



## Sujets de discussion 2006-2008

### Aborder les prochaines étapes...

Les Sujets de discussion pour ce cycle de conférences ont beaucoup avancé en très peu de temps. Vos commentaires nous ont aidés à aborder les étapes suivantes. Voici où nous en sommes à ce point des discussions.

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

La feuille sur les Qualités d'un groupe d'appartenance fort est un ensemble d'idées sur le sujet des groupes d'appartenance qui proviennent des différents commentaires que nous avons reçus jusqu'à maintenant. La Feuille de travail est un outil destiné à aider les groupes dans leur planification et à travailler pour mieux intégrer ces qualités. Nous nous réjouissons que vous nous fassiez part de vos expériences avec ces outils. Lors des prochains ateliers, nous allons proposer des séances d'exercice avec cette Feuille de travail.

#### **Qui manque dans nos réunions et pourquoi ?**

Trois thèmes ont émergé de ce sujet. ① Différents types de personnes manquent dans chaque communauté de NA. ② Certains dépendants qui manquent dans nos réunions ne rencontrent jamais NA. ③ Si les dépendants qui manquent ont rencontré NA, ils ne sont visiblement pas restés.

La première étape dans chacune des communautés de NA est d'observer la population locale et de déterminer qui manque.

Si les dépendants qui manquent dans nos réunions ne rencontrent jamais NA, les structures de service locales peuvent tenter de voir quels sont leurs efforts pour les atteindre. Il se peut que nos structures de service n'atteignent pas certaines tranches démographiques de manière adéquate, ou qu'elles n'essaient pas suffisamment de disperser le malentendu au sujet de ce qu'est NA et à qui NA s'adresse.

Si ces dépendants rencontrent NA mais n'y restent pas, nos groupes et nos membres peuvent regarder quels sont les efforts qu'ils font pour accueillir tout le monde. Il se peut que notre attitude, ou que l'attitude des personnes dans les réunions exclue certains membres potentiels. Nous ne sommes peut-être pas en mesure de faire en sorte que chacun se sente également le bienvenu, mais nous faisons certainement de notre mieux pour que personne ne se sente *malvenu*.

Dans un sens, ce défi est un signe de notre évolution en tant que fraternité. Nous avons fait beaucoup pour toucher les dépendants dans les populations les plus courantes. Nous avons maintenant la chance de pouvoir combler les fossés. Alors que la base de notre fraternité s'élargit, la pointe de notre liberté va continuer d'atteindre de nouveaux sommets. Nous pouvons travailler ensemble dans les prochains ateliers afin de continuer à chercher des solutions locales.

#### **Notre structure de service**

Vos commentaires sur ce sujet se partagent en trois catégories principales : amener le rétablissement dans notre structure de service, développer une culture du leadership, et faire bon usage de nos ressources.

Le premier point aborde la question d'avoir des comités de service dysfonctionnels, en dépit du fait que notre programme implique le développement spirituel. Dans un esprit « d'attraction et non de promotion », nous pouvons explorer les moyens d'établir la même atmosphère dans nos réunions de service, que celle que nous essayons de créer dans nos réunions de rétablissement.

Le leadership joue un rôle important dans le fait d'établir une atmosphère chaleureuse et accueillante dans le service. Les membres qui sont solides dans le rétablissement et le service sont un exemple important pour les autres. Nous devenons des leaders plus forts lorsque nous appliquons les principes de rétablissement à toutes nos affaires, et particulièrement dans le service de NA. En devenant des leaders plus forts et en encourageant les autres à faire de même, le service va continuer de devenir plus attirant.

Nos ressources sont généralement restreintes et nous peinons à les gérer correctement. D'une part, nous devons trouver des moyens d'encourager un plus grand soutien pour nos efforts de service — des personnes, du temps, de l'énergie et de l'argent. Au-delà d'une plus grande autosuffisance, nous devons faire un meilleur usage de nos ressources. La planification en est l'un des points de départ. L'Outil de planification locale, et maintenant, la Feuille de travail pour les groupes, peuvent nous aider à bien aborder la planification.

Lors des prochains ateliers, les discussions concernant ces points à développer nous aideront à trouver des moyens de mettre les solutions en action.



## 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>



# 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** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_