



## Sujets de discussion 2006-2008

# Aborder les prochaines étapes...



Rendez-vous à

[www.na.org/  
discussion\\_  
boards.htm](http://www.na.org/discussion_boards.htm)

**pour toutes les dernières  
infos concernant les  
sujets de discussion,  
et participer aux  
bulletins de discussion  
en ligne  
les concernant !**

*Vous trouverez en ligne des  
profils de séance destinés à  
faciliter les discussions,  
ainsi que des formulaires  
électroniques d'envoi  
d'informations. Ces outils  
sont mis à jour  
régulièrement, aussi  
consultez notre site Internet  
pour toute  
nouvelle information.*

Un tour des ateliers des Sujets de discussion nous a fourni une quantité impressionnante de commentaires de la fraternité. De manière générale, les réactions sur ce sujet ont généré des réponses similaires à travers le monde. Les discussions ont été animées et semblent donner aux membres de nouvelles idées et perspectives à ramener chez eux. Toute cette énergie positive nous aidera lorsque nous nous éloignerons de ces discussions afin de creuser plus profondément. En tant que fraternité, nous commençons à relier les points entre nos forces et nos défis. Avec votre aide, nous pourrions continuer ce processus lors de la prochaine série de discussions.

Les ateliers que nous vous aidons à organiser dans vos communautés sont aussi destinés à être des sessions de formation, cependant, vous n'êtes pas obligés d'y participer pour pouvoir organiser votre propre atelier. Nous encourageons les groupes, les localités et les régions à travailler ensemble, et à organiser leurs propres ateliers de Sujets de discussion afin d'élever la conscience, d'améliorer le dialogue au sein de la fraternité. Nous vous encourageons aussi à nous faire part de vos commentaires. Nous nous efforçons de développer des sessions que vous pouvez tenir seuls, avec un minimum d'organisation et de préparation. Vous trouverez des profils de séance pour vous aider à diriger des ateliers de discussion à [http://www.na.org/discussion\\_boards.htm](http://www.na.org/discussion_boards.htm). Nous espérons que vous nous enverrez vos commentaires sur les Sujets de discussion ainsi que les profils de séance.

### **Construire des groupes d'appartenance forts**

Pour ce sujet, nous avons interrogé les participants à l'atelier sur les distinctions entre réunion, groupe et groupe d'appartenance. Nous leur avons aussi posé des questions sur les forces des groupes d'appartenance et comment ils profitent au rétablissement, ainsi qu'à la communauté locale de NA. Les membres ont clairement exprimé le fait que nous avons tous des idées bien spécifiques sur ce que *devrait* être un groupe d'appartenance. Les membres ont partagé sur les défis rencontrés par leurs groupes lorsqu'ils essaient d'atteindre ces idéaux. Il semble que nous sachions tous à quoi notre groupe d'appartenance devrait ressembler, mais que nous ne sachions pas toujours comment atteindre ce but.

La partie suivante de cet article constitue une ressource de service intitulée « Les Qualités d'un groupe d'appartenance fort », avec des commentaires issus des ateliers *L'Atmosphère de rétablissement* et *Construire des groupes d'appartenance forts*. Ces qualités sont séparées en trois catégories : *Idéaux*, *Pratiques* et *Rôles*.

## Qualités du groupe d'appartenance – Idéaux

Principes mis en œuvre par le groupe et ses membres		
Idéaux	<input type="checkbox"/> Constance et Engagement	<input type="checkbox"/> Principes en action
	<input type="checkbox"/> Esprit de service	<input type="checkbox"/> Perspectives optimistes
	<input type="checkbox"/> Bénéfices du service	<input type="checkbox"/> Intimité et sentiment d'être chez soi

Les idéaux d'un groupe sont les principes que le groupe et ses membres appliquent lors de leurs rencontres hebdomadaires. Ces idéaux se manifestent de nombreuses manières. Certains groupes atteignent ces idéaux naturellement et en douceur, alors que d'autres groupes doivent travailler durement pour atteindre leur potentiel.

La **Constance et l'Engagement** font référence aux membres du groupe d'appartenance qui se rendent régulièrement aux réunions et soutiennent le groupe. Les membres deviennent responsables envers et pour le groupe quand ils participent aux réunions ainsi qu'au service du groupe. Participer de manière constante envoie un message clair aux nouveaux. Ils peuvent ainsi être à chaque fois en contact avec les mêmes personnes au début de leur rétablissement. Si les actes ont plus d'impact que les mots, alors notre participation continue contribue beaucoup plus à transmettre le message que nos partages lors des réunions.

**L'Esprit de service** signifie que les membres servent par gratitude et avec le désir personnel de voir le groupe réussir, et non parce qu'ils se sentent obligés ou coupables. Il est plus facile de transmettre le goût pour le service dans le cadre du groupe d'appartenance. Les personnes qui ne se sont pas encore engagées dans le service seront plus attirées par ce qu'elles voient et apprennent de ceux qui sont déjà en fonction.

Les **Bénéfices du service** se réfèrent à la progression personnelle qui découle du service dans le groupe. Le groupe offre l'une des opportunités les plus directes pour redonner ce que nous avons reçu afin de le conserver. Le groupe nous donne l'occasion d'entrer en contact avec des nouveaux et d'autres membres que nous ne fréquenterions peut-être pas d'habitude. Cela nous connecte à notre communauté et transmet le message aux nouveaux quant à la manière de rester impliqués.

Les **Principes en action** comprennent, entre autres, la responsabilité, l'humilité, la patience, la tolérance, la sincérité, l'unité et la persévérance. Les membres qui appliquent ces principes grandissent et changent en tant qu'individus lorsqu'ils aident à renforcer leur groupe d'appartenance. Des groupes d'appartenance forts mettent ces principes en pratique lors des réunions d'affaire et de rétablissement.

Les **Perspectives optimistes** surviennent lorsque le groupe aide les membres à développer un regard plein d'espoir sur le monde. Un groupe d'appartenance fort encourage ses membres à avoir de grands rêves, tout en restant en contact avec la réalité. A mesure que le groupe relève le défi d'améliorer ses efforts afin d'accomplir le but primordial, les membres du groupes peuvent voir le progrès en action. Le groupe peut travailler collectivement pour fixer des buts réalistes et les moyens de les atteindre. Ainsi, les membres commenceront à apprendre à faire la même chose pour eux-mêmes. L'objectif du groupe de transmettre le message à ceux qui souffrent encore est humble, mais les résultats — des dépendants qui restent abstinentes — sont miraculeux. Les groupes d'appartenance forts nous apprennent à viser des buts simples et atteindre de fabuleux sommets, plutôt que d'avoir des rêves saugrenus qui ne mènent nulle part.

**L'Intimité et le sentiment d'être chez soi** se font ressentir lorsque les membres travaillent ensemble pour essayer de réaliser les buts du groupe, et tentent de trouver les moyens de mieux transmettre le message. Les membres apprennent à mieux se connaître, s'aident à grandir et à atteindre leurs buts personnels.

## Qualités du groupe d'appartenance – Pratiques

### Pratiques

#### Comment les groupes d'appartenance forts fonctionnent

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Environnement sûr et positif | <input type="checkbox"/> Bonnes relations publiques            |
| <input type="checkbox"/> Enseigner les principes      | <input type="checkbox"/> Encourager la diversité               |
| <input type="checkbox"/> Autosuffisance               | <input type="checkbox"/> Répondre aux besoins de chaque membre |

Les pratiques d'un groupe sont ses efforts délibérés et spécifiques pour améliorer l'atmosphère de rétablissement et se diriger vers les idéaux d'un groupe d'appartenance fort.

Un **Environnement sain et positif** contribue à faire vivre notre troisième tradition. Un groupe doit créer une atmosphère d'acceptation et de respect pour tous ses membres. Un bon point de départ serait de demander aux gens qui participent à la réunion d'éteindre leurs portables et d'éviter les conversations parasites. Les gens se sentent rassurés lorsqu'ils sont accueillis dans les réunions, quand les membres du groupe d'appartenance se souviennent de leurs prénoms, quand ils savent que quoi qu'il arrive, la réunion aura lieu la semaine suivante, et qu'ils voient que les mêmes personnes viennent régulièrement. Les groupes n'ont peut-être pas le contrôle sur les gens qui viennent en réunion et décident d'adopter une attitude perturbatrice, mais ils peuvent décider comment réagir. Les groupes d'appartenance forts peuvent témoigner de la gratitude aux personnes qui viennent régulièrement. Ils peuvent aussi se défendre avec fermeté contre les comportements perturbateurs, de sorte que ses membres puissent se sentir en sécurité. Nous nous assurons que les membres perturbateurs sachent qu'ils sont les bienvenus, même si leur comportement ne l'est pas.

Les groupes peuvent **Enseigner les principes** aux membres. Les principes du rétablissement dans les étapes, les traditions, les concepts, et toute notre littérature sont de bonnes matières pour les discussions de groupe. Les groupes peuvent améliorer la conscience des principes grâce à des réunions consacrées à des sujets de discussion ou à l'étude de la littérature, ou encore grâce à des ateliers. Ils peuvent même discuter d'un principe spirituel lors de la réunion d'affaires mensuelle du groupe. Il y a d'innombrables moyens d'étudier les principes de rétablissement au niveau du groupe. Essayez de nouvelles idées dans votre groupe et voyez ce qui marche le mieux pour vous.

**L'Autosuffisance** est l'un des nombreux principes que les groupes peuvent explorer de cette façon. La brochure *Self-Support: Principle and Practice* (L'Autosuffisance : principe et action) peut fournir des idées de discussion. Les membres peuvent explorer comment, en tant que groupe et individus, ils peuvent contribuer au bien-être commun de Narcotiques Anonymes dans son ensemble.

Les **Bonnes relations publiques** traitent de la manière dont les actions du groupe rejouent sur l'entièreté de NA. Les groupes peuvent se demander si leurs réunions donnent un exemple attirant de NA (particulièrement les réunions ouvertes), et s'ils ont un bon contact avec la personne qui met la salle de réunion à leur disposition.

Pour **Encourager la diversité**, les groupes peuvent faire un effort afin d'accueillir et satisfaire les besoins des dépendants de tout milieu. Ils peuvent aussi travailler pour s'assurer qu'ils ne tolèrent aucun comportement qui pourrait mettre les autres membres à l'écart.

**Répondre aux besoins de chaque membre** ne signifie pas seulement les membres du groupe d'appartenance, mais tous les membres de NA, et particulièrement les nouveaux. Les groupes aident les membres à trouver le rétablissement et pas seulement l'abstinence. Le groupe doit encourager les membres à grandir et à changer dans leur rétablissement. Les groupes et les membres peuvent s'entraider de nombreuses manières : arriver à l'heure et rester jusqu'à la fin de la réunion, travailler les étapes et partager les expériences, la force et l'espoir en réunion ; et faire preuve d'attention et d'intérêt envers les autres membres, anciens et nouveaux. Les actions du groupe et de ses membres forment la base du caractère du groupe, ce qui déterminera les rôles aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de NA.

## Qualités du groupe d'appartenance – Rôles

Comment un groupe interagit avec NA et la communauté		
Rôles	<input type="checkbox"/> Evoluer avec les membres	<input type="checkbox"/> Modèle de service
	<input type="checkbox"/> Etablir un réseau	<input type="checkbox"/> Unité et Crédibilité
	<input type="checkbox"/> Passerelle vers le service	<input type="checkbox"/> Message positif

Les rôles d'un groupe sont les manières dont le groupe interagit aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de NA. Ceci inclut le rôle que le groupe joue dans la vie de ses membres, le rôle qu'il joue dans la communauté de service de NA et dans la communauté au sens large.

Un groupe d'appartenance fort **Evolue avec les membres**. La personnalité du groupe va grandir et changer en même temps que ses membres. Les membres réguliers et sur qui on peut compter donnent son caractère au groupe, alors que les nouveaux membres contribuent à garder l'esprit du groupe frais et dynamique.

**Etablir un réseau** fait référence à la manière dont le groupe contribue à mettre en contact les nouveaux et les membres qui donnent des conseils sur le rétablissement et le service. Les nouveaux membres se réfèrent aux plus anciens pour leur expérience et leur soutien dans leur rétablissement personnel, mais aussi pour leur connaissance du service. Les anciens membres montrent aussi que le rétablissement et le service sont des processus continus qui ne s'arrêtent que lorsque nous nous arrêtons.

Le **Modèle de service** signifie que le groupe aide les nouveaux à comprendre comment notre structure de service fonctionne, comment prendre du service et ce que signifient les différents postes. Le groupe devrait encourager les membres les plus récents à apprendre ces choses en travaillant les uns avec les autres.

Le groupe devrait aussi offrir une **Passerelle vers le service**. Les principes de progression et de continuité mettent les membres en relation avec le service du groupe et avec d'autres niveaux de la structure de service. Les groupes d'appartenance forts mettent leurs membres en contact avec la communauté de service en les encourageant à fréquenter les réunions de service et à s'intéresser à ce qui se passe dans la localité/la région/le monde.

**L'Unité et la Crédibilité** font référence à l'unité que les groupes établissent dans la structure de service et la crédibilité qu'ils créent au sein de la communauté. Les groupes qui contribuent activement en temps et en ressources à leur comité de service local, aident à établir et à maintenir une unité dans la communauté locale de NA. Cette unité, qui doit commencer dans les groupes, renforce la crédibilité de NA puisque les efforts de service répondent de manière plus efficace aux besoins locaux.

Le **Message positif** que nous envoyons à la communauté est que les membres de NA ne font pas que de se libérer de la dépendance active et de découvrir une nouvelle façon de vivre, mais qu'ils apprennent aussi à endosser des rôles responsables et productifs dans la société. Ce message rehaussera la crédibilité de NA et nous aidera à toucher plus de dépendants.

### **Construire des groupes d'appartenance forts** Feuille de travail

Les groupes peuvent se servir de la nouvelle feuille de travail (voir page suivante) afin d'établir les points à aborder et à améliorer. Au-delà du groupe, parler de la feuille de travail dans vos structures de service peut vous aider à trouver des idées à propos des problèmes dans vos communautés



# Construire des groupes d'appartenance forts

## Feuille de travail



Cette feuille de travail a pour but d'aider les membres de NA à consolider leurs groupes d'appartenance. Utilisez-la lors de vos réunions d'affaire de groupe pour vous aider à trouver des moyens de grandir et de progresser. La perspective d'une réunion de groupe plus longue n'est pas forcément réjouissante. Si c'est nécessaire, le groupe peut prévoir une réunion d'affaire supplémentaire ou peut se réunir un autre jour. Dans un esprit de générosité, consacrer un peu plus de temps peut faire beaucoup pour consolider le groupe, afin qu'il puisse mieux transmettre le message. Pour que le processus se fasse rapidement et en douceur, distribuez des copies de ces feuilles de travail à l'avance et essayez d'impliquer autant de membres que possible. Au dos de cette page, la feuille de travail comprend une liste de qualités du groupe d'appartenance, divisées en trois catégories.

### 1 Identifier les domaines d'amélioration du groupe

Pour chaque catégorie (*voir la liste au dos de cette page*), les membres peuvent choisir un ou deux éléments que le groupe pourrait améliorer, avant ou pendant la réunion d'affaire. Comparez les listes ou votez. Abordez un sujet à la fois.

### 2 Formuler les problèmes

Le groupe devrait discuter brièvement des améliorations à entreprendre dans chacun des domaines choisis, les uns après les autres. Rappelez-vous, restez simples ! Ne vous perdez pas trop dans le problème ; concentrez-vous plutôt sur la solution.

### 3 Faire un brainstorming des solutions

Discutez des idées de solutions en groupe. Souvenez-vous qu'il n'y a pas de mauvaises idées, et qu'il n'est pas nécessaire de débattre. Une idée qui ne marchera pas, peut éventuellement déboucher sur une idée qui fonctionne. Concentrez-vous sur les moyens de progresser ; ne cherchez pas la perfection. De petites améliorations valent mieux qu'aucune amélioration.

### 4 Choisir les solutions

Choisissez les idées sur lesquelles une majorité de membres s'accordent. S'il le faut, cela peut être déterminé par un simple vote.

### 5 Prendre une (des) décision(s)

A partir du brainstorming, déterminez les actions simples et réalisables que le groupe peut entreprendre afin de mettre en œuvre les solutions. Précisez bien *qui* exécutera l'action et *comment* cela devra être fait.

## Exemple

**Domaines d'amélioration :** Pratiques – Relations publiques

**Le problème :** les personnes qui s'occupent de l'endroit où se tiennent les réunions se plaignent du bruit et du désordre après les réunions et ne savent jamais à qui s'adresser pour discuter du problème.

#### Brainstorming/choisir les solutions (votes)

- avertir les gens du problème de bruit (2)
- l'annoncer dans le format de réunion (5)
- mentionner aussi les cendriers et mégots (3)
- désigner quelqu'un pour ranger après la réunion (5)
- communiquer les numéros de téléphone des personnes qui s'occupent du lieu où se tiennent les réunions (4)
- désigner quelqu'un pour faire un contrôle mensuel (5)

#### Décisions :

- Ajouter un point au format de réunion pour limiter le bruit et le désordre.
- Le secrétaire de groupe donnera nos contacts à la personne responsable du lieu de réunion et fera un contrôle chaque mois
- Désigner chaque mois une personne chargée du nettoyage, qui s'assurera que nous ne laissons pas de désordre derrière nous.

## Principes mis en œuvre par le groupe et ses membres

Idéaux

- Constance et Engagement** – Les gens peuvent compter sur nos réunions et nos serviteurs de confiance
- Esprit de service** – Les membres servent NA volontairement et avec gratitude.
- Bénéfices du service** – Les serviteurs de confiance démontrent que le service aide à grandir
- Principes en action** – Les membres vivent selon les principes de NA et les partagent lors des réunions.
- Perspectives optimistes** – Les groupes et les membres ont de grands rêves et partagent nos succès.
- Intimité et sentiment d'être chez soi** – Nous aidons les membres à sentir qu'ils font partie intégrante de la fraternité.
- Autre** \_\_\_\_\_

## Comment les groupes d'appartenance forts fonctionnent

Pratiques

- Environnement sûr et positif** – Notre structure nous garde concentrés sur le rétablissement.
- Enseigner les principes** – Le groupe discute des étapes, des traditions et de la littérature.
- Autosuffisance** – Les membres donnent leur temps et leurs ressources pour soutenir le message.
- Bonnes relations publiques** – Notre groupe représente l'image de NA dans son ensemble.
- Encourager la diversité** – La réunion accueille tous les nouveaux et leur donne l'impression d'être chez eux.
- Répondre aux besoins de chaque membre** – Les membres du groupe se soutiennent et se stimulent pour grandir.
- Autre** \_\_\_\_\_

## Comment un groupe interagit avec NA et la communauté

Rôles

- Evoluer avec les membres** – La progression personnelle des membres consolide le groupe.
- Etablir un réseau** – Notre groupe met les nouveaux en contact avec des membre expérimentés.
- Passerelle vers le service** – Les membres initient les nouveaux au service de groupe, puis au-delà.
- Modèle de service** – Notre groupe prépare les serviteurs de confiance à bien travailler à d'autres niveaux.
- Unité et Crédibilité** – Nous travaillons avec les autres groupes et les ASL dans un esprit de coopération.
- Message positif** – Les membres du groupe sont l'exemple que NA transforme la vie et l'améliore.
- Autre** \_\_\_\_\_

### Notes de groupe (utilisez des feuilles supplémentaires si nécessaire)

- 1 **Domaine d'amélioration** \_\_\_\_\_
- 2 **Le problème** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 3 **Brainstorming** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 4 **Choisir les solutions** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 5 **Décisions** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## Construire des groupes d'appartenance forts



Pour cette session de discussions, nous allons procéder différemment. Nous passerons moins de temps à identifier les solutions, mais plus de temps à savoir comment agir sur ces solutions. Les commentaires que vous nous fournissez contribueront aux ressources que nous allons développer pour aider les groupes. Les commentaires que nous avons reçus jusqu'à maintenant mettent l'accent sur le besoin d'outils ou de brochures d'information qui pourraient améliorer le degré de conscience sur des questions comme l'importance d'avoir un groupe d'appartenance fort et les bénéfices du service. Certains membres ont partagé le fait que des outils, comme des brochures d'information destinées aux serveurs de confiance (comment être un secrétaire de groupe, comment modérer/conduire une réunion, etc.), seraient très utiles pour le groupe. Après les

discussions des prochains mois, nous espérons avoir une idée plus précise de ce qui devrait figurer sur cette liste.

Pour commencer, nous avons utilisé les commentaires actuels afin de définir un outil de base pour aider les groupes à déterminer des moyens de grandir et changer. Cet outil peut être utilisé dans les réunions d'affaire pour aider les groupes à réfléchir à des moyens de se renforcer. De manière individuelle, un inventaire personnel est toujours bénéfique, il en est de même pour les groupes. Nous espérons que les discussions sur ce sujet aideront les groupes à trouver une nouvelle manière d'aborder les défis. Nous espérons que vous partagerez vos expériences avec nous.

## LE GROUPE...



## PARTAGE...

- Force et Courage ●
- Amitié ●
- Paix et Sérénité ●
- Amour ●
- DIEU ●



## Qui manque dans nos réunions et pourquoi

**E**n tant que fraternité, Narcotiques Anonymes continue de grandir et de changer. Notre but le plus important est d'améliorer nos efforts pour atteindre les dépendants qui souffrent encore. Nous avons parcouru un très long chemin à la poursuite de ce but, mais nous pouvons encore progresser.

Les commentaires issus de la fraternité ont généralement mis l'accent sur le fait que nous ne touchons pas tous les dépendants de notre communauté. Depuis la CSM de 2006, les sessions de discussion sur la question *Qui manque dans nos réunions et pourquoi* mettent en évidence le fait que dans nos communautés locales de NA, certaines catégories de la population ne sont pas représentées. Aussi ambitieux qu'il soit, l'un des points de la formulation de notre vision exprime l'idéal pour lequel nous luttons — que « chaque dépendant dans le monde puisse connaître notre message, quels que soient sa langue ou sa culture. » Nous devons donc faire en sorte qu'il soit possible pour eux de nous trouver, et nous efforcer de leur donner ce que nous avons *de manière à ce qu'ils puissent le recevoir*. Nous avons progressé dans ce domaine, mais nous peinons toujours à atteindre des minorités de langage et de culture dans de nombreux endroits. Par exemple, il y a des milliers de réunions hispanophones dans le monde, pourtant elles ont toujours beaucoup de mal à s'imposer dans les communautés où l'espagnol n'est pas la langue principale.

Nous avons tendance à sous-estimer le pouvoir de cette identification initiale. Il semble que nous soyons tous à la recherche de gens qui nous ressemblent, de gens qui consomment comme nous, ou qui vivent des expériences similaires aux nôtres. Nous agissons ainsi particulièrement lorsque nous sommes nouveaux. Beaucoup d'entre nous partageons le fait que nous ne nous souvenons pas vraiment de ce que nous avons entendu lors de notre première réunion, mais que nous nous rappelons la manière dont nous nous sommes sentis. Notre message est l'espoir, ce sentiment que nous avons lorsque nous pensons que NA peut avoir quelque chose à nous offrir. Pour trouver cet espoir, nous devons abandonner notre méfiance un instant et accepter l'idée que peut-être — juste peut-être — nous aussi pouvons arrêter de consommer et trouver une nouvelle manière de vivre. Un nouveau qui arrive dans une réunion remplie de gens qui se ressemblent, mais qui ne lui ressemblent pas, ressentira probablement une grande impression d'exclusion. Nous disons que « notre diversité fait notre force », mais nous craignons souvent d'aborder le sujet de la diversité. Nous nous concentrons sur nos ressemblances afin de trouver des intérêts communs avec les autres membres, mais cela ne veut pas dire que nos différences disparaissent pour autant. Nous devons être attentifs à ne pas nous concentrer sur nos similarités jusqu'au point de refuser de reconnaître nos différences. Si nous agissons de la sorte, nous risquons de priver les nouveaux de l'opportunité de s'identifier. Nous savons que nous partageons au moins deux choses avec tous les autres membres de NA — la dépendance et le rétablissement. Les nouveaux peuvent admettre leur dépendance, mais nous ne pouvons leur offrir notre message d'espoir — qu'ils peuvent, eux aussi, se rétablir — que s'ils ont la possibilité d'entrevoir une place pour eux dans notre fraternité.

Les commentaires de la fraternité nous ont aussi éclairés sur quelques aspects importants de ce sujet. Tout d'abord que la partie de la population manquant à nos réunions diffère d'une communauté à l'autre. De façon à pouvoir entreprendre une action locale, chaque communauté de NA devra faire un tour d'horizon, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fraternité, afin d'identifier quelles sont les personnes qui ne reçoivent pas notre message. Une fois que nous avons déterminé qui manque dans nos réunions, nous pouvons nous poser quelques nouvelles questions. Tout d'abord, est-ce que ces groupes de personnes rencontrent NA ? Et s'ils le font, pourquoi ne reviennent-ils pas ?

### **Qui manque dans nos réunions et pourquoi. Questions pour les structures de service**

S'il y a des tranches de la population qui semblent ne jamais être en contact avec NA, alors nous devons faire un effort dans nos services locaux pour trouver des solutions.

1. Dans nos relations publiques, quelles lacunes et fausses idées peuvent être résolues par nos structures de service ?
2. Quel travail supplémentaire pouvons-nous faire pour transmettre le message de NA à des membres potentiels ?

### **Qui manque dans nos réunions et pourquoi. Questions pour les groupes et les membres**

S'il y a certaines catégories de personnes qui rencontrent NA, mais ne reviennent pas, nous devons déterminer ce que nous pouvons faire, en tant que groupes et en tant qu'individus, pour que chacun se sente le bienvenu. Notre programme a quelque chose à offrir à chacun, c'est notre responsabilité de s'assurer que *notre fraternité* soit aussi attirante et accessible



que le programme de rétablissement de NA. Nous devons nous assurer qu'il y a de la place dans la communauté de NA pour « toutes les manifestations de la personne en rétablissement. »

3. En tant que membre, quels efforts personnels puis-je faire (et encourager d'autres membres à faire) pour atteindre différentes catégories de personnes ?
4. Au niveau du groupe, quels changements pouvons-nous effectuer pour nous assurer que nous ne mettons aucun membre à l'écart, quel que soit son milieu, mais qu'au contraire, nous les accueillons tous ?

### Qui manque dans nos réunions et pourquoi



Il est clair que toute réunion de NA ne sera pas pareillement agréable pour tous les membres. Le souci principal est de savoir que tous les dépendants de notre communauté sont en mesure de trouver des réunions où ils *peuvent* se sentir à l'aise. En tant que membres essayant de transmettre le message, il est de notre responsabilité d'identifier et de surmonter les obstacles au rétablissement dans nos communautés. C'est une manière de redonner ce qui nous a si largement été donné. La réponse à « qui manque ? » diffère d'une communauté à l'autre, donc chaque communauté devra découvrir ses propres réponses et solutions. Des réunions de besoins communs et de la littérature ciblée peuvent jouer un rôle dans la solution, mais nous pouvons faire bien plus. Dans certains cas, il se peut que nous ne voyions aucune autre solution que d'attendre avec vigilance. Lorsque nous entrevoyons une occasion de tendre la main, nous la saisissons. S'il y a des moyens pour que notre structure de service puisse faire venir ces membres dans nos réunions, et des moyens pour que nous, en tant que groupes et individus, puissions les faire rester, alors il est de notre responsabilité de faire tout notre possible. Il s'agit de notre douzième étape, de notre cinquième tradition, de notre premier concept et de la vision des SMNA. Il s'agit avant tout de transmettre le message.

## Notre structure de service

Nous avons aussi reçu beaucoup d'énergie ainsi que de précieux commentaires sur ce dernier sujet. Les membres ont partagé avec enthousiasme un grand nombre d'idées sur les services de NA. Les idées et préoccupations principales ont été relativement homogènes. Premièrement, nous devons amener l'atmosphère de rétablissement de nos réunions dans notre structure de service. Deuxièmement, nous devons trouver des moyens efficaces et fiables pour développer des leaders dans le service de NA. Troisièmement, nous devons améliorer nos méthodes de planification et d'autosuffisance.

Les commentaires que nous avons reçus suggèrent que notre système actuel est trop rigide. Les comités, principes et directives en place ne nous ont pas toujours aidés pour accueillir et accepter les nouveaux membres, ni pour répondre aux besoins de la communauté. Le défi que nous affrontons ensemble est celui de découvrir de nouveaux moyens d'aborder nos efforts de service. Plusieurs structures de service ont déjà commencé à le faire, peu à peu. Les Services mondiaux de NA continueront à rassembler vos commentaires et à encadrer les discussions avec la fraternité. L'évolution de nos services sera un processus progressif. Nous pouvons déjà commencer par regarder ce qui se trouve juste devant nous.

Une vision commune de ce qui est important pour nous tous, à chacun des niveaux du service, nous aidera à travailler ensemble efficacement. Le premier pas que nous pouvons faire est de développer une forme de planification dans nos efforts de services à tous les niveaux. Dans les régions où nous espérons nous développer — rendre les réunions de services plus attirantes, cultiver le leadership et la planification — les outils et les ressources peuvent se révéler très utiles. Certaines structures de service ont proposé des outils développés localement que nous avons mis à disposition sur notre site Internet : [http://www.na.org/local\\_resource\\_area.htm](http://www.na.org/local_resource_area.htm). Nous encourageons les autres membres et les structures de service à partager leurs ressources. Envoyez-leur vos emails à [fsmail@na.org](mailto:fsmail@na.org). Partagez aussi vos idées sur les outils que les Services mondiaux pourraient développer afin de vous aider dans vos services locaux.

### L'atmosphère de rétablissement dans le service

Les membres ont régulièrement relevé l'importance du rétablissement personnel pour le service de NA, et en particulier d'une grande compréhension de notre littérature, des étapes, des traditions et des concepts. Certains membres ont souligné le fait qu'il serait utile pour les serviteurs de confiance de voir la vision des SMNA discutée plus souvent à un niveau local. Partout, les serviteurs de confiance semblent partager la ferme conviction que le service dans NA est un

prolongement essentiel du rétablissement personnel de chaque individu. Cependant, de nombreux membres refusent de participer au service au-delà du niveau du groupe, car les réunions de service ont tendance à manquer d'une atmosphère de rétablissement. Si nous appliquons ce que nous savons sur les groupes d'appartenance forts à nos réunions de service, peut-être pourront-elles commencer à attirer plus de membres vers le service

Si nous pouvons faire en sorte que les nouveaux dans le service se sentent aussi bien accueillis que les nouveaux dans NA, ce sera un bon début. Certaines structures de service font un effort particulier pour amener le rétablissement dans leurs réunions de service. Par exemple, certaines structures de service prennent le temps de relever les anniversaires de rétablissement. D'autres commencent leurs réunions de service par une réunion de rétablissement. D'autres encore se sont éloignées du système de motions et de débats pour/contre pour des prises de décision basées sur le consensus et menées par un débat ouvert. Certains changements ont rencontré plus de réussite que d'autres. En tant que Conseil mondial, nous travaillons ensemble afin de dresser une liste des valeurs et des règles de base communes sur lesquelles nous nous accordons tous. Nous les utilisons pour guider le travail que nous faisons ensemble. Les structures de service peuvent les considérer comme un moyen de construire un esprit de communauté les uns avec les autres. Certains membres ont aussi proposé une brochure d'information ou d'autres outils de base comme moyens d'introduire le rétablissement dans le service.

### ***L'atmosphère de rétablissement dans le service. Questions***

Nous aimerions en savoir plus sur ce que font, ou pourraient faire, vos structures de service pour créer une atmosphère de rétablissement. Soyez créatifs dans vos idées. Ne parlez pas seulement de votre atmosphère actuelle, mais aussi de ce qui pourrait être envisageable.

1. **Quelles mesures prenez-vous, ou pourriez-vous prendre, en tant que membres individuels, afin d'amener le rétablissement personnel dans vos efforts de service ?**
2. **Quelles actions entreprennent, ou pourraient entreprendre, vos comités et structures de service pour favoriser une atmosphère de rétablissement ?**

### ***Le Leadership***

Le sujet du développement du leadership est directement relié à l'atmosphère de rétablissement dans nos réunions de service. Notre système de développement du leadership dépendra beaucoup de ce qu'entreprennent nos structures de service pour accueillir et encourager la participation. Certaines communautés proposent des ateliers de service et des journées d'apprentissage. D'autres échelonnent les élections ou superposent les durées de service, afin d'offrir une plus grande continuité et des occasions de se former. Ces méthodes varient dans leur efficacité, et les membres nous signalent obtenir de meilleurs résultats lorsqu'ils combinent plusieurs méthodes et les appliquent rigoureusement. La patience est un élément crucial dans cet effort. De même que nous ne nous rétablissons pas en trente ou soixante jours, nos efforts pour développer des leaders seront progressifs. Nous nous réjouissons d'entendre ce que vous entreprenez, à un niveau local, pour encourager la participation afin d'aider les leaders à se développer.

### ***Le Leadership. Questions***

3. **Comment pouvons-nous améliorer la compréhension des rôles et des responsabilités pour chaque poste de service ?**
4. **Comment pouvons-nous mieux former, guider et soutenir nos serviteurs, ou potentiels serviteurs de confiance ?**

### ***La Planification et l'Autosuffisance***

L'un des défis les plus courants pour les structures de service du monde entier est un manque de ressources adéquates. Ce problème est généralement le résultat d'un manque de contribution de la part des membres. Les structures de service ont besoin de fonds pour accomplir leur mission, mais ils ont aussi besoin du temps et de l'énergie des membres en mesure de le faire. Nous savons tous que nous conservons ce qui nous a été donné en le redonnant aux autres. Nous devons prendre conscience que l'autosuffisance ne signifie pas seulement prendre soin de nous-mêmes. Nous pratiquons l'autosuffisance en donnant du temps, de l'énergie et des ressources à la fraternité qui rend notre manière de vivre possible. Les membres peuvent contribuer plus que de manière financière. Ils peuvent contribuer en temps et en énergie dans le service de NA.

Parfois, nos ressources restent bloquées dans l'un ou l'autre des niveaux de service. Certains membres sont prêts à donner de leur temps et à contribuer financièrement aux groupes et aux structures de service qui les servent

directement, mais sont plus réticents à aider les communautés de NA voisines ou d'autres niveaux de service. L'esprit d'unité dans la première tradition nous rappelle que l'autosuffisance signifie soutenir NA partout. Comme dépendants, nous pouvons être poussés par la peur de ne pas avoir assez — assez d'argent, assez de temps, assez de gens — et nous essayons de nous accrocher à nos ressources. Cependant, le rétablissement nous apprend que nous devons donner pour garder. Les principes de la générosité et du service sont des solutions spirituelles à la peur égocentrique au cœur de notre maladie. Les possibilités pour notre propre progression dans le rétablissement augmentent en même temps que la force de NA.

En plus de manquer de ressources, notre structure de service ne fait pas toujours le meilleur usage des ressources. La planification peut nous aider à mieux gérer nos ressources. Les serviteurs de confiance ont reçu l'Outil de planification locale\* (*Area Planning Tool* ou *APT*) avec beaucoup d'enthousiasme. L'Outil de planification locale aide les membres à identifier les questions, établir les priorités et à faire des plans réalistes afin de travailler à des buts communs. Avec cette approche, plus de membres prennent des rôles actifs dans chaque étape du processus. Les membres peuvent ainsi sentir qu'ils font partie intégrante de la solution et aident à augmenter la conscience des efforts de service locaux. Les localités et les régions rapportent de premiers succès concluants grâce à cette manière de procéder. Nous vous encourageons à utiliser cet outil dans vos ateliers de discussion et à joindre votre avis sur l'Outil de planification locale aux commentaires que vous nous enverrez sur les Sujets de discussion. Si nous faisons tous ce premier pas pour une meilleure planification, nous pourrions continuer à travailler ensemble pour identifier d'autres moyens d'améliorer nos efforts de service, de rendre le service plus amusant et plus productif, et de mieux transmettre le message. Tous vos commentaires à propos de cet outil et du processus de planification sont les bienvenus.

## La Planification et l'Autosuffisance. Questions

Tout d'abord et avant tout, nous vous encourageons à utiliser l'Outil de planification locale. Dites-nous ce qui a bien marché et ce qui a moins bien marché dans votre utilisation de cet outil ou des autres formulaires de planification.

5. Comment avez-vous appliqué une logique de planification dans vos efforts de service locaux ?
6. Quels efforts locaux vous ont aidés, ou pourraient vous aider, à vous attaquer au manque de ressources humaines et financières afin de devenir complètement autosuffisants ?

## Notre structure de service



Depuis le développement de notre structure de service actuelle, notre fraternité a parcouru un long chemin. Les besoins de nos membres et de nos communautés, ainsi que nos ressources ont radicalement changés. Nous faisons notre possible pour suivre ces changements. Les sujets abordés dans cette section — une atmosphère de rétablissement dans le service, le leadership, la planification et l'autosuffisance — sont des domaines dans lesquels nous pouvons commencer à entreprendre des changements immédiats. Nombre d'entre nous se souviennent de l'époque où les réunions du comité de service ressemblaient à de véritables engueulades. Nous étions généralement capables de nous donner l'accolade ensuite et de dîner ensemble, ou de partager un café. De même que travailler une dixième étape, nous apprenons que si nous servons ensemble dans le calme, nous n'aurons pas à faire amende honorable ensuite. Un leadership fort peut être à la fois la cause et le résultat d'un changement d'attitude envers le service. Le rôle de nos leaders est de générer d'autres leaders afin d'assurer la survie de notre message. Nos leaders appellent les autres membres à défendre la Fraternité de NA et sa structure de service, et à y prendre part. Nous encourageons chacun à donner largement du temps et des ressources. Notre gratitude s'exprime lorsque nous donnons sans compter, mais aussi lorsque nous refusons de gaspiller ce qui nous a été donné. Planifier nos services rigoureusement nous aide à utiliser nos ressources de manière responsable.

Une fois encore, nous vous recommandons d'utiliser l'Outil de planification locale et les feuilles de travail de groupe. Envoyez-nous vos commentaires. Dites-nous ce que vous faites pour faire entrer le rétablissement dans vos réunions de service, et dites-nous comment vous renforcez le leadership dans votre communauté de service. Notre structure de service va continuer d'évoluer naturellement à mesure que vous nous direz ce qui fonctionne, pour que nous puissions vous aider à faire passer l'information.

\* L'Outil de planification locale est une ressource pour le chapitre trois du Manuel des Relations Publiques, « Effective Services » (« Des Services efficaces ») et peut être téléchargé à <http://www.na.org/handbooks/handbook-index.htm>.



## Sujets de discussion 2006-2008

### Aborder les prochaines étapes...

#### Construire des groupes d'appartenance forts

Les commentaires sur ce sujet ont généré deux nouveaux outils pour les groupes. Le premier est la feuille sur « Les qualités d'un groupe d'appartenance fort ». Cette feuille inclut les idées de membres du monde entier sur ce que signifie avoir un groupe d'appartenance fort. Pour aider les groupes à renforcer ces qualités, nous avons créé la feuille de travail « Construire un groupe d'appartenance fort », un outil simple qui relève les étapes basiques pour progresser en tant que groupe. Utilisez-la dans vos groupes et dites-nous ce que vous en pensez.

**Construire des groupes d'appartenance forts**  
**Feuille de travail** Cet outil vous aidera à discuter et à trouver des moyens pour améliorer vos efforts pour transmettre le message. Vous pouvez la télécharger, ainsi que la feuille sur les qualités des groupes à [http://www.na.org/discussion\\_boards.htm](http://www.na.org/discussion_boards.htm).

#### Qui manque dans nos réunions et pourquoi. Questions

##### pour les structures de service

S'il y a des tranches de la population qui ne semblent ne jamais être en contact avec NA, alors nous devons faire un effort dans nos services locaux pour trouver des solutions.

1. Dans nos relations publiques, quelles lacunes et fausses idées peuvent être résolues par nos structures de service
2. Quel travail supplémentaire pouvons-nous faire afin d'étendre le message de NA à des membres potentiels ?

##### pour les groupes et les membres

Notre programme a quelque chose à offrir à chacun. Assurons-nous que *notre fraternité* aussi.

3. En tant que membre, quels efforts personnels puis-je faire (et encourager d'autres membres à faire) pour atteindre différents types de personnes ?
4. Au niveau du groupe, quels changements pouvons-nous effectuer pour nous assurer que nous ne mettons aucun membre à l'écart, quel que soit son milieu, mais qu'au contraire, nous accueillons tout le monde ?

#### Notre structure de service. Questions

##### pour une atmosphère de rétablissement dans le service

Faites-nous savoir ce que vous faites, ou pourriez faire, pour amener le rétablissement dans le service. Soyez créatifs !

1. Quelles mesures prenez-vous, ou pourriez-vous prendre, en tant que membres individuels, afin d'amener le rétablissement personnel dans vos efforts de service ?
2. Quelles actions entreprennent, ou pourraient entreprendre, vos comités et structures de service pour favoriser une atmosphère de rétablissement ?

##### pour le Leadership

Le but d'un leadership fort dans NA est d'encourager les autres à devenir des leaders à leur tour.

3. Comment pouvons-nous améliorer la compréhension des rôles et des responsabilités pour chaque poste de service ?
4. Comment pouvons-nous mieux former, guider et soutenir nos serviteurs de confiance ?

##### pour la planification et l'autosuffisance

5. Comment avez-vous appliqué une logique de planification dans vos efforts de service locaux ?
6. Quels efforts locaux vous ont aidés, ou pourraient vous aider, à vous attaquer au manque de ressources humaines et financières afin de devenir complètement autosuffisants ?

**Outil de planification locale (APT)** Nous vous encourageons à utiliser l'Outil de planification locale (*Area Planning Tool* ou *APT*) dans vos efforts de service. Vous pouvez le télécharger à <http://www.na.org/handbooks/handbook-index.htm>