

COMPRENDRE ET ANTICIPER L'ÉPUISEMENT

Ce document est une présentation courte de certains des chemins qui conduisent à l'épuisement (associatif, militant, activiste etc...) et de ce qui est faisable dans ce cas. Il ne présente pas tous les risques ni toutes les solutions envisageables.

1. Les risques liés à l'épuisement dans les groupes (militants, bénévoles, associatifs, syndicaux etc...)

Les signes de l'épuisement sont multiples (voir plus bas) ; ce qu'on constate souvent c'est que les personnes concernées sont assez mal informées, sensibilisées sur les risques à long terme de l'épuisement.

Le terme qui revient régulièrement c'est celui de "burn out" (syndrome d'épuisement), il se caractérise par un état d'épuisement généralisé, à la fois physique, psychique et émotionnel, dû à une longue période de stress, le plus souvent au travail. C'est "*une spirale dangereuse susceptible de conduire au basculement dans la maladie -dépression ou maladie somatique- et à la désinsertion sur le plan professionnel, personnel et familial*" (C. Maslach, psychologue états-unienne qui a travaillé sur ces questions).

→ Autrement dit **l'épuisement peut avoir des conséquences à bien plus long-terme que le seul moment de "crise" lui-même.**

Plus de précisions ici <https://bit.ly/3xSZ6dl>

2. Les causes de l'épuisement

Elles sont multiples et bien souvent dues au croisement entre nos différents "environnements" (milieu professionnel, milieu social, vie familiale et affective) et nos personnelles (perfectionnisme, difficulté à déléguer, faible estime de soi etc....). La plupart du temps on constate l'apparition d'un stress répété, chronique, face auquel la personne ne trouvera pas les ressources nécessaires pour sa récupération, physique et mentale.

3. Des signes qui alertent chez soi (liste non exhaustive / ces signes sont différents chez chacun.e)

- la perte d'envie
- l'irritabilité
- le désespoir
- l'isolement
- le cynisme
- la perte du plaisir à participer à des activités appréciées auparavant
- la difficulté à prendre des décisions
- des difficultés voire l'incapacité à rester concentré.e
- des troubles du sommeil
- de la difficulté à se lever
- des troubles physiques plus ou moins graves (de la simple fatigue jusqu'aux maladies chroniques)
- l'abus de certaines substances (alcool, somnifères, anxiolytiques, drogues)
- etc...

4. Des signes qui alertent dans le groupe

- Investissement avec une urgence permanente : "je peux toujours faire plus / mon engagement est important / mon travail a de fortes répercussions / je ne peux pas remettre à demain mes actions etc..."
- Absence de cadre, absence de repères (dans l'organisation, les échanges, les fonctionnements du groupe)
- Culture du sacrifice, "héroïsation" de l'engagement (Je donne tout jusqu'à m'épuiser mais les autres en bénéficieront)
- Des rapports de pouvoirs et des oppressions non pris.es en compte au sein du groupe
- "Turn-over" (départs, démissions) important parmi les membres du groupe
- Tensions et conflits invisibilisés et/ou non traités
- Hyperconnexion, cyberdépendance, infobésité, nomophobie (no mobile phone phobie) ...
- etc...

5. Des pistes pour soi et pour le groupe

- Pour soi-même :
 - Consulter le document "Gérer ou prévenir l'épuisement" <https://bit.ly/3uMXEs8>
 - Faire des "auto-diagnostics"
 - Questionnaire sur les tensions au travail <https://bit.ly/2QR2kOw>
 - Questionnaire sur l'équilibre efforts-récompenses au travail <https://bit.ly/33inaJ2>
- Pour le groupe
 - Ne pas laisser nos ami.e.s et collègues seul.e.s responsables de leur rythme et charge de travail, il est très difficile d'avoir soi-même conscience qu'on est à bout / au contraire faire reposer cette responsabilité et l'organisation sur le groupe
 - Informer / Former sur
 - L'épuisement et ses conséquences
 - Les tensions, les conflits et leurs conséquences

Des tensions non traitées dans un groupe peuvent se transformer en conflits qui peuvent mener jusqu'à la dissolution de ce groupe. **Changer notre regard sur le conflit, reconnaître son existence comme partie intégrante de nos rapports et faire de nos désaccords des sources potentielles d'inspiration.**

Voir "Oser le désaccord : quand le bourre-pif devient collaboratif" <http://bit.ly/2Pr5JQ1>

- Les dynamiques de pouvoir dans un groupe (oppressions et les privilèges) et leurs conséquences

Des précisions sur la notion de privilège social sur le site de l'IRESMO <https://bit.ly/2SpojMC>

Des activités de conscientisation des oppressions sur le site education-populaire.fr <https://bit.ly/3h8nQJh>

Diaporama "Aller vers des espaces plus sécurisants" <https://bit.ly/3aepAMa>

- Mettre des ressources à disposition



Diagnostics de groupe

Cadre légal (harcèlement moral harcèlement sexuel, droit de retrait, droit à la déconnexion)

Etc...

- Avoir des dispositifs qui sont discutés et validés collectivement selon nos besoins et les rediscuter dans le temps

Chartes (mails et appels, vacances, déconnexion, horaires de travail etc...)

Binôme de soin, groupe affinitaire, cercles de parole

Groupe de gestion des conflits, médiateurs.trices

Espaces de détente

Rituels (météo émotionnelle, point sur la charge mentale, reconnaissance et célébration des réussites...)

Etc...

6. Des outils et des ressources (en français)

- o Boite à outils de "Diffraction" <http://diffraction.zone/boite-a-outils/>
- o Flyer "Activisme durable" <https://bit.ly/3f0RQUR>
- o Flyer "Espaces bienveillants" <https://bit.ly/3o07bZB>
- o Livret "Écoute empathique" <https://bit.ly/3vDtaly>
- o Diaporama "Droit à la déconnexion" <https://bit.ly/3eYm2Qb>
- o Site de "Activist Trauma" <https://politicsandcare.wordpress.com/ressources/>
- o Site de "Politics and care" <https://politicsandcare.wordpress.com/ressources>

