

Chapitre 9 - Comment fédérer les acteurs de l'organisation

Source : stmg-MSGN-2021-polynesie -air-tahiti-nui

Question : Identifier les facteurs de motivation à l'œuvre dans l'organisation Air Tahiti Nui et présenter leurs effets sur les salariés.

Malgré la concurrence, Air Tahiti Nui résiste bien

Malgré le renforcement de la compétition sur l'axe de Papeete (arrivée de French Bee sur Paris-San Francisco-Papeete et celle de United Airlines au départ des États-Unis), Air Tahiti Nui maintient sa position de leader vers la Polynésie et va renforcer ses fréquences.

Engagée depuis plusieurs années dans une véritable transformation, avec notamment le renouvellement total de sa flotte (cinq A340-400 remplacés par quatre *Boeing 787-9*) maintenant totalement achevé depuis quelques mois, Air Tahiti Nui résiste très bien et valide son modèle économique [...]. Ce renforcement s'est traduit par une augmentation de capacités de 39 % sur l'axe transatlantique entre 2017 et 2019 et de 20 % vers Papeete. [...]

L'introduction d'une classe économique premium a aussi permis de compenser en volumes et en recettes la réduction du nombre de sièges en classe économique. « Nous avons su adapter notre grille tarifaire. Nous savions qu'il y avait une demande non satisfaite de certains passagers qui pouvaient mettre 300 euros de plus pour passer à l'éco premium et bénéficier d'un bien meilleur service. Cette introduction, ainsi que notre nouvelle classe affaires, nous permet aussi de développer le marché *corporate*⁹ », précise Mathieu Bechonnet, directeur général délégué d'Air Tahiti Nui.

« Nous avons aussi bénéficié des excellentes performances du *Boeing 787-9* qui nous apportent des économies d'exploitation encore plus importantes que celles que nous avions prévues, avec notamment des réductions de consommation de carburant de l'ordre de 20 % », explique Mathieu Bechonnet. [...] Pour l'année en cours, compte tenu de la bonne réponse du marché, elle prévoit d'augmenter ses capacités entre Tahiti et Paris, de l'ordre de 12 %. « Nous allons être en basse saison à près de cinq fréquences par semaine, contre seulement deux auparavant ».

Cette bonne performance, dans un environnement en mutation, est aussi le résultat d'une

politique de gestion des ressources humaines au service des objectifs. La compagnie veille à maintenir un cadre chaleureux et propice à l'épanouissement personnel en proposant des évolutions de carrière. À cet effet, des séminaires avec des formateurs internes permettent aux salariés d'accéder à des parcours dédiés. Sans compter l'entraide et le coaching entre salariés.

Sources : rapport d'activité 2017 d'Air Tahiti Nui

<https://www.air-cosmos.com>

24 janvier 2020

La responsabilité sociétale chez Air Tahiti Nui

RSE

Engagements et performance 2018

S'appuyant sur la norme ISO 26000, la démarche RSE d'Air Tahiti Nui s'articule autour de 4 piliers.

Exploitation responsable	Vecteurs de développement
<p>Garantir la sécurité de nos vols</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 274 rapports d'événements permettant de mieux cerner les problématiques de sécurité. <p>Maintenir une relation durable avec nos parties prenantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élue meilleure compagnie aérienne dans le Pacifique Sud. - 96 % satisfaction clients BtoC. 	<p>Soutenir les projets de développement de la Polynésie</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 ans d'ancrage territorial (impacts directs et indirects sur l'économie et l'emploi en Polynésie). - 18 millions Fcfp¹ en soutien aux associations caritatives locales.
Empreinte environnementale	Employeur engagé
<p>Réduire nos émissions CO₂</p> <ul style="list-style-type: none"> - - 4 % d'émissions CO₂ liées aux vols. - Objectif 2020 fixé à -12 %. <p>Contribuer à la préservation de la destination Tahiti et sa biodiversité</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12,6 millions Fcfp¹ en soutien aux associations environnementales locales. 	<p>Assurer la santé et la sécurité au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4,6 millions de Fcfp¹ consacrés aux actions sport et santé en faveur des employés. <p>Développer les compétences des collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - 98 % des effectifs ont bénéficié d'au moins une formation dans l'année.

¹ Franc pacifique

Source : extrait du rapport de développement durable 2018

Correction :

Les facteurs de motivation sont :

- l'identité et la culture de l'entreprise ;
- le cadre chaleureux et propice à l'épanouissement personnel ;
- les évolutions de carrière ;
- la politique de formation (98 % des effectifs ont bénéficié d'au moins une formation dans l'année) ;
- les séminaires avec formateurs internes ;
- le coaching entre salariés ;
- le budget (4,6 millions Fcfp) consacré aux actions sport et santé en faveur des employés.

Leurs effets sur les salariés :

- le sentiment de fierté et d'appartenance ;
- la cohésion des équipes grâce au travail en mode projet et sentiment d'accomplissement ;
- le sentiment d'appartenance, d'adhésion à des valeurs nobles (développement du territoire, travail de qualité, satisfaction des clients, culture polynésienne...).