اصوات نساء
ASWAT NISSA

Santé Mentale des activistes:

GUIDE PRATIQUE

Make Your Mind Your Priority

Avril 2023

SOMMAIRE

Introduction

1. Contexte général du guide
2. Présentation d'Aswat Nissa
3. La santé mentale est une responsabilité partagée entre l'individu, le groupe et l'organisation

Niveau individuel

1. Qu'est ce que la santé mentale ?
    - ☐ Stigmatisation de la santé mentale
    - ☐ Importance du self-care
2. Comment favoriser son bien-être
    - ☐ Se connaitre
        - Valeurs
        - Émotions: les normaliser
    - ☐ Que se passe-t-il lorsque vous ne prenez pas soin de vous-même?
3. Pratiquer le self-care
    - Limites (connaître ses propres limites / les communiquer / se protéger)
    - Mindfulness / Pleine conscience
    - Tenir un journal de réflexions
    - Régulation du système nerveux
    - Respiration
    - Gratitude
    - Expression créative

Niveau organisationnel

1. Introduction et problématiques
2. Marginalisation, Exclusion & Microaggressions
3. Le leadership: une arme à double tranchant
4. Burnout / épuisement professionnel
5. Pratiques systémiques et Organisationnelles

Ressources

Introduction

1.Contexte général du guide

La chute de Ben Ali fut un tournant majeur dans l'histoire de la Tunisie et de sa société civile. Dès la fin de 2011, la société civile tunisienne a connu une transformation remarquable dans sa structuration et dans ses modes de fonctionnement. Ce nouveau contexte a progressivement contribué à l'émergence de nouvelles organisations de la société civile. Ainsi, la notion de société civile est synonyme de démocratisation et de bonne gouvernance.

Au regard de ces dix années de transition démocratique par lesquelles la Tunisie est passée, le 25 juillet 2021 a été une date marquante de par l'ampleur du changement qu'elle a provoqué et le degré d'incertitude qu'elle a induit. Les répercussions de ces changements politiques, sociaux et économiques ont frappé de plein fouet la société civile tunisienne et ses acteurs et ont apporté leurs lots d'instabilité et de peurs face à un équilibre précaire et un futur qui s'assombrit.

Dans ces circonstances, la santé mentale des tunisien.e.s, en général, et des acteurs de la société civile, en particulier, s'en trouve menacée. Et, le besoin d'être assisté psychologiquement se fait cruellement ressentir. C'est dans ce cadre que s'inscrit l'idée de fournir aux activistes de la société civile des outils leur permettant de préserver leur santé mentale.

2.Présentation d’Aswat Nissa

Aswat Nissa est une organisation non gouvernementale féministe tunisienne créée en 2011. L'organisation est non partisane et libre de toute influence politique. Elle plaide pour l'intégration de l'approche genre dans tous les domaines des politiques publiques par le développement de stratégies visant l’appui au leadership féminin et à la lutte contre tous types de violences à l’égard des femmes. Aswat Nissa aide les femmes à exprimer leurs opinions et à devenir des membres actifs dans les sphères publiques et politiques de la société tunisienne.

Dans le cadre du projet “ Défendre l’espace civique en Tunisie et en Egypte – Composante TUNISIE” , Aswat Nissa et ses partenaires visent à ce que l’ensemble des citoyen(ne)s et groupes communautaires s’organisent et agissent dans un espace civique libre, sécurisé et respectueux des droits, en synergie avec les acteurs engagés dans un environnement favorable et en interaction constructive avec les différentes instances étatiques et non étatiques au niveau local, national et international. Or, évoluer dans un environnement favorable n’est pas une chose facile quand le contexte sociopolitique et économique ne s’y prête pas. C’est avec l’idée de pallier ces difficultés, que Aswat Nissa a élaboré ce guide afin de sensibiliser les activistes à l’importance de la santé mentale et de leur fournir des conseils pratiques leur permettant de gérer les aspects challengeants de leur travail.

3. **La santé mentale est une responsabilité partagée entre l'individu, le groupe et l'organisation**.

Bien qu'il y ait des facteurs de vulnérabilités comme la génétique, la personnalité de base et les événements de vie qui ont la capacité de conditionner la santé mentale de la personne, on ne peut nier le fait que l'individu fasse partie d'un système avec lequel il interagit. La charge de travail, la qualité des interactions sociales et professionnelles, le sentiment d'appartenance et la reconnaissance professionnelle ont une grande incidence sur la santé mentale.

Ainsi, la santé mentale de l'individu est indissociable de l'influence de son environnement. Dans ce guide, nous allons aborder le niveau individuel puis nous intéresser au niveau groupal et organisationnel.

Niveau individuel

1.Qu'est ce que la santé mentale ?

La santé mentale est un concept qui est plus abordé de nos jours que par le passé. Il est aussi vrai que cette notion a souvent été étroitement liée à l'existence de troubles mentaux. Cela pourrait expliquer le fait que la santé mentale n'ait pas été considérée comme aussi digne d'intérêt que la santé physique et qu'elle ait été stigmatisée.

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé, la santé mentale se définit comme "un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, faire face au stress normal de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie

de sa communauté." Ainsi, la notion de santé mentale ne se limite pas seulement à l'absence de troubles psychiques.

■ **Stigmatisation de la santé mentale**

Derrière la stigmatisation de la santé mentale, il y a une peur. Cette peur est celle de la maladie mentale grave, chronique. Nous avons peur d'être étiquetés, mis dans une case de laquelle il serait très difficile de sortir. Il est tout à fait normal et légitime d'avoir ces peurs. Néanmoins, n'oublions pas que les avancées aujourd'hui en matière de santé mentale nous permettent d'arriver à trouver un équilibre et avoir une vie normale, même avec un diagnostic de trouble psychiatrique.

Par ailleurs, dans ce contexte, il est nécessaire de rappeler que nous avons un capital "santé mentale" et qu'il est possible de le préserver à travers la pratique du self-care notamment.

■ **Importance du self-care**

Notre santé mentale requiert notre attention autant que notre santé physique. Il est important d'en prendre soin autant que possible et de la prioriser. Prioriser notre santé mentale et notre bien-être signifie d'abord se protéger contre les risques. Cela peut-être difficile dans certains contextes de travail spécifiques où il y a une pression et un stress constants. Cela est d'ailleurs vrai dans le contexte de la société civile qui est un contexte de travail qui peut être générateur de situations difficiles, stressantes et déstabilisantes.

Pouvons-nous agir directement sur les conditions inhérentes au travail au sein d'une organisation de la société civile (contextes socio-politiques, économiques)? La réponse est bien-sûr, non. Dans ces conditions, il est d'autant plus important de prendre soin de soi et d'en faire une priorité. Et, c'est de cela dont il sera question dans ce guide.

Il est difficile d'aider les autres si on est soi-même en difficulté. Et bien qu'on ait été bercé par l'idée de l'activiste qui se donne corps et âme à sa cause et qui s'oublie complètement, accordons-nous sur le fait que travailler de cette manière-là ne nous permettra pas d'être fonctionnels sur le long terme et pourrait certainement nous mener directement vers le burnout. C'est pour cela que nous insistons sur l'idée de prendre soin de soi afin de pouvoir soutenir les autres et les aider de manière efficace.

2. Comment favoriser son bien-être?

☐ Se connaître:

Pour se connaître, il est important de d'abord se définir. Comment se définir en tant que soi, entité en dehors du groupe et/ou de l'institution auxquels nous appartenons. Pour cela, il est important de se poser les bonnes questions.

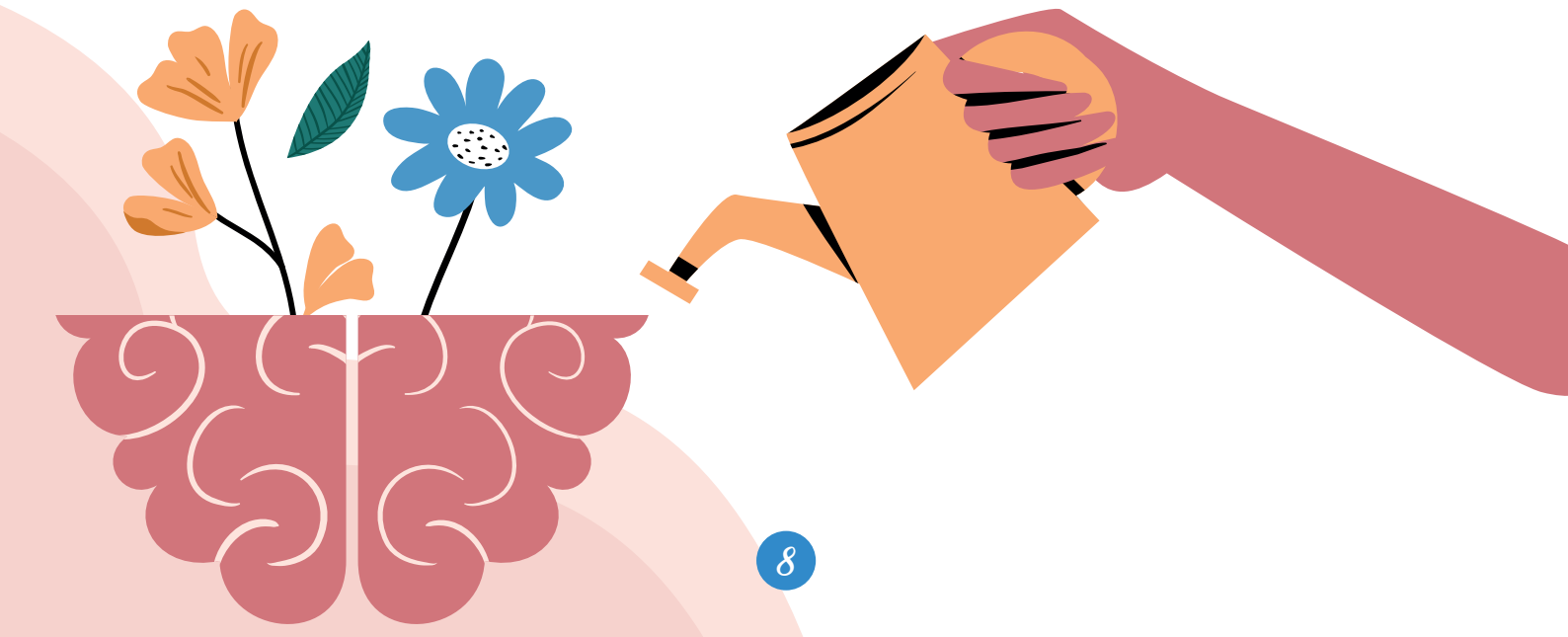
- Qui suis-je?
- Quels sont les qualités et les défauts qui me caractérisent?
- Quelles sont les valeurs qui me semblent importantes?
- Comment je vois la vie?

- Qu’est-ce que je voudrai réaliser?

Il est certes important de pouvoir répondre à ses questions, mais il est tout aussi important de contextualiser ce que l’on a vécu par le passé et ce que l’on vit actuellement.

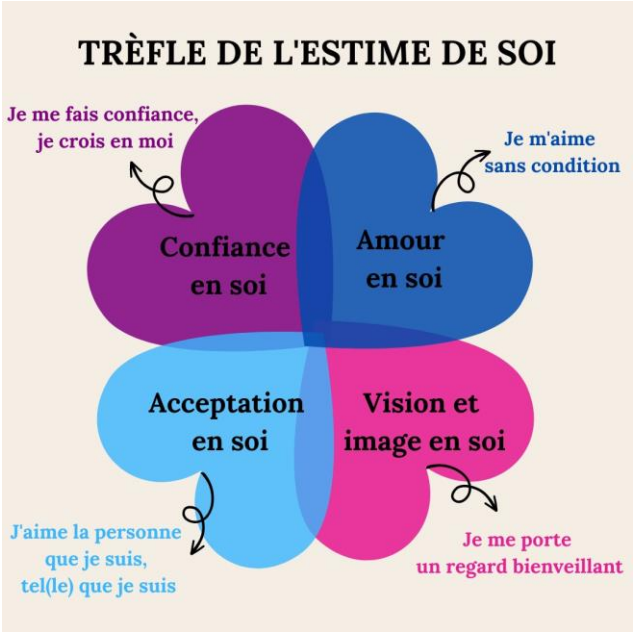
En effet, il peut arriver que l’on attribue nos accomplissements et réussites à des causes totalement extérieures à nous, comme le hasard. Cette conviction est en fait un biais cognitif qui s’exprime par un sentiment de ne pas être compétent, pas à la hauteur de la situation et qui est appelé le syndrome de l’imposteur. Ainsi, nous devenons sceptique vis-à-vis de notre propre valeur, nous avons l’impression d’être surestimé, de ne pas mériter sa place, et risquons d’être démasqués à tout moment. Cette peur engendre des stratégies de défense permanentes comme la procrastination, l’évitement qui vont à leur tour venir “confirmer” ce que la personne pense d’elle-même. Cela causera des difficultés d’ordre émotionnel comme le stress, le burn-out voire la dépression.

Néanmoins, il y a des manières d’endiguer ce problème. D’abord, faire une liste de ses réussites. Cette liste peut aussi être élaborée avec des personnes de son entourage (des personnes bienveillantes). Par la suite, il s’agit de célébrer ses victoires et ses réussites.



Le terme célébrer désigne le fait de prendre conscience de ses réalisations, et de s'en féliciter.

Célébrer chaque victoire permet d'augmenter sa légitimité et par conséquent sa confiance en soi. Il est important de savoir que la confiance en soi commence à se construire avec la valorisation des parents puis se développe grâce à NOS actions. Elle se construit avec l'expérience, avec les remises en question tout le long de notre vie. Elle se développe positivement grâce à nos succès. La confiance en soi correspond à la croyance en notre capacité à faire. Ainsi, elle renforce la vision positive que nous avons de nous-mêmes. Quand on manque de confiance en soi, la moindre erreur ou remarque peut contribuer à nous déstabiliser. Et on peut tout à fait imaginer que manquer de confiance en soi peut être un frein dans la vie autant sur le plan personnel que professionnel.



- **Valeurs**

Une des manières de se connaître consiste à définir ses valeurs : Qu'est-ce qui est important pour nous ? C'est une question simple, mais qui a des conséquences profondes sur la façon dont nous vivons nos vies.

Les valeurs sont les principes de base guidant nos vies et orientant nos choix et nos actes, tant au niveau individuel que sociétal. Les valeurs sont intimement liées à notre sentiment d'identité et sont essentielles à notre santé mentale. Elles créent des sentiments de bonheur, de satisfaction et d'épanouissement, et nous aident à développer des comportements sains. Elles nous relient également à d'autres personnes - qu'il s'agisse d'individus, de groupes ou de communautés - et nous aident à développer des relations significatives avec elles. Par ailleurs, nos valeurs servent de bases à des décisions quotidiennes.

Par conséquent, il est nécessaire de faire un travail de réflexion et penser aux valeurs qui nous semblent importantes afin d'être en cohérence avec soi.

Conseil pratique:

La première étape consiste à définir vos valeurs. Commencez par réfléchir à ce qui est vraiment important pour vous, dans différents domaines de votre vie - ce qui vous motive dans la vie, vos objectifs ou ce que vous aimez faire.

Réfléchissez à ce qui est le plus important pour vous, et choisissez trois à cinq valeurs

(prioritaires).

Définissez ensuite ce que chaque valeur signifie pour vous en une ou deux phrases. Voici quelques exemples :

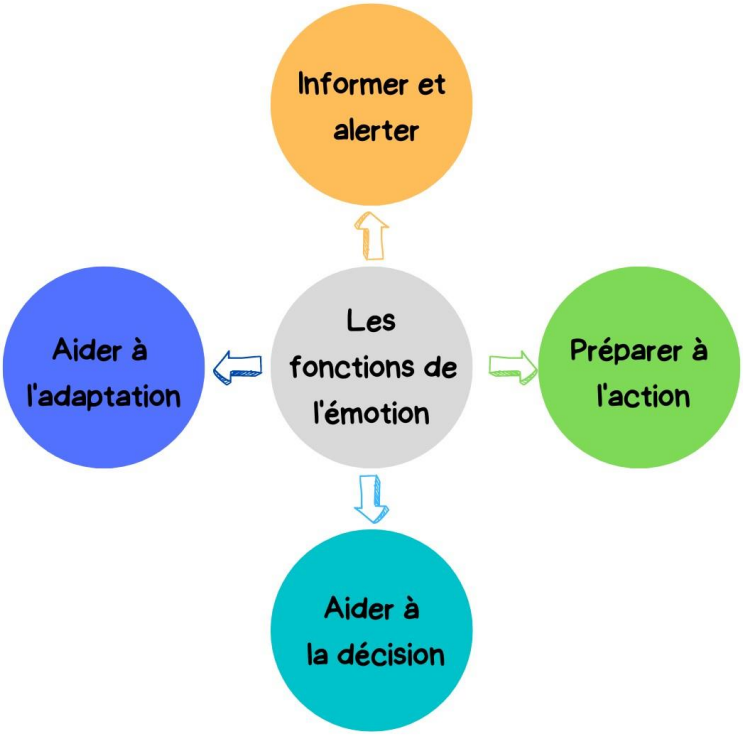
- **L'honnêteté:** Je crois qu'il faut être honnête et sincère dans la mesure du possible, et je pense qu'il est important de dire ce que je pense vraiment.
- **La gentillesse:** Il est important pour moi d'être gentil, compatissant et attentionné. Je suis généreux de mon temps et de mes ressources envers mes amis, ma famille et les organisations caritatives, et j'aime aider les autres.
- **Assertivité:** Je défends respectueusement mes droits et je communique mes besoins.
- **Le respect:** Il est important pour moi d'être respectueux envers moi-même et envers les autres, d'être poli et prévenant.

L'étape suivante consiste à prendre des "mesures engagées" fondées sur vos valeurs. Cela vous aidera à développer des comportements qui vous rapprocheront de ce que vous voulez faire dans la vie, être en accord avec vous-mêmes et ainsi garantir une bonne santé mentale.

- **Émotions: les normaliser**

Chaque émotion que nous éprouvons a un but précis. Les émotions nous fournissent des informations sur la situation dans laquelle nous nous trouvons. C’est ce qu’on appelle souvent notre “instinct”. Par exemple, on peut rencontrer une personne qui, à première vue, semble tout à fait

correcte. Mais pour une raison imprécise,on se sent mal à l'aise, sans pouvoir en déterminer la raison exacte. Cette réaction provient le plus souvent de nos émotions nous indiquant que quelque chose ne va pas. Il est important de noter que les émotions ne sont pas toujours des évaluatrices précises ou justes de chaque situation, mais elles permettent parfois d'avoir un signal d'alerte qui vaut la peine d'être écouté.

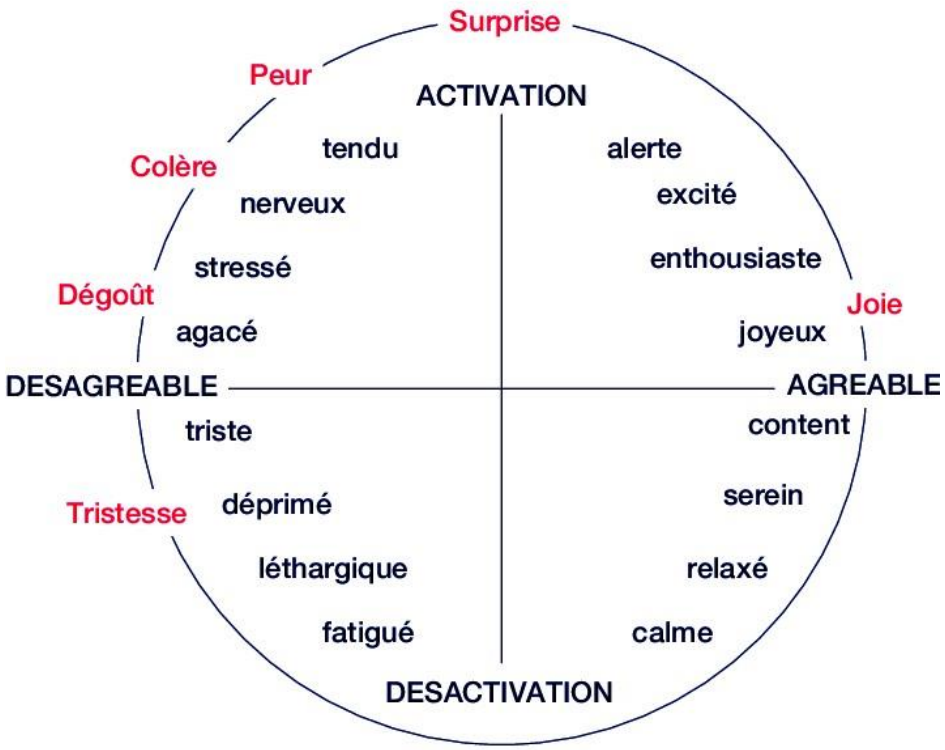


Identifier ses émotions permet déjà de commencer à les apaiser

Nos émotions constituent un élément adaptatif et fondamental pour assurer notre survie, de même qu'elles jouent un rôle déterminant dans la vie de tous les jours. Elles nous permettent aussi de former des représentations sur les résultats possibles de situations et comportements et guident ainsi nos

actions et pensées. Pourtant, il est important de ne pas se laisser écraser ou dominer par ces émotions. Dans ce cas, en effet, l'émotion devient préjudiciable, celle-ci ne joue plus son rôle de signal d'alarme, mais se transforme en émotion pathologique. C'est pour cela qu'il est important qu'on apprenne à réguler nos émotions. La régulation des émotions se fait d'abord par l'identification des émotions puis par l'adoption d'une stratégie de régulation émotionnelle.

Le modèle ci-dessous, met en évidence la panoplie d'émotions qu'il est possible de ressentir:



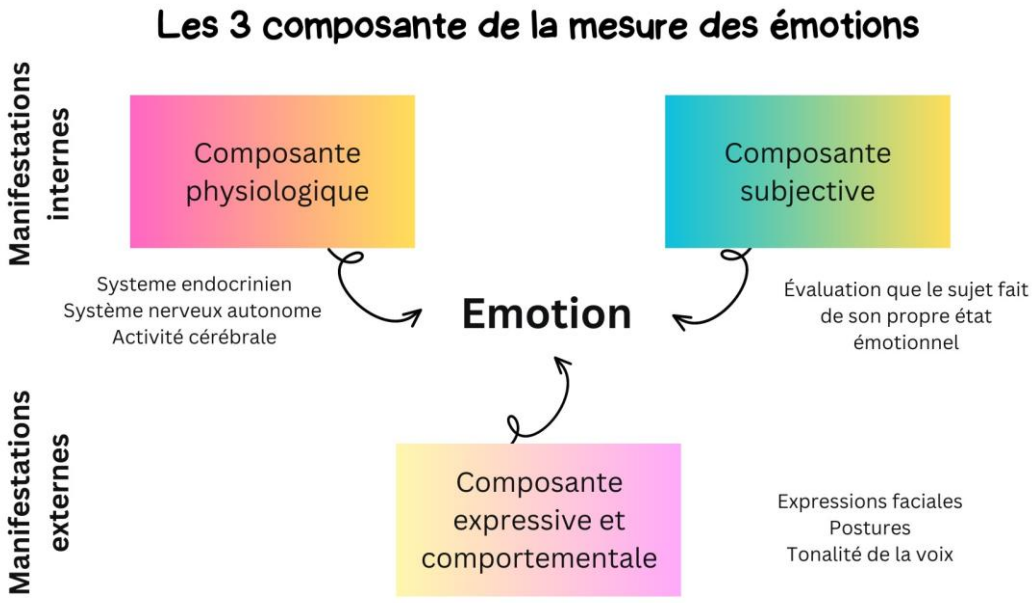
Modèle de Feldman-Barret et Russel (1998)
Inspiré de Salamin (2009)

Conseil pratique:

Afin de mieux identifier vos émotions, entraînez-vous chaque jour à nommer les émotions que vous ressentez. Il est possible de s'arrêter 2 ou 3 fois par jour pendant quelques minutes pour observer comment vous vous sentez et tenter de nommer ces états.

Observez et nommez vos sentiments. Pour commencer, observez simplement ce que vous ressentez lorsque les choses se passent. Essayez de nommer ce que vous ressentez. Vous pouvez vous sentir fier lorsque quelque chose se passe bien. Ou déçu si vous ne respectez pas une échéance. Vous pouvez vous sentir détendu lorsque vous êtes assis avec des amis au déjeuner. Ou nerveux quand vous avez une présentation.

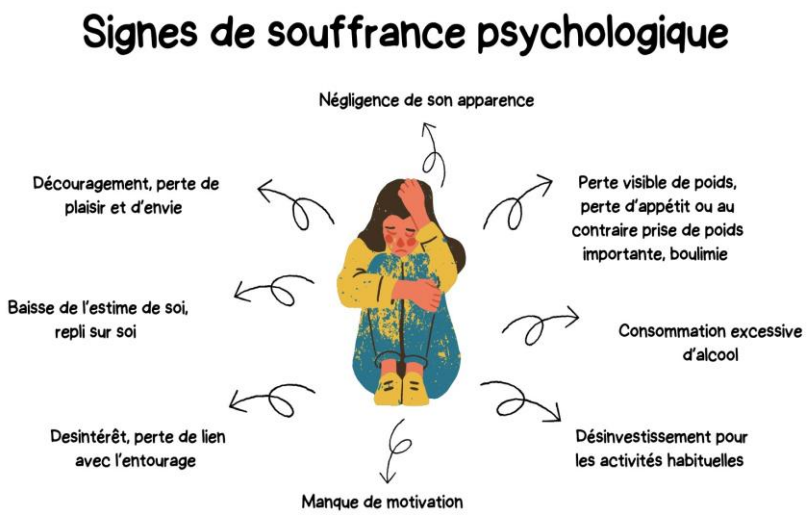
Il est également possible d'identifier une émotion à partir de ses composantes:



De ce fait, notre comportement, nos pensées et nos émotions sont en interaction, tout le temps. Si l'on modifie un élément de la triade, les autres éléments vont évoluer.

☐ **Que se passe-t-il lorsque vous ne prenez pas soin de vous-même?**

Tout comme notre corps, notre psychisme peut nous lancer des signaux de détresse ou d'avertissement. Nous devons écouter ses signaux afin de ne pas développer de troubles avérés.

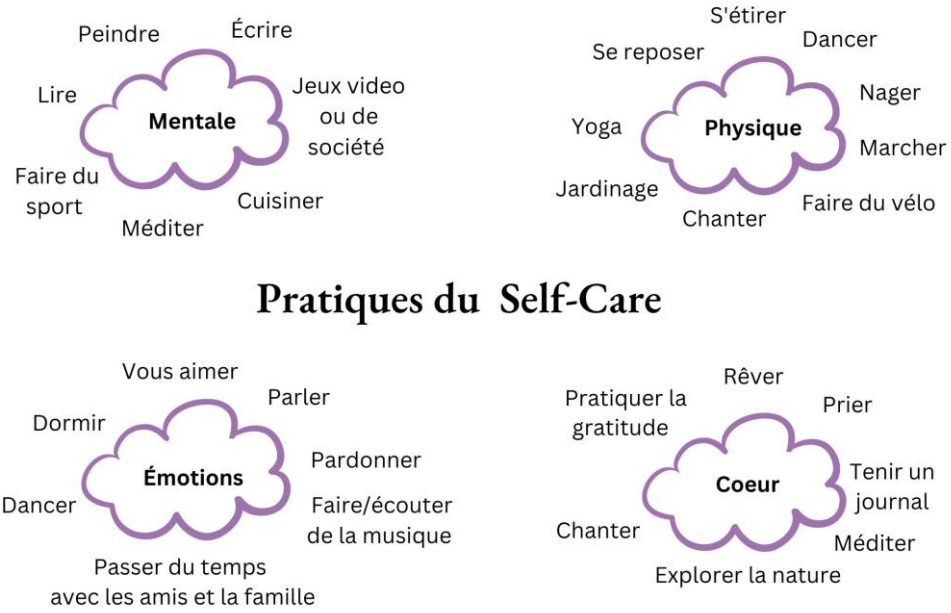


3. Pratiquer "le selfcare"

Pour certaines personnes, prendre soin de soi équivaut à faire de l'exercice, bien manger, dormir suffisamment et boire beaucoup d'eau.

Alors, pourquoi avoir le sentiment d'être stressé(e), déséquilibré(e) ou « déconnecté(e)» même lorsque nos besoins primaires sont comblés? Prendre soin de soi signifie non seulement préserver ou améliorer son bien-être physique mais aussi effectuer les actions nécessaires pour notre bien-être

mental, émotionnel et spirituel. Ce n'est pas un acte égoïste, au contraire, comment pouvons-nous prendre soin des autres en étant nous-même en carence?



Limites (connaître ses propres limites / les communiquer / se protéger)

Fixer ses limites personnelles est un geste de bienveillance envers soi-même et d'honnêteté vis-à-vis des autres. Poser des limites permet de se protéger, de se respecter et d'exploiter ses potentialités. Cette attitude induit de nombreux bénéfices : le renforcement de l'estime de soi, la satisfaction de son besoin de sécurité et de son besoin de reconnaissance, et la construction de relations sociales. Alors si difficile que cela puisse paraître, poser ses limites est un véritable investissement sur l'avenir.

En Tunisie, la culture collectiviste du pays ne permet pas toujours de poser ses limites et de les faire respecter par sa communauté. En effet, culturellement, il nous est très difficile d'exprimer son indisponibilité ou encore de dire non sans avoir un sentiment de culpabilité.

Culture collectiviste:

- Le collectivisme est la tendance, au niveau individuel et sociétal, à se considérer comme interdépendant et membre d'un groupe, plutôt que comme un être indépendant.
- Les cultures collectivistes valorisent la collaboration, le communautarisme, l'interdépendance constructive et la conformité aux rôles et aux normes.
- Une culture collectiviste est particulièrement susceptible de souligner l'importance de l'harmonie sociale, du respect et des besoins du groupe par rapport aux besoins individuels.

Or, Le fait de dire de vrais « oui » et de vrais « non » permet de cesser de subir. L'effort injustifié qu'on s'impose par peur de mettre des limites a tendance à nous fragiliser et à faire monter notre stress. Dans ces conditions, une contrariété, un jugement ou un obstacle peut déclencher une réaction inopportune et non maîtrisée.

De plus, le contexte de la société civile tunisienne ne favorise pas l'établissement de limites claires: tant par la charge de travail imposée (manque de clarté des responsabilités professionnelles…) que par le rôle des organisations de la société civile, indissociables du contexte politique et social (surveillance, vigilance aux actualités du pays…).

Par conséquent, le poids et le sens de la responsabilité de l'activiste de la société civile ajoutés à la pression inhérente à la nature de ce travail

influencent directement la santé mentale des activistes à travers l'avènement de signes anxieux, notamment. Dans cet état des choses, connaître ses propres limites et les poser devient nécessaire.

Conseil pratique: Vos limites actuelles

Prenez quelques minutes pour dresser la liste des limites actuelles que vous avez mises en place avec votre association, vos amis et votre famille.

Quelles sont vos limites actuelles : Limites financières ? Limites physiques ? Limites émotionnelles ? Limites sociales ? Limites temporelles ?

Exemple:

Limites financières: Est-ce que je vis au-dessus de mes moyens? Est-ce que j'ai un budget clair pour mes dépenses?

Limites physiques: Est-ce que les autres respectent mon espace personnel? Y a-t-il des contacts physiques que je ne souhaite pas avoir ?

Limites émotionnelles: Suis-je émotionnellement disponible pour telle personne ou telle activité?

Limites sociales: Suis-je à l'aise dans une telle situation? Suis-je à l'aise dans mes interactions avec une personne ou un groupe de personnes.

Limites temporelles: Ai-je le temps de m'engager dans telle activité professionnelle ou personnelle?

Mindfulness / Pleine conscience

La pleine conscience ou « mindfulness » est une forme de méditation qui consiste à pratiquer l'état de "présence" et à développer l'habitude de concentrer notre conscience sur le moment présent. La meilleure façon d'atteindre cet état consiste à se concentrer sur les sensations pour s'ancrer dans le corps, dans l'ici et maintenant en prenant conscience de nos émotions, de nos pensées et de nos sensations physiques.

La pleine conscience exerce des changements directs sur certaines régions du cerveau qui sont reliées, entre autres, à l'attention, la mémoire et aux émotions. Elle guide la personne à réagir différemment face à certaines situations de la vie. Ainsi, la pratique de la pleine conscience permet une meilleure gestion du stress, de l'anxiété, de la douleur, une amélioration des capacités cognitives ... Elle contribue à une amélioration de la qualité de vie et du bien-être.

La pleine conscience peut se pratiquer d'une manière structurée (avec un lieu et un moment précis pour la pratiquer ou occuper une place spontanée dans la routine quotidienne.

Conseils pratiques:

- Se concentrer sur le flux de la respiration est une technique fondamentale de la pleine conscience.
- Pour pratiquer la respiration consciente, il suffit de se concentrer sur la respiration, en inspirant et en expirant par le nez.
- Lorsque des pensées surgissent, ne vous y accrochez pas, laissez-les partir et concentrez-vous à nouveau sur la respiration.
- La pratique de la respiration consciente peut se faire pendant 30 secondes à 20 minutes, mais les effets apaisants se font sentir presque instantanément.

La prise de conscience des pensées et des sentiments est un moyen d'améliorer le comportement d'autorégulation et de se détacher des sources de stress et de négativité. En observant les pensées sans se juger, les émotions qui y sont associées peuvent être libérées. Les émotions étant libérées, la personne sera plus en mesure de décider de manière plus proactive où concentrer son énergie et son attention.

Mindfulness: La méthode STOP

Cette pratique de pleine conscience peut vous soutenir dans les moments difficiles qui surviennent à tout moment de votre journée et ainsi à limiter des réactions que nous pourrions regretter ou qui entretiendraient un schéma habituel d'activation-réaction en auto pilote.

- **S** (stop): Arrêtez-vous un instant et fermez les yeux.
- **T** (take a breath): Déposez une main sur le ventre et prenez une grande inspiration puis expirez doucement.
- **O** (observe): Prenez conscience des pensées, des émotions et des sensations physiques qui sont présentes. Quels signes ressentez-vous? Qu'est-ce qui prédomine? Observez ce qui se passe en vous.

Si vous devenez distrait, prenez-en conscience et ramenez tout simplement votre attention sur le moment présent.

- **P** (procede): poursuivez vos activités d'une manière qui vous paraît juste et cohérente.

Ceci ne veut pas forcément dire que notre activation émotionnelle disparaît comme par magie. Mais, conscients de ce qui se passe pour nous, ancrés dans notre corps, nous permettons au néocortex, la partie du cerveau qui nous permet de réguler les émotions et de réévaluer la situation, de reprendre le dessus plus vite.

Tenir un journal de réflexions

Tenir un journal de réflexions est l'un des meilleurs outils d'expression émotionnelle. La tenue d'un journal offre de nombreux avantages comme la réduction du stress, la régulation des émotions et la découverte de soi.

La tenue du journal peut être ancrée dans une habitude bien établie telle que consacrer un moment bien précis pour écrire. Il est important de faire de l'écriture une pratique régulière, idéalement quotidienne.

Conseils pratiques:

- Vous n'avez pas besoin de "bien" écrire, la seule condition pour tenir un journal est de vouloir écrire.
- Vous n'avez pas non plus besoin de savoir quoi écrire : laissez les pensées et les mots venir et écrivez-les sans les analyser dans un premier temps.
- Décidez du moment où vous voulez vous consacrer à votre journal et prévoyez un créneau de 10 à 30 minutes environ.
- Installez-vous dans un endroit calme et confortable que vous appréciez et si possible, assurez-vous de ne pas être dérangé.
- Une fois bien installé, prenez quelques minutes : fermez les yeux, calmez votre respiration et repensez à votre journée : que s'est-il passé aujourd'hui ? Comment vous êtes-vous senti ? Essayez de vous souvenir des pensées que vous avez eues et des sentiments éprouvés dans différentes situations.
- Vous pouvez aussi commencer tout simplement par les pensées qui vous viennent à l'esprit sur le moment. Le plus important est d'écrire les choses telles qu'elles vous viennent.

Questions d'introspection

- Comment je me sens aujourd'hui ?
- Quelle est la cause de ces sentiments ?
- Comment se sentent toutes les parties de mon corps en ce moment ?
- Quelles sont les trois choses pour lesquelles je suis reconnaissant ?
- Je veux me pardonner pour …

Régulation du système nerveux

Sans régulation du système nerveux, nos émotions sont incontrôlables.

En état de stress, des phénomènes physiologiques inconscients se produisent au niveau du système nerveux. Tout le système sympathique se met en action pour mettre le corps en alerte et le préparer à réagir. Une fois l'alerte passée, le système parasympathique entre en jeu pour permettre à l'organisme de revenir à l'état de base et ralentir les fonctions vitales.

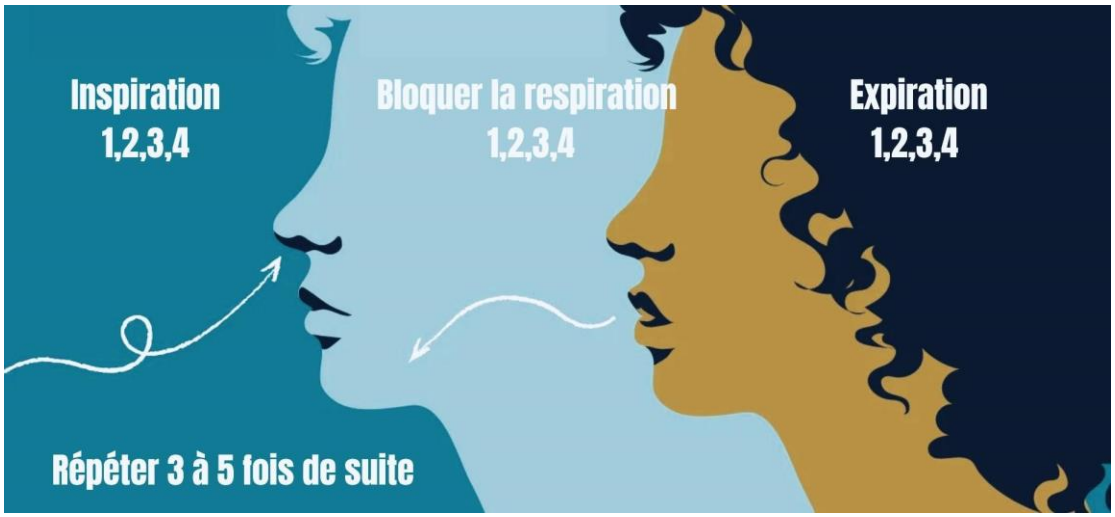
Or le principal acteur de ce système ralentisseur est le nerf vague : il freine le rythme cardiaque, favorise la digestion, améliore le sommeil et reconstitue les réserves d'énergie. Ce nerf est relié à de multiples organes, ainsi qu'aux muscles faciaux. Trop stimulé, comme lors d'une douleur forte, il peut d'ailleurs amener au « malaise vagal », dû à un très rapide ralentissement cardiaque.

Conseil pratique:

Il est possible de stimuler le nerf vague, et le maintenir tonique, par des activités qui régulent les émotions comme la relaxation, la respiration abdominale, le yoga, l'hypnose, la méditation, la sophrologie, mais aussi les activités sportives. Avoir un bon tonus du nerf vagal est bénéfique pour la santé, notamment vis-à-vis des risques de maladies cardio-vasculaires, digestives, inflammatoires, ou encore des dépressions… toutes des pathologies dont le stress chronique est un facteur de risque.

Respiration

La respiration est essentielle au bon fonctionnement de notre corps pour apporter de l'oxygène à tout notre organisme. Des exercices de respiration peuvent nous aider dans cette tâche. La respiration contrôlée est non seulement un bon moyen de détendre l'esprit, elle peut également réduire la pression artérielle, améliorer la relaxation et même diminuer le stress.



Gratitude

La gratitude est une émotion agréable qui génère de nombreuses conséquences positives sur la santé physique et mentale par le biais d'une augmentation de la capacité à apprécier les expériences, à percevoir des bénéfices même en cas d'adversité. Être reconnaissant nécessite de reconnaître (dimension intellectuelle) et d'apprécier (dimension émotionnelle). Toutefois, loin d'être un état dont les effets ne bénéficieraient qu'à l'individu, la gratitude engendre également des effets bénéfiques pour autrui, au-delà du simple effet de contagion émotionnelle, elle entraîne une amélioration réciproque des relations, ce qui favorise le maintien ou l'amélioration des relations sociales constructives, auxquelles le bien-être est étroitement lié.

Conseil pratique :

Chaque matin, notez trois choses pour lesquelles vous êtes reconnaissant. Pratiquez cette activité dès votre réveil.

Expression créative

La créativité existe en chacun de nous, mais, comme toute chose, moins nous l'utilisons, plus il est difficile d'y accéder.

L'expression créative est un moyen d'exprimer ses émotions. Nous pouvons donc tous exprimer nos émotions d'une manière créative par la peinture, l'écriture, la musique, la photographie, le dessin, la cuisine ou la danse, etc.

Prendre du temps dans sa journée pour exprimer ses émotions d'une façon non verbale présente d'innombrables avantages:

- Avoir une nouvelle perspective des expériences vécues pendant la journée ● Dépasser les traumatismes passés et les blocages émotionnels.
- Gérer l'anxiété et le stress
- Se comprendre

Niveau du groupe et de l'organisation

1.Introduction et problématiques

Compte tenu de la conjoncture économique et du climat politique actuel, le monde associatif est fragilisé. Par conséquent, les associations et organisations de la société civile se retrouvent dans une situation que l'on pourrait qualifier de précaire car insécure, instable et difficile. En effet, dans ce contexte, il devient de plus en plus difficile de garantir la viabilité des organismes de la société civile notamment les financements. Par ailleurs, avoir une visibilité, une planification sur le long terme devient un luxe que peu d'organismes peuvent s'offrir.

Cette précarité institutionnelle et organisationnelle ne peut pas être sans effet sur la santé mentale des activistes car elle affecte les besoins primaires

des personnes à savoir la sécurité économique et sociale. En dehors de cette précarité qui est plutôt d'ordre systémique, il y a des processus et des dynamiques relatives au groupe qui peuvent aussi affecter la santé mentale des activistes comme la marginalisation , les micro-agressions, le burn-out ou encore le leadership toxique..

2.Marginalisation, Exclusion & Micro-aggressions

Au sein du groupe, le processus social par lequel les personnes interagissent et se comportent est appelé "la dynamique de groupe". Ces dynamiques sont directement liées au bon fonctionnement de l'association, à la qualité des interactions sociales et à la santé mentale des membres de l'organisation.

Une mauvaise dynamique de groupe peut créer des tensions au sein de l'association et même nuire à la santé mentale des membres du groupe. Parmi les mauvaises dynamiques de groupe nous allons parler de la marginalisation, de l'exclusion et des micro-agressions.

a.La marginalisation

La marginalisation est le fait de reléguer un groupe de personnes à un statut social inférieur ou de les confiner aux marges d'un groupe social. Voici quelques exemples de marginalisation : **Groupthink:** Le Groupthink est un phénomène psychologique dans lequel les gens s'efforcent d'obtenir un consensus au sein d'un groupe. Dans de nombreux cas, les personnes

mettent de côté leurs croyances personnelles ou adoptent l'opinion du reste du groupe.

Accès aux ressources limité: L'accès limité aux ressources peut se manifester à travers le fait de limiter ou réduire l'accès d'une personne ou d'un groupe à des opportunités (projets, avantages…)

Stéréotypes: Il s'agit d'un jugement qualitatif vis-à-vis d'une personne (ou groupe de personnes), d'un objet ou d'un concept toujours en dehors d'une expérience personnelle.

La marginalisation peut ainsi avoir un effet négatif sur la cohésion du groupe, l'environnement de travail et par conséquent la santé mentale des activistes.

b.L'exclusion sociale

L'exclusion sociale consiste à tenir un individu ou un groupe à l'écart des situations sociales. Elle se produit généralement lorsque l'on pense que l'individu ou le groupe possède des caractéristiques indésirables ou jugées indignes d'attention.

L'exclusion a des bénéfices pour les personnes qui l'emploient; elle leur donne un certain pouvoir, une autorité. D'autre part, l'exclusion en tant que pression sociale peut amener les personnes sur lesquelles elle est exercée à changer ou ajuster leurs comportements afin de correspondre aux attentes du groupe. Cette réintégration peut-être vécue de manière douloureuse sur le plan psychologique et émotionnel et conduit à une souffrance et un mal-être psychologiques.

c.Les micro-agressions

Une micro-agression est un comportement subtil - verbal ou non verbal, conscient ou inconscient - dirigé vers un membre d'un groupe marginalisé et qui a un effet nuisible.

Ces actes de micro-agression se produisent souvent par hasard, sans intention de nuire, parfois, au détour d'un compliment ou d'une plaisanterie, ce qui peut les rendre particulièrement déroutants pour le destinataire.

Cela est d'autant plus vrai et notable dans la culture tunisienne. En effet, le contexte culturel dans lequel nous évoluons ne fait pas toujours la distinction entre vie personnelle et vie professionnelle. En effet, les personnes ont parfois du mal à ne pas poser des questions d'ordre personnel sur leur lieu de travail, ont tendance à proposer des conseils (qui n'ont pas toujours été demandés) et à faire des remarques impromptues.

À retenir: Micro-agressions

- Les micro-agressions sont des actions et des comportements quotidiens qui ont des effets néfastes sur les groupes marginalisés.
- Les micro-agressions sont souvent décrites comme la mort par mille coups : une série de petits coups qui s'additionnent pour créer une grande détresse.
- Contrairement à d'autres formes de discrimination, l'auteur d'une microagression peut être conscient ou non des effets néfastes de son comportement.
- Tout commentaire ou action qui met en évidence le statut “ d'étranger" d'une personne entre dans la catégorie des micro-agressions, même si cela part d’une bonne intention.

Conseils pratiques

- Il est tout à fait normal qu’on ne se sente pas toujours au meilleur de sa forme autant physiquement que psychologiquement. Si tel est le cas, il est important d’en prendre conscience et de signaler aux collègues qu’aujourd’hui est une journée compliquée pour vous et que vous avez besoin d’être soutenu(e) ou au contraire que vous avez besoin d’avoir du temps seul(e). Il faut garder à l’esprit qu’on peut dire tout ce que l’on a sur le cœur, avec diplomatie sans pour autant blesser les autres…
- Il est tout à fait normal d’avoir des affinités avec des personnes plus que d’autres. Mais, il est important que cela n’ait pas une incidence sur vos relations professionnelles (favoritisme…)

- Si vous remarquez qu'une personne a des difficultés à s'intégrer, vous pouvez aller vers elle, essayer de comprendre les difficultés qu'elle rencontre et l'encourager à les dépasser.
- Si vous remarquez un comportement qui pourrait avoir une conséquence néfaste (micro-agression, marginalisation ou exclusion) sur une ou plusieurs personnes, il est important d'encourager un dialogue basé sur le respect, l'honnêteté et la bienveillance.

3.Leadership: une arme à double tranchant

Yukl définit le leadership comme le processus consistant à influencer les autres pour qu'ils comprennent et s'accordent sur ce qui doit être fait, comment le faire, et comment faciliter les efforts individuels et collectifs pour atteindre des objectifs communs.

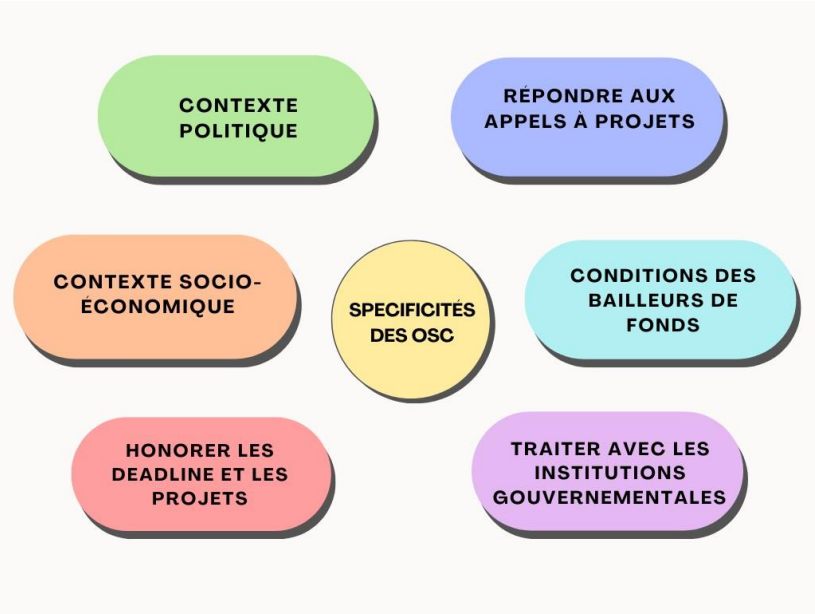
En tant que leaders, notre responsabilité est de cultiver des cultures saines où chaque employé se sent en sécurité physiquement et psychologiquement. Mais cela n'est pas possible si nous nous comportons de manière toxique ou si nous permettons aux autres de le faire.

Un leader peut, de manière consciente ou inconsciente, contribuer à la création d'un environnement de travail malsain et cela à travers différents comportements:

- Maintenir des niveaux de pression constante et un stress élevé
- Se concentrer sur les faiblesses plutôt que les forces de son équipe.

- Permettre et/ou participer à des commérages sur les employés au lieu d'encourager la communication en cas de conflit.
- Manquer de reconnaissance
- S'attribuer tout le mérite de la réussite de l'équipe et/ou rejeter la faute sur les autres en cas d'échec.
- Réagir négativement aux échecs au lieu de les utiliser comme des opportunités d'apprentissage et d'encadrement
- Ecraser les points de vue divergents
- Imposer des environnements de travail rigides
- Créer des objectifs impossibles à atteindre sur lesquels les employés n'ont aucun contrôle.
- Créer un climat de peur.

L'importance d'un bon leadership est d'autant plus décisive dans le contexte des organisations de la société civile. En effet, à la différence des entreprises et autres institutions privées, les organisations de la société civile ont des spécificités qui rendent le rôle du leader d'autant plus crucial.



Ces spécificités des organisations de la société civile ont une incidence directe sur les employés.

contourner. Et c'est cela le rôle du leader: naviguer, avec son équipe, dans des eaux agitées.

Les caractéristiques d'un bon leader

- Bon communicateur
- Bonne connaissance de soi
- Gère et régule ses émotions
- Bonne capacité à influencer les autres
- Accepte de déléguer
- Respecte les autres et inspire le respect chez les autres
- Possède toutes les compétences techniques propres à son métier et à la réalisation de la vision.

Le leadership n'est pas le fait ou la responsabilité d'une seule personne. Il peut passer de l'un à l'autre en fonction du type de situation que vit le groupe. Pour exercer ces comportements de leadership partagé, chacun se doit donc de développer son leadership personnel et les bénéfices multiples à en tirer en vaudront les efforts.

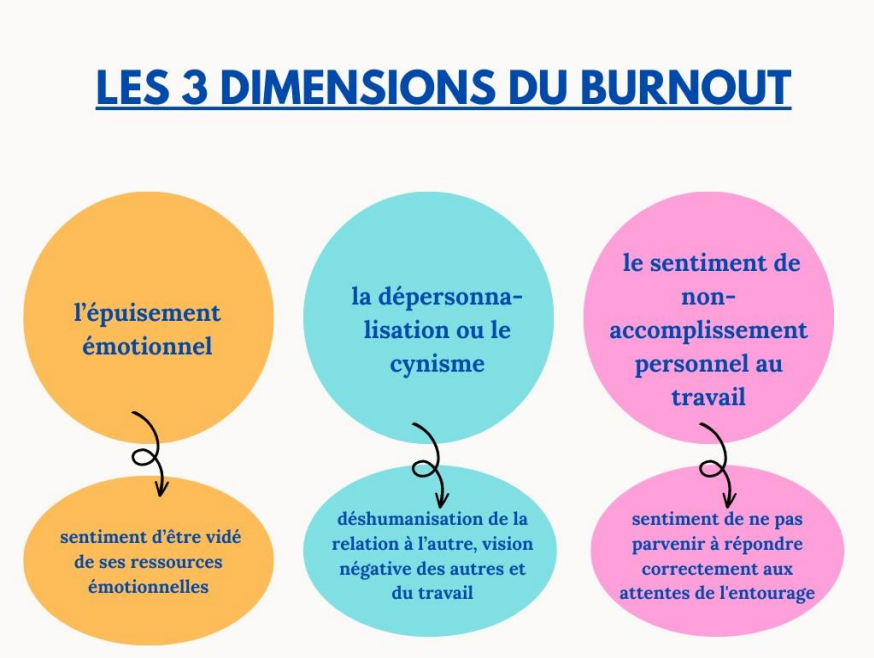
Développer son leadership, c'est concrétiser ses aspirations, se dépasser, se rendre utile, se sentir apprécié, travailler en collaboration, partager en toute solidarité avec d'autres les succès et les défaites. C'est aussi se donner la possibilité d'exercer une influence positive et bienveillante.

Pour conclure, développer son leadership suppose d'accroître son potentiel à avoir de l'influence non pas *sur* les autres, mais *avec* et *pour* les autres. Le

développement du leadership de chacun dans un esprit de collaboration rend le groupe plus fort.

4. Burnout / épuisement professionnel

Le syndrome d'épuisement professionnel, ou burnout, est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique. Comme schématisé ci-dessous, il se caractérise par 3 dimensions; l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation ou le cynisme et le sentiment de non-accomplissement personnel au travail.



Travailler au sein des organisations de la société civile peut être particulièrement stressant en raison de plusieurs facteurs dont l'instabilité politique et économique du pays, les enjeux du travail associatif et la pluralité des intervenants avec lesquels les organisations de la société civile traitent.

Comme nous l'avons précédemment spécifié, les organisations de la société civile ont tendance à manquer de personnel, les rôles et attentes en matière de performance n'y sont pas clairement spécifiés et le stress peut y être important. Ainsi, les acteurs de la société civile peuvent être plus sensibles à l'épuisement professionnel ou burnout.

Voici quelques conseils utiles afin de minimiser les risques de burnout:

- **Assurez-vous que les charges de travail soient bien réparties:** Il est nécessaire que les charges de travail soient bien réparties entre les différents employés. Par ailleurs, les rôles et les tâches au sein de l'équipe doivent êtres clairs. Gardons à l'esprit qu'il ne faut pas partir du principe que les personnes vont avoir connaissance de certains détails de manière automatique, instinctuelle ou logique mais que cela doit se faire dans le cadre d'une communication claire (notamment à travers le dialogue) ou encore par le biais de fiches de poste qui spécifient clairement les rôles et responsabilités.
- **Pratiquer la bienveillance :** Nous devons normaliser le fait de prendre des nouvelles des collègues qui semblent avoir des difficultés émotionnelles, sociales ou même professionnelles. Parfois, il suffit juste de demander à vos collègues comment ils se

  sentent et ce que vous pouvez faire pour les aider. Montrez-leur que vous pouvez comprendre leurs difficultés et que vous êtes là pour eux.
- **Mettre en avant les ressources disponibles.** Il est important de faire connaître aux employés les ressources disponibles en matière de santé

mentale et de les encourager à les utiliser. Évitez de désigner des employés en particulier et veillez à ce que toute conversation sur la santé mentale ou les facteurs de stress d'un employé reste confidentielle.

- **Ne pas tolérer pas l'intimidation, la discrimination ou tout autre comportement similaire**. En tant que leader, une de vos missions est de créer un environnement de travail sain et positif.
- **Reconnaître et célébrer les réussites des employés**. Si vous organisez des réunions d'équipe hebdomadaires, demandez à chaque membre de l'équipe de partager une "victoire" qu'il a remportée au cours de la semaine. Cela contribue à développer la confiance en soi et à réduire le niveau de stress.
- **Encourager un équilibre entre vie professionnelle et vie privée**.
- **Encouragez les employés à utiliser leurs congés payés.**

Apprendre à donner un feedback/ un retour

L'attente d'un feedback est souvent source d'anxiété car la personne a peur d'être réprimandée ou "attaquée". Or, le feedback devrait favoriser la sécurité psychologique grâce à un dialogue ouvert et à une opportunité d'instaurer une relation de confiance. Avant de donner un feedback ou une critique constructive, il est important d'avoir à l'esprit la finalité du feedback. Par ailleurs, il est important de choisir le moment opportun pour donner ce feedback (pour soi et les autres). Ainsi, il serait important de définir un cadre pour le feedback (plage horaire, réunion…).

Lorsque c'est le moment de donner votre feedback, assurez-vous de:

1. Partager la raison pour laquelle vous leur donnez ce feedback (intention),
2. Leur parler de l'impact que le comportement/performance a eu sur l'équipe et le projet
3. Donner à la personne l'espace nécessaire pour partager sa compréhension du feedback
4. Résumer tout ce qui a été dit et conclure

5. Pratiques systémiques et Organisationnelles

Vous ne serez probablement pas surpris d'apprendre que le taux de roulement du personnel ou turnover est plus élevé dans le domaine associatif que dans tout autre secteur et la grande majorité des départs sont volontaires.

Nous allons détailler dans cette partie des pratiques qu'il est possible de mettre en place afin de garantir d'une manière directe ou indirecte une bonne santé mentale au travail.

a. **Formation en leadership & Investir dans le développement professionnel (formation continue)**

L'apprentissage est un processus continu, il ne s'arrête pas lorsque nous sommes diplômés et que nous trouvons un emploi. Qu'il s'agisse de développer nos aptitudes existantes ou d'acquérir de nouvelles compétences, il est important de rester à l'affût des nouvelles techniques et de mettre en place un processus d'apprentissage continu. De plus, la satisfaction au travail et le taux de fidélisation des employés augmentent lorsqu'ils ont confiance en leur capacité à bien faire leur travail. Il est donc important d'investir dans des formations pour les équiper d'outils qui faciliteront leur quotidien.

faute de budget, la manière la plus efficace d'investir en tant que leader dans l'apprentissage et le développement professionnel de votre équipe pourrait se faire en établissant un plan de développement personnel et professionnel avec chaque membre de votre équipe: à travers l'établissement de réunions trimestrielles au cours desquelles aura lieu une évaluation des objectifs atteints et une détermination des objectifs futurs.

Astuces:

- Ces objectifs doivent être réalisables, mesurables, et doivent être en corrélation avec les objectifs clés de l'OSC.
- Mettre en place une liste d'objectifs de développement personnel requis pour chaque individu ou rôle.
- Être clair sur les deadlines pour chaque objectif.
- Communiquer les livrables pour chaque objectif.

b.Pratiques systémiques:

Instaurer la culture du télétravail

Introduire la possibilité de travail hybride: les employés peuvent avoir un à deux jours de télétravail et le reste de la semaine sur site.

Une journée de santé mentale est un jour où vous prenez congé du travail et où vous minimisez vos engagements ou vos responsabilités. Vous pouvez utiliser ce temps pour vous concentrer sur le soulagement du stress, la relaxation et la prévention de l'épuisement.

Bien qu'une journée ne puisse pas résoudre les problèmes sous-jacents lourds qui mènent à l'épuisement professionnel, une journée de santé mentale peut fournir une pause bien nécessaire afin de prendre du temps pour soi, se reposer et revenir avec des niveaux d'énergie plus élevés.

Chaque employé peut avoir un "mental health day", congé payé d'un jour par an sans justificatif.

Ateliers pour sensibiliser à l'importance de la santé mentale

Organiser des ateliers pour les membres de votre organisation peut être un bon moyen de les sensibiliser à l'importance de la santé mentale et les encourager à en prendre soin.

Mettre en place des permanences

En tant qu'activiste de la société civile, il est nécessaire de se tenir au courant de ce qui se passe autour de nous. Cela suppose de ne pas se détacher des moyens de communication comme les radios, télévisions, réseaux sociaux… Or, nous avons tous besoin d'avoir du temps pour soi, décrocher son attention des réseaux sociaux et autres sources de stress tout en se donnant la permission de le faire. Le fait de mettre en place des permanences peut être un excellent moyen de cadrer ce travail et de donner le temps et l'espace à d'autres personnes d'avoir du temps-off. Ainsi, mettre en place des permanences peut être un excellent moyen d'éviter l'épuisement professionnel.

Avoir recours à la médiation

Il ne faut pas hésiter à faire appel à un médiateur externe pour gérer des situations qui peuvent concerner le fonctionnement en interne de l'organisation ou ses relations et partenariats avec d'autres institutions. En effet, certaines situations peuvent être sources de tensions pour les différentes parties prenantes en raison de plusieurs facteurs comme le conflit générationnel, des cultures et valeurs divergentes…

Dans ces situations, avoir un médiateur externe permet de faciliter le dialogue et d'éviter les micro-agressions et autres dynamiques dysfonctionnelles.

Supervision de groupe

Une autre manière de prendre soin de la santé mentale des membres de l'organisation est de mettre en place des séances de supervision avec un psychologue afin de permettre aux employés en contact direct avec des personnes en souffrance psychologique, confrontées à des situations chargées émotionnellement, de pouvoir en parler dans un cadre précis régi par la règle de la confidentialité.

Onboarding practice

Un kit de bienvenue pour les nouvelles recrues est un moyen d'établir dès le départ une communication claire avec un nouvel employé.

Il est important d'y inclure l'énoncé de la mission, des valeurs, objectifs de l'OSC et toute politique à laquelle les nouveaux employés doivent adhérer. Outre les informations sur la structure de l'organisation, des documents spécifiques doivent être fournis pour aider les employés à s'acclimater rapidement et efficacement, à savoir:

- **Lettre de bienvenue du président de l'association**

  Accueillir les nouveaux employés à travers une lettre de bienvenue afin de présenter l'organisation et leur souhaiter la bienvenue au sein de l'équipe.

- **Culture, Valeurs et stratégie de l'association**

Lorsque les valeurs organisationnelles sont comprises, tous les membres de l'OSC travaillent ensemble vers un objectif commun, d'où l'importance d'avoir des valeurs claires et de les communiquer à l'ensemble de l'association, des bénévoles aux employés.

- **Structure de la direction et de l'équipe**

  Inclure un organigramme dans le kit de bienvenue.

- **Livret d'accueil**

  Le livret d'accueil peut contenir toutes les informations au sujet du fonctionnement et de la politique de l'association, les informations juridiques, le règlement interne spécifique à l'association, ainsi que les contacts principaux.

- **Fiche de renseignements personnels**

  La fiche de renseignements personnels contient non seulement les coordonnés et les contacts d'urgence de la nouvelle recrue mais aussi des questions sur leurs intérêts personnels, ainsi ces informations serviront d'inspiration aux activités de team building.

Encourager l'exercice physique et le self-care

L'investissement dans l'exercice physique et le bien-être psychologique est un moyen éprouvé de réduire le stress. Une idée serait d'organiser un club de marche à l'heure du déjeuner ou animer des séances de yoga.

Promouvoir les valeurs de l'organisation

Les valeurs organisationnelles sont l'ensemble des croyances et principes centraux directeurs communs à une organisation et ses employés. Elles définissent la manière dont l'organisation interagit avec ses partenaires et toute autre partie prenante.

En tant qu'employé, il est important de s'intéresser aux valeurs de l'organisation lors du processus même de recherche d'emploi. En effet, être en accord avec les valeurs

organisationnelles peut amener le chercheur d'emploi à favoriser une offre plutôt qu'une autre car nous parvenons à nous projeter plus facilement dans une organisation qui partage nos valeurs. De plus, lorsque nos comportements ne s'alignent pas avec nos valeurs, notre santé mentale s'en ressent ,et, il peut arriver que l'on ressente un fort sentiment de culpabilité ou de l'anxiété. Au niveau organisationnel, lorsque les valeurs organisationnelles sont comprises, assimilées et intégrées, que les comportements et décisions s'alignent avec ces valeurs, l'ensemble de l'association travaille en cohésion vers un objectif commun.

Par ailleurs, il est important de pouvoir avoir la possibilité d'évaluer dans quelle mesure les valeurs sont respectées ou pas - en remettant en question

les politiques et les actions qui ne sont pas conformes aux valeurs prédéfinies.

Ainsi, au sein de l'OSC, il serait intéressant d'inciter les personnes à réfléchir au sens des valeurs de l'organisation, à leurs implications et à les traduire en comportements ou attitudes .

Conseil pratique:

Nous vous encourageons à communiquer vos valeurs à travers différents médias; sur les réseaux sociaux, par le biais d'e-mails et même de les imprimer et les accrocher dans l'association, ainsi que d'inclure dans le dossier de bienvenue des nouvelles recrus les valeurs institutionnelles et les encourager à réfléchir à des comportement qui pourraient mettre en évidence les valeurs de l'organisation.

Par exemple: Proposer au candidat la valeur "bienveillance" et lui demander d'identifier:

- Comportement qui prône la valeur
- Comportement opposé à la valeur

Appliquer cet exercice pour toutes les valeurs de l'organisation.

Evaluation de compétences

Le formulaire d'évaluation des performances comprend différentes sections nécessaires à l'évaluation: une première section relative à l'évaluation du rendement en fonction des objectifs établis au départ et des responsabilités du poste, une deuxième section qui précise ce qui est nécessaire au

développement professionnel de l'employé et une dernière section permettant à l'employé et à l'évaluateur d'exprimer leurs commentaires.

Il s'agit avant tout d'un outil permettant d'évaluer les performances de l'employé, de lui exprimer de la reconnaissance pour son travail et également de prendre des mesures correctives si nécessaire.

Ces évaluations sont une opportunité inestimable de reconnaître les lacunes de son équipe et de planifier des programmes de formation répondant aux besoins réels identifiés et exprimés lors des sessions d'évaluation des performances.

Faire appel aux services d'un consultant organisationnel

Le consultant en organisation peut aider dans la mise en place de mesures spécifiques telles que le processus de gestion ou encore l'établissement d'un système de travail par objectif.

La pleine conscience – une façon de trouver la paix dans un environnement changeant

La pleine conscience est un processus psychologique visant à porter délibérément son attention sur les expériences du moment, et ce, sans jugement. La pleine conscience se développe par la pratique de la méditation et par des exercices comme le centrage, la respiration profonde, une évaluation de son état physique et mental, et d'autres types d'exercices menant à une prise de conscience ciblée et volontaire. (Définition adaptée de Wikipédia)

La pleine conscience représente notre capacité comme être humain à être complètement présent, conscient du lieu où nous sommes et de ce que nous faisons, et ce, en évitant de réagir trop fortement à ce qui se passe autour de nous, ou encore de se sentir dépassé. (Traduction libre à partir de mindful.org)

Les 7 piliers de la pleine conscience

1. Ne pas juger.
2. Être patient et laisser les choses se dérouler en temps opportun.
3. Avoir l'esprit ouvert.
4. Faire confiance à ses émotions et à son intuition.
5. Ne pas forcer les choses : essayer moins, être plus.
6. Accepter les circonstances telles qu'elles sont.
7. Lâcher prise.

La pratique de la pleine conscience

La pleine conscience est accessible à tous et à tout moment. Pratiquez-la de façon quotidienne. Voici quelques trucs pour vous aider à la pratique de la pleine conscience tout au long de la journée. (Adaptation et traduction libre à partir de mindful.org)

1. Se réserver du temps et de l'espace pour méditer.
2. Porter son attention sur l'instant présent et l'observer tel qu'il est.
3. Reconnaître les distractions de l'esprit et ramener tout doucement son esprit au moment présent.
4. Laisser passer les jugements.

Pourquoi ne pas essayer ces pratiques simples cette semaine?

1. Des exercices de centrage.
2. Des exercices de respiration pour réduire la tension et le stress.
3. Une pratique quotidienne de la pleine conscience pour améliorer son humeur.

1. Exercices de centrage

Les exercices de centrage sont une approche disciplinée pour calmer un esprit dispersé. En quelques minutes, on peut arriver à recentrer son esprit et ses intentions, à mieux se connecter à son environnement et à se concentrer sur ce qui est réellement important dans le moment présent.

Pour prendre soin de soi et des autres dans les moments de vulnérabilité, il faut être attentif et présent. Les exercices de centrage peuvent aider à se calmer, à être présent, à se recentrer et à mieux aider les autres.

Ces exercices peuvent devenir une excellente stratégie pour s'aider soi et les autres à mieux composer avec le stress et les situations difficiles. Plusieurs techniques peuvent vous permettre de vous recentrer

Deux techniques simples que vous pouvez essayer

La technique de centrage 5-4-3-2-1

Cette technique vous amène à utiliser vos cinq sens afin de vous ramener au moment présent.

Étape 1

Asseyez-vous confortablement

Étape 2

Fermez les yeux

Étape 3

Prenez quelques respirations profondes. Inspirez par le nez (comptez jusqu'à 3), expirez par la bouche (comptez jusqu'à 3)

Étape 4

Ouvrez les yeux et regardez autour de vous

Étape 5

De façon consciente et présente, nommez à voix haute

- 5 choses que vous voyez (dans la pièce et par la fenêtre aussi)
- 4 choses que vous ressentez
- 3 choses que vous entendez
- 2 choses que vous sentez
- 1 chose que vous goûtez

Étape 6

Inspirez profondément pour terminer

Libérez-vous de tout surplus d'adrénaline

Lorsque vous êtes incapable de vous concentrer parce que vous êtes trop agité, vous pouvez d'abord commencer par faire une activité physique pour libérer toute cette adrénaline et un peu plus tard faire un exercice de centrage plus calmement.

Allez courir.

Faites du ménage rapide pour canaliser votre énergie vers quelque chose d'utile.

Dansez comme si vous étiez seul au monde.

Allez marcher rapidement.

2. Exercices de respiration pour réduire la tension et le stress

La respiration est souvent négligée comme technique, pourtant c'est l'un des moyens les plus accessibles et les plus efficaces pour gérer le stress et réduire la tension. La respiration profonde peut avoir des effets positifs sur votre état physique et émotif, et grandement améliorer votre pratique de la méditation.

Certaines recherches indiquent que la respiration peut, entre autres, améliorer les fonctions cognitives, soutenir un processus de pensée positive et réduire les symptômes d'anxiété.

Exercices de respiration à essayer

- 5 minutes de méditation (5:00 minutes) https://youtu.be/3nyQpBu2BSc
- Retrouver le calme en moins de 10 minutes (8:17 minutes) https://youtu.be/ruWLyDivpnU
- Comment se détendre en marchant (2:46 minutes) https://youtu.be/lUNTjaZow30

3. Pratique quotidienne de la pleine conscience

La pratique quotidienne de la pleine conscience offre des moyens de ralentir, et d'accroître sa concentration tout au long de la journée, diminuant ainsi les risques de se sentir dépassé et envahi par le stress et les difficultés.

Les exercices permettent de prendre conscience de ce qui attire notre attention et aident à rediriger cette attention de façon délibérée, et ce, autant de fois que nous le souhaitons.

Exercices quotidiens de pleine conscience (traduction libre adaptée de mindful.org)

1. Réveil conscient : commencez la journée avec un but, décidez de votre intention pour la journée et faites le point tout au long de la journée.
2. Manger de façon consciente : savourez chaque bouchée, mangez en silence et écoutez votre corps.
3. Pause consciente : prenez le temps de réactiver votre cerveau, faites les choses de façon délibérée et détachez-vous du mode « pilote automatique ».
4. Entraînement conscient : décidez de votre intention pour votre entraînement, effectuez consciemment chaque étape et chaque exercice et prêtez attention à ce que vous ressentez.
5. Conduite consciente : vous n'êtes pas le seul coincé dans la circulation. Profitez-en pour respirer, être pleinement conscient et patient.

S'AUTORÉGULER GRÂCE À LA NEUROPSYCHOLOGIE

STRESSÉ(E)	Respirer en utilisant le soupir physiologique (voir le laboratoire Huberman)
ANXIEUX(SE)	Marcher pour la désactivation de l'amygdale
TRISTE	Reconnaitre ses sentiments, puis bouger son corps pour libérer des endorphines.
IMPULSIF(VE) EN COLERE	Dilater votre regard (regardez par la fenêtre) afin d'atténuer la sécrétion de noradrénaline et de vous permettre de penser clairement.
DEMOTIVÉ(E)	Se concentrer sur un point de l'écran pendant 1 minute pour libérer de la noradrénaline
MAUVAISE ESTIME DE SOI	Ecrire ses points forts, cela fait appel à la pensée logique qui l'emporte sur le système limbique.

Ressources

Livres

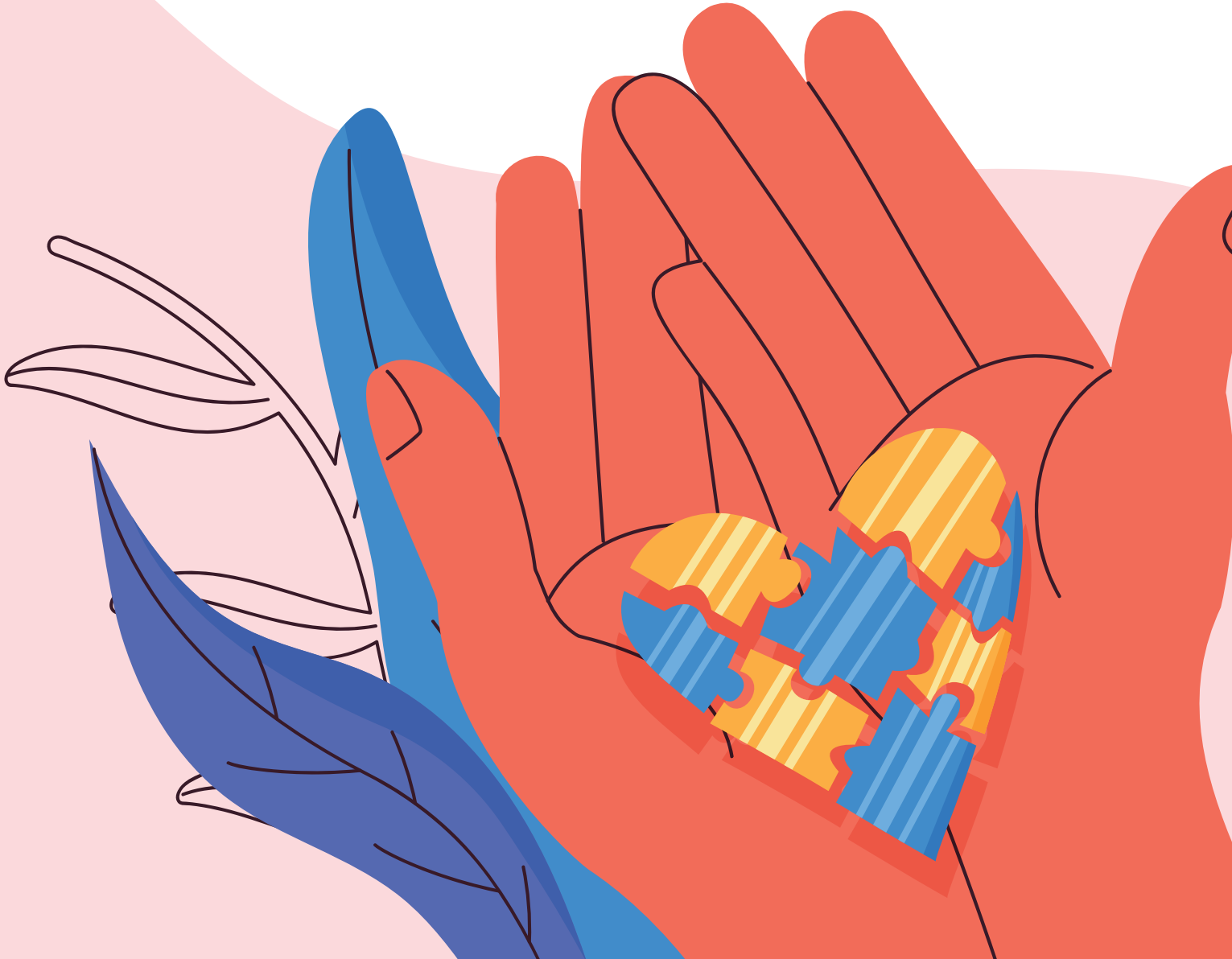
- L'encyclopédie du bien-être - Jean laval
- La bible du bien être - Susan Curtis, Pat Thomas, Julie Wood, Fran Johnson
- Le livre des petites révolutions : 250 rituels pour changer votre vie ! - Elsa Punset
- Aujourd'hui sera une belle journée: journal de gratitude - Erika Rossi
- L'homme qui voulait être heureux - laurent Gounelle
- Premiers secours émotionnels : Guérir le rejet, la culpabilité, l'échec et d'autres blessures quotidiennes - Guy Winch
- Ta deuxieme vies commence quand tu comprends que tu n'en as qu'une - Raphaëlle giordano
- Le pouvoir du moment présent - Eckhart Tolle

Ressources

Livres

- L'encyclopédie du bien-être - Jean laval
- La bible du bien être - Susan Curtis, Pat Thomas, Julie Wood, Fran Johnson
- Le livre des petites révolutions : 250 rituels pour changer votre vie ! - Elsa Punset
- Aujourd'hui sera une belle journée: journal de gratitude - Erika Rossi
- L'homme qui voulait être heureux - laurent Gounelle
- Premiers secours émotionnels : Guérir le rejet, la culpabilité, l'échec et d'autres blessures quotidiennes - Guy Winch
- Ta deuxieme vies commence quand tu comprends que tu n'en as qu'une - Raphaëlle giordano
- Le pouvoir du moment présent - Eckhart Tolle

اصوات نساء
ASWAT NISSA

Contact us

55 809 834 contact@aswatnissa.org www.aswatnissa.org