

LES PRINCIPES ET LE LEADERSHIP AU SEIN DU SERVICE DE NA

Notre quatrième principe nous rappelle qu'il est essentiel d'avoir des leaders efficaces dans notre système de service pour mieux soutenir nos groupes. Notre fraternité a connu un essor important ce qui pourrait nous laisser croire que la plus grande partie de notre travail est déjà accomplie. Maintenant que les salles de réunions sont ouvertes, il n'est pas toujours évident de savoir ce qu'il faut faire pour continuer de progresser vers notre but primordial. Mais en réalité pour continuer à transmettre le message, toutes les instances de services ont besoin d'un apport continu de talent, de créativité et de bonne volonté de la part de nos membres. Les campagnes de relations publiques, les réunions en institutions, les lignes téléphoniques, les listes de réunions et les sites Internet sont quelques-unes des façons de soutenir les groupes. Pour accomplir ces tâches, nous avons besoin de leaders et de systèmes organisés qui soutiennent et guident les efforts de tous. Les leaders les plus efficaces au sein de NA encouragent les autres membres à servir et cherchent des façons d'améliorer la structure existante, en plus de chercher de nouvelles façons créatives pour transmettre le message de NA.

Aider les autres est seulement le début du travail de service. Le service dans NA nous permet d'investir une partie importante de notre temps, aussi bien pour aider directement les dépendants qui souffrent que pour assurer la survie même de Narcotiques Anonymes. De cette manière, nous conservons ce qui nous a été donné parce que nous le redonnons aux autres.

Text de base, « Que puis-je faire ? »

INCITER ET STIMULER LE LEADERSHIP DANS LE SERVICE

Notre capacité à toucher les dépendants et les dépendantes qui souffrent encore dépend complètement des membres qui servent et s'impliquent. On dit que 10 % des

dépendants réalisent 90 % des tâches au sein de NA, mais nous croyons que nous pouvons faire mieux pour motiver les membres à servir. Notre programme de rétablissement nous invite tous à transmettre le message aux dépendants et dépendantes qui souffrent encore. Grâce à un éveil spirituel et au cadeau du rétablissement, nous sommes capables de percevoir l'opportunité qu'offre le service comme un privilège et une responsabilité. Les membres prennent du service au sein de NA avec un bagage de compétences et d'expériences qui peuvent être utiles pour nous. Ceci étant dit, pour bien choisir nos leaders, nous devons porter une attention toute particulière aux caractéristiques de leadership basées sur nos principes, comme l'intégrité, l'humilité, mais aussi des compétences en matière de communication et d'organisation. Bien entendu, il existe plusieurs types de leadership, mais le leadership basé sur les principes spirituels que l'on retrouve dans nos étapes, nos traditions et nos principes de service, est le plus utile au sein du service de NA.

Lorsque nous prenons du service et nous dirigeons avec ces principes en tête, le service devient plus attrayant pour tous les membres. Parfois, notre comité de service peut être désorganisé et stressant. En prenant du service ou en assistant aux réunions des comités pour se renseigner, les membres peuvent ressentir de la frustration et du découragement une fois la réunion terminée. Notre responsabilité commune est d'insuffler à nos réunions de service une atmosphère de rétablissement où chaque personne se sent bienvenue, acceptée et encouragée à grandir. Dans une telle atmosphère, les dépendants en qui nous plaçons notre confiance se sentiront probablement plus efficaces et productifs, et nos structures de service se fortifieront. C'est en mettant de côté nos personnalités et en travaillant ensemble, qu'émergera le meilleur de nos membres de confiance désireux de servir ; les zones, les régions et les sous-comités deviennent un terrain fertile pour se former au service.

Avec l'aide de leaders compétents qui incarnent nos principes, nous serons en mesure de cultiver ce style de leadership auprès d'autres membres en qui nous voulons placer notre confiance. Cette culture de leadership sera bénéfique pour les membres qui en démontrent des aptitudes

naturelles mais aussi pour chaque membre voulant prendre du service. Trop souvent, malgré notre bonne volonté à l'idée de prendre du service, les politiques et procédures laborieuses, les débats assommants et autres gymnastiques parlementaires sont assez dissuasifs. Des solutions simples, comme étudier les principes et/ou les traditions avant les réunions d'affaires ou encore présenter des ateliers de service à ce sujet, peuvent contribuer à faire connaître et à sensibiliser les principes de NA. En étudiant les principes ensemble, les membres qui prennent du service peuvent travailler à une compréhension commune de l'application de ces principes durant les réunions de service. Ceci nous aidera à éviter de nombreux défis dans le service. Une atmosphère accueillante permet à tout le monde de donner le meilleur de soi-même, plutôt que de se sentir dépassé ou sous-qualifié. Nous constatons qu'il est possible de sortir d'une culture rigide de lignes de conduite et de débats, et de migrer vers une culture d'échanges, de conversations, d'inclusions, de coopérations et de consensus. Cela est possible quand les membres qui prennent du service connaissent bien les principes fondateurs spirituels et qu'ils occupent des fonctions de leadership.

LES QUALITÉS DES LEADERS EFFICACES

Un leadership efficace peut assurer une meilleure qualité du service au sein de NA. Le rôle le plus important d'un leader efficace est probablement d'incarner nos principes par l'exemple pratique. Nos leaders démontrent de l'humilité en suivant, par exemple, l'orientation décidée par une conscience de groupe, comme l'explique la deuxième tradition. Ils incarnent l'intégrité et le sens des responsabilités suggérés dans le cinquième et le huitième principe en nous informant des tâches qui leur sont confiées. Les leaders démontrent l'intégrité et l'anonymat de la douzième tradition en appliquant rigoureusement les principes, peu importe les circonstances.

En plus d'être des exemples de l'application des principes, les leaders doivent être en mesure d'accomplir certaines tâches spécifiques et de façon adéquate comme faciliter les discussions et les réunions d'affaires. Comme les principes

huit et neuf le suggèrent, avec des compétences de communication et d'écoute, nos membres de confiance peuvent faciliter des discussions franches et ouvertes et permettre à tout le monde de participer et de faire entendre son point de vue. Les membres responsables doivent encourager tous les participants à exprimer leurs inquiétudes, et doivent aussi maintenir le groupe concentré pour continuer à progresser. Ainsi, les décisions du groupe sont en mesure de mieux refléter la conscience du groupe comme l'expliquent la deuxième tradition et le sixième concept.

Une autre qualité essentielle de leadership est la capacité à communiquer efficacement les informations entre les différents auditoires. Comme l'explique notre huitième principe : « notre système de service dépend de l'intégrité et de l'efficacité de nos communications. » Les RSG, MCR/RSL et DR ont une fonction importante dans le réseau de communication du système de service. La meilleure manière de le démontrer est en fournissant des rapports clairs et précis sur leurs tâches. Chacune de ces fonctions implique une interaction avec au moins deux niveaux de service ; les connaissances et l'expérience varient d'un niveau à l'autre. Pour cette raison, il est primordial de choisir des membres qui possèdent une capacité à expliquer simplement les choses et à écouter attentivement. Par exemple, un bon délégué sera capable d'extraire les points essentiels d'une longue discussion, de les résumer simplement pour faciliter la compréhension de tout le monde et de les transmettre durant la réunion régionale. Une autre qualité en communication est la capacité de mesurer la connaissance et l'expérience de l'audience et de transmettre l'information en conséquence.

D'autres compétences en leadership devraient elles aussi être prises en considération : le sens des responsabilités, l'intégrité, l'honnêteté, l'aptitude à former et à encourager les autres membres à prendre des décisions et à passer à l'action. Les qualités d'un leader efficace sont basées à la fois sur les principes de notre programme et sur les tâches relatives à des fonctions spécifiques au sein de NA. Tous ces éléments sont d'une grande importance lorsque nous choisissons des membres pour assumer des rôles de leadership dans le service de NA.

Le leadership au sein de NA est une forme de service, ce n'est pas une catégorie de membres.

*Ça marche : comment et pourquoi,
« La deuxième tradition »*

CHOISIR DES MEMBRES DE CONFIANCE

La sélection des leaders pour nos comités de service est une tâche parfois difficile. Cela peut paraître indélicat de faire subir un examen approfondi à une personne qui démontre le désir de prendre du service. En accord avec la douzième tradition, notre quatrième principe nous demande de considérer les qualités de leadership attentivement, même si cet exercice est inconfortable. Nous devons nous rappeler que nous ne jugeons pas la valeur du rétablissement du dépendant ou de la dépendante en tant que membre NA ou en tant que personne mais que nous évaluons simplement leur potentiel pour une fonction de membre de confiance au sein du service. De nombreux membres de la fraternité sont de merveilleux représentants vivants des principes de notre programme et possèdent un grand nombre de qualités de leadership. Si leurs compétences et leurs expériences particulières ne correspondent pas aux exigences d'une fonction, nous devrions les aider à trouver une autre manière de prendre du service. Donner aux membres des fonctions pour lesquelles il ou elle ne possède pas les qualités est inutile pour tout le monde.

Afin de favoriser les principes et non les personnalités, nous devons adapter les compétences aux fonctions et ne pas mêler nos émotions. Ce qui signifie que nous devons postuler pour une fonction même si nous craignons le rejet ou aussi élire une personne que nous n'aimons pas et qui pourtant sera en mesure de faire le travail parfaitement bien. Ce qui peut être encore plus difficile lorsqu'on favorise les principes et non les personnalités c'est de ne pas élire un ami car nous savons qu'il ou elle n'est pas adapté à la fonction. Nous pratiquons l'anonymat en nous concentrant seulement sur la tâche à accomplir et sur les qualifications de chaque membre et choisissons la meilleure personne pour la fonction. Ces choix de conscience individuels parfois

complexes représentent les éléments de base d'une réelle conscience de groupe.

SOUTENIR LES MEMBRES QUI PRENNENT DU SERVICE

Lorsque nous choisissons nos membres de confiance, nous partageons ensemble la responsabilité du travail que nous leur confions. En tant que comité de service, nous devons évaluer honnêtement les membres que nous sélectionnons pour occuper les fonctions de leadership. Nous devons aussi leur procurer les outils et le soutien requis pour leur permettre de mener à bien leurs tâches. La meilleure manière d'y arriver est d'offrir une orientation claire et un mentorat adéquat. Dès que l'occasion se présente, nous devrions orienter les membres vers les fonctions de suppléant d'abord pour leur permettre d'apprendre le travail sur le terrain. Parfois nous passons à côté de cette opportunité de mentorat en suggérant aux suppléantes et suppléants de se présenter uniquement en cas d'absence de sa contrepartie. En choisissant cette façon de faire, nous les privons de connaissances et de conseils valables.

Il existe de nombreuses façons d'aider les suppléantes et suppléants à utiliser leur temps de manière plus productive. Nous pouvons leur fournir des dépliants pertinents concernant le service, les lignes de conduites ou politiques, ou encore les encourager à lire de la documentation produite au niveau régional. Les membres de confiance actuels peuvent guider leurs futurs remplaçants à la manière d'un parrain ou d'une marraine, mais dans le service. Les membres pourraient décider de se rencontrer entre les réunions de comités pour échanger leurs expériences, leurs forces et leurs espoirs. Peu importe comment, le mentorat est un rôle tout aussi important que tous les autres aspects d'une tâche au sein de NA. Il est impératif de choisir des leaders qui s'engagent à aider les membres qui leur succèdent. Nous devons aussi nous rappeler que le développement du leadership est un processus naturel qui ne s'impose pas. Éventuellement et avec de la patience, cette méthode deviendra notre système pour inciter à un esprit de leadership auprès des membres

de confiance, plutôt que de seulement compter sur les leaders naturels parmi nous.

La culture du leadership ne se limite pas uniquement aux fonctions officielles au sein de NA. Dans certains cas, les parrains et les marraines incapables de prendre du service incite fortement leurs filleuls ou filleules à le faire. Dans d'autres cas, certains membres avec de bonnes connaissances et l'expérience se proposent en tant que ressources pour les membres de confiance. Mais même dans le cas des personnes qui ont un titre, le leadership n'a rien à voir avec la fonction. Le leadership se passe dans l'action. Nous devons choisir des leaders qui regardent au-delà de la tâche présente et qui ont une vision globale. Les leaders efficaces pourront participer à une meilleure organisation du service au sein de NA ; ils pourront aussi apporter des améliorations durables dans le but de mieux transmettre notre message d'espoir aux dépendants et dépendantes qui souffrent encore.



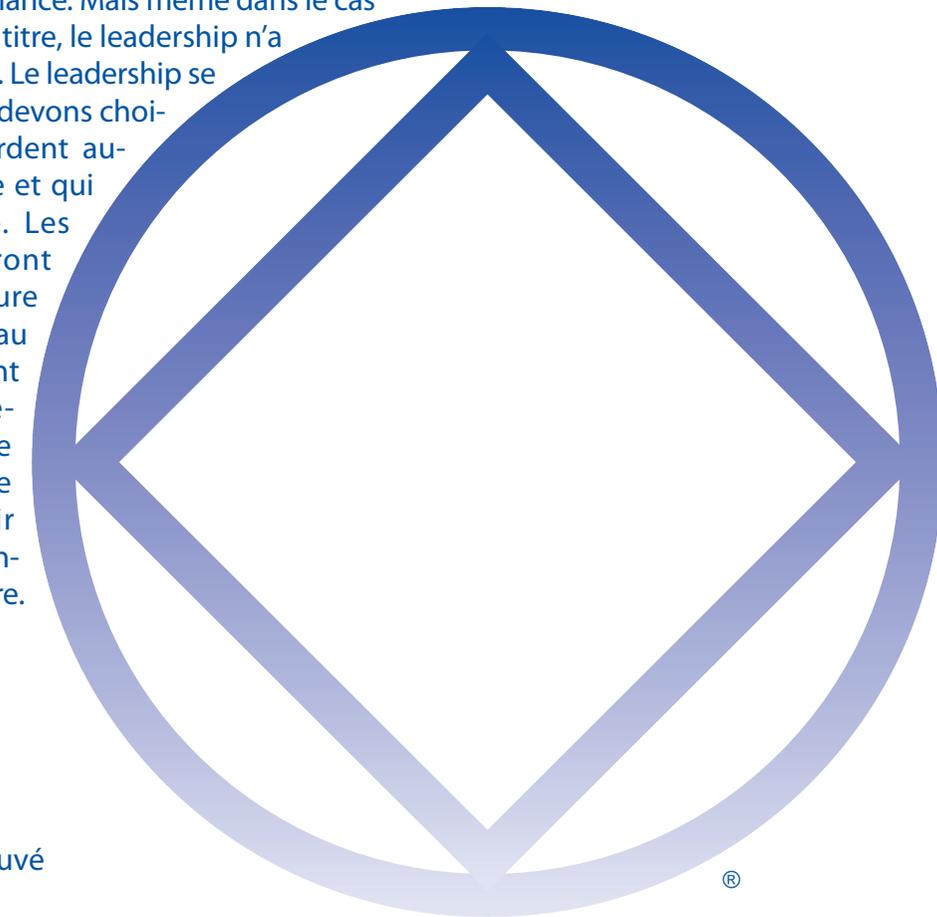
Matériel de service approuvé par le Conseil mondial.

Les dépliants de services devraient être utilisés par nos membres, groupes et comités de service en tant qu'outil plutôt que d'être lus en réunions de NA.

© 2021 par NA World Services, Inc. Tous droits réservés.
19737 Nordhoff Place ❖ Chatsworth, CA 91311
t 818.773.9999 ❖ f 818.700.0700 ❖ www.na.org
ISBN 9781633803633 Item No. FR2206

8/21

LES PRINCIPES ET LE LEADERSHIP AU SEIN DU SERVICE DE NA



CE DÉPLIANT DE SERVICE N'EST PAS DESTINÉ À LA LECTURE EN RÉUNION DE RÉTABLISSMENT.