'information utiles à ses activités

Manager une équipe

- Crée un collectif managérial avec son équipe de direction, basé sur une démarche de coopération et de co-construction
- Manage son équipe et l'accompagne dans sa montée en compétences
- Accompagne les opérationnels dans le déploiement de leurs projets en leur apportant appui et soutien
- Inscrit la qualité de service clients dans les objectifs de ses équipes

Compétences

Comportementales Socles

Orientation client

Enrichir l'expérience client en adoptant une posture de service et de conseil et développer une relation de confiance durable. Anticiper, analyser, comprendre les besoins et attentes de ses clients pour apporter des réponses personnalisées. S'appliquer à améliorer la satisfaction client et mesurer son niveau de satisfaction.

Culture du changement et de l'innovation

Encourager et accompagner le changement et les initiatives d'amélioration dans un environnement complexe et incertain. Expérimenter, tester, évaluer en s'appuyant sur de nouvelles méthodes, y compris numériques. Comprendre et susciter l'innovation en remettant en question les usages et en osant être pionnier. Etre dans une dynamique d'identification et d'apport de nouveautés dans son activité en osant sortir du cadre pour penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens lorsque la situation le demande.

Coopération et ouverture

Construire et faire vivre des réseaux informels ou structurés d'individus ou de groupes en s'appuyant sur les outils collaboratifs comme les réseaux sociaux internes. Participer individuellement à l'atteinte d'un résultat collectif en favorisant l'entraide et le partage de connaissances. Savoir fédérer les parties prenantes d'un projet autour d'un objectif commun et établir des partenariats. Faire preuve d'écoute active vis-à-vis de ses interlocuteurs et prendre en compte leurs problématiques et les objections émises dans ses actions et prises de décision. Etre ouvert(e) d'esprit et curieux(se) au sein de son environnement.

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.

Efficacité professionnelle

Environnement et processus internes

Acquérir des connaissances de son environnement interne et externe, des process inter / intra branches de bout en bout, d'un secteur d'activité et d'un domaine fonctionnel pour apporter des préconisations. Adopter les nouveaux usages, y compris numériques, dès lors qu'ils sont préconisés. Respecter les règles et méthodologies liées aux processus internes dans le cadre de son activité. Comprendre son rôle dans la chaîne de valeur et avoir une vision de bout en bout du processus.

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.

Risques et réglementation

Analyse, management et pilotage des risques

Déetecter, analyser et remonter les risques en lien avec son activité et proposer ou challenger des actions de couverture. Contrôler et évaluer la maîtrise de l'ensemble des risques sur son domaine d'intervention. Être en capacité de dresser une cartographie des risques impactant son périmètre d'activité.

Cadre législatif et réglementaire

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

Système d'excellence

Management du système d'excellence

Mettre en oeuvre 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 oeuvre 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

Accompagnement

Savoir utiliser les techniques et outils nécessaires à l'accompagnement individuel, personnalisé et/ou collectif (conduite d'entretiens, atelier, etc.) sur les dimensions sociales ou professionnelles.

Recrutement

Savoir utiliser les différents outils et techniques de sourcing, de conduite d'entretiens et de recrutement de candidats en interne (mobilité) ou en externe afin de sélectionner les meilleurs profils sur un poste donné.

Règles & outils de paie

Savoir utiliser ses connaissances des règles de paie et les outils associés.

GPEC

Anticiper l'évolution quantitative et qualitative des différentes formes d'emplois, des effectifs, des métiers et des compétences et mettre en place des plans d'actions pour accompagner les transformations de l'entreprise.

Conception et animation de solutions d'apprentissage

Etre capable d'élaborer et d'animer des dispositifs adaptés au besoin de développement de compétences : solutions d'apprentissage, méthodes pédagogiques...

Règles & outils de gestion administrative / GTA

Savoir utiliser ses connaissances des règles de gestion administrative (absences, congés, etc. . .).

Environnement de travail

Entité nationale / territoriale (EMRG, campus de formation, CSRH...)

Relations internes/externes

Responsables opérationnels et fonctionnels de son entité

Directeur Administratif et Financier

Direction de rattachement

Prestataires / Partenaires extérieurs

Clients internes

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □
Banque postale
- □
Bgpn reseau
- □
Groupe - siege
- □
Services-Courrier-Colis
- Bgpn numerique

Effectif de la fonction

De 10 à 49