

# LA BOÎTE À OUTILS CADRES ET MANAGERS

Votre avis nous  
intéresse



Version  
Anglaise

Bienvenue dans cette « boîte à outils du manager ».

Destinée aux cadres et managers, elle vous offre l'accès à tous les supports de développement managérial nécessaires à l'exercice de votre activité et à l'accompagnement de vos équipes. Cliquez sur les thèmes ci-dessous pour en découvrir le contenu.

Si les pages ne s'affichent pas correctement vous devez au préalable supprimer le cache de votre navigateur, [cliquez ici](#) pour savoir comment procéder.

Bonne navigation !



Le Leadership Model  
Air France



Le référentiel de  
compétences transverses  
cadres et managers



Les moments clés du  
manager



Les dispositifs de  
développement



Les formations



Bonnes pratiques  
managériales



# UN LEADERSHIP EXEMPLAIRE

## OUVERTURE, EXIGENCE & ESPRIT COLLECTIF

Exercer son leadership à Air France, c'est :



### INCARNER LA VISION ET PORTER LE CHANGEMENT

- Donner du sens aux actions en portant nos priorités stratégiques.
- S'approprier et partager les enjeux de compétitivité.
- Agir pour une transformation continue.
- Répondre aux impératifs de performance à court terme, tout en préparant l'avenir.
- Stimuler l'engagement en faveur de la transition écologique d'Air France.



### MOBILISER À L'ATTEINTE DES RÉSULTATS

- Construire, avec son équipe et en transverse, les objectifs et livrables.
- Prendre les décisions nécessaires.
- Développer les coopérations.
- Mettre en œuvre les actions adaptées.



### DÉVELOPPER LES INDIVIDUS ET LE COLLECTIF

- Construire un collectif complémentaire et solidaire.
- Construire et faire évoluer le cadre dans lequel chacun agit avec autonomie et responsabilité.
- Interagir au plus proche de l'action.
- Révéler le potentiel de ses collaborateurs.





## UN LEADERSHIP

### EXEMPLAIRE

- Je dis ce que je fais et je fais ce que je dis.
- Je suis solidaire des décisions de l'entreprise.  
Je les porte avec courage auprès de mon équipe.
- J'applique et je fais appliquer les décisions prises.
- J'encourage une dynamique d'amélioration continue.
- Je suis proche de mes collaborateurs.  
J'insuffle une énergie positive, une envie de se dépasser  
et le plaisir de travailler ensemble en allant  
régulièrement à leur rencontre.

### OUVERT

- Je suis à l'écoute de mes collaborateurs.
- J'accepte de recevoir du feedback et d'en donner.  
J'accepte de me remettre en cause.
- Je prête attention aux idées de mes collaborateurs,  
je tiens compte de leurs recommandations pour prendre  
mes décisions.
- Je suis à l'écoute des contraintes des autres parties prenantes.  
Je m'inspire des bonnes pratiques internes et externes.

### EXIGEANT

- Je formalise un cadrage précis (au travers d'objectifs clairs, qualitatifs, quantitatifs, individuels et collectifs) des priorités stratégiques, de transformation continue et du flight plan.
- Je m'appuie sur des indicateurs pour piloter et mesurer la performance de mon activité.
- Je structure le cadre de travail avec bienveillance et dans un esprit just & fair.
- J'aide mes collaborateurs à atteindre une meilleure performance en partageant autant que de besoin les informations nécessaires.
- J'ai conscience que la collaboration entre service et direction est un vecteur de performance collective et j'œuvre en ce sens personnellement ou avec mon équipe.

### ESPRIT COLLECTIF

- Je valorise mes collaborateurs et je favorise l'entraide et la solidarité.
- Je partage les expériences et expertises de mes collaborateurs.  
Je valorise les succès.
- Je développe et j'encourage la coopération entre les services  
au-delà de mon propre périmètre.
- Je guide et j'accompagne mes collaborateurs à l'atteinte des résultats. J'assume la responsabilité des actions ou décisions qui n'ont pas atteint le résultat attendu.
- Je communique et j'échange de manière transparente sur la stratégie, les actions, les chiffres, les résultats, les échecs et les succès.





# LE RÉFÉRENTIEL ET SES DÉCLINAISONS



Qu'est-ce qu'un référentiel de compétences ?



Référentiel en 1 page « One Pager »



DONNE DU SENS



TRANSFORME



MANAGE LA PERFORMANCE



DELIVRE



COOPERE ET CREE DU LIEN



FAIT GRANDIR



Déclinaison par rôle-type



Managers  
de proximité



Managers  
de managers



Chefs  
de projets



Experts



Déclinaison pour le passage de niveau hiérarchique



Glossaire des savoirs, savoir-faire et savoir-être  
Pour aller plus loin, si besoin



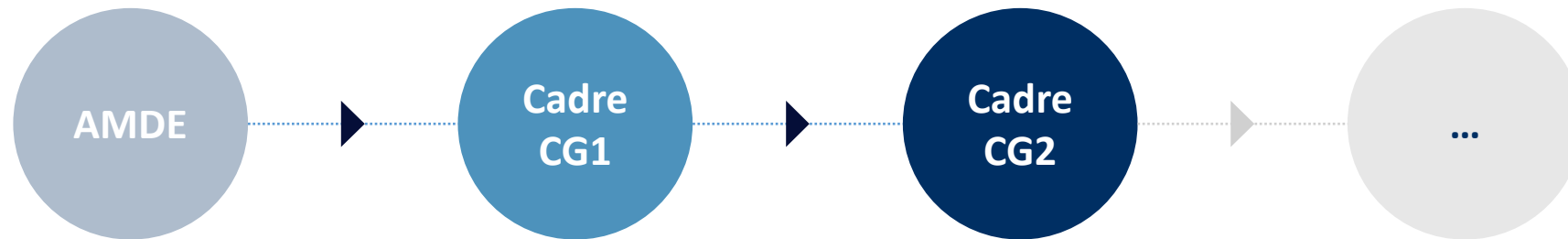


# QU'EST-CE QU'UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES ?

Il traduit les comportements professionnels attendus pour un profil de poste :



ou un niveau hiérarchique :



Ce référentiel porte et illustre le Flight Plan et le Leadership Model d'Air France.





## INCARNER LA VISION ET PORTER LE CHANGEMENT

### DONNE DU SENS



- Sait expliquer les enjeux stratégiques, fédérer et mobiliser son équipe autour des priorités collectives.
- Maîtrise et promeut les notions-clés de notre business model d'un point de vue économique, commercial, et en matière de transition écologique.
- Place l'expérience client interne ou externe au cœur de son quotidien.
- Communique avec aisance, impact et assertivité.
- Stimule la créativité, l'intelligence collective et en maîtrise les techniques.

### TRANSFORME



- Challenge l'existant et alimente la vision en exerçant sa proactivité et sa prise d'initiatives.
- Anticipe les changements, prend et adapte rapidement ses décisions et son organisation au contexte.
- Tire profit des situations nouvelles afin de les transformer en opportunités, en s'appuyant sur son équipe et ses pairs.
- Met en œuvre les techniques et outils de conduite du changement.
- Entretient les réseaux utiles à son domaine, veille aux évolutions, s'inspire des pratiques externes.

## MOBILISER À L'ATTEINTE DES RÉSULTATS

### MANAGE LA PERFORMANCE



- Définit le cadre dans lequel les équipes sont autonomes pour favoriser la prise d'initiatives et l'expérimentation.
- Co-construit les priorités avec son équipe en fixant le niveau d'exigence attendu.
- Utilise le feedback pour individualiser, valoriser, faire progresser et gérer les situations de non performance.
- Encourage la diversité, l'inclusion et la complémentarité pour créer une équipe performante.
- Ose la critique constructive.

### DÉLIVRE



- Anime le collectif, y compris à distance, autour de l'atteinte des résultats.
- Priorise et organise la prise de décision au bon niveau pour atteindre les objectifs fixés.
- S'engage et engage son équipe sur le respect des échéances et sur la maîtrise des coûts économiques et des impacts environnementaux.
- Maîtrise la conduite de projet, du business case au retour d'expérience.
- Identifie et gère l'ensemble des risques liés à son activité, s'adapte aux aléas.
- Mesure la valeur produite par son activité.

## DÉVELOPPER LES INDIVIDUS ET LE COLLECTIF

### COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN



- Démonstre au quotidien par son attitude, ses décisions et sa réactivité l'importance accordée aux conditions de bien-être au travail, à la sécurité des vols et des personnes.
- Crée un climat positif par l'écoute, l'humilité et l'empathie
- Développe la confiance, facilite la résolution de conflits et soutient son équipe au quotidien.
- Coopère pro activement au-delà de son périmètre et renforce la capacité à travailler en transverse au service de l'intérêt collectif.
- Coopère efficacement dans un contexte international et multiculturel, en maîtrisant l'anglais afin d'exercer son influence.

### FAIT GRANDIR



- Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres.
- Stimule l'envie d'apprendre et de progresser.
- Exploite les outils à sa disposition pour développer ses collaborateurs.
- Responsabilise chacun à être acteur de son évolution et aide à révéler les potentiels.
- Sollicite et accueille le feedback, prend conscience de ses forces et faiblesses et se remet en question pour progresser.



# DÉCLINAISON PAR RÔLE-TYPE

L'ensemble des compétences transverses de ce référentiel est attendu de tous les cadres et managers. Cependant, en fonction du type de poste occupé, il est important de mettre l'accent sur les compétences particulièrement indispensables à la tenue du rôle. Vous trouverez dans les pages qui suivent **une déclinaison des compétences pour chacun des grands rôles types** qui en précise le caractère indispensable ou non.



Manager de proximité



Manager de managers



Chef de projets



Expert



Vue d'ensemble





## DÉCLINAISON PAR RÔLE-TYPE : MANAGER DE PROXIMITE

Optionnel ☐ Nécessaire ☒ Indispensable ☒



### DONNE DU SENS

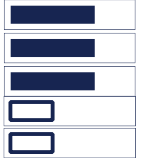
- Sait expliquer les enjeux stratégiques, fédérer et mobiliser son équipe autour des priorités collectives.
- Maîtrise et promeut les notions-clés de notre business model d'un point de vue économique, commercial, et en matière de transition écologique.
- Communique avec aisance, impact et assertivité.
- Place l'expérience client interne ou externe au cœur de son quotidien.
- Stimule la créativité, l'intelligence collective et en maîtrise les techniques.

### Manager de proximité



### TRANSFORME

- Challenge l'existant et alimente la vision en exerçant sa proactivité et sa prise d'initiatives.
- Anticipe les changements, prend et adapte rapidement ses décisions et son organisation au contexte.
- Tire profit des situations nouvelles afin de les transformer en opportunités, en s'appuyant sur son équipe et ses pairs.
- Met en œuvre les techniques et outils de conduite du changement.
- Entretient les réseaux utiles à son domaine, veille aux évolutions, s'inspire des pratiques externes.



### MANAGE LA PERFORMANCE

- Définit le cadre dans lequel les équipes sont autonomes pour favoriser la prise d'initiatives et l'expérimentation.
- Co-construit les priorités avec son équipe en fixant le niveau d'exigence attendu.
- Utilise le feedback pour individualiser, valoriser, faire progresser et gérer les situations de non performance.
- Encourage la diversité, l'inclusion et la complémentarité pour créer une équipe performante.
- Ose la critique constructive.



### DÉLIVRE

- Anime le collectif, y compris à distance, autour de l'atteinte des résultats.
- Priorise et organise la prise de décision au bon niveau pour atteindre les objectifs fixés.
- S'engage et engage son équipe sur le respect des échéances et sur la maîtrise des coûts économiques et des impacts environnementaux.
- Maîtrise la conduite de projet, du business case au retour d'expérience.
- Identifie et gère l'ensemble des risques liés à son activité, s'adapte aux aléas.
- Mesure la valeur produite par son activité.



### COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

- Démonstre au quotidien par son attitude, ses décisions et sa réactivité l'importance accordée aux conditions de bien-être au travail, à la sécurité des vols et des personnes.
- Crée un climat positif par l'écoute, l'humilité et l'empathie
- Développe la confiance, facilite la résolution de conflits et soutient son équipe au quotidien.
- Coopère pro activement au-delà de son périmètre et renforce la capacité à travailler en transverse au service de l'intérêt collectif.
- Coopère efficacement dans un contexte international et multiculturel, en maîtrisant l'anglais afin d'exercer son influence.



### FAIT GRANDIR

- Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres.
- Stimule l'envie d'apprendre et de progresser.
- Exploite les outils à sa disposition pour développer ses collaborateurs.
- Responsabilise chacun à être acteur de son évolution et aide à révéler les potentiels.
- Sollicite et accueille le feedback, prend conscience de ses forces et faiblesses et se remet en question pour progresser.







## DÉCLINAISON PAR RÔLE-TYPE : MANAGER DE MANAGERS

Optionnel	Nécessaire	Indispensable
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



### DONNE DU SENS

- Sait expliquer les enjeux stratégiques, fédérer et mobiliser son équipe autour des priorités collectives.
- Maîtrise et promeut les notions-clés de notre business model d'un point de vue économique, commercial, et en matière de transition écologique.
- Communique avec aisance, impact et assertivité.
- Place l'expérience client interne ou externe au cœur de son quotidien.
- Stimule la créativité, l'intelligence collective et en maîtrise les techniques.

### Manager de managers

<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>



### TRANSFORME

- Challenge l'existant et alimente la vision en exerçant sa proactivité et sa prise d'initiatives.
- Anticipe les changements, prend et adapte rapidement ses décisions et son organisation au contexte.
- Tire profit des situations nouvelles afin de les transformer en opportunités, en s'appuyant sur son équipe et ses pairs.
- Met en œuvre les techniques et outils de conduite du changement.
- Entretient les réseaux utiles à son domaine, veille aux évolutions, s'inspire des pratiques externes.

<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>



### MANAGE LA PERFORMANCE

- Définit le cadre dans lequel les équipes sont autonomes pour favoriser la prise d'initiatives et l'expérimentation.
- Co-construit les priorités avec son équipe en fixant le niveau d'exigence attendu.
- Utilise le feedback pour individualiser, valoriser, faire progresser et gérer les situations de non performance.
- Encourage la diversité, l'inclusion et la complémentarité pour créer une équipe performante.
- Ose la critique constructive.

<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>



### DÉLIVRE

- Anime le collectif, y compris à distance, autour de l'atteinte des résultats.
- Priorise et organise la prise de décision au bon niveau pour atteindre les objectifs fixés.
- S'engage et engage son équipe sur le respect des échéances et sur la maîtrise des coûts économiques et des impacts environnementaux.
- Maîtrise la conduite de projet, du business case au retour d'expérience.
- Identifie et gère l'ensemble des risques liés à son activité, s'adapte aux aléas.
- Mesure la valeur produite par son activité.

<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>



### COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

- Démonstre au quotidien par son attitude, ses décisions et sa réactivité l'importance accordée aux conditions de bien-être au travail, à la sécurité des vols et des personnes.
- Crée un climat positif par l'écoute, l'humilité et l'empathie
- Développe la confiance, facilite la résolution de conflits et soutient son équipe au quotidien.
- Coopère pro activement au-delà de son périmètre et renforce la capacité à travailler en transverse au service de l'intérêt collectif.
- Coopère efficacement dans un contexte international et multiculturel, en maîtrisant l'anglais afin d'exercer son influence.

<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>



### FAIT GRANDIR

- Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres.
- Stimule l'envie d'apprendre et de progresser.
- Exploite les outils à sa disposition pour développer ses collaborateurs.
- Responsabilise chacun à être acteur de son évolution et aide à révéler les potentiels.
- Sollicite et accueille le feedback, prend conscience de ses forces et faiblesses et se remet en question pour progresser.

<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>





## DÉCLINAISON PAR RÔLE-TYPE : CHEF DE PROJETS

Optionnel ☐ Nécessaire ☒ Indispensable ☒



### DONNE DU SENS

- Sait expliquer les enjeux stratégiques, fédérer et mobiliser son équipe autour des priorités collectives.
- Maîtrise et promeut les notions-clés de notre business model d'un point de vue économique, commercial, et en matière de transition écologique.
- Communique avec aisance, impact et assertivité.
- **Place l'expérience client interne ou externe au cœur de son quotidien.**
- **Stimule la créativité, l'intelligence collective et en maîtrise les techniques.**

### Chef de projets



### TRANSFORME

- Challenge l'existant et alimente la vision en exerçant sa proactivité et sa prise d'initiatives.
- Anticipe les changements, prend et adapte rapidement ses décisions et son organisation au contexte.
- Tire profit des situations nouvelles afin de les transformer en opportunités, en s'appuyant sur son équipe et ses pairs.
- **Met en œuvre les techniques et outils de conduite du changement.**
- **Entretient les réseaux utiles à son domaine, veille aux évolutions, s'inspire des pratiques externes.**



### MANAGE LA PERFORMANCE

- **Définit le cadre dans lequel les équipes sont autonomes pour favoriser la prise d'initiatives et l'expérimentation.**
- Co-construit les priorités avec son équipe en fixant le niveau d'exigence attendu.
- Utilise le feedback pour individualiser, valoriser, faire progresser et gérer les situations de non performance.
- **Encourage la diversité, l'inclusion et la complémentarité pour créer une équipe performante.**
- **Ose la critique constructive.**



### DÉLIVRE

- **Anime le collectif, y compris à distance, autour de l'atteinte des résultats.**
- **Priorise et organise la prise de décision au bon niveau pour atteindre les objectifs fixés.**
- **S'engage et engage son équipe sur le respect des échéances et sur la maîtrise des coûts économiques et des impacts environnementaux.**
- **Maîtrise la conduite de projet, du business case au retour d'expérience.**
- **Identifie et gère l'ensemble des risques liés à son activité, s'adapte aux aléas.**
- **Mesure la valeur produite par son activité.**



### COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

- **Démontre au quotidien par son attitude, ses décisions et sa réactivité l'importance accordée aux conditions de bien-être au travail, à la sécurité des vols et des personnes.**
- **Crée un climat positif par l'écoute, l'humilité et l'empathie**
- **Développe la confiance, facilite la résolution de conflits et soutient son équipe au quotidien.**
- **Coopère pro activement au-delà de son périmètre et renforce la capacité à travailler en transverse au service de l'intérêt collectif.**
- **Coopère efficacement dans un contexte international et multiculturel, en maîtrisant l'anglais afin d'exercer son influence.**



### FAIT GRANDIR

- **Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres.**
- Stimule l'envie d'apprendre et de progresser.
- Exploite les outils à sa disposition pour développer ses collaborateurs.
- Responsabilise chacun à être acteur de son évolution et aide à révéler les potentiels.
- **Sollicite et accueille le feedback, prend conscience de ses forces et faiblesses et se remet en question pour progresser.**





## DÉCLINAISON PAR RÔLE-TYPE : EXPERT

Optionnel ☐ Nécessaire ☒ Indispensable ☒



### DONNE DU SENS

- Sait expliquer les enjeux stratégiques, fédérer et mobiliser son équipe autour des priorités collectives.
- Maîtrise et promeut les notions-clés de notre business model d'un point de vue économique, commercial, et en matière de transition écologique.
- Communique avec aisance, impact et assertivité.
- Place l'expérience client interne ou externe au cœur de son quotidien.
- Stimule la créativité, l'intelligence collective et en maîtrise les techniques.



### TRANSFORME

- **Challenge l'existant et alimente la vision en exerçant sa proactivité et sa prise d'initiatives.**
- Anticipe les changements, prend et adapte rapidement ses décisions et son organisation au contexte.
- Tire profit des situations nouvelles afin de les transformer en opportunités, en s'appuyant sur son équipe et ses pairs.
- Met en œuvre les techniques et outils de conduite du changement.
- **Entretient les réseaux utiles à son domaine, veille aux évolutions, s'inspire des pratiques externes.**



### MANAGE LA PERFORMANCE

- Définit le cadre dans lequel les équipes sont autonomes pour favoriser la prise d'initiatives et l'expérimentation.
- Co-construit les priorités avec son équipe en fixant le niveau d'exigence attendu.
- Utilise le feedback pour individualiser, valoriser, faire progresser et gérer les situations de non performance.
- Encourage la diversité, l'inclusion et la complémentarité pour créer une équipe performante.
- Ose la critique constructive.



### DÉLIVRE

- Anime le collectif, y compris à distance, autour de l'atteinte des résultats.
- Priorise et organise la prise de décision au bon niveau pour atteindre les objectifs fixés.
- S'engage et engage son équipe sur le respect des échéances et sur la maîtrise des coûts économiques et des impacts environnementaux.
- Maîtrise la conduite de projet, du business case au retour d'expérience.
- **Identifie et gère l'ensemble des risques liés à son activité, s'adapte aux aléas.**
- **Mesure la valeur produite par son activité.**



### COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

- **Démontre au quotidien par son attitude, ses décisions et sa réactivité l'importance accordée aux conditions de bien-être au travail, à la sécurité des vols et des personnes.**
- **Crée un climat positif par l'écoute, l'humilité et l'empathie**
- Développe la confiance, facilite la résolution de conflits et soutient son équipe au quotidien.
- **Coopère pro activement au-delà de son périmètre et renforce la capacité à travailler en transverse au service de l'intérêt collectif.**
- Coopère efficacement dans un contexte international et multiculturel, en maîtrisant l'anglais afin d'exercer son influence.



### FAIT GRANDIR

- **Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres.**
- Stimule l'envie d'apprendre et de progresser.
- Exploite les outils à sa disposition pour développer ses collaborateurs.
- Responsabilise chacun à être acteur de son évolution et aide à révéler les potentiels.
- **Sollicite et accueille le feedback, prend conscience de ses forces et faiblesses et se remet en question pour progresser.**

### Expert

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>

<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>

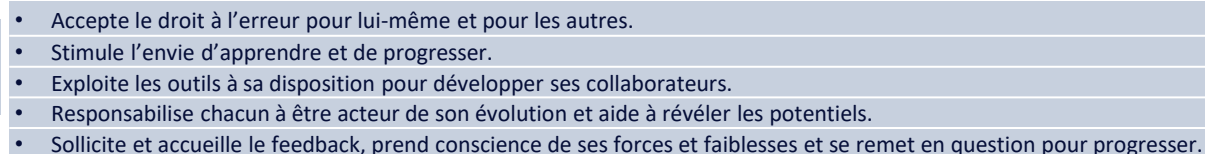
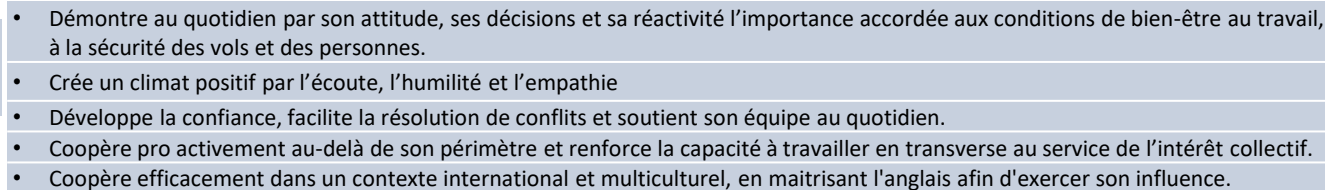
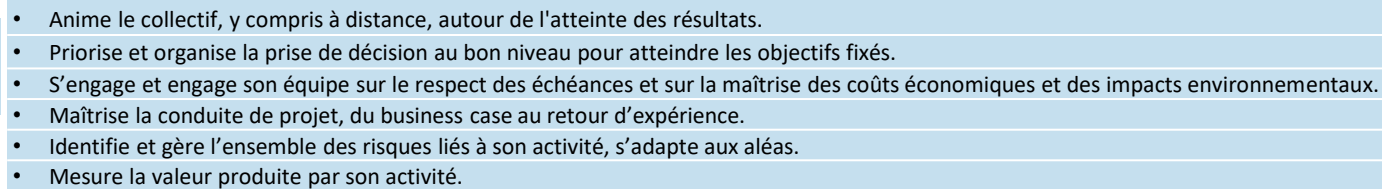
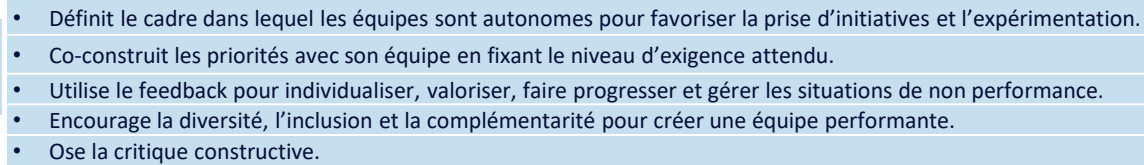
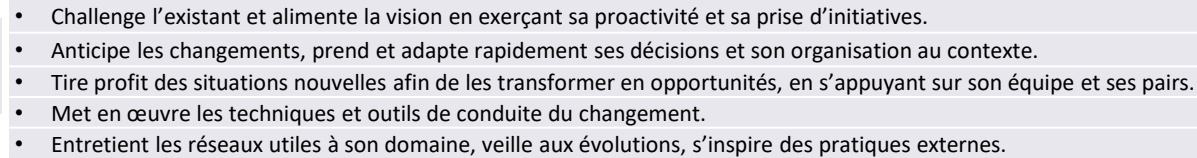
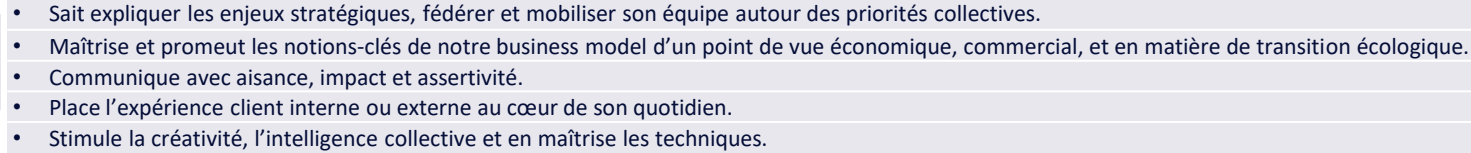
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>

<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>

<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>

<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>



[illegible]



# PRÉCISIONS SUR L'UTILISATION



- Le référentiel de compétences transverses cadres et managers est l'un des éléments-clés du dispositif d'assessment.
- Le niveau d'attente décrit est le socle de base à valider **pour passer AMDE, CG1 ou CG2**. C'est la raison pour laquelle toutes les compétences ne sont pas listées comme indispensables pour tous les niveaux (voir échelle sur chaque fiche).
- Le passage CG3 fait l'objet d'un dispositif spécifique.

AMDE	Passage AMDE	>
Cadre CG1	Passage CG1	>
Cadre CG2	Passage CG2	>





# DÉCLINAISON POUR LE PASSAGE DE NIVEAU AMDE

Optionnel ☐ Nécessaire ☒ Indispensable ☒

AMDE



DONNE DU  
SENS

- **Sait expliquer les enjeux stratégiques, fédérer et mobiliser son équipe autour des priorités collectives.**
- Maîtrise et promeut les notions-clés de notre business model d'un point de vue économique, commercial, et en matière de transition écologique.
- **Communique avec aisance, impact et assertivité.**
- Place l'expérience client interne ou externe au cœur de son quotidien.
- Stimule la créativité, l'intelligence collective et en maîtrise les techniques.



TRANSFORME

- Challenge l'existant et alimente la vision en exerçant sa proactivité et sa prise d'initiatives.
- Anticipe les changements, prend et adapte rapidement ses décisions et son organisation au contexte.
- Tire profit des situations nouvelles afin de les transformer en opportunités, en s'appuyant sur son équipe et ses pairs.
- Met en œuvre les techniques et outils de conduite du changement.
- Entretient les réseaux utiles à son domaine, veille aux évolutions, s'inspire des pratiques externes.



MANAGE LA  
PERFORMANCE

- Définit le cadre dans lequel les équipes sont autonomes pour favoriser la prise d'initiatives et l'expérimentation.
- Co-construit les priorités avec son équipe en fixant le niveau d'exigence attendu.
- **Utilise le feedback pour individualiser, valoriser, faire progresser et gérer les situations de non performance.**
- Encourage la diversité, l'inclusion et la complémentarité pour créer une équipe performante.
- Ose la critique constructive.



DÉLIVRE

- **Anime le collectif, y compris à distance, autour de l'atteinte des résultats.**
- Priorise et organise la prise de décision au bon niveau pour atteindre les objectifs fixés.
- S'engage et engage son équipe sur le respect des échéances et sur la maîtrise des coûts économiques et des impacts environnementaux.
- Maîtrise la conduite de projet, du business case au retour d'expérience.
- Identifie et gère l'ensemble des risques liés à son activité, s'adapte aux aléas.
- Mesure la valeur produite par son activité.



COOPÈRE ET  
CRÉE DU LIEN

- **Démontre au quotidien par son attitude, ses décisions et sa réactivité l'importance accordée aux conditions de bien-être au travail, à la sécurité des vols et des personnes.**
- **Crée un climat positif par l'écoute, l'humilité et l'empathie**
- **Développe la confiance, facilite la résolution de conflits et soutient son équipe au quotidien.**
- Coopère pro activement au-delà de son périmètre et renforce la capacité à travailler en transverse au service de l'intérêt collectif.
- Coopère efficacement dans un contexte international et multiculturel, en maîtrisant l'anglais afin d'exercer son influence.



FAIT  
GRANDIR

- **Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres.**
- **Stimule l'envie d'apprendre et de progresser.**
- Exploite les outils à sa disposition pour développer ses collaborateurs.
- Responsabilise chacun à être acteur de son évolution et aide à révéler les potentiels.
- **Sollicite et accueille le feedback, prend conscience de ses forces et faiblesses et se remet en question pour progresser.**





# DÉCLINAISON POUR LE PASSAGE DE NIVEAU CG1

Optionnel ☐ Nécessaire ☒ Indispensable ☒

CG1



DONNE DU  
SENS

- Sait expliquer les enjeux stratégiques, fédérer et mobiliser son équipe autour des priorités collectives.
- Maîtrise et promeut les notions-clés de notre business model d'un point de vue économique, commercial, et en matière de transition écologique.
- **Communique avec aisance, impact et assertivité.**
- **Place l'expérience client interne ou externe au cœur de son quotidien.**
- Stimule la créativité, l'intelligence collective et en maîtrise les techniques.



TRANSFORME

- Challenge l'existant et alimente la vision en exerçant sa proactivité et sa prise d'initiatives.
- Anticipe les changements, prend et adapte rapidement ses décisions et son organisation au contexte.
- **Tire profit des situations nouvelles afin de les transformer en opportunités, en s'appuyant sur son équipe et ses pairs.**
- Met en œuvre les techniques et outils de conduite du changement.
- Entretient les réseaux utiles à son domaine, veille aux évolutions, s'inspire des pratiques externes.



MANAGE LA  
PERFORMANCE

- Définit le cadre dans lequel les équipes sont autonomes pour favoriser la prise d'initiatives et l'expérimentation.
- **Co-construit les priorités avec son équipe en fixant le niveau d'exigence attendu.**
- **Utilise le feedback pour individualiser, valoriser, faire progresser et gérer les situations de non performance.**
- **Encourage la diversité, l'inclusion et la complémentarité pour créer une équipe performante.**
- **Ose la critique constructive.**



DÉLIVRE

- **Anime le collectif, y compris à distance, autour de l'atteinte des résultats.**
- **Priorise et organise la prise de décision au bon niveau pour atteindre les objectifs fixés.**
- **S'engage et engage son équipe sur le respect des échéances et sur la maîtrise des coûts économiques et des impacts environnementaux.**
- Maîtrise la conduite de projet, du business case au retour d'expérience.
- **Identifie et gère l'ensemble des risques liés à son activité, s'adapte aux aléas.**
- Mesure la valeur produite par son activité.



COOPÈRE ET  
CRÉE DU LIEN

- **Démontre au quotidien par son attitude, ses décisions et sa réactivité l'importance accordée aux conditions de bien-être au travail, à la sécurité des vols et des personnes.**
- **Crée un climat positif par l'écoute, l'humilité et l'empathie**
- **Développe la confiance, facilite la résolution de conflits et soutient son équipe au quotidien.**
- **Coopère pro activement au-delà de son périmètre et renforce la capacité à travailler en transverse au service de l'intérêt collectif.**
- Coopère efficacement dans un contexte international et multiculturel, en maîtrisant l'anglais afin d'exercer son influence.



FAIT  
GRANDIR

- **Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres.**
- **Stimule l'envie d'apprendre et de progresser.**
- **Exploite les outils à sa disposition pour développer ses collaborateurs.**
- **Responsabilise chacun à être acteur de son évolution et aide à révéler les potentiels.**
- **Sollicite et accueille le feedback, prend conscience de ses forces et faiblesses et se remet en question pour progresser.**





## DÉCLINAISON POUR LE PASSAGE DE NIVEAU CG2

Optionnel ☐ Nécessaire ☒ Indispensable ☒

CG2



DONNE DU  
SENS

- Sait expliquer les enjeux stratégiques, fédérer et mobiliser son équipe autour des priorités collectives.
- Maîtrise et promeut les notions-clés de notre business model d'un point de vue économique, commercial, et en matière de transition écologique.
- Communique avec aisance, impact et assertivité.
- Place l'expérience client interne ou externe au cœur de son quotidien.
- Stimule la créativité, l'intelligence collective et en maîtrise les techniques.

☒  
☒  
☒  
☒  
☒

TRANSFORME

- Challenge l'existant et alimente la vision en exerçant sa proactivité et sa prise d'initiatives.
- Anticipe les changements, prend et adapte rapidement ses décisions et son organisation au contexte.
- Tire profit des situations nouvelles afin de les transformer en opportunités, en s'appuyant sur son équipe et ses pairs.
- Met en œuvre les techniques et outils de conduite du changement.
- Entretient les réseaux utiles à son domaine, veille aux évolutions, s'inspire des pratiques externes.

☒  
☒  
☒  
☒  
☒

MANAGE LA  
PERFORMANCE

- Définit le cadre dans lequel les équipes sont autonomes pour favoriser la prise d'initiatives et l'expérimentation.
- Co-construit les priorités avec son équipe en fixant le niveau d'exigence attendu.
- Utilise le feedback pour individualiser, valoriser, faire progresser et gérer les situations de non performance.
- Encourage la diversité, l'inclusion et la complémentarité pour créer une équipe performante.
- Ose la critique constructive.

☒  
☒  
☒  
☒  
☒

DÉLIVRE

- Anime le collectif, y compris à distance, autour de l'atteinte des résultats.
- Priorise et organise la prise de décision au bon niveau pour atteindre les objectifs fixés.
- S'engage et engage son équipe sur le respect des échéances et sur la maîtrise des coûts économiques et des impacts environnementaux.
- Maîtrise la conduite de projet, du business case au retour d'expérience.
- Identifie et gère l'ensemble des risques liés à son activité, s'adapte aux aléas.
- Mesure la valeur produite par son activité.

☒  
☒  
☒  
☒  
☒

COOPÈRE ET  
CRÉE DU LIEN

- Démonstre au quotidien par son attitude, ses décisions et sa réactivité l'importance accordée aux conditions de bien-être au travail, à la sécurité des vols et des personnes.
- Crée un climat positif par l'écoute, l'humilité et l'empathie
- Développe la confiance, facilite la résolution de conflits et soutient son équipe au quotidien.
- Coopère pro activement au-delà de son périmètre et renforce la capacité à travailler en transverse au service de l'intérêt collectif.
- Coopère efficacement dans un contexte international et multiculturel, en maîtrisant l'anglais afin d'exercer son influence.

☒  
☒  
☒  
☒  
☒

FAIT  
GRANDIR

- Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres.
- Stimule l'envie d'apprendre et de progresser.
- Exploite les outils à sa disposition pour développer ses collaborateurs.
- Responsabilise chacun à être acteur de son évolution et aide à révéler les potentiels.
- Sollicite et accueille le feedback, prend conscience de ses forces et faiblesses et se remet en question pour progresser.

☒  
☒  
☒  
☒  
☒





# GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE

## INCARNER LA VISION ET PORTER LE CHANGEMENT

### DONNE DU SENS



- [Sait expliquer les enjeux stratégiques, fédérer et mobiliser son équipe autour des priorités collectives.](#)
- [Maîtrise et promeut les notions-clés de notre business model d'un point de vue économique, commercial, et en matière de transition écologique.](#)
- [Place l'expérience client interne ou externe au cœur de son quotidien.](#)
- [Communique avec aisance, impact et assertivité.](#)
- [Stimule la créativité, l'intelligence collective et en maîtrise les techniques.](#)

### TRANSFORME



- [Challenge l'existant et alimente la vision en exerçant sa proactivité et sa prise d'initiatives.](#)
- [Anticipe les changements, prend et adapte rapidement ses décisions et son organisation au contexte.](#)
- [Tire profit des situations nouvelles afin de les transformer en opportunités, en s'appuyant sur son équipe et ses pairs.](#)
- [Met en œuvre les techniques et outils de conduite du changement.](#)
- [Entretient les réseaux utiles à son domaine, veille aux évolutions, s'inspire des pratiques externes.](#)

## MOBILISER À L'ATTEINTE DES RÉSULTATS

### MANAGE LA PERFORMANCE



- [Définit le cadre dans lequel les équipes sont autonomes pour favoriser la prise d'initiatives et l'expérimentation.](#)
- [Co-construit les priorités avec son équipe en fixant le niveau d'exigence attendu.](#)
- [Utilise le feedback pour individualiser, valoriser, faire progresser et gérer les situations de non performance.](#)
- [Encourage la diversité, l'inclusion et la complémentarité pour créer une équipe performante.](#)
- [Ose la critique constructive.](#)

### DÉLIVRE



- [Anime le collectif, y compris à distance, autour de l'atteinte des résultats.](#)
- [Priorise et organise la prise de décision au bon niveau pour atteindre les objectifs fixés.](#)
- [S'engage et engage son équipe sur le respect des échéances et sur la maîtrise des coûts économiques et des impacts environnementaux.](#)
- [Maîtrise la conduite de projet, du business case au retour d'expérience.](#)
- [Identifie et gère l'ensemble des risques liés à son activité, s'adapte aux aléas.](#)
- [Mesure la valeur produite par son activité.](#)

## DÉVELOPPER LES INDIVIDUS ET LE COLLECTIF

### COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN



- [Démontre au quotidien par son attitude, ses décisions et sa réactivité l'importance accordée aux conditions de bien-être au travail, à la sécurité des vols et des personnes.](#)
- [Crée un climat positif par l'écoute, l'humilité et l'empathie](#)
- [Développe la confiance, facilite la résolution de conflits et soutient son équipe au quotidien.](#)
- [Coopère pro activement au-delà de son périmètre et renforce la capacité à travailler en transverse au service de l'intérêt collectif.](#)
- [Coopère efficacement dans un contexte international et multiculturel, en maîtrisant l'anglais afin d'exercer son influence.](#)

### FAIT GRANDIR



- [Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres.](#)
- [Stimule l'envie d'apprendre et de progresser.](#)
- [Exploite les outils à sa disposition pour développer ses collaborateurs.](#)
- [Responsabilise chacun à être acteur de son évolution et aide à révéler les potentiels.](#)
- [Sollicite et accueille le feedback, prend conscience de ses forces et faiblesses et se remet en question pour progresser.](#)



## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



DONNE DU SENS

### DONNE DU SENS

SAIT EXPLIQUER LES ENJEUX STRATÉGIQUES, FÉDÉRER ET MOBILISER SON ÉQUIPE  
AUTOUR DES PRIORITÉS COLLECTIVES

#### Savoir-Faire

- Connaissance du Flight Plan et ses KPI (NPS, EPS, RSE, etc...)
- Communication efficace à l'oral comme à l'écrit
- Connaissances économiques et financières adaptées à l'entreprise
- Connaissance de l'actualité de l'entreprise et de son environnement
- Analyse, formalisation et synthèse des informations essentielles
- Déclinaison des enjeux stratégiques pour son périmètre
- Connaissance de l'organisation et des activités de l'entreprise
- Animation de réunions de manière efficace et participative

#### Savoir-Être

- Fait preuve de pédagogie
- Fait preuve d'écoute, d'humilité et d'empathie
- Sait argumenter pour convaincre
- Engage et fédère autour des enjeux de l'entreprise
- Sait adapter sa communication au contexte et à ses interlocuteurs
- Fait preuve de hauteur de vue et de discernement





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



DONNE DU SENS

### DONNE DU SENS

MAÎTRISE ET PROMeut LES NOTIONS-CLÉS DE NOTRE BUSINESS MODEL D'UN POINT DE VUE ÉCONOMIQUE, COMMERCIAL, ET EN MATIÈRE DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE

#### Savoir-Faire

- Communication efficace à l'oral comme à l'écrit
- Connaissances économiques et financières adaptées à l'entreprise
- Connaissance des produits et offres de la compagnie
- Connaissance du Flight Plan et ses KPI (NPS, EPS, RSE, etc...)
- Connaissance du business model de la compagnie (postes de couts, poids,...) et ses KPI business (SKO, CSKO, MCV...)
- Gestion de l'ensemble des risques relatifs à AF (Sécurité des Vols, Sécurité Santé Travail, cybersécurité, RGPD, Data)
- Maîtrise des processus et outils de gestion des risques
- Connaissance des actions de réduction de l'empreinte environnementale (déchets, son, CO2 etc.) et de leurs impacts
- Culture générale du business model, des produits et de l'offre de nos concurrents (composition des recettes, poids des campagnes digitales...)
- Déclinaison des enjeux stratégique pour son périmètre
- Analyse, formalisation et synthèse des informations essentielles

#### Savoir-Être

- Engage et fédère autour des enjeux de l'entreprise





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



DONNE DU SENS

# DONNE DU SENS

PLACE L'EXPÉRIENCE CLIENT INTERNE OU EXTERNE AU CŒUR DE SON QUOTIDIEN

### Savoir-Faire

- Connaissance des produits et offres de la compagnie
- Connaissance du Flight Plan et ses KPI (NPS, EPS, RSE, etc...)
- Connaissance des outils utilisés par nos clients (site web, app, n° call center)
- Gestion de l'ensemble des risques relatifs à AF (Sécurité des Vols, Sécurité Santé Travail, cybersécurité, RGPD, Data)
- Maîtrise de l'Anglais à l'oral comme à l'écrit
- Connaissance des risques psychosociaux (RPS), outils et interlocuteurs associés (médecine du travail)
- Maîtrise du Leadership Model et référentiel de compétences

### Savoir-Être

- Active les leviers de motivation individuelle et collective
- Donne envie de s'investir, est source d'inspiration
- Repère les signaux faibles
- Incarne la relation attentionnée





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



DONNE DU SENS

### DONNE DU SENS

COMMUNIQUE AVEC AISANCE, IMPACT ET ASSERTIVITÉ

#### Savoir-Faire

- Communication efficace à l'oral comme à l'écrit
- Analyse, formalisation et synthèse des informations essentielles

#### Savoir-Être

- Fait preuve de courage dans ses décisions, ses actions et sa communication
- Sait adapter sa communication au contexte et à ses interlocuteurs
- Sait distinguer les éléments confidentiels et exerce son droit de réserve





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



DONNE DU SENS

### DONNE DU SENS

STIMULE LA CRÉATIVITÉ, L'INTELLIGENCE COLLECTIVE ET EN MAÎTRISE LES TECHNIQUES

#### Savoir-Faire

- Techniques d'innovation et de créativité
- Maîtrise des outils digitaux et de bureautique (Word, Excel, PowerPoint,...)
- Analyse, formalisation et synthèse des informations essentielles
- Animation de réunions de manière efficace et participative
- Gestion des situations conflictuelles

#### Savoir-Être

- Fait preuve d'écoute, d'humilité et d'empathie
- Coopère au sein de son équipe et en transverse
- Sait identifier les bonnes parties prenantes





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



# TRANSFORME

CHALLENGE L'EXISTANT ET ALIMENTE LA VISION EN EXERÇANT SA PROACTIVITÉ  
ET SA PRISE D'INITIATIVES

### Savoir-Faire

- Connaissance des différents types d'organisation (Lean, agile, organisation responsabilisante...)
- Analyse, formalisation et synthèse des informations essentielles
- Connaissance des techniques de benchmark et des méthodes pour structurer les réseaux de veille

### Savoir-Être

- Fait preuve de curiosité et d'ouverture d'esprit
- Sait mettre en œuvre l'intelligence collective
- Challenge l'existant et démontre son esprit critique, dans une démarche d'amélioration continue
- Impulse une culture de l'expérimentation ("test & learn")
- Développe et entretient les réseaux utiles à son domaine
- Accompagne, conseille et oriente pour le développement des compétences et des savoirs en tant que "Manager Coach"
- Fait preuve de proactivité
- Favorise la remise en question
- Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres
- Crée un climat de confiance et de dialogue





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



# TRANSFORME

ANTICIPE LES CHANGEMENTS, PREND ET ADAPTE RAPIDEMENT SES DÉCISIONS  
ET SON ORGANISATION AU CONTEXTE

### Savoir-Faire

- Connaissances économiques et financières adaptées à l'entreprise
- Connaissance des produits et offres de la compagnie
- Connaissance du Flight Plan et ses KPI (NPS, EPS, RSE, etc...)
- Connaissance du business model de la compagnie (postes de couts, poids,...) et ses KPI business (SKO, CSKO, MCV...)
- Prise en compte des impacts économiques et environnementaux à court et moyen terme pour ses décisions
- Connaissance des différents types d'organisation (Lean, agile, organisation responsabilisante...)
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Connaissance des techniques de benchmark et des méthodes pour structurer les réseaux de veille
- Connaissance de l'actualité de l'entreprise et de son environnement
- Culture générale du business model, des produits et de l'offre de nos concurrents (composition des recettes, poids des campagnes digitales...)
- Maîtrise des processus décisionnels et circuits de validation
- Maîtrise des processus et outils de gestion des risques

### Savoir-Être

- Fait preuve de résilience
- Fait preuve de curiosité et d'ouverture d'esprit
- Coopère au sein de son équipe et en transverse
- Adapte rapidement ses décisions
- Développe et entretient les réseaux utiles à son domaine
- Fait preuve d'assertivité
- Sait adapter sa communication au contexte et à ses interlocuteurs
- Fait preuve de courage dans ses décisions, ses actions et sa communication
- Favorise la remise en question
- Challenge l'existant et démontre son esprit critique, dans une démarche d'amélioration continue
- Sait identifier les bonnes parties prenantes
- Crée un climat de confiance et de dialogue







## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



# TRANSFORME

TIRE PROFIT DES SITUATIONS NOUVELLES AFIN DE LES TRANSFORMER EN OPPORTUNITÉS,  
EN S'APPUYANT SUR SON ÉQUIPE ET SES PAIRS

### Savoir-Faire

- Connaissance des différents types d'organisation (Lean, agile, organisation responsabilisante...)
- Techniques d'innovation et de créativité
- Connaissance des techniques de benchmark et des méthodes pour structurer les réseaux de veille
- Conduite du changement
- Animation de réunions de manière efficace et participative
- Analyse, formalisation et synthèse des informations essentielles

### Savoir-Être

- Impulse une culture de l'expérimentation ("test & learn")
- Coopère au sein de son équipe et en transverse
- Sait mettre en œuvre l'intelligence collective
- Crée les conditions et favorise la transversalité
- Fait preuve de courage dans ses décisions, ses actions et sa communication
- Développe et entretient les réseaux utiles à son domaine
- Est force de proposition
- Fait preuve de curiosité et d'ouverture d'esprit
- Fait preuve de résilience
- Challenge l'existant et démontre son esprit critique, dans une démarche d'amélioration continue





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



# TRANSFORME

MET EN ŒUVRE LES TECHNIQUES ET OUTILS DE CONDUITE DU CHANGEMENT

### Savoir-Faire

- Connaissances nécessaires à la gestion relations sociales dans son périmètre
- Conduite du changement
- Animation de réunions de manière efficace et participative

### Savoir-Être

- Sait argumenter pour convaincre
- Fait preuve d'intelligence émotionnelle
- Active les leviers de motivation individuelle et collective
- Fait preuve d'écoute, d'humilité et d'empathie





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



# TRANSFORME

ENTRETIENT LES RÉSEAUX UTILES À SON DOMAINE, VEILLE AUX ÉVOLUTIONS,  
S'INSPIRE DES PRATIQUES EXTERNES

### Savoir-Faire

- Connaissance des différents types d'organisation (Lean, agile, organisation responsabilisante...)
- Connaissance des techniques de benchmark et des méthodes pour structurer les réseaux de veille
- Techniques d'innovation et de créativité

### Savoir-Être

- Développe et entretient les réseaux utiles à son domaine
- Est force de proposition
- Impulse une culture de l'expérimentation ("test & learn")
- Sait mettre en œuvre l'intelligence collective
- Accompagne, conseille et oriente pour le développement des compétences et des savoirs en tant que "Manager Coach"
- Fait preuve de curiosité et d'ouverture d'esprit





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



MANAGE LA PERFORMANCE

# MANAGE LA PERFORMANCE

DÉFINIT LE CADRE DANS LEQUEL LES ÉQUIPES SONT AUTONOMES POUR FAVORISER LA PRISE D'INITIATIVES ET L'EXPÉRIMENTATION

### Savoir-Faire

- Connaissance des différents types d'organisation (Lean, agile, organisation responsabilisante...)
- Animation de réunions de manière efficace et participative
- Co-construction des priorités en adaptant le niveau d'exigence

### Savoir-Être

- Fait preuve de curiosité et d'ouverture d'esprit
- Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres
- Sait déléguer les responsabilités
- Accompagne, conseille et oriente pour le développement des compétences et des savoirs en tant que "Manager Coach"





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



MANAGE LA PERFORMANCE

# MANAGE LA PERFORMANCE

CO-CONSTRUIT LES PRIORITÉS AVEC SON ÉQUIPE EN FIXANT LE NIVEAU D'EXIGENCE ATTENDU

### Savoir-Faire

- Connaissance du Flight Plan et ses KPI (NPS, EPS, RSE, etc...)
- Co-construction des priorités en adaptant le niveau d'exigence
- Conception et utilisation des indicateurs pertinents pour piloter son activité
- Communication efficace à l'oral comme à l'écrit

### Savoir-Être

- Active les leviers de motivation individuelle et collective
- Fixe les priorités et les évalue
- Sait argumenter pour convaincre





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



MANAGE LA PERFORMANCE

# MANAGE LA PERFORMANCE

UTILISE LE FEEDBACK POUR INDIVIDUALISER, VALORISER, FAIRE PROGRESSER  
ET GÉRER LES SITUATIONS DE NON PERFORMANCE

### Savoir-Faire

- Techniques et outils du feedback
- Communication efficace à l'oral comme à l'écrit

### Savoir-Être

- Promeut et met en œuvre la culture du feedback, pour soi et autrui
- Repère les signaux faibles
- Fait preuve d'écoute, d'humilité et d'empathie
- Développe la proximité avec les équipes au plus proche du terrain
- Active les leviers de motivation individuelle et collective
- Fait preuve de courage dans ses décisions, ses actions et sa communication





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



MANAGE LA PERFORMANCE

# MANAGE LA PERFORMANCE

ENCOURAGE LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET LA COMPLÉMENTARITÉ  
POUR CRÉER UNE ÉQUIPE PERFORMANTE

### Savoir-Faire

- Conduite d'un entretien de sélection
- Rédaction d'une fiche de poste
- Connaissance de la politique et des mécanismes liés à la mise en place de la diversité

### Savoir-Être

- Sait argumenter pour convaincre
- Promeut et met en place la diversité
- Donne envie de s'investir, est source d'inspiration





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



MANAGE LA PERFORMANCE

# MANAGE LA PERFORMANCE

OSE LA CRITIQUE CONSTRUCTIVE

### Savoir-Faire

- Communication efficace à l'oral comme à l'écrit
- Techniques et outils du feedback

### Savoir-Être

- Fait preuve de courage dans ses décisions, ses actions et sa communication
- Sait prendre du recul
- Est force de proposition
- Fait preuve de pédagogie
- Incarne la culture de la transparence







## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



DÉLIVRE

# DÉLIVRE

ANIME LE COLLECTIF, Y COMPRIS À DISTANCE, AUTOUR DE L'ATTEINTE DES RÉSULTATS

### Savoir-Faire

- Animation de réunions de manière efficace et participative
- Maîtrise des outils digitaux et de bureautique (Word, Excel, PowerPoint,...)
- Maîtrise de l'Anglais à l'oral comme à l'écrit
- Communication efficace à l'oral comme à l'écrit

### Savoir-Être

- Engage et fédère autour des enjeux de l'entreprise
- Promeut et met en place la diversité
- Active les leviers de motivation individuelle et collective
- Sait argumenter pour convaincre
- Crée les conditions et favorise la transversalité





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



DÉLIVRE

### DÉLIVRE

PRIORISE ET ORGANISE LA PRISE DE DÉCISION AU BON NIVEAU  
POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS

#### Savoir-Faire

- Co-construction des priorités en adaptant le niveau d'exigence
- Connaissance des différents types d'organisation (Lean, agile, organisation responsabilisante...)
- Maîtrise des processus décisionnels et circuits de validation

#### Savoir-Être

- Prend les décisions adaptées
- Sait déléguer les responsabilités
- Sait argumenter pour convaincre
- Priorise ses tâches et ses actions
- Priorise l'intérêt de l'entreprise
- Sait adapter sa communication au contexte et à ses interlocuteurs





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



DÉLIVRE

### DÉLIVRE

S'ENGAGE ET ENGAGE SON ÉQUIPE SUR LE RESPECT DES ÉCHÉANCES  
ET SUR LA MAÎTRISE DES COÛTS ÉCONOMIQUES ET DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

#### Savoir-Faire

- Connaissances économiques et financières adaptées à l'entreprise
- Connaissance de l'organisation et des activités de l'entreprise
- Compréhension de son positionnement dans la chaîne de valeur
- Prise en compte des impacts économiques et environnementaux à court et moyen terme pour ses décisions
- Gestion de planning, dans le respect des délais
- Culture générale en droit de travail et instances (CSE, CHSCT...)

#### Savoir-Être

- Sait argumenter pour convaincre
- Challenge l'existant et démontre son esprit critique, dans une démarche d'amélioration continue
- Impulse une culture de l'expérimentation ("test & learn")
- Active les leviers de motivation individuelle et collective
- Fait preuve de pédagogie
- Fait preuve de courage dans ses décisions, ses actions et sa communication
- Priorise ses tâches et ses actions





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



DÉLIVRE

# DÉLIVRE

MAÎTRISE LA CONDUITE DE PROJET, DU BUSINESS CASE AU RETOUR D'EXPÉRIENCE

### Savoir-Faire

- Connaissance des techniques et outils de la gestion de projets
- Construction d'un business case
- Réalisation d'un Retour d'Expérience partagé
- Connaissances économiques et financières adaptées à l'entreprise
- Maîtrise des coûts, gestion de budget et des ressources
- Communication efficace à l'oral comme à l'écrit
- Conduite du changement
- Animation de réunions de manière efficace et participative

### Savoir-Être

- Fait preuve d'intégrité
- Fait preuve de résilience
- Coopère au sein de son équipe et en transverse
- Prend les décisions adaptées
- Favorise la remise en question





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



DÉLIVRE

### DÉLIVRE

IDENTIFIE ET GÈRE L'ENSEMBLE DES RISQUES LIÉS À SON ACTIVITÉ, S'ADAPTE AUX ALÉAS

#### Savoir-Faire

- Maîtrise des processus et outils de gestion des risques
- Gestion de l'ensemble des risques relatifs à AF (Sécurité des Vols, Sécurité Santé Travail, cybersécurité, RGPD, Data)
- Connaissance des risques psychosociaux (RPS), outils et interlocuteurs associés (médecine du travail)
- Prévention et gestion des risques liés au harcèlement
- Connaissance des différents types d'organisation (Lean, agile, organisation responsabilisante...)
- Connaissance de l'actualité de l'entreprise et de son environnement
- Prise en compte des impacts économiques et environnementaux à court et moyen terme pour ses décisions

#### Savoir-Être

- Repère les signaux faibles
- Est force de proposition
- Challenge l'existant et démontre son esprit critique, dans une démarche d'amélioration continue
- Comprend et assume ses responsabilités
- Gère son stress
- Adapte rapidement ses décisions
- Fait preuve de curiosité et d'ouverture d'esprit
- Impulse une culture de l'expérimentation ("test & learn")
- Priorise ses tâches et ses actions
- Fait preuve de résilience
- Favorise la remise en question





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



DÉLIVRE

### DÉLIVRE

MESURE LA VALEUR PRODUITE PAR SON ACTIVITÉ

#### Savoir-Faire

- Connaissances économiques et financières adaptées à l'entreprise
- Conception et utilisation des indicateurs pertinents pour piloter son activité
- Connaissance du Flight Plan et ses KPI (NPS, EPS, RSE, etc...)
- Compréhension de son positionnement dans la chaîne de valeur
- Réalisation d'un Retour d'Expérience partagé
- Analyse, formalisation et synthèse des informations essentielles
- Maîtrise des outils digitaux et de bureautique (Word, Excel, PowerPoint,...)

#### Savoir-Être

- Active les leviers de motivation individuelle et collective





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

# COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

DÉMONTRE AU QUOTIDIEN PAR SON ATTITUDE, SES DÉCISIONS ET SA RÉACTIVITÉ L'IMPORTANCE ACCORDÉE AUX CONDITIONS DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, À LA SÉCURITÉ DES VOLS ET DES PERSONNES

### Savoir-Faire

- Connaissance des risques psychosociaux (RPS), outils et interlocuteurs associés (médecine du travail)
- Prise en compte des impacts économiques et environnementaux à court et moyen terme pour ses décisions
- Gestion de l'ensemble des risques relatifs à AF (Sécurité des Vols, Sécurité Santé Travail, cybersécurité, RGPD, Data)
- Connaissance du Flight Plan et ses KPI (NPS, EPS, RSE, etc...)

### Savoir-Être

- Fait preuve de pragmatisme
- Développe la proximité avec les équipes au plus proche du terrain
- Repère les signaux faibles
- Promeut et met en œuvre la culture du feedback, pour soi et autrui
- Challenge l'existant et démontre son esprit critique, dans une démarche d'amélioration continue
- Sait mettre en œuvre l'intelligence collective
- Crée un climat de confiance et de dialogue





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

# COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

CRÉE UN CLIMAT POSITIF PAR L'ÉCOUTE, L'HUMILITÉ ET L'EMPATHIE

### Savoir-Faire

- Communication efficace à l'oral comme à l'écrit
- Animation de réunions de manière efficace et participative
- Techniques et outils du feedback

### Savoir-Être

- Fait preuve d'écoute, d'humilité et d'empathie
- Promeut et met en œuvre la culture du feedback, pour soi et autrui







## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

# COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

DÉVELOPPE LA CONFIANCE, FACILITE LA RÉOLUTION DE CONFLITS  
ET SOUTIENT SON ÉQUIPE AU QUOTIDIEN

### Savoir-Faire

- Animation de réunions de manière efficace et participative
- Gestion des situations conflictuelles
- Communication efficace à l'oral comme à l'écrit
- Gestion de son agenda et de son temps pour se rendre disponible pour les équipes
- Gestion d'une procédure disciplinaire

### Savoir-Être

- Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres
- Fait preuve d'intelligence émotionnelle
- Crée un climat de confiance et de dialogue
- Incarne la relation attentionnée
- Fait preuve d'écoute, d'humilité et d'empathie





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

### COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

COOPÈRE PRO ACTIVEMENT AU-DELÀ DE SON PÉRIMÈTRE ET RENFORCE LA CAPACITÉ À TRAVAILLER EN TRANSVERSE AU SERVICE DE L'INTÉRÊT COLLECTIF

#### Savoir-Faire

- Connaissance du Flight Plan et ses KPI (NPS, EPS, RSE, etc...)
- Maîtrise de l'Anglais à l'oral comme à l'écrit
- Connaissance du business model de la compagnie (postes de couts, poids,...) et ses KPI business (SKO, CSKO, MCV...)
- Connaissance de l'actualité de l'entreprise et de son environnement
- Connaissance de l'organisation et des activités de l'entreprise
- Maîtrise des outils digitaux et de bureautique (Word, Excel, PowerPoint,...)
- Compréhension de son positionnement dans la chaîne de valeur

#### Savoir-Être

- Coopère au sein de son équipe et en transverse
- Développe et entretient les réseaux utiles à son domaine
- Fait preuve de proactivité
- Fait preuve d'écoute, d'humilité et d'empathie
- Promeut et met en place la diversité
- Incarne la culture de la transparence
- Fait preuve de curiosité et d'ouverture d'esprit
- Sait mettre en œuvre l'intelligence collective





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

# COOPÈRE ET CRÉE DU LIEN

COOPÈRE EFFICACEMENT DANS UN CONTEXTE INTERNATIONAL ET MULTICULTUREL, EN MAÎTRISANT L'ANGLAIS AFIN D'EXERCER SON INFLUENCE

### Savoir-Faire

- Maîtrise de l'Anglais à l'oral comme à l'écrit
- Communication efficace à l'oral comme à l'écrit

### Savoir-Être

- Coopère au sein de son équipe et en transverse
- Sait argumenter pour convaincre
- Intègre les enjeux interculturels
- Fait preuve de curiosité et d'ouverture d'esprit
- Sait mettre en œuvre l'intelligence collective





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



FAIT GRANDIR

# FAIT GRANDIR

ACCEPTE LE DROIT À L'ERREUR POUR LUI-MÊME ET POUR LES AUTRES

### Savoir-Faire

- Techniques et outils du feedback
- Maîtrise des processus et outils de gestion des risques

### Savoir-Être

- Accompagne, conseille et oriente pour le développement des compétences et des savoirs en tant que "Manager Coach"
- Promeut et met en œuvre la culture du feedback, pour soi et autrui
- Impulse une culture de l'expérimentation ("test & learn")





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



FAIT GRANDIR

### FAIT GRANDIR

STIMULE L'ENVIE D'APPRENDRE ET DE PROGRESSER

#### Savoir-Faire

- Techniques et outils du feedback
- Connaissance de l'offre de développement et formation
- Planification des moments d'apprentissage dans son équipe

#### Savoir-Être

- Accepte le droit à l'erreur pour lui-même et pour les autres
- Promeut et met en œuvre la culture du feedback, pour soi et autrui
- Accompagne, conseille et oriente pour le développement des compétences et des savoirs en tant que "Manager Coach"
- Donne envie de s'investir, est source d'inspiration
- Fait preuve de pédagogie





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



FAIT GRANDIR

### FAIT GRANDIR

EXPLOITE LES OUTILS À SA DISPOSITION POUR DÉVELOPPER SES COLLABORATEURS

#### Savoir-Faire

- Connaissance de l'offre de développement et formation
- Réalisation d'un EDP
- Co-construction des priorités en adaptant le niveau d'exigence
- Techniques et outils du feedback
- Rôle et outils RH du manager, en lien avec le HR Business Partner

#### Savoir-Être

- Fait preuve de curiosité et d'ouverture d'esprit
- Accompagne, conseille et oriente pour le développement des compétences et des savoirs en tant que "Manager Coach"
- Promeut et met en œuvre la culture du feedback, pour soi et autrui





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



FAIT GRANDIR

### FAIT GRANDIR

RESPONSABILISE CHACUN À ÊTRE ACTEUR DE SON ÉVOLUTION  
ET AIDE À RÉVÉLER LES POTENTIELS

#### Savoir-Faire

- Connaissance de la politique et des outils du Talent Management
- Co-construction des priorités en adaptant le niveau d'exigence
- Détection de potentiel des collaborateurs
- Techniques et outils du feedback

#### Savoir-Être

- Accompagne, conseille et oriente pour le développement des compétences et des savoirs en tant que "Manager Coach"
- Fait preuve de courage dans ses décisions, ses actions et sa communication
- Promeut et met en œuvre la culture du feedback, pour soi et autrui





## GLOSSAIRE DES SAVOIRS, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE



FAIT GRANDIR

### FAIT GRANDIR

SOLLICITE ET ACCUEILLE LE FEEDBACK, PREND CONSCIENCE DE SES FORCES ET FAIBLESSES  
ET SE REMET EN QUESTION POUR PROGRESSER

#### Savoir-Faire

- Techniques et outils du feedback

#### Savoir-Être

- Favorise la remise en question
- Promeut et met en œuvre la culture du feedback, pour soi et autrui
- Accompagne, conseille et oriente pour le développement des compétences et des savoirs en tant que "Manager Coach"
- Fait preuve de résilience







# QUAND ET COMMENT UTILISER LE RÉFÉRENTIEL EN TANT QUE MANAGER ?

Le référentiel est utilisé **par les managers** et avec l'appui du RH Business Partner, à divers moments clés :



Décrire et publier un poste  
Rédiger une offre de poste pour recruter un collaborateur



Accompagner une prise de poste  
Identifier et partager les compétences attendues,  
pour accompagner la prise de poste d'un nouveau collaborateur



Manager la performance en continu  
Co-construire et évaluer les priorités d'un collaborateur



Développer et former  
Identifier les axes de progrès et accompagner les collaborateurs  
dans le développement de leurs compétences



Détecter les potentiels d'évolution  
Détecter le potentiel d'un collaborateur dans le cadre  
d'un passage à un niveau hiérarchique supérieur





## Décrire et publier un poste

- Le manager s'appuie sur le référentiel pour **identifier les compétences transverses requises** pour le poste.
- Il les intègre dans la rédaction de l'offre.
- Par ailleurs, il complète l'offre avec les compétences et savoir-faire requis liés au métier.
- Il rédige sur Artemis, pour publication par le RH Business Partner.

### BOÎTE À OUTILS



Référentiel  
sur 1 page  
« One Pager »



Déclinaison  
par rôle-type



Glossaire  
des savoir-faire  
et savoir-être



Artemis



Fiches pratiques  
Artemis





## Accompagner une prise de poste

### Accueillir un nouveau collaborateur dans son service.

- À partir du référentiel, **le manager** identifie **1 à 3 compétences** clés attendues sur le poste, via le formulaire manager.
- Il invite le collaborateur à **s'autoévaluer sur ses pratiques via l'autodiagnostic des compétences transverses**, basé sur le référentiel.
- Il réalise un **entretien de prise de poste** pour partager sur les attendus et les possibles écarts.
- Il consulte les dispositifs managériaux et les formations pour **accompagner** sa progression.
- Il accompagne le collaborateur via **un plan de développement**, avec l'aide de son HRBP ou Talent Manager. Il suit auprès de son collaborateur la bonne mise en œuvre de ce plan.

### BOÎTE À OUTILS



Référentiel  
sur 1 page  
« One Pager »



Déclinaison  
par rôle-type



Formulaire manager  
pour accompagner  
une prise de poste



Autodiagnostic  
des compétences  
transverses

MYLEARNING

Learning channel  
Management  
& Leadership

MYLEARNING

Parcours digitaux  
en libre-service



Learning camp



Dispositifs  
de développement



## Manager la performance en continu

**Fixer et évaluer les priorités au fil de l'eau.  
Évaluer la performance en continu.**

- Le manager s'appuie sur le référentiel pour identifier les **compétences à développer** pour son collaborateur, afin d'atteindre le niveau de performance attendu.
- Lors de **l'évaluation** de chaque priorité, il sélectionne, parmi les domaines de compétences proposés, ceux mobilisés.

### BOÎTE À OUTILS



Référentiel  
sur 1 page  
« One Pager »



Lien vers  
Time2Meet



Dispositifs  
de développement



Q&A  
Time2Meet



Pas à pas  
Time2Meet



Supports &  
Conseils  
Time2Meet



Flyer synthétique  
Time2Meet



Parcours digitaux  
en libre-service



Learning camp



Learning channel  
Management  
& Leadership



## Développer et former

### Accompagner un collaborateur dans le développement de ses compétences

- Tout au long de l'année, au **fil de l'eau**  
ou
- à des **moments clés** du parcours professionnel
- Le manager et le collaborateur identifient les **axes de progrès** pour atteindre l'objectif visé.
- Ils consultent les **dispositifs managériaux** et les **formations** qui permettront d'atteindre l'objectif.
- Ils peuvent formaliser ensemble un **plan de développement** et en suivent la réalisation.

### BOÎTE À OUTILS



Référentiel  
sur 1 page  
« One Pager »



Déclinaison  
par rôle-type



Autodiagnostic  
des compétences  
transverses



Learning channel  
Management  
& Leadership



Parcours digitaux  
en libre-service



Learning camp



Dispositifs  
de développement



## Détecter les potentiels d'évolution

Afin de détecter le potentiel du collaborateur, le manager s'appuie sur la déclinaison du référentiel pour le passage de niveau hiérarchique.

- Il utilise le référentiel pour mesurer le niveau attendu et le partage avec son collaborateur.
- Il utilise aussi les outils de détection de potentiel à sa disposition pour réaliser la détection et se poser les bonnes questions (**grilles de détection AMDE, CG1 et CG2**).
- Il prépare les évaluations demandées et nourrit ainsi le process d'assessment.

### BOÎTE À OUTILS



**Déclinaison**  
pour le passage de  
niveau hiérarchique

MYLEARNING

**Learning channel**  
Management  
& Leadership

MYLEARNING

**Parcours digitaux**  
en libre-service



**Process & grilles**  
de détection  
AMDE



**Process & grilles**  
de détection  
CG1



**Process & grilles**  
de détection  
CG2



**Learning camp**



**Dispositifs**  
de développement



# LES DISPOSITIFS DE DÉVELOPPEMENT

Ces dispositifs permettent aux cadres et managers de progresser ou d'accompagner leurs collaborateurs,

- en identifiant mieux leurs forces et leurs axes d'amélioration
- en échangeant entre pairs sur des thématiques rencontrées dans leur activité professionnelle.

## CONNAISSANCE DE SOI

Autodiagnostic des compétences transverses



Retour d'image



360°  
*Sur prescription.*



## COACHING & MENTORING

Coaching individuel  
*Sur prescription.*



Mentoring  
*Sur prescription.*



## PARTAGE ENTRE PAIRS

Codev & Coup de Pouce



Management Lab



## DISPOSITIFS SPECIFIQUES

Programme Next Gen





## Autodiagnostic des compétences transverses

- **QU'EST-CE QUE C'EST ?**

L'autodiagnostic a pour objectif d'aider le collaborateur à faire un point sur ses pratiques professionnelles, notamment dans le cadre d'une prise de poste, et de mieux se situer par rapport au référentiel de compétences transverses.

Il permet d'identifier ses points forts et ses axes de progrès et s'inscrit dans le cadre du développement professionnel.

- **COMMENT L'UTILISER ?**

Sur MyLearning, l' "Autodiagnostic des compétences transverses donne l'accès au questionnaire.

Durée estimée : 10 mns.

À l'issue du questionnaire, en fonction des résultats obtenus, des formations sont proposées sur MyLearning.

Les données sont confidentielles et ne sont ni enregistrées ni transmises.

Pour conserver le rapport, cliquez sur imprimer, puis lorsque la boîte de dialogue de l'imprimante s'ouvre, modifiez l'imprimante en sélectionnant « enregistrez au format PDF », Puis enregistrez votre document sur votre ordinateur.

MYLEARNING

Autodiagnostic

**i** Pour tous cadres et managers.







## Retour d'image

- **QU'EST-CE QUE C'EST ?**

Le retour d'image est un dispositif réalisé en interne qui permet au collaborateur :

- d'identifier ses forces (à consolider) ainsi que ses points d'amélioration (à développer),
- de prendre conscience de l'impact de sa façon d'être et de travailler,
- de faciliter ainsi les échanges avec son environnement professionnel.

Le retour d'image est une démarche individuelle et confidentielle.

- **COMMENT L'UTILISER ?**

Le collaborateur choisit 15 personnes auxquelles le questionnaire est adressé : pairs, managers et/ou collègues actuels.

Il est ensuite contacté pour un débrief, obtenir des conseils et activer son plan d'actions.

Vous pouvez directement faire votre demande sur le **formulaire d'inscription**.



Formulaire d'inscription

**i** Pour tous cadres  
et managers.





## Le 360

- **QU'EST-CE QUE C'EST ?**

Le 360 est un dispositif de développement réalisé par un cabinet extérieur qui permet au collaborateur :

- d'identifier ses forces (à consolider) ainsi que ses points d'amélioration (à développer),
- de prendre conscience de l'impact de sa façon d'être et de travailler,
- de faciliter ainsi les échanges avec son environnement professionnel.

Le 360 est une sur prescription, les résultats sont confidentiels.

- **COMMENT L'UTILISER ?**

Le collaborateur choisit une liste de personnes avec lesquelles il travail (pairs, collaborateurs, manager...) auquel le questionnaire est adressé. Il s'auto évalue également.

Un consultant assure ensuite le débriefing approfondi des résultats au collaborateur.

Celui-ci les partage avec son RH ou son manager pour mettre en place, si nécessaire, un plan d'accompagnement.



Contactez votre RH  
et manager

**i** Sur prescription.





## Codev & Coup de pouce

- **QU'EST-CE QUE C'EST ?**

Le Codev et le Coup de Pouce s'inscrivent dans une démarche d'accompagnement et de développement de cadres et de managers fondée sur l'intelligence collective.

À partir de situations professionnelles concrètes vécues par les participants, le partage entre pairs animé par un facilitateur certifié permet :

- de résoudre des problématiques,
- de favoriser la prise de recul, de se remettre en cause, de se développer,
- d'apprendre par l'action et être plus efficace,
- de partager REX et bonnes pratiques managériales,
- de développer son écoute et sa capacité à accompagner.

- **COMMENT L'UTILISER ?**

La séance (2 à 3 heures) est animée par un facilitateur.

Un participant est le client. Les autres sont les consultants.

Le groupe réfléchit ensemble et aide le client à accroître ses capacités de réflexion et d'action.

A l'issue de l'inscription, vous serez contacté(e) par Le Campus pour réaliser un Codev ou un Coup de pouce.



Formulaire  
d'inscription

**i** Pour tous cadres  
et managers.





## Management Lab

- **QU'EST-CE QUE C'EST ?**

Le management Lab est une communauté de 450 managers et cadres, vecteurs actifs des pratiques managériales en lien avec le leadership model d'Air France.

Inscrits pour une période de deux ans, les participants issus de toutes les directions de l'entreprise, se réunissent lors de session d'une à trois heure(s) autour de thématiques spécifiques (communication, gestion du temps, leadership, management intergénérationnel,...).

- **ROLE ET POSTURE ATTENDUS**

- Etre curieux des pratiques performantes et/ou innovantes à l'intérieur et à l'extérieur d'AFKL.
- Intégrer & expérimenter les pratiques managériales du Management Lab dans son quotidien et les partager avec les pairs de son secteur.
- Partager ses REX et bonnes pratiques avec les participants du Management Lab.
- Apprendre et élargir son réseau en échangeant avec des pairs.
- Proposer des sujets d'échange.

Pour en savoir plus sur le contenu des rencontres, il est possible d'échanger avec des participants du Management Lab.



Prochaines  
inscriptions  
en 2024





## Coaching individuel

### • QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le coaching individuel contribue à révéler, valoriser et développer le collaborateur en favorisant notamment l'autonomie, la responsabilité et la mise en action. Ce dispositif est sur prescription.

Le coach accompagne le collaborateur dans la recherche de solutions personnalisées.

Deux options sont proposées :

#### COACHING CLASSIQUE

Il accompagne un moment clé du parcours du collaborateur, il permet de travailler en particulier sur :

- L'accompagnement d'une prise de poste à enjeux spécifiques ou d'un nouveau challenge professionnel
- la gestion de situations managériales difficiles
- le développement du leadership / de son impact
- les relations interpersonnelles
- la gestion du stress,...

3 à 8 séances (1h30) pendant 2 à 6 mois en présentiel ou distanciel.



Contactez  
votre RH / manager

Sur prescription.

#### COACHING FLASH

Le coach aide le collaborateur à faire face à une situation bloquante ponctuelle et urgente.

1 séance d'1 heure.

Vous pouvez directement vous inscrire en écrivant à :

***coachingflash@airfrance.fr.***



[coachingflash@airfrance.fr](mailto:coachingflash@airfrance.fr)

Sur prescription.





## Mentoring

- **QU'EST-CE QUE C'EST ?**

Le mentoring est une relation non hiérarchique d'échanges et de partage d'expériences entre un mentor et un mentoré. Cette relation riche et unique bénéficie tant aux mentors qu'aux mentorés :

Pour les mentors

- Partager son expérience et accompagner en dehors du cadre hiérarchique
- Incarner la transformation managériale et le leadership model
- Découvrir de nouveaux profils

Pour les mentoré.es

- Bénéficier d'un accompagnement privilégié (management, prise de poste, sujets du quotidien, ...)
- Développer son réseau et élargir sa vision de l'entreprise
- Se projeter et construire la suite de son parcours
- Apprendre et se développer via le partage d'expérience
- Se sentir reconnu / visible

Pour les femmes mentorées

- Bénéficier de l'expérience d'autres femmes ayant un parcours CG3 / Executive
- Se projeter sur des postes à responsabilité

- **COMMENT L'UTILISER ?**

A partir des noms de mentorés transmis par les Talent Managers, DP.AY constitue les binômes. Le mentoré est alors informé par le Talent Manager.



Contactez votre RH  
et Talent manager

**i** Sur prescription.





## Programme Next Gen

- QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est le **nouveau programme d'intégration et de développement** destiné aux cadres jeunes diplômés d'Air France.

- A QUI EST-IL DESTINÉ ?

Ce programme est destiné aux **cadres, jeunes diplômés Bac + 5, ayant une expérience professionnelle de 3 ans maximum post-diplôme, et embauchés en tant que cadre N1.2**

Il accompagne **les 4 premières années** qui suivent leur embauche.



Programme en un  
clin d'œil





# LES FORMATIONS

Des formations pour progresser et accompagner les collaborateurs dans leur quotidien.



Page d'accueil My Learning



Management & Leadership



Politique RH



Transition écologique



Expérience client



Sécurité des vols



Efficacité professionnelle



Culture économique et financière



SST / QVT







## Management & Leadership

### BOÎTE À OUTILS



Catalogue formations  
par domaines de  
compétences



Catalogue formations  
par thématiques

MYLEARNING

**Learning channel**  
Management  
& Leadership

MYLEARNING

Parcours prise de  
poste





## Transition écologique

### BOÎTE À OUTILS



Atelier Transition  
Ecologique du transport  
aérien



Atelier la Fresque  
du climat

MYLEARNING

Learning Channel  
Développement  
durable

MYLEARNING

MOOC Stratégie  
Environnementale

MYLEARNING

La durabilité





## Sécurité des vols

### BOÎTE À OUTILS



Atelier Culture de  
la sécurité

MYLEARNING

Safety Academy





## Culture économique et financière

### BOÎTE À OUTILS



Learning Channel  
Finance et achats

MYLEARNING

Contenus digitaux du  
Learning Camp





## Politique RH

### BOÎTE À OUTILS

MYLEARNING

Atelier Instances  
Représentatives du  
Personnel

MYLEARNING

Atelier Temps de travail

MYLEARNING

Atelier RH Diversité /  
Handicap

MYLEARNING

Vivre ensemble la  
diversité





## Expérience client

### BOÎTE À OUTILS

MYLEARNING

Learning Channel  
Relation  
attentionnée

MYLEARNING

Un client satisfait en  
vaut deux

MYLEARNING

L'orientation client





## Efficacité professionnelle

### BOÎTE À OUTILS

 MYLEARNING

Learning Channel  
Efficacité  
professionnelle

 MYLEARNING

Learning Channel  
Communication

 MYLEARNING

Learning Channel  
Langues

 *Septembre 2022.*





SST/QVT

BOÎTE À OUTILS

MYLEARNING

Learning Channel  
SST

MYLEARNING

La sécurité  
au travail

MYLEARNING

Learning Channel  
QVT

MYLEARNING

Prévenir et lutter  
contre le sexisme  
en entreprise

MYLEARNING

Prévenir l'impact des  
violences conjugales  
au travail







# BONNES PRATIQUES MANAGERIALES

Des bonnes pratiques managériales pour développer les compétences du manager et de son équipe classées par thèmes.

## POSTURES MANAGERIALES



## OUTILS





## Outils

- **ICE BREAKERS**

L'icebreaker a pour but de "briser la glace" et de créer une cohésion parmi les participants d'une réunion, qu'ils se connaissent ou non.

- **KUDOCARDS**

Les KudoCards servent à remercier, encourager ou exprimer des moments positifs à un collaborateur ou à son équipe.

- **BOX**

**Meeting Box** : Animer vos réunions en les redynamisant de façon originale.

**Management Box** : Mieux se connaître, créer de la cohésion, définir des règles d'équipe et donner du feedback.

**Box de l'équipe** : Mieux se connaître, créer de la cohésion d'équipe et encourager la prise de parole  
*Contactez le Développeur Managérial dans l'équipe RH de votre direction.*



Ice breakers



Box



Kudocards



Gestion Réunions  
& Agendas

