



FOR EMBATTLED CIVIL SOCIETY ORGANIZATIONS

MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE DE BIEN-ÊTRE POUR LES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Les informations suivantes sont un extrait de la boîte à outils Lifeline pour les OSC dans l'espace restrictif (www.csolifeline.org/advocacy-toolkit).

Une approche intégrée de la sécurité comprend également une attention à la santé mentale. En plus d'être importante en soi, l'attention portée au bien-être garantit la pérennité de l'organisation mais aussi, que votre équipe est dans le bon état d'esprit pour prendre de bonnes décisions concernant sa sécurité et son travail. Le manque d'attention au bien-être a un impact considérable sur les défenseurs des droits humains, les organisations et les mouvements de première ligne. Les campagnes de défense des droits humains peuvent impliquer une forte exposition au stress, aux traumatismes et aux traumatismes secondaires. Cela, combiné au travail dans un environnement pénible et restrictif dans la peur d'être agressé, est extrêmement stressant. Les militants ayant des identités différentes peuvent également faire face à différents types de défis qui affectent le bien-être, par exemple, le genre et / ou l'identité sexuelle d'un défenseur peuvent l'exposer à une menace supplémentaire.

Dans cet esprit, il est très important de penser à votre bien-être et votre santé psychosociale et à celle de votre équipe, afin de réduire l'épuisement professionnel et d'atténuer l'impact des traumatismes et des traumatismes secondaires. Le point de départ le plus important est l'engagement de l'organisation et de ses dirigeants, au plus haut niveau, en faveur du bien-être — les responsables et les cadres supérieurs jouent un rôle important en donnant le ton à une organisation et en modélisant de bonnes pratiques en matière de bien-être. Certains défenseurs considèrent que le bien-être fait partie de leur engagement politique, plutôt que de le reléguer à un modèle médicalisé de santé mentale.

Il existe de nombreux obstacles à la résolution des problèmes de santé mentale — stigmatisation culturelle, manque de prise de conscience, manque de ressources financières et mauvaise gestion — mais il existe également de nombreuses réponses créatives pour surmonter les obstacles. Dans les contextes où il y a peu de professionnels de la santé mentale et où la thérapie individualisée n'est pas largement acceptée ou accessible, le soutien entre pairs est un moyen très efficace de gérer le stress et les traumatismes. Bien que chaque contexte soit unique, voici quelques suggestions basées sur **une étude sur les réponses organisationnelles aux risques pour la santé mentale dans le domaine des droits humains** menée par le projet **Human Rights Resilience de l'Université de New York**.

- **Intégrer l'attention portée au bien-être dans les réunions individuelles, d'équipe et organisationnelles** : La discussion sur le bien-être dans les réunions régulières du personnel peut ouvrir un espace pour évacuer les méfaits ou le stress et encourager les pratiques de bien-être.
- **Suivi et soutien psychologique** : Les organisations peuvent fournir ou faciliter l'accès à la thérapie ou aux conseils ; il peut s'agir de séances de thérapie individuelle et / ou de groupe. Certaines organisations mettent des conseillers à disposition au bureau ; d'autres fournissent des ressources financières au personnel pour y accéder ailleurs.
- **Soutien par les pairs et socialisation** : L'une des mesures les plus courantes et les plus efficaces est l'utilisation de mécanismes de soutien par les pairs. Cela peut inclure des efforts spécifiques pour encourager le soutien de la santé mentale entre pairs, ainsi que des efforts plus généraux pour créer des opportunités de socialisation et renforcer la confiance et les liens entre les membres du personnel.
- **Changer de sujet ou de type de travail** : Changer le sujet ou le type de travail, y compris en faisant une pause dans le travail direct avec les témoins et les survivants, peut aider à prévenir ou à répondre à l'épuisement professionnel ou à un traumatisme secondaire.
- **Flux de travail sensible aux traumatismes** : Les organisations peuvent adopter des pratiques liées au flux de travail pour atténuer les dommages, notamment par le biais de recommandations préconisant de ne pas traiter des documents graphiques la nuit ou seul, en divisant l'exposition en périodes distinctes et bloquant certaines parties d'une image graphique.
- **Pauses et congés** : De nombreux défenseurs ont parlé de l'importance de faire des pauses, et de nombreuses organisations ont mis en place diverses politiques formelles ou informelles de pauses et de congés axées sur l'amélioration du bien-être.
- **Travail à distance et horaires flexibles** : Cela peut aider les défenseurs à gérer leur charge de travail et leurs responsabilités personnelles et faciliter le travail dans des environnements variés ou moins stressants.
- **Proposer des pratiques pour le bien-être individuel** : Certaines organisations proposent ou facilitent des pratiques telles que le yoga, la méditation de pleine conscience ou l'exercice.
- **Pratiques de guérison fondées sur l'art, la spiritualité et la religion** : Les défenseurs ont identifié des pratiques artistiques, spirituelles ou religieuses qui contribuent aux soins et la guérison individuelle ou collective.

- **Proposer un enseignement, des formations et des ressources** : Des ateliers périodiques ou ponctuels, qui intègrent l'éducation à la santé mentale dans les réunions ou retraites du personnel, ou fournissent des guides écrits ou des conseils aux défenseurs.



Le Lifeline Embattled CSO Assistance Fund (Fonds Lifeline d'assistance aux OSC en difficulté) apporte de l'aide financière d'urgence aux organisations de la société civile (OSC) qui sont menacées ou attaquées, et des subventions pour des initiatives de réaction rapide dans le cadre du plaidoyer et la résilience pour aider les OSC à répondre à des menaces plus larges contre l'espace civique. Pour plus d'informations <https://www.csolifeline.org> ou contactez info@CSOLifeline.org. Retrouvez-nous sur Twitter @CSOLifeline.