

TD2



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



SYNTHÈSE DU QUESTIONNAIRE

AÉROSENTINELLES SUR LA SANTÉ MENTALE



Fazul ABOUBACAR

Gestion individuelle du Mal-être au travail

Comment avez-vous géré votre souffrance au travail ?

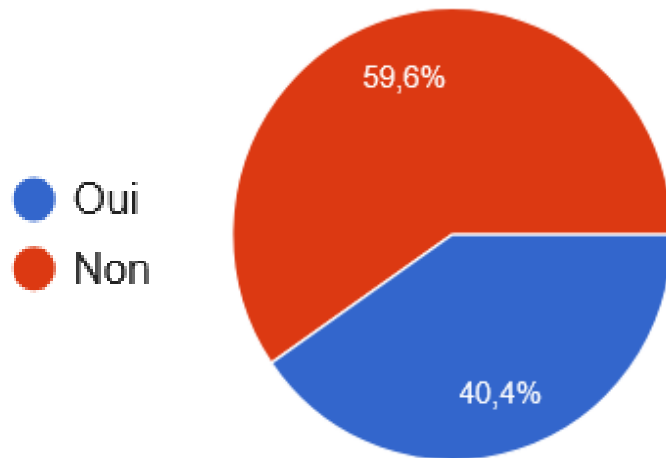
Vous en avez parlé à :

- Des relations personnelles extérieures à l'organisation (66%)
- Un collègue au sein de mon organisation (61%)
- Mon encadrant direct (42%)

De quelles dispositions au sein de votre organisation, avez-vous pu bénéficier durant cette période difficile?

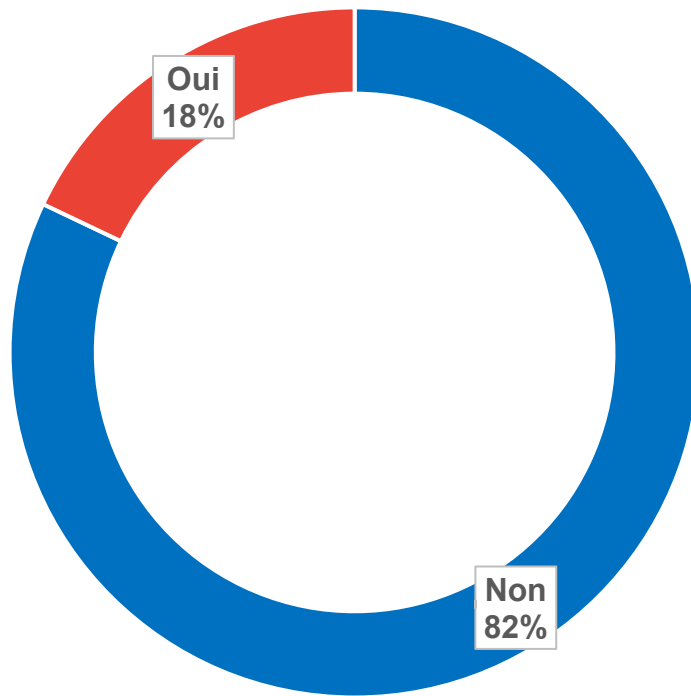
- Aucune (65,9%)
- Aménagements professionnels spécifiques (10%)
- Accompagnement par un psy dit « de ville » (7%)

Cela a-t-il été suffisant ?



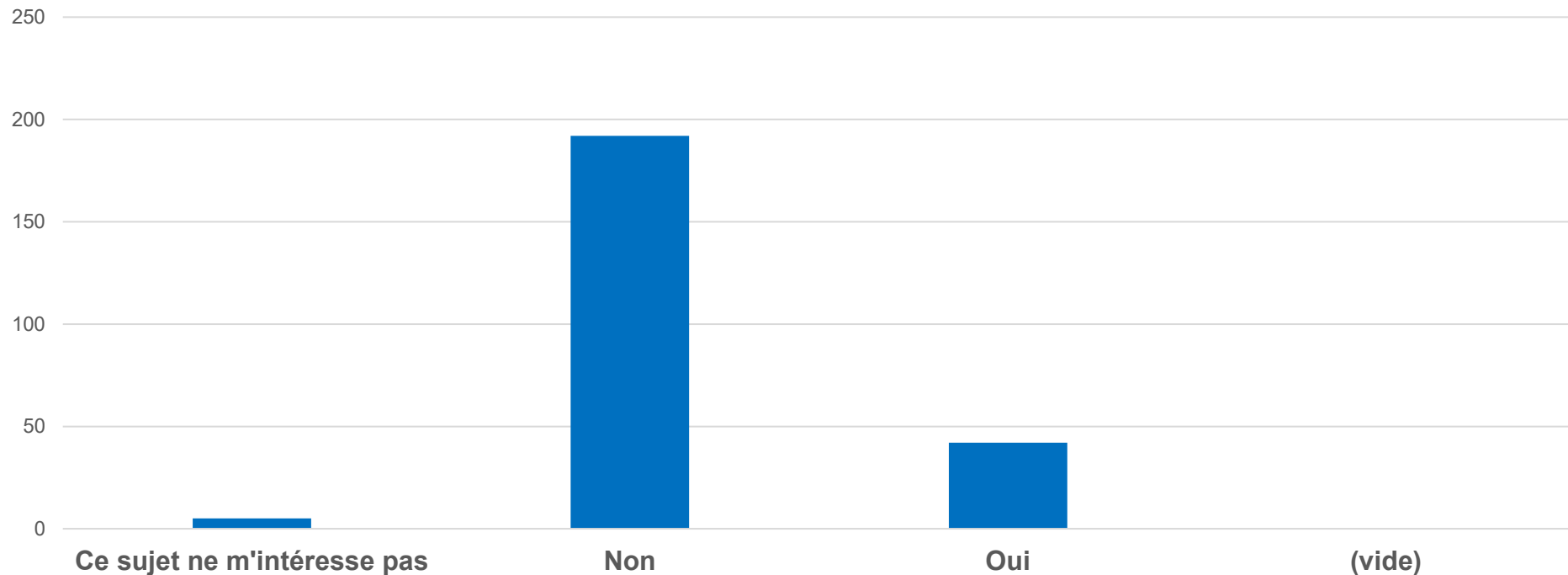
Gestion collective de la santé mentale

Êtes-vous en charge de la gestion du bien-être/mal-être mental
dans votre organisation ?



Gestion collective de la santé mentale

Considérez-vous que vous êtes suffisamment informé(e) sur la politique de gestion du bien-être/mal-être au sein de votre organisation ?





MINISTÈRE CHARGÉ DES TRANSPORTS

*Liberté
Égalité
Fraternité*



1

Christelle GAY est assureur,

Installée comme agent général depuis 2011, elle dirige deux agences d'assurance après avoir débuté dans le secteur en 2004.

Spécialisée en risques d'entreprises et agricoles, elle intervient aussi bien sur les assurances de biens que de personnes.

Au-delà de l'assurance, elle s'engage activement dans la prévention des risques, humains comme matériels, en organisant régulièrement des réunions d'information pour sensibiliser ses clients et limiter les sinistres majeurs.



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Naviguer dans les Assurances pour couvrir la Santé Mentale



Gay Christelle
Assureur
Agence GAY & OFFROY

Définition des troubles de la santé mentale en assurance :

- affections psychiques caractérisées (démences, troubles de l'humeur et de comportement, troubles de la personnalité, troubles anxieux, troubles liés au stress, dépressions et psychoses)
- maladies non organiques sans signes objectifs révélés par des examens cliniques et paracliniques
- syndrome de fatigue chronique, d'épuisement professionnel ou burn out.

L'enjeu principal pour le personnel navigant n'est pas seulement la couverture des soins, mais la protection de leur carrière et de leur licence en cas de problème de santé mentale. Les solutions assurantielles se concentrent principalement sur les trois piliers suivants :

1. Assurance Perte de Licence (APL)

C'est la solution la plus adaptée pour le personnel navigant (PNT et PNC).

Si la santé mentale est jugée incompatible avec les exigences strictes de l'aptitude médicale aéronautique (Classe 1 et 2), elle peut entraîner la perte de licence.

Il s'agit de verser :

- soit un capital si le trouble mental conduit à une inaptitude permanente au vol pour compenser la perte de carrière.
- soit des indemnités si le trouble mental conduit à une inaptitude temporaire au vol permettant au navigant de se soigner sans perte de revenus.

2. Prévoyance Collective et Individuelle

- Le régime de prévoyance obligatoire (souscrit par l'employeur) peut verser des indemnités complémentaires en cas d'arrêt de travail prolongé pour maladie psychologique, en plus des indemnités journalières de votre régime obligatoire (selon les CCN et le contrat souscrit).
- Le contrat d'assurance Prévoyance Individuelle permet de couvrir les arrêts de travail affections psychologiques, en complément du contrat de prévoyance collectif.

L'indemnisation intervient généralement sous condition d'hospitalisation continue de 5 jours minimum en service, centre ou établissement spécialisé, et sous déduction de la franchise choisie.

Point de vigilance : 1 an de carence + éventuelle vérification des antécédents médicaux

3. Les Mutuelles

Depuis 03/2025, le dispositif “Mon soutien psy” a été mis en place, permettant de bénéficier de 12 séances d'accompagnement psychologique, prises en charge par l'Assurance Maladie.

Les mutuelles de groupe ou individuelles complètent le remboursement des consultations de psychologues, psychiatres ou autres professionnels de la santé mentale. Elles peuvent prendre également en charge les consultations en médecine douce (sophrologie, étioopathie ...)

Certaines mutuelles aéronautiques proposent des forfaits annuels spécifiques pour les psychothérapies non remboursées par l'Assurance Maladie

Si l'assurance intervient, c'est qu'il est déjà trop tard.

La prévention est essentielle pour prévenir des troubles de la santé mentale.

A commencer par vous tous, en faisant preuve de bienveillance, de tolérance, d'échanges et de soutien entre collègues.

Le Soutien entre Pairs (réseau Aéro Sentinelle par exemple) : réseau de collègues formés pour écouter et vous orienter de manière informelle et confidentielle.

Votre employeur, qui peut mettre en place un Programme d'Aide aux Employés (qui permet d'offrir un accès confidentiel à des psychologues). Également missionner une société externe spécialisée, garantissant un accompagnement individuel et confidentiel à chacun des salariés, sans intrusion.

La santé mentale au travail est un défi complexe mais essentiel. En combinant des stratégies de prévention efficaces, un soutien managérial adéquat et des solutions assurantielles, il est possible de créer un environnement de travail où chacun se sent protégé, soutenu et capable de s'épanouir. C'est un investissement qui bénéficie à tous, tant sur le plan humain qu'économique.



MINISTÈRE CHARGÉ DES TRANSPORTS

*Liberté
Égalité
Fraternité*



2

William FEUNET cadre administratif à la DGAC depuis plus de 30 ans, William Fenet est aujourd'hui coach interne au sein d'une mission RH créée en 2023.

Fort d'une riche expérience dans les métiers du support (gestion, formation, RH), il a développé des compétences en communication Non-Violente, PNL, analyse transactionnelle et MBTI.

Il propose un accompagnement personnalisé aux agents et managers en quête de repères, d'outils et de sens, avec une approche brève et efficace.

Son action s'inscrit dans une démarche de qualité de vie au travail. Formateur à Paris 1 Sorbonne, il transmet également des outils de gestion et de communication aux étudiants.



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CRÉATION D'UN RÉSEAU D'ACCOMPAGNANTS PROFESSIONNELS POUR AGIR AU BON NIVEAU



William FENET
Coach interne à la DGAC
(Mission ARH)

Prévention des risques et QVCT à la DGAC

Un plan QVCT 2024-2027 pour toute la DGAC et à l'ENAC

Un plan qui respecte les spécificités des chacune des directions

Un plan qui s'appuie sur une chaîne d'acteurs :

Améliorer les pratiques managériales

Associer les personnels et développer l'accompagnement

DE MULTIPLES ACTEURS CONCERNÉS

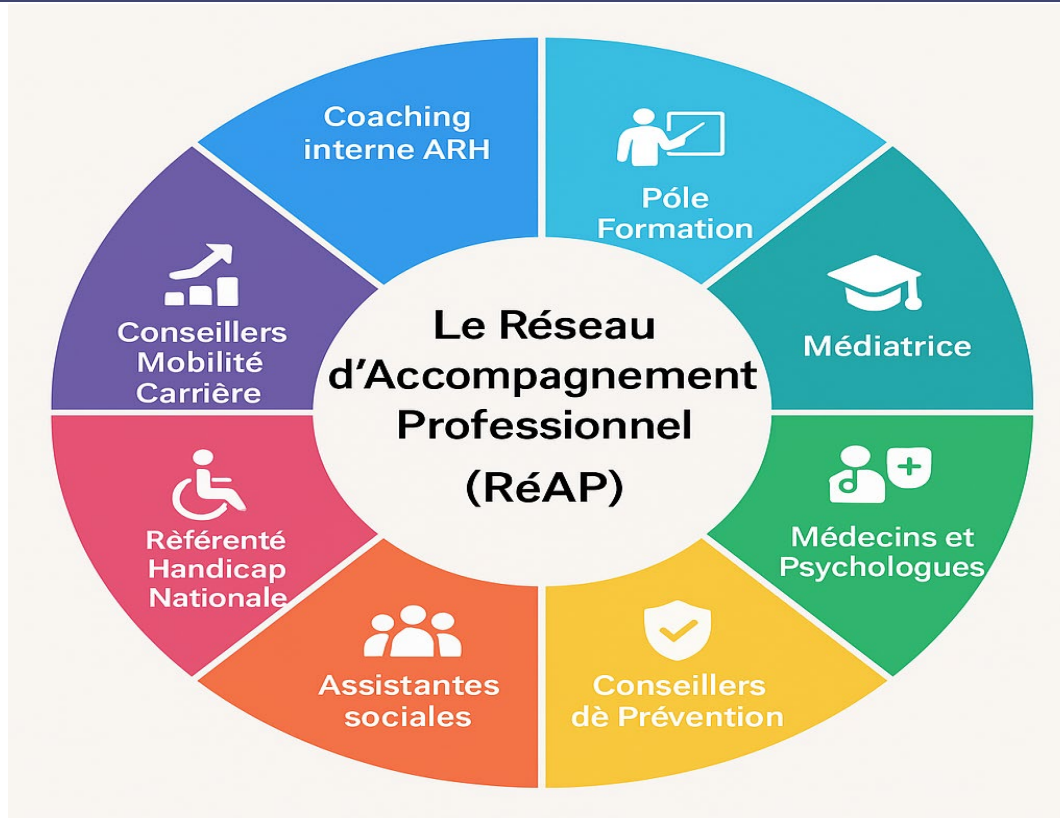
- | | |
|----------|--|
| 01. 1 / | Les chefs de service |
| 01. 2 / | Les agents |
| 01. 3 / | Les membres des formations spécialisées (FS) ou du comité social d'administration (CSA) en l'absence de FS |
| 01. 4 / | Les conseillers et assistants de prévention |
| 01. 5 / | Les services médicaux de prévention |
| 01. 6 / | Les assistantes de service social |
| 01. 7 / | Les référentes handicap |
| 01. 8 / | Les secrétariat interrégionaux (SIR) |
| 01. 9 / | Le bureau de la réglementation des personnels, du dialogue social et de la prévention des risques professionnels (SG/SDCRH/RDSP) |
| 01. 10 / | Les inspecteurs santé et sécurité au travail |
| 01. 11 / | La psychologue clinicienne |

Création de la mission ARH en 2023

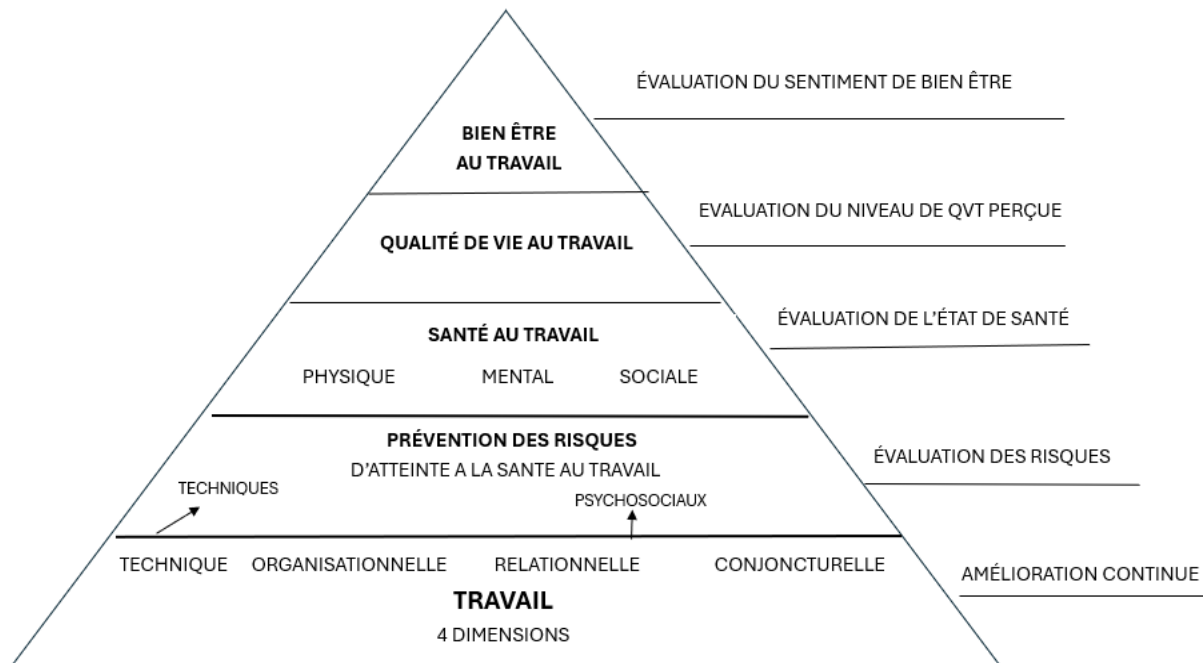
Une mission d'Accompagnement Ressources Humaines (ARH) dédiés au coaching de première intention :

- Accompagnements collectifs
- Accompagnements collectifs
- Fédérer les acteurs de l'accompagnement

Un réseau d'accompagnants collaboratif



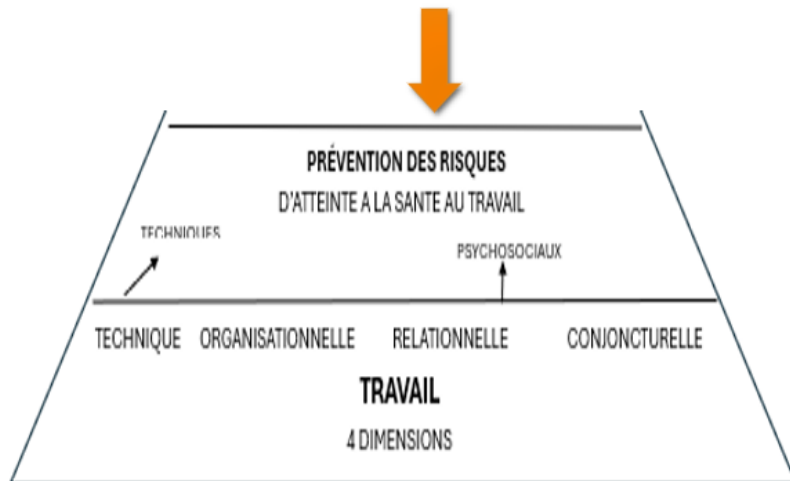
Clarifier les niveaux d'intervention



La pyramide des concepts en santé au travail - Vincent Baud

Intervention de la mission ARH

Base de la pyramide



- ✓ Accompagnements Collectifs
- ✓ Accompagnements individuels



MINISTÈRE CHARGÉ DES TRANSPORTS

*Liberté
Égalité
Fraternité*



3

Laetitia SERRA est juriste spécialisée en protection des données et cybersécurité.

Elle est titulaire d'un double Master en droit des affaires et en droit du numérique.

Consultante indépendante, elle accompagne les entreprises sur leurs enjeux RGPD et de sécurité numérique, à travers le conseil, la formation et l'audit.

Actuellement DPO pour Air Corsica, elle pilote la gouvernance des données personnelles et les projets de conformité.

Elle a notamment co-piloté la mise en œuvre de la réglementation sur les risques psychologiques et les addictions au sein de la compagnie.



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



L'ANXIÉTÉ DE LA CONFIDENTIALITÉ



Laétitia SERRA GIOVANETTI

Introduction

Contexte actuel

- 1 salarié sur 2 souffre de détresse psychologique au travail (source : enquêtes récentes)
- Les données de santé mentale : **catégorie ultra-sensible** selon le RGPD
- Paradoxe : nécessité d'agir VS obligation de protéger les données personnelles
- Coût économique : absentéisme ou présentéisme, turnover, baisse de productivité...
- Enjeu de santé publique majeur post-pandémie

L'ANXIÉTÉ DE LA CONFIDENTIALITÉ

Problématiques centrales

- Comment concilier la nécessaire prise en charge de la santé mentale avec les impératifs de confidentialité dans l'environnement professionnel ?
- Comment garantir la protection stricte des données personnelles de santé mentale tout en permettant une prise en charge efficace des collaborateurs en difficulté ?

Rappel juridique essentiel

Les données de santé mentale sont des données sensibles au sens de l'article 9 du RGPD :

- Interdiction de principe de leur collecte et traitement
- Exceptions strictement encadrées

I. Les freins liés à la confidentialité

A. *Freins individuels*

La peur du jugement

- Stigmatisation persistante des troubles psychiques
- Crainte d'être perçu comme "fragile" ou "incompétent"
- Impact sur l'évolution de carrière

L'autocensure

- Méconnaissance des droits et des dispositifs
- Intériorisation de la culture du "tout va bien"
- Isolement et aggravation des symptômes

L'ANXIÉTÉ DE LA CONFIDENTIALITÉ

Freins individuels amplifiés par les enjeux de confidentialité

- Peur de la traçabilité : "mes données seront-elles conservées ?"
- Méfiance technologique : crainte de piratage ou fuite.
- Défiance institutionnelle : "qui aura vraiment accès à mes informations ?"
- Impact carrière : peur d'être fiché comme "fragile psychologiquement"
- Discrimination potentielle : refus de promotion, mise au placard.

Message clé

La confidentialité des données de santé mentale n'est pas un obstacle mais le **PRÉALABLE INDISPENSABLE** à toute action efficace.

Sans confiance dans la protection de leurs données personnelles les plus sensibles, les collaborateurs ne solliciteront jamais d'aide.

B. Freins organisationnels

Manque de formation des managers

- Difficultés à identifier les signaux d'alerte
- Peur de "mal faire" ou de dire quelque chose d'inapproprié
- Absence de protocoles clairs

Défaillances structurelles

- Processus RH inadaptés ou rigides
- Confidentialité mal maîtrisée (fuites d'informations)
- Culture d'entreprise focalisée sur la performance

C. Freins légaux et réglementaires

Complexité du cadre juridique

- Articulation difficile entre secret médical et obligation de sécurité
- Responsabilité de l'employeur vs respect de la vie privée
- Flou sur les limites de l'intervention

II. Les leviers pour une meilleure prise en compte

A. Leviers technologiques et organisationnels

Dispositifs d'accompagnement anonymes

- Plateformes d'écoute psychologique à distance
- Chatbots spécialisés en première intention
- Numéros verts dédiés

Aménagement des espaces et processus

- Bureaux de consultation confidentiels
- Circuits de prise en charge sécurisés
- Procédures garantissant l'anonymat

B. Leviers managériaux et culturels

Formation et sensibilisation

- Formation des managers aux premiers secours en santé mentale
- Campagnes de déstigmatisation
- Communication transparente sur les dispositifs existants

Évolution de la culture d'entreprise

- Promotion du droit à la déconnexion
- Valorisation de l'équilibre vie pro/vie perso
- Management par la bienveillance

C. Leviers réglementaires et partenariaux

Renforcement du cadre légal

- Obligation de moyens renforcée pour les employeurs
- Protocoles type sectoriels
- Certification des entreprises "friendly santé mentale"

Partenariats externes

- Collaboration avec les professionnels de santé
- Réseaux de psychologues du travail
- Mutualisation des bonnes pratiques

III. Recommandations pratiques

Pour les employeurs

1. Mettre en place un référent santé mentale formé et accessible
2. Créer des espaces de parole réguliers et confidentiels
3. Former les équipes aux signaux d'alerte et aux bons réflexes (Peer Support)
4. Établir des partenariats avec des professionnels externes

Pour les salariés

1. S'informer sur ses droits et les dispositifs existants
2. Identifier les personnes ressources dans l'organisation
3. Ne pas hésiter à demander de l'aide en cas de besoin
4. Participer aux actions de sensibilisation

L'ANXIÉTÉ DE LA CONFIDENTIALITÉ

Conclusion

La confidentialité ne doit pas être un obstacle mais un cadre sécurisant pour aborder la santé mentale au travail.

Clés du succès :

- Formation et sensibilisation de tous
- Dispositifs techniques garantissant l'anonymat
- Culture d'entreprise bienveillante
- Partenariats avec l'écosystème santé

L'enjeu : transformer un tabou en opportunité d'amélioration du bien-être et de la performance collective.

L'ANXIÉTÉ DE LA CONFIDENTIALITÉ

En plaçant la confidentialité au cœur du dispositif, l'entreprise crée un **cercle vertueux** :

Confiance accrue → Demandes d'aide plus précoces → Meilleur accompagnement →
Retours positifs → Confiance renforcée

Résultat final : Bien-être amélioré + Performance collective + Conformité juridique + Image employeur renforcée

Pistes de réflexion

- "Comment garantir la confidentialité avec la médecine du travail ?"
- "Quels sont les risques légaux pour l'entreprise ?"
- "Comment former les managers sans les surcharger ?"



MINISTÈRE CHARGÉ DES TRANSPORTS

*Liberté
Égalité
Fraternité*



BONNE JOURNÉE!

TR2

Vélo TSARNAZY a été pilote de transport dans l'armée de l'Air de 2004 à 2023, il a volé sur TBM700, sur Falcon 50,900,7X et sur Embraer 121.

Animateur CRM dès 2013, puis officier sécurité des vols à l'escadron de transport des autorités gouvernementales puis à l'école de l'aviation de transport, il rejoint le groupe Aérosentinelle en 2021.

Depuis 2024, il est officier pilote de ligne chez French Bee.

Son parcours mêle expertise opérationnelle, culture sécurité et engagement humain.

Coralie COSTE

Laurent VALLIER a créé AIR FORMATION à Toulouse il y a 25 ans.

Depuis son centre de formation est présent sur 4 continents et forme 24 000 stagiaires annuellement. Il emploie 22 personnes dont 8 formateurs à temps plein et travaille avec 19 formateurs vacataires.

AIR FORMATION dispose d'un catalogue d'une centaine de formations dédiées à l'industrie aéronautique, aux techniciens de maintenance et aux personnels des compagnies aériennes.

Membres et co chair des réseaux de Sécurité aérienne France de la DGAC. Il souhaite témoigner aujourd'hui au titre de patron d'un centre de formation, soucieux de la santé de ses collaborateurs.

Il met en avant ce que ses formateurs itinérants (180 jours de déplacement par an) font face tous les jours en charge mentale et comment ils arrivent à le gérer (ou pas).

TD3



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



SYNTHÈSE DU QUESTIONNAIRE

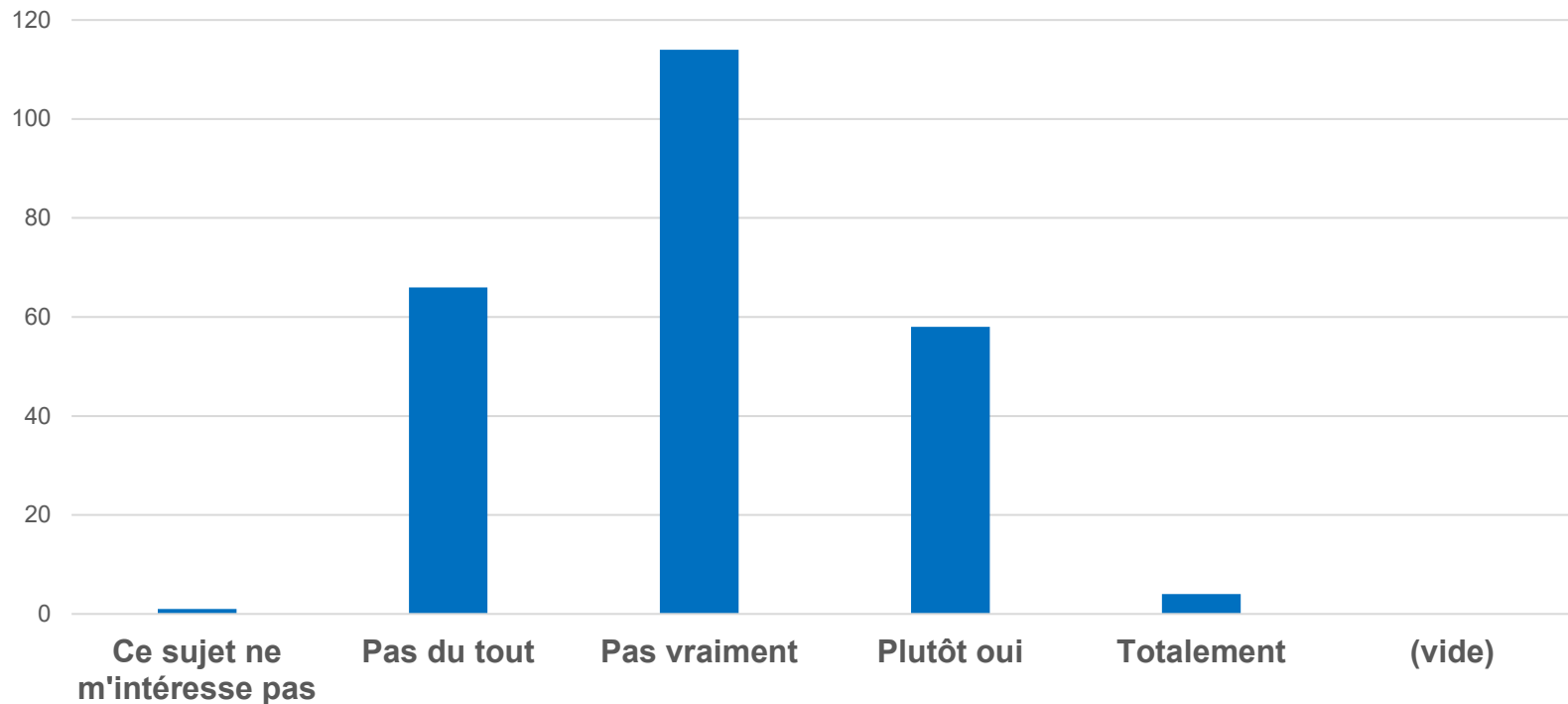
AÉROSENTINELLES SUR LA SANTÉ MENTALE



Fazul ABOUBACAR

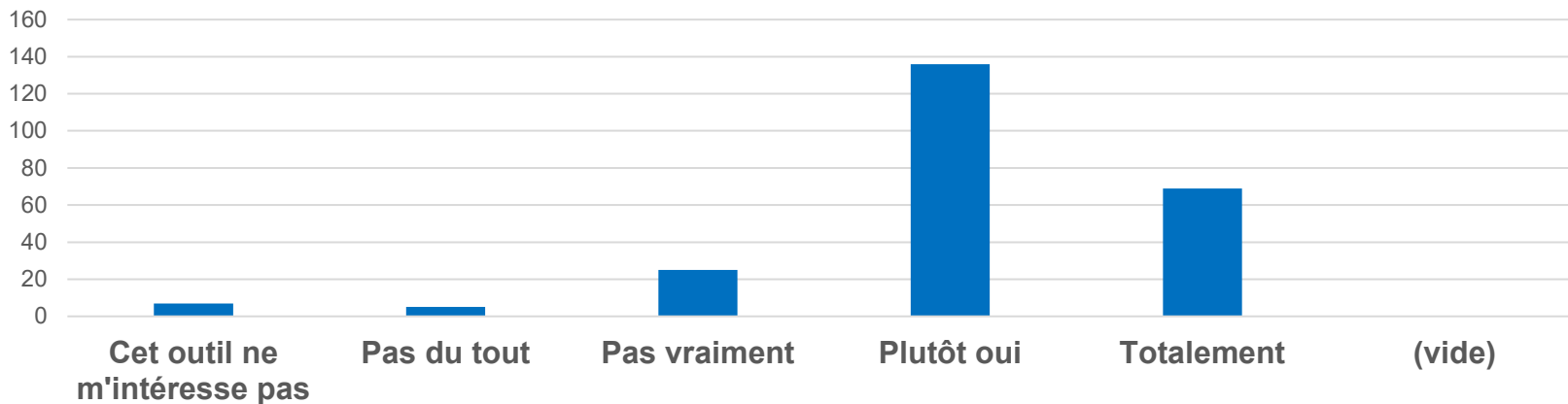
Outils et besoins

Aujourd'hui, estimez-vous disposer des outils nécessaires en cas de situation de mal-être pour vous ou pour un collègue ?

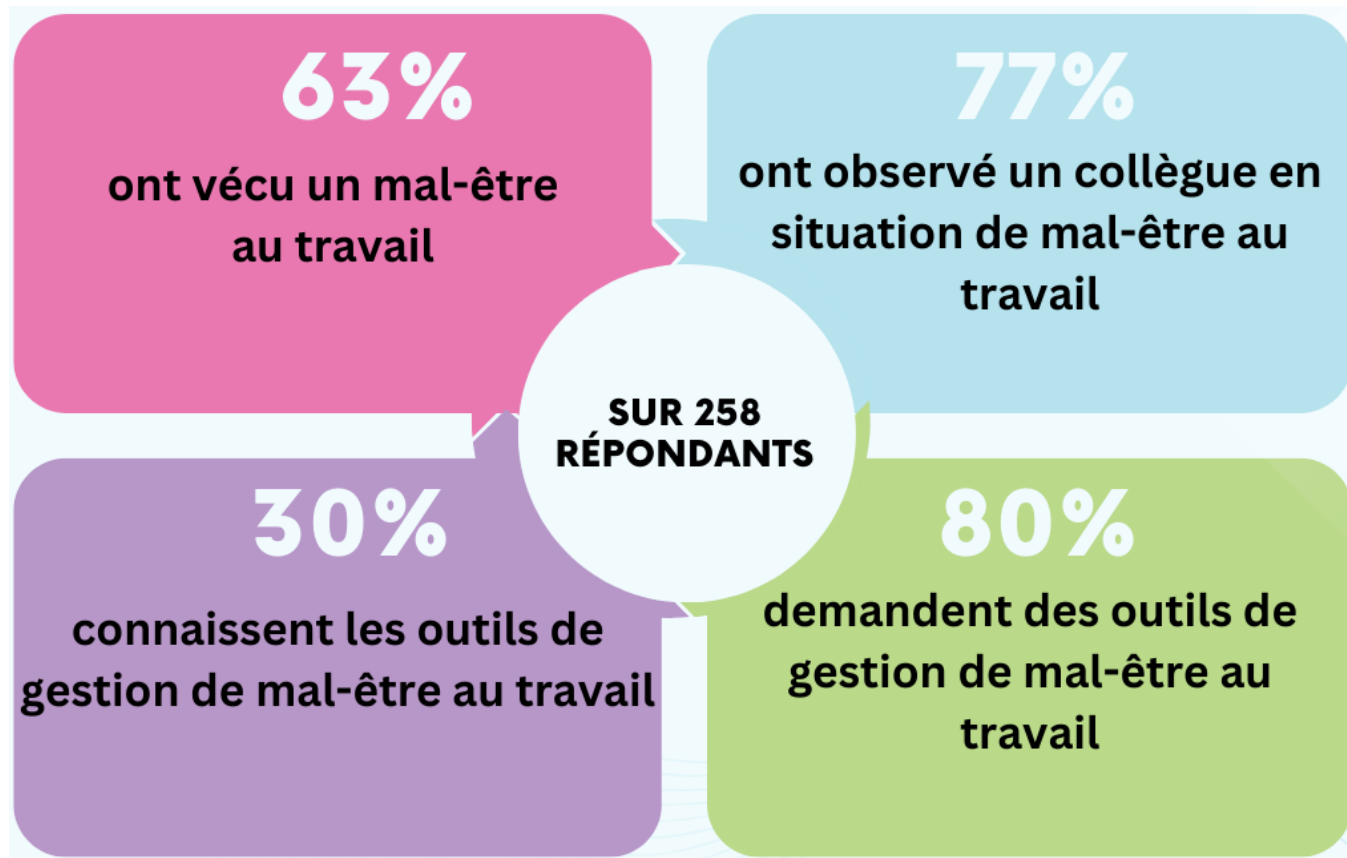


Outils et besoins

Auriez-vous besoin d'une boîte à outils reconnue pour vous aider, vous ou un collègue, à identifier des situations de mal-être ?



Les chiffres clés



Les principaux défis identifiés

Renforcer le rôle de l'encadrement dans la gestion des situations de mal-être

Améliorer les dispositifs des mesures existantes d'accompagnement

Deployer des outils concrets et accessibles

Restaurer la confiance pour encourager les déclarations de mal-être

Instaurer une politique proactive qui conduiraient à des actions tangibles

Traiter les question de santé mentale sans tabou





MINISTÈRE CHARGÉ DES TRANSPORTS

*Liberté
Égalité
Fraternité*



4



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



EXPERIENCE D'UN BURN-OUT PAR UN PILOTE



M. Tsaranazy (Velo)



MINISTÈRE CHARGÉ DES TRANSPORTS

*Liberté
Égalité
Fraternité*



5

Dr Laetitia MARION : Médecin militaire, elle a d'abord exercé en médecine générale pendant trois ans avant de se spécialiser en psychiatrie.

Titulaire du Brevet de médecine aéronautique de défense, elle est depuis l'été 2022 cheffe du Service Médical de Psychologie Clinique Appliquée à l'Aéronautique (SMPCAA), une unité du Centre Principal d'Expertise du Personnel Navigant (CPEMPN) de l'hôpital d'instruction des armées Percy, dédiée aux expertises et suivis du personnel navigant.

Elle est également responsable des psychologues de la Cellule de Psychologie Clinique de l'Armée de l'Air et de l'Espace, dont l'une des missions principales est le soutien post-événement grave.

6

Caroline KINDA a longtemps été navigante, elle a consacré 17 ans à la sécurité aéronautique, en tant qu'officier de sécurité des vols et référente fatigue.

Formée en FSOH, médecine comportementale et préparation mentale, elle a fondé Phoenix Mind, une approche intégrative centrée sur le potentiel humain au service de la performance et de la sécurité.

Depuis 3 ans, elle collabore avec Air Formation pour accompagner les pilotes dans le développement de leurs ressources mentales.

Membre active du GRFH et d'AéroSentinelle, elle s'inscrit dans une démarche collaborative visant à renforcer la sécurité des systèmes à risques en valorisant les forces individuelles et collectives.



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



PHOENIX MIND

UNE APPROCHE PROACTIVE ET GLOBALE DE GESTION DE LA SANTÉ-PERFORMANCE EN AÉRONAUTIQUE



Caroline Kinda

Parcours professionnel:

- 1°) 17 ans dans l'aviation commerciale
- Navigante; OSV; Référente SGS-RF

- DU Bases facteurs humains pour la conception de systèmes Homme-Machine en aéronautique



- 2°) Gestion santé – performance, secteur médical

- DU Méditation, gestion du stress et relation de soin

- 3°)
- Formatrice Techniques d'Optimisation du Potentiel (TOP) ou ORFA
 - Praticienne Thérapies Cognitives et Comportementales (TCC) dites de la 3^{ème} vague (TCC, Psychologie positive, Mindfulness, ACT)
 - Secouriste PSSM: Premiers Secours en Santé Mentale



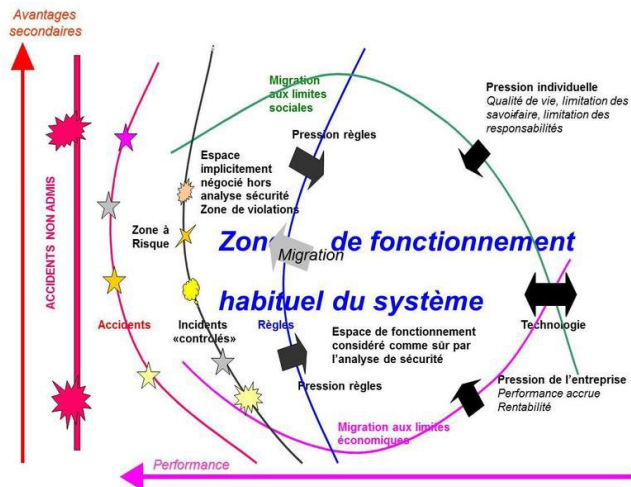
S'inscrire en complémentarité avec l'existant:

- Culture de la sécurité
- Culture de gestion positive du **potentiel** humain
- Connaissance de soi & maîtrise des ressources propres : « *Empowerment* »

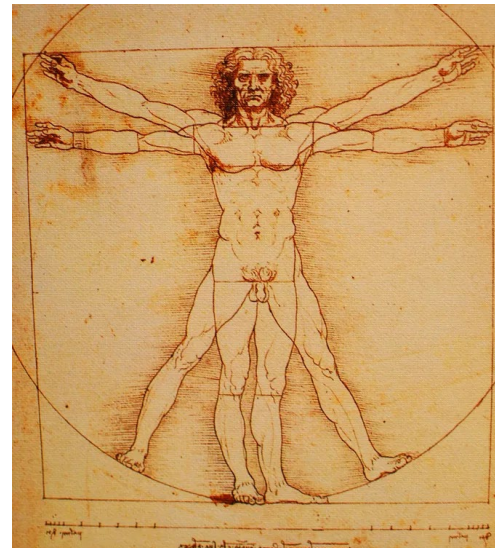
➤ **Sécurité, Santé, Performance**

I- PHOENIX MIND : RENFORCER LES SYSTÈMES

Contexte: aptitude physique et mentale des navigants



Migration de performance, transgressions des règles
Amalberti, et al., (2006)



Sécurité (t) = Sécurité (r) + Sécurité (g)

Gestion proactive de la santé
Equilibre dynamique

II- PHOENIX MIND : FORMATION SUR LE TERRAIN

Sensibilisation aux outils santé – performance pour les PNT

- Air Formation:
 - Terrain de jeux +++
 - Encadrement sécurisé
 - Philosophie
- Formations flexibles et adaptatives
- Profils variés
- Sandrine Lamouroux et Philippe Gillet



II- PHOENIX MIND : FORMATION SUR LE TERRAIN

Objectifs visés:

- Faire mieux avec :
 - Fatigue
 - Stress
- Renforcer le monitoring :
 - L'attention
- Mettre en lien outils et compétences PNT
- Ressources psychologiques et habiletés mentales

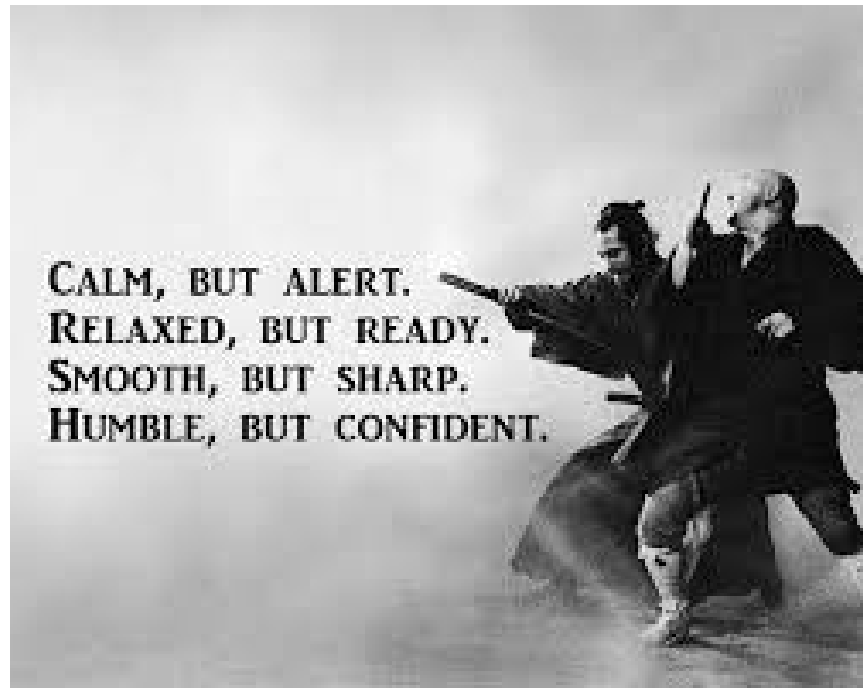


Schéma des compétences pilotes
d'AIR FRANCE

II- PHOENIX MIND : FORMATION SUR LE TERRAIN

Outils:

- Respirations
- Imagerie mentale
- Relaxations
- Mindfulness
- TCC 3^{ème} vague

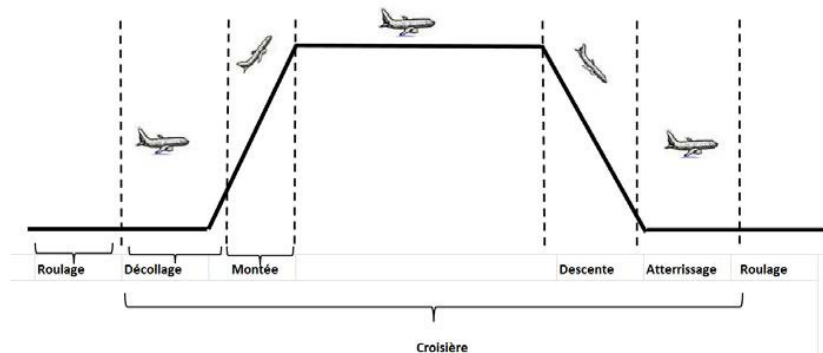


II- PHOENIX MIND : FORMATION SUR LE TERRAIN

Déroulement d'une journée type:

- Matin: Théorie
 - Sécurité - sauvetage
 - Préparation mentale

- Après-midi: Scénarios
 - Mise en application
 - Mise en évidence outils - compétences
 - Quoi, où, comment, quand?



Observations et questionnaires à chaud:

Inconvénients

- Ne convient pas à tous
- Posture et motivation
- Croyances et conditionnement
- Le temps

Avantages

- Créer un espace pour Être
- Faire vivre le FH
- Signal d'engagement compagnie fort
- Culture positive du potentiel
- Humanité commune

Une approche intégrative de gestion de la santé-performance:

- Caractère pluridisciplinaire « Care & Performance »
- Faciliter le transfert des connaissances vers compétences
- Renforcer les acteurs de la sécurité dans la durée
- Culture positive avec sens
- Progrès humain au niveau du progrès des systèmes sociotechnique

**Renforcer l'humain, c'est renforcer le système
C'est fabriquer de la sécurité**



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



PHOENIX MIND



carolinekinda@icloud.com



06 69 72 96 99

MERCI BONNE FIN DE JOURNEE

TR3

ARNAUD MOREL a débuté dans l'industrie privée avant de passer 16 ans comme manager en maintenance ferroviaire à la SNCF.

Ingénieur mécanique de formation, il s'est ensuite tourné vers l'accompagnement humain.

Aujourd'hui sophrologue du travail et expert en facteurs humains, il intervient en Maintenance Resource Management, préparation mentale, gestion du stress et accompagnement post-traumatique.

Il soutient les agents confrontés à des événements graves tels que agressions, suicides ou accidents.

Il a rejoint les groupes FOH et Aérosentinelle de la DGAC en 2022.

Roxane LOPEZ est psychologue indépendante, diplômée en neuropsychologie.

Depuis près de 20 ans, elle accompagne des personnes confrontées au trauma, forme des professionnels et réalise des évaluations psychologiques.

Depuis plusieurs années, elle met aussi cette expertise au service du monde aéronautique et de ses navigants.

Yoann DELCLOS a consacré ses vingt premières années à la SNCF comme conducteur de train puis comme manager de proximité auprès des conducteurs.

Cette double expérience lui a permis de développer une compréhension fine du terrain et des exigences techniques et humaines de ce métier.

Aujourd'hui, il met cette expertise au service de la direction Sécurité de la direction nationale SNCF TER où il s'est spécialisé dans le management des organisations à risques, les facteurs humains et la culture sécurité.

Formé à l'Institut pour une culture de la sécurité industrielle, Yoann veille à transformer les apprentissages en actions concrètes, au plus près des équipes, pour renforcer la prévention, la vigilance partagée et la performance collective en matière de sécurité ferroviaire.

Q/R

Myriam MOUTOU est analyste et cheffe de programme facteurs organisationnels et humains au sein de la Mission Evaluation des Risques et Amélioration de la Sécurité de la DSAC depuis avril 2025.

Avant cela, elle a exercé en métropole et outre-mer dans différents domaines : assurance qualité, missions régaliennes, ressources humaines, formation, finances.

Elle est Alsacienne et (un peu) chauvine.



Sébastien FOLLET, contrôleur aérien, spécialiste Facteurs Organisationnels et Humains et pilote VFR. Passionné par les FOH, il s'investit dans la sensibilisation des professionnels de l'aviation, de l'armée et de la santé. Il est également engagé à titre personnel dans l'évolution des pratiques FH au travers de divers groupes de travail français et européen. Co-chair du groupe Formation au sein du Réseau Sécurité Aviation France et membre du Groupe de Réflexion Facteurs Humains, il co-dirige l'étude sur l'intérêt de la procédure NITS. Améliorer la prise en compte de la santé mentale dans l'aérien lui tient également à coeur. A ce titre, il est un membre actif du groupe Aérosentinelles. Il travaille également au déploiement du programme CISM au sein de son service régional de la navigation aérienne. A ce titre il est référent régional CISM et pair écoutant.