

PREVENTION

GESTION

RECUPERATION

OUTILS
EXISTANTS

- SMS/SGSO, FH, CRM, G° fatigue, sondages, CESPA
- CAT.GEN.MPA.175
- CAT.GEN.MPA.215, Peer support
- PSSM®
- TOP®, ORFA®, sophro, "I'm Safe", etc
- Sensibilisation interne : QVT, RPS
- CHSCT/CSE
- SST/PSC1 (avec modules psy intégrés)

- CAT.GEN.MPA.215, Peer support
- CIRP, CISM
- GAIN
- TOP®, ORFA®, sophrologie, etc
- CUMP, 15, 18, Protocole 6C, etc
- Numéros verts, hotline "psychologique"
- PSSM®
- Formulaire QVAT avec N+1

- RETEX / REX
- CIRP, CISM
- CAT.GEN.MPA.215, Peer support
- GAIN
- Démarches QVT
- TOP®, "Im Safe", sophro, EMDR, TCC, etc
- Return to Work Programs

Médecine du travail, médecine aéronautique, Psychologue, assistante sociale

VERS QUELS OUTILS
EVOLUER ?

- Formation et sensibilisation des managers à la santé mentale
- Sensibilisation dès l'embauche
- Amélioration de la connaissance de soi, confiance en soi, leadership, gestion du stress
- Prise en compte des différences générationnelles (management adapté)
- Inventaires de personnalité pour mieux orienter le personnel
- Charte de la culture juste en santé mentale
- Guides en santé mentale contextualisés à l'aéronautique
- Recommandations EASA?
- Retour à des formations en présentiel

- Clarifier qui fait quoi en cas d'arrêt maladie (RH, pairs, syndicats).
- Réduire les délais de traitement par le pôle médical pour éviter la peur de perdre la licence.
- Développer la culture d'entreprise autour de la santé mentale
- Charte de la culture juste en santé mentale
- Applis gestion du stress

- Suivi de la santé mentale pendant un arrêt maladie (quels contacts ? Et posture de l'encadrement ?)
- Moments de cohésion en présentiel (formations)
- Mentorat
- Groupes de parole intermétiers
- Mesurer ROI des politiques santé mentale (études et indicateurs)
- Outils partagés intercompagnies
- Formation du manager au suivi post-crise
- Soutien psychologique ponctuel
- Traitement des traumatismes psychiques, psychothérapie : TCC, Hypnose LI, EMDR, etc



Atelier 3

OUTILS

Avant

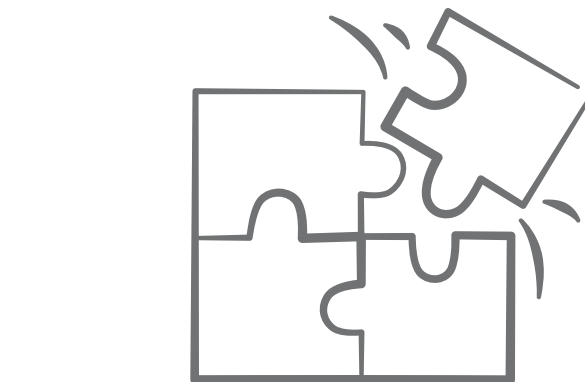
PREVENTION

Pendant

GESTION

Après

RECUPERATION



- Sélection et suivi médical (aptitude initiale, visites périodiques)
- Évaluation psychologique à l'embauche
- Auto-évaluation et questionnaires
- Sensibilisations : formations, e-learning, campagnes d'affichage, sondages
- Outils de préparation mentale
- Questionnaires QVT, recueils d'information

- Formation et sensibilisation des managers à la santé mentale
- Sensibilisation dès l'embauche
- Amélioration de la connaissance de soi, de la confiance en soi, gestion du stress
- Prise en compte des différences générationnelles (management adapté)
- Inventaires de personnalité pour mieux orienter le personnel

Constats transversaux

- Problématiques individuelles + organisationnelles
- Difficulté à exprimer ses émotions
- Souhait de partager les expériences, les pratiques
- Confidentialité = enjeu majeur
- Tabous (alcool, santé mentale)
- Dispositifs inégaux selon les structures

- Programme de soutien DGAC (risques, addictions)
- Programmes d'écoute par les pairs
- Aide technique par les pairs
- Accompagnement social, psychologique
- Entretien individuel confidentiel
- Protocoles spécifiques de gestion de l'évènement dans l'immédiat

- Clarifier qui fait quoi en cas d'arrêt maladie (RH, pairs, syndicats)
- Réduire les délais de traitement par le pôle médical pour éviter la peur de perdre la licence
- Développer la culture d'entreprise autour de la santé mentale

- RETEX / REX (partage d'expérience, culture juste)
- Questionnaires QVT réguliers
- Suivi médical post-crise

- Suivi de la santé mentale pendant un arrêt maladie (contacts bienveillants)
- Moments de cohésion en présentiel
- Mesurer ROI des politiques santé mentale (études, indicateurs)

Responsabilisation
individuelle &
accompagnement

