

## Fonction

### MANAGER REFERENT IV.C (H/F)

## Évolutions possibles

### Au sein du métier

- [DIRECTEUR ETABLISSEMENT PPDC IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR ETABLISSEMENT PDC IV.B \(H/F\) V](#)
- [DIRECTEUR PIC IV.B \(H/F\) V](#)
- [MANAGER REFERENT IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR REGIONAL IV.B \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR REGIONAL IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DE CENTRE DE LIVRAISON 1 IV.A \(H/F\) V](#)
- [DIRECTEUR DE CENTRE DE LIVRAISON 2 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 \(H/F\) V](#)
- [DIRECTEUR DE PFC IV.A \(H/F\) V](#)
- [DIRECTEUR DE PFC IV.B \(H/F\) V](#)
- [RESPONSABLE DE CENTRE FINANCIER - GROUPE B IV.5 \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR ETABLISSEMENT PDC IV.A \(H/F\) V](#)
- [DIRECTEUR ETABLISSEMENT PPDC IV.A \(H/F\)](#)
- [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 BGPN IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR DELEGUE DU RESEAU IV.C \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR EXECUTIF BGPN IV.B \(H/F\)](#)

## Raisons d'être

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan stratégique de la Banque Postale et du Réseau et des Services Financiers, et des référentiels de management en vigueur, le Manager référent contribue à la performance globale de l'entreprise en accompagnant la politique managériale et le développement des compétences des managers sur les dimensions humaine et commerciale.

## Missions

Assure la mise en œuvre de la politique de management et de la posture managériale :

Diffuse la politique de management et les fondamentaux de la posture managériale tels qu'attendus  
Travaille sa propre posture pour incarner l'exemplarité managériale

Fait preuve de curiosité, est en veille sur les pratiques managériales tant en interne de l'entreprise qu'en externe et les expérimente afin d'accompagner l'évolution des pratiques

Observe les modes de fonctionnement collectifs, afin d'apporter un regard critique sur les points clés de réussite et les axes d'amélioration

Propose des plans de développement collectifs, des modifications de fonctionnements, et des pratiques nouvelles pour les équipes de la DEX.

Informe le DEX, et/ou la DRH, des alertes sur les situations sensibles observées dans le respect d'un cadre de déontologie de pratique.

Accompagne individuellement et collectivement les managers dans leur développement professionnel, tant les primo managers que ceux expérimentés:

Conseille et soutient les managers dans leurs rôles et missions, à partir de son expérience professionnelle  
Accompagne les managers dans l'exercice de leur fonction dans toutes ses dimensions : réussite collective, engagement des collaborateurs et qualité de service  
Accompagne les managers dans l'identification des actions à mener, les aide à analyser les options possibles dans leurs actions  
Propose un feed-back critique quant à leurs attitudes et leurs choix  
Aide les managers à développer un management «agile», adapté à chaque collaborateur et aux différentes situations, fondé sur la confiance et l'autonomie  
Leur permet d'identifier les outils et les postures managériales favorisant l'engagement et la responsabilisation de chacun de leurs collaborateurs  
Les aide à développer les conditions de motivation, de cohésion et de réussite de leur équipe pour améliorer la qualité de vie au travail  
Les aide à porter un regard nouveau sur les situations simples et/ou complexes  
Motive, encourage et soutient les initiatives des managers accompagnés  
Incite les managers à réinterroger (ou revisiter) leurs pratiques et le regard qu'ils portent sur leur rôle  
Les incite à expérimenter des techniques et des outils pour dynamiser la performance collective  
Les aide à faire évoluer leurs modes d'action, de décision et leur comportement

Assure l'organisation et le suivi des missions qu'il mène :

Organise les réunions tripartites de démarrage / clôture des missions dans le respect de la déontologie du métier  
Analyse les besoins, propose des objectifs de mission, formalise un plan d'accompagnement, définit les critères de résultat de l'accompagnement  
Garantit la confidentialité des informations, tout en assurant la traçabilité nécessaire de son activité  
Evalue la qualité globale du programme d'accompagnement sur sa DEX

## 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.

## Environnement de travail

Direction Exécutive  
Rattachement Hiérarchique: DEX

## Famille

---

## Filière

---

## Métier

---

### **Répartition des effectifs**

- □

Bgpn reseau

### **Effectif de la fonction**

De 1 à 9