

Parution dans le blog 7/15/17 <https://doncoa.wordpress.com>

*Je dois partager mon expérience, ma force et mon espoir afin de maintenir ma compulsions en rémission, c'est-à-dire rester libre de la compulsions alimentaire. Cela inclut mon expérience au niveau des services, pas seulement comme parrain, mais à un niveau différent : au niveau intergroupe, régional et mondial. Il est temps de partager ma passion pour essayer de soutenir OA grâce à une revitalisation des intergroupes. J'ai pu à cinq occasions présider des intergroupes dans trois États de deux régions distinctes et j'ai été impliqué au cours des quatre dernières années avec des dizaines d'autres pour parler de cette transformation nécessaire dans bien des cas. Cette publication intitulée **Transforming Intergroups**, résume mon expérience en ce sens. Comme dans mes autres publications, je partage ici tout simplement mon expérience et mes opinions, de sorte que le pronom 'Je' est utilisé assez souvent. Cette publication est longue, mais j'ai pensé que cela pourrait être plus utile en une seule pièce intégrale plutôt que de la diviser.*

## **Transformer les intergroupes**

OA est un programme d'attrait. C'est tout aussi vrai pour les intergroupes que pour chacune de nos réunions et pour notre rétablissement personnel. Si votre intergroupe n'est pas plaisant, les membres vous diront que ce que vous faites n'a pas un grand intérêt pour eux. Transformez votre intergroupe pour qu'il soit attrayant et qu'il aide les membres à maintenir leur rétablissement personnel et vous allez changer bien des vies ainsi qu'améliorer la santé à long terme du mouvement OA tout entier. Tout dans OA commence par le rétablissement personnel. Les intergroupes dont la plus haute priorité est d'aider les gens à développer et maintenir leur rétablissement grâce à la formation et à l'éducation qui agrémentent le parrainage, ont non seulement le potentiel de se revitaliser eux-mêmes, mais aussi OA dans son ensemble.

Comme l'indique le règlement 2008c des OA, pour survivre, OA doit se développer. Comme mouvement, nous avons cessé de grandir depuis longtemps. La raison principale est bien simple : le rétablissement individuel est de moins en moins épaulée dans nos salles de réunion. Moins de rétablissement signifie moins d'attrait, moins de rétention des nouveaux et des anciens, moins de parrains, moins de membres, moins de réunions et moins d'intergroupes. Traditionnellement, les parrains étaient les principaux canaux d'orientation des membres sur la façon de mettre en pratique le programme et, par ce processus, créent plus de rétablissement et plus d'activités de parrainage. Notre modèle traditionnel de parrainage a besoin d'aide.

Pour être un programme d'attrait, qu'est-ce que les nouveaux doivent apercevoir et entendre dès le début ? Qu'est-ce qui les ramène une deuxième et troisième fois ? L'espoir de se rétablir qu'ils sentent dans la salle les attire à revenir, bien qu'ils n'aient aucune idée de ce que signifie encore '*le rétablissement*'. Et ils reviennent dès qu'ils peuvent sentir et s'apercevoir qu'il y a quelque chose de positif qui se passe dans cette salle. La majorité des nouveaux ne retournent pas. Au moment où l'obésité en Amérique atteint des niveaux épidémiques, le nombre des membres et des réunions OA diminue. Nous avons beaucoup de témoignages pourtant qui montrent que notre programme en 12 étapes peut fonctionner. Que s'est-il passé ?

Les Services mondiaux et les Régions sont essentiellement invisibles pour le membre en général. Peu importe combien de bonnes brochures, de lignes directrices ou de suggestions proviennent des Services mondiaux, elles sont inutiles à moins que les documents ou leurs contenus ne soient exploités par les intergroupes. L'avenir de OA peut dépendre des intergroupes qui décident de se transformer en organisations efficaces visant à inverser le déclin progressif des OA. Si vous pensez que votre intergroupe n'a pas assez de personnes pour ce faire, n'oubliez pas que les personnes dans les salles de réunion et à l'intergroupe sont les mêmes. Fondamentalement, chaque membre est aussi membre de l'intergroupe, mais aujourd'hui, en regardant notre structure, plusieurs ne peuvent même pas s'imaginer qu'ils en font partie. Vous pouvez également compter sur les anciens membres OA qui ont un rétablissement solide. La plupart de ces anciens membres familiers avec les services autrefois peuvent ne plus venir à l'IG. Ils se sont dévoués mais maintenant, ils sont fatigués — ils ont donné. Mais certains sont toujours là. Lorsque ce sera vraiment nécessaire, ils se mobiliseront pour aider. C'est ce qu'on appelle du rétablissement à l'œuvre.

Non, ils ne reviendront jamais à leur ancien niveau de service, mais ils peuvent mettre leurs énergies dans la réalisation d'un ou des projets spécifiques : une série d'ateliers intensifs sur les Étapes, par exemple, une étude du Gros Livre de courte durée ou un atelier sur le développement d'un plan alimentaire ou de partager lors d'une retraite ou d'un congrès. Les appels généraux d'invitation à s'impliquer dans les services ne fonctionnent pas pour attirer ces anciens membres. Ils doivent être '*sollicités*' pour des tâches spécifiques où ils seront utiles. Ceci illustre un principe fondamental de ce nouveau modèle. Les ressources, ce sont l'ensemble des membres, et pas seulement les

personnes qui assistent aux réunions de l'intergroupe, c'est-à-dire que tout le monde est membre d'un intergroupe, qu'ils le savent ou non.

## Le nouveau modèle

### **Vision**

Un intergroupe qui fonctionne c'est celui qui, d'abord, aide vraiment les membres qui souffrent encore à travailler le programme des 12 Étapes et qui, d'autre part, soutient OA dans son ensemble. La valeur d'un intergroupe est mesurée en regard de son utilité envers les membres et envers les réunions. L'utilité est son 'produit' principal. C'est la raison pour laquelle la Cinquième Tradition nous invite à transmettre notre message de rétablissement.

### **Plan stratégique**

*Première priorité* : Créer des activités de formation, éducatives et informatives et des occasions d'aider les membres à se rétablir ou à assurer leur rétablissement. Il s'agit de la formation sur la nature de la maladie physique, mentale et spirituelle, sur le processus pour cesser de manger compulsivement et le processus pour maintenir notre abstinence. Cela complète les activités de parrainage et aide à réduire une pénurie de parrains ou de marraines. D'un rétablissement plus sérieux va voir surgir plus de parrains, plus d'attrait, plus de rétention des nouveaux, un intergroupe plus utile et un mouvement OA plus fort. Un site Web rempli d'informations utiles et de moyens pour se rétablir fait partie de ce modèle, tout comme un bulletin d'information plein d'informations efficaces, tout comme une liste complète de courriels pour une communication capable de rejoindre tout le monde.

*Deuxième priorité (mais requise)* : Les tâches administratives traditionnelles de l'intergroupe, par exemple: mettre à jour la liste de réunions, répondre sur la ligne téléphonique, animer une réunion téléphonique, participer à l'information publique et collaborer avec les milieux professionnels, travailler à mettre sur pied des événements comme la journée de l'Unité, la journée mondiale de l'abstinence (IDEA), une journée sur le parrainage, envoyer des représentants à la Région et à la Conférence d'affaires des Services mondiaux (CASM), promouvoir l'information sur les Traditions et sur les Concepts.

*Troisième priorité* : Former / coopérer avec les réunions à la réalisation de tâches administratives, par exemple : les formats, la conscience de groupe, les descriptions de tâches, la trésorerie, les inventaires, etc.

Cela facilitera et augmentera le service aux membres au niveau de la réunion, renforce la participation aux réunions et facilite le passage du service au niveau du groupe vers le service à celui de l'intergroupe.

## **Objectifs**

- Aider les membres à consolider leur propre rétablissement.
- Augmenter le nombre de parrains/marraines.
- Augmenter le nombre de nouveaux.
- Augmenter la rétention des nouveaux.
- Aider les personnes en rechute.
- Inspirer les gens à s'impliquer plus dans les services.
- Augmenter les activités de liaison et d'information publique.

## **Plans d'action pour atteindre ces objectifs**

Un objectif sans plan d'action pour l'atteindre est simplement un beau vœu pieux. Les plans d'action devraient être portés sur ces sept objectifs et définir spécifiquement les projets ou activités que nous entreprendrons pour atteindre ces objectifs. Les intergroupes créent finalement des opportunités pour que les membres s'entraident. Des miracles se produisent lorsque les gens sont en mesure de les recevoir. Les intergroupes peuvent faciliter que cela se produise.

Garder les réunions de l'intergroupe et l'intergroupe étroitement axés sur ces activités suscitant de l'enthousiasme est l'élément essentiel pour intéresser et pour retenir des membres (en particulier des anciens membres).

Penser qu'une réunion de l'intergroupe, c'est comme un événement, axé sur l'aide aux groupes et aux membres. Il y a toujours un 'retour élevé sur leur investissement' pour tous les participants. À mesure que les intergroupes travaillent à cette restructuration de leur mission, ils redeviennent à nouveau attrayants. Il y a des exemples réels de plans d'action de plusieurs intergroupes qui sont répertoriés dans la section ci-dessous comme suggestion pour mise à l'essai ou en œuvre.

## **La mise en œuvre**

Le reste de cet article résume le processus par lequel les intergroupes se sont transformés en accord avec ce nouveau modèle. J'ai vu des intergroupes tripler ou quadrupler leur participation sur une période de 12 à 24 mois et passer d'un stade de survie à une organisation vitale et très respectée que les gens sont désireux d'aider (y compris à travers leurs contributions financières). Au cœur de tout, il s'agit du modèle

simple de changement dont nous parlons dans notre rétablissement personnel : sensibilisation - acceptation - action.

- Prendre conscience d'un problème.
- Accepter la responsabilité (sinon moi, qui peut la prendre ? — sinon maintenant, quand est-ce que ça peut se faire ?).
- Organiser et mettre en œuvre toutes sortes d'activités qui offrent aux membres la possibilité de solidifier leur rétablissement, ce qui profite à tous et chacun.

La bonne volonté dépend de chaque membre, mais des activités bien organisées renseignent, forment et suscitent l'inspiration et l'implication.

### **Inventaire de l'intergroupe**

Un inventaire de l'intergroupe, impliquant le plus grand nombre de membres que vous pouvez recruter pour une période de trois heures, est le début du processus de renouvellement et de transformation. C'est le début de la prise de conscience de ce que l'intergroupe pourrait faire pour aider ceux et celles qui souffrent encore (la Cinquième Tradition à l'œuvre). Dit autrement, ça démontre que l'intergroupe tel qu'il fonctionne actuellement peut ne pas être à la hauteur pour susciter l'adhésion et la rétention de nouveaux ou, au mieux, ne pas faire tout son possible pour aider les membres et donc OA dans son ensemble. Les résultats de l'inventaire conduisent naturellement à la question : Que pouvons-nous faire à ce sujet ? Cela provoque l'ouverture d'esprit à l'Intergroupe à l'idée de repenser la structure et la mission.

Les inventaires de l'intergroupe suivis par un sondage auprès des membres sont essentiels en vue d'éveiller la conscience de groupe, de sensibiliser tous et chacun à l'implication et de susciter l'intérêt de faire quelque chose, créant un motif déterminant avec lequel les membres peuvent s'identifier et éventuellement s'approprier. Dans ce processus, les membres commencent à s'unir pour devenir un véritable 'nous' ou pour que le mouvement devienne 'notre' OA. L'intergroupe élabore le changement en procédant à son inventaire et les sondages auprès des membres touchent tous les membres et sensibilise l'intergroupe aux principales préoccupations de ses membres.

Deux documents sont habituellement utilisés pour l'inventaire : l'inventaire de l'intergroupe qui est publié sur le site OA.ORG et le manuel OA pour les membres, les groupes et les intergroupes.

Parfois, les intergroupes demandent à un membre expérimenté d'un autre intergroupe afin de favoriser les discussions, mais cette suggestion est superflue si le président se sent compétent pour animer objectivement cette réunion de l'intergroupe visant à répondre à la question 'Comment est-ce que l'intergroupe fonctionne ?'. En d'autres termes, c'est une 4<sup>e</sup> Étape sur notre fonctionnement de groupe.

Un/une secrétaire doit être nommé/e pour prendre de bonnes notes. La réunion en entier peut également être enregistrée pour aider le/la secrétaire à décrire les débats et résultats. Si c'est accepté, les membres devront être informés que la bande audio ne sert qu'à cela et sera effacée par la suite. L'animateur doit plaider pour que les membres présents soient suffisamment honnêtes et détachés avec à l'esprit beaucoup de place pour de la patience, de la tolérance, de la gentillesse et de l'amour. Évidemment, il y aura des désaccords, mais c'est souvent un désaccord et une diversité des opinions qui mènent aux idées les plus créatives et les plus utiles.

Une question qui revient souvent, c'est 'Est-ce que nous devrions procéder à l'inventaire en une seule fois ou consacrer une partie de chaque réunion de l'Intergroupe pour passer en revue quelques questions à chaque fois ?

Ce dernier moyen de procéder peut prendre plusieurs mois, et n'est certainement pas la meilleure technique pour prédisposer au changement. Mettre à l'agenda une réunion spéciale de 3 à 4 heures - totalement centrée sur l'inventaire - transforme le processus en un événement important, et c'est ce que nous voulons. Rappelez-vous que tout ce que nous faisons dans ce processus de renouvellement fait partie de l'attrait — inviter des candidats à se joindre à l'équipe et à s'exprimer — qui va finalement amener tous les membres au point de comprendre que nous faisons TOUS parti de l'intergroupe et l'intergroupe est aussi fait de NOUS TOUS, que nous assistions ou non aux réunions de l'Intergroupe. En fait, tous et chacun, nous pouvons être d'une aide formidable pour notre intergroupe sans jamais assister à la réunion de l'Intergroupe.

Il existe près de 60 questions dans cet inventaire OA divisé en trois catégories :

- L'organisation et l'objectif primordial de l'Intergroupe.
- Comment fait l'Intergroupe pour aider les autres membres de la Fraternité qui souffrent encore (5e Tradition, notre seul but)
- Comment l'Intergroupe arrive-t-il à transmettre le message à l'outremangeur compulsif qui souffre mais qui n'est toujours pas dans les salles de réunion OA (5e Tradition, notre seul but).

Le Manuel OA (U-04) nous offre quelques pages (pages 31 à 37) sur le rôle de l'Intergroupe. Deux sections présentent un intérêt particulier dans l'inventaire : la première commence au dernier paragraphe de la page 31 sous la rubrique *1. Raison d'être de l'intergroupe*

*'Les groupes qui se sont formés petit à petit dans une région se rendent vite compte qu'ils peuvent mieux remplir certaines tâches en se regroupant plutôt qu'en demeurant isolés.*

*Conformément à la Neuvième Tradition, ils créent des comités et des conseils qui sont « directement responsables envers ceux qu'ils servent ». La formation de l'Intergroupe répond à deux besoins de la base : servir plusieurs groupes locaux et mieux faire connaître les OA dans le milieu.*

*Chez les OA, il n'existe ni hiérarchie ni cadre organisationnel imposé par une autorité supérieure. Il appartient donc à des groupes voisins de déterminer eux-mêmes leur mode de collaboration. Un intergroupe se crée parce qu'il représente la façon la plus facile et la plus efficace d'assurer l'exécution de certaines tâches. Il fournit des services indispensables aux outremangeurs compulsifs avec un minimum de structures.*

La section suivante où neuf tâches sont répertoriées comme exemples est intitulée : *2. Quelles sont les tâches de l'intergroupe ?*

*(e) Parrainer ou organiser des ateliers, des marathons et d'autres activités spéciales pour tous les groupes du secteur.*

Voici quelques résultats typiques à la suite de nombreux inventaires d'intergroupes auxquels j'ai participé.

- Personne n'est satisfait du fonctionnement actuel de l'intergroupe.
- Tout le monde est d'accord, après une honnête discussion au cours de notre inventaire, que chacun ne fait pas autant qu'il devrait faire pour aider les membres.
- Tout le monde est d'accord, après notre discussion lors de l'inventaire, que tous et chacun, nous ne faisons pas tout ce qui devrait l'être pour transmettre le message à travers la collectivité en dehors de OA. (Notez la phrase après une honnête discussion lors de l'inventaire...)

Ce qui se passe dans ce type de discussion, c'est l'éveil à notre réalité. Ceux qui ont commencé la réunion comme satisfaits sont souvent insatisfaits du fonctionnement de leur intergroupe à la fin de la réunion.

Après avoir résumé soigneusement et objectivement les résultats par écrit, après avoir publié et distribué ces derniers aux participants de l'inventaire, la prochaine phase consiste à discuter de plans d'action potentiels pour changer ce qui ne fonctionne pas à l'intergroupe. L'un de ces plans d'action doit être de publier les résultats de l'inventaire à l'ensemble des membres des réunions qui en font partie et de demander à ces membres ce qu'ils pensent de la démarche. C'est cette enquête, ce sondage auprès des membres qui est essentiellement : **Comment pouvons-nous (l'intergroupe) vous aider ?**

### **Sondage auprès des membres**

Le processus d'enquête auprès des membres cherche à augmenter de la sensibilisation de ces derniers et veut provoquer le déclenchement de la bonne volonté de chacun d'aider ceux et celles qui souffrent encore (s'approprier l'objectif primordial). À partir des résultats de l'inventaire de l'intergroupe et du sondage auprès des membres, plusieurs priorités vont se traduire dans les plans d'action et vont devenir indéniables. Grâce à l'inventaire et au sondage mené auprès des membres, nous allons développer une conscience de groupe pour choisir les mesures à prendre pour aider les membres et OA dans son ensemble.



Les groupes d'entraide (ou fraternités) se développent depuis longtemps mais elles le font mieux si elles sont des organisations qui continuent d'évoluer. Cela signifie qu'elles disposent d'un mécanisme pour accueillir des commentaires de façon continue de ceux et celles qui requièrent des services de ces entités. Elles apprennent de la part de leurs membres, des usagers. Elles peuvent alors à faire des ajustements, continuer à se tenir au courant, s'ouvrir à des nouvelles actions.

L'intergroupe, en tant que fournisseur de services, n'est pas différent. Le manque de participation à l'intergroupe, par exemple, est une forme de rétroaction. L'absence de participation est identique à une enquête écrite. Si un intergroupe n'apprend rien de ce qui se passe, irrémédiablement il disparaîtra.

Rien n'éveille notre attention, suscite notre intérêt et inspire des actions comme le sondage auprès des membres. Les enquêtes de ce type auprès des membres sont l'outil de base pour ranimer la participation des membres et éventuellement s'investir dans la santé d'OA dans leur secteur et dans leur région. Sondages :

- Établir une communication coulante avec les groupes.
- Aider la fraternité avec un flux vers les membres et venant d'eux.
- Générer de l'intérêt.
- Stimuler l'implication dans les services.
- Centrer les efforts de l'IG sur les besoins prioritaires des groupes et des membres.
- Devenir la base d'établir des
  - plans stratégiques : objectifs à long terme.
  - plans d'action : priorités et budgets de l'année en cours.

Voici le texte d'introduction d'un bulletin à tous les membres qui ont lancé un sondage il y a plusieurs années par un intergroupe :

### **EXTRA ! EXTRA ! EXTRA !**

Un sondage auprès des membres est présentement en cours !  
L'opinion de TOUS et CHACUN est nécessaire – que vous soyez un nouveau ou un vieux membre, en rétablissement ou en rechute.

L'une des conclusions du plus récent inventaire de l'intergroupe se résumait ainsi : l'intergroupe souhaite augmenter le niveau de service aux membres. (Pour un résumé complet de l'inventaire de l'intergroupe, voir l'article à la page 2 du dernier bulletin mensuel.) Un sondage auprès des membres est un excellent moyen de recueillir des informations sur la façon dont nous pouvons vous aider. Accédez à notre site Web [www.oaquebec.org](http://www.oaquebec.org) et cliquez sur le lien pour le sondage auprès des membres. Cela devrait prendre environ 10 minutes pour y répondre.

Le sondage de 26 questions auprès des membres devrait fournir des :

- informations sur la santé globale de OA dans le secteur de notre intergroupe,
- des idées provenant des membres sur des choses susceptibles d'améliorer leur propre rétablissement,
- des idées de membres sur des choses qui pourraient aider à transmettre le message à plus de personnes qui souffrent de compulsions alimentaires,
- des informations qui pourraient aider OA à rester vivant et à continuer à s'épanouir dans notre coin de pays.

L'enquête est anonyme. L'opinion de chaque personne est nécessaire, qu'il s'agisse d'un nouveau ou d'un ancien membre, en rétablissement ou en rechute. Plus les personnes participent, plus la valeur de l'information augmente. Les résultats de l'enquête serviront à définir les priorités de l'intergroupe dans un avenir rapproché. Un résumé de l'enquête sera publié dans un bulletin éventuellement. Pour plus d'informations ou de questions, contactez \_\_\_\_\_.

### **Résultats typiques de plusieurs enquêtes**

- 70-80% viennent à OA à cause d'une obésité importante
- La majorité (mais non la totalité) des réunions sont de petits groupes.
- La majorité (et non pas toutes) des personnes dans une réunion typique ne sont pas abstinentes

- 75% des membres ont récidivé, la majorité ont eu 3 à 5 rechutes
- Environ 15% des membres sont des nouveaux
- Les nouveaux membres qui adhèrent à OA sont clairement issus de la population vieillissante
- La majorité des réunions ne reçoivent pas de nouveaux. Parmi ceux qui le font, environ 25% seulement reviennent
- La plupart des réunions n'ont pas de plan spécifique pour accueillir les nouveaux arrivants
- Plus de parrains, de marraines sont nécessaires
- La chose la plus importante que je dois faire pour mon programme : être abstinent et mettre les Étapes en pratique
- Le geste le plus précieux que l'intergroupe peut poser c'est : m'aider à mettre le programme en pratique
- Pas assez de réunions avec des partageux (conférenciers) puisque il y a moins de rétablissement dans les salles.

Les sondages auprès des membres, en particulier lorsque l'on tient compte des réponses écrites, plus plusieurs enquêtes privées que j'ai menées (y compris celle qui a suscité des réponses de 231 délégués à la Conférence d'affaires des Services mondiaux en provenance de tous les États des EUA) m'ont permis d'en arriver aux conclusions générales suivantes :

— En général, il semble y avoir deux types de réunions : les réunions d'action et les réunions de fraternité.

— Les réunions d'action se centrent sur les actions menant à notre rétablissement. La norme chez bien des groupes, c'est que les membres aient un bon plan alimentaire, un parrain et qu'ils soient de bons parrains, qui répondent aux appels téléphoniques, participent aux réunions, mettent en pratique les Étapes et supportent la réunion de leur groupe d'appartenance et OA en général avec une contribution volontaire et une implication dans les services. Ils célèbrent souvent l'abstinence avec des jetons en reconnaissance de leur gratitude.

Les réunions de fraternité se centrent sur la compréhension, l'encouragement, le soutien, la discussion de problèmes, ne mettent pas trop l'accent sur l'étude des 12x12 ou du Gros Livre, sur l'étude des Étapes, sur l'abstinence peu importe ce qui se passe, sur des célébrations de l'abstinence, ou sur de liens avec leur intergroupe.

Les réunions d'action sont prédominantes, sont attrayantes, s'épanouissent et grandissent en nombre et en qualité. Les rencontres de fraternité stagnent et sont plus petites en quantité d'effectifs.

## **Communications**

La communication c'est tout à fait essentiel. Nous avons, par toutes sortes de méthodes (listes de courriels, bulletins d'information, bulletins spéciaux, sites Web, visites en personne à des réunions, etc.).

nous avons communiqué systématiquement les résultats de l'inventaire et du sondage auprès de chaque membre de chaque réunion.

Nous avons sensibilisé notre fraternité à ce problème et attisé les attentes des membres afin que quelque chose se produise, autrement dit que des décisions soient prises et que des gestes soient posés.

Nous avons également initié le sentiment de propriété et d'appartenance des membres à l'intergroupe.

Nous avons par le biais de bonnes communications commencé à créer une 'cause' et à développer un sentiment du 'nous'. Nous sommes tous ensemble là-dedans. Nous devons nous aider mutuellement.

Nous ne faisons pas tout ce que nous pouvons faire pour aider d'autres outremangeurs compulsifs et OA dans son ensemble. Si nous n'intensifions pas notre transmission du message OA, OA continuera de diminuer à cause du fait que de moins en moins de personnes se rétabliront et seront disponibles pour transmettre le message OA.

Dans le processus de communication, nous avons développé une base de personnes-ressources désireuses d'aider — nous devons bien nous préparer et bien les recruter.

Nous continuons à communiquer et à rejoindre constamment tous les membres et toutes les réunions, en expliquant notre vision, nos objectifs et nos activités qui ont été déterminés par consensus, en sollicitant la participation de tous et chacun.

## **Plans d'action**

L'intergroupe prend l'initiative d'élaborer des plans d'action en fonction des résultats de l'inventaire et du sondage, sans tenir compte du nombre de personnes qui pourraient être nécessaires pour mener à bien ces projets et actions. De quoi avons nous besoin ? Quelles sont les priorités les plus élevées ? Comment pouvons-nous aider le plus de membres ? La liste des priorités est développée. Ensuite, le recrutement débute. Voici quelques exemples d'actions réelles concernant les sept objectifs tirés de ma propre expérience en tant que président de plusieurs intergroupes différents. Il n'y a pas de pénurie d'idées créatrices dans OA !

- Ateliers (habituellement d'une durée de 3 heures): Travailler et vivre les Étapes divisées en étapes individuelles ou groupes d'étapes, telles que 1-2-3, 4-5, 6-7, 8-9, 10-11-12
- Atelier spécifique sur différentes façons de faire un inventaire de Quatrième Étape —
- Un groupe d'écriture pour travailler la Quatrième Étape —
- Élaborer un plan alimentaire —
- S'abstenir et rester abstinents —
- Un plan alimentaire versus l'abstinence —
- P/Marrainage —
- Utilisation des outils de rétablissement —
- L'image corporelle —
- L'éveil spirituel —
- La transmission du message —
- Les services —
- La prière et la méditation —
- Les Étapes à l'aide du Gros Livre AA —
- La sagesse du Gros Livre.

Ce sont de véritables ateliers éducatifs, pas des réunions OA typiques avec partage d'un conférencier et mini-partages des membres présents. Il peut y avoir une discussion animée avec des thèmes et des questions, un partage de l'expérience de chacun sur le sujet, tout comme dans un séminaire éducatif.

- Banque de parrains/marraines.
- Banque de conférenciers.
- Banque de conférenciers avec partage garanti (L'intergroupe promet de fournir un conférencier à toute réunion qui en fait la demande - une façon de stimuler les réunions où il y a un partage de conférenciers).
- Ateliers de formation pour les parrains/marraines.
- Ateliers d'étude rapide des Étapes (4 semaines).
- Ateliers d'étude approfondie des Étapes (15 semaines)
- Retraite de p/marrainage (week-end consacré au p/marrainage et au rôle du filleul dans cette relation d'entraide).
- Marathons dédiés aux membres en rechute.
- Campagnes de 12e Étape à l'intérieur du mouvement auprès des membres que nous ne revoyons plus depuis quelques temps (les réunions ont pour base quelques brochures et l'enveloppe du Renouveau (D-02) et il faut aussi faire des appels pour inviter les gens à un tel évènement spécial).
- 'Comment OA a changé ma vie' (littérature produite localement)
- 'Ça fonctionne si nous y mettons du nôtre' (littérature produite localement).
- «Parrainage' (littérature produite localement).
- Appels téléphoniques OA.
- Site Internet.

- Bulletins d'information plein d'informations interprofessionnelles et d'articles pédagogiques tels que «Soins et entraînement des nouveaux arrivants», ou «Obtenir les vacances abstinentes» ou «Formats de rendez-vous».
- Vidéo d'accueil pour les nouveaux sur le site Web.
- Vidéo Sortir de la rechute sur le site internet.
- Témoignages de cinq minutes, podcasts sur le site Web.
- Ateliers d'étude sur les Étapes enregistrés et en ligne, hyperliens sur le site Web.
- Napperons d'informations publiques produits pour les restaurants.
- Affiches publicitaires.
- Information publique dans des Salons ou Expos sur la Santé.
- Affiches publicitaires sous la forme de bulletin d'information publicitaire.
- Information publique et collaboration avec les milieux professionnels : installer des affiches dans les endroits dédiés à la santé (15 questions et liste de personnes-contact)
- Information publique et collaboration avec les milieux professionnels : Poster des infos pertinentes sur OA aux professionnels de la santé de notre coin de pays.
- Parler aux cours des écoles de soins infirmiers sur la dépendance.
- Partager à des colloques tenus dans le milieu hospitalier pour médecins / infirmières.
- Distribution par tous les membres de cartes d'affaires et d'affichettes informatives de l'intergroupe OA gratuites.
- Tenue d'évènements /et de marathons pour la Journée mondiale de l'Abstinence (IDEA), la journée de l'Unité, etc.

- Listes de réunions imprimées et distribuées mensuellement (forme papier ou en ligne).
- Sondages auprès des membres pour susciter leurs commentaires sur les priorités de l'intergroupe.
- Assurance responsabilité civile pour toutes les réunions.
- Demander de modifier les règlements de copyright qui peuvent entraver le changement et la créativité.
- Remplacer certains comités permanents par des comités spéciaux ad hoc.
- Modification du format des réunions de l'intergroupe.
- Ajout de l'option réunion virtuelle pour certaines réunions de l'intergroupe à titre exceptionnel.
- Organiser des ateliers et les placer à l'agenda en même temps que les réunions de l'intergroupe.
- Demander aux membres de dresser une liste d'activités auxquelles ils aimeraient le plus participer. Il s'agit d'une liste de ressources qui démontre que nous participons tous ensemble dans cet effort.

### **Recrutement ciblé - Principes fondamentaux**

- L'équipe de l'intergroupe est ou doit devenir un élément multiplicateur de vigueur et de dynamisme. Quelques bonnes personnes en rétablissement à l'intergroupe peuvent recruter, organiser et inspirer un grand nombre à s'impliquer dans les services.
- Les membres n'ont pas à venir à l'intergroupe pour travailler pour l'intergroupe. S'ils désirent aider leurs amis OA, qui souffrent encore, s'ils voient que l'intergroupe organise des activités dans ce sens ou a comme objectif ce genre de tâches, le recrutement est facile.
- La plupart d'entre vous qui êtes en train de lire ce document savent déjà que les invitations générales pour susciter les membres à en faire plus au niveau des services semblent tomber dans les oreilles



de sourds. Peu se portent volontaires, mais beaucoup diront oui s'ils sont directement invités à nous accompagner et à participer à des projets spécifiques.

- Demander à ces personnes de faire des tâches spécifiques, et non de servir dans le mouvement en général. La description de la tâche se doit d'être précise et elle est essentielle car les taux d'acceptation sont directement proportionnels à la précision de la définition de la tâche. Cela suppose un plan / un objectif / une stratégie clairement définis pour l'intergroupe afin qu'ils voient où ils s'insèrent au sein de l'objectif ultime des OA. En raison de l'inventaire et du sondage auprès des membres, ils vont comprendre le problème et vont voir comment ils peuvent faire partie de la solution.
- Faire un appel direct envers ceux et celles qui éprouvent plus facilement ou souvent de la crainte ou de l'inquiétude, ce qui les empêchent de mettre l'épaule à la roue : Nous partageons une maladie commune et une solution commune, mais chacun d'entre nous est unique dans la contribution que nous pouvons apporter dans les services. Nous avons besoin de tout ce que vous pouvez apporter. Expliquez certaines des choses qui doivent être faites là où ces personnes pourraient aider — du travail complexe au travail manuel. Laissez-les choisir.

Cette approche a bien fonctionné jusqu'au niveau du remplissage des enveloppes de l'Information publique.

- Il s'agit de relations : le recrutement est au cœur du développement de relations individuelles qui forment une équipe et accomplissent les choses. Nous pouvons recruter des personnes qui, comme nous, souhaitent aider OA et soutenir leur rétablissement.
- Géographie. Si certaines compétences ou qualifications sont nécessaires et que vous ne pouvez pas les trouver dans vos réunions, demandez de l'aide ailleurs. Parlez-en à vos intergroupes voisins. Les personnes en rétablissement sont souvent disposées à voyager pour aider les autres, que ce soit dans des ateliers ou des intensifs en aidant un nouveau webmestre ou en accompagnant un éditeur de bulletins d'information. Travailler avec d'autres intergroupes sur des projets communs offre un grand potentiel.

## Leadership

Le leader ou le noyau de leaders qui dirigent cet effort de transformation nous guide vers cette cible à travers les services et l'information. Plus précisément, ils mènent à travers l'exemple, le service, l'organisation, l'information, le recrutement, l'énergie, la suggestion, la pose de questions, la formation et en fournissant des informations aux membres pour soutenir leur propre programme - et les OA en ce faisant. Rappelez-vous, les serviteurs de confiance sont simplement des exemples de reconnaissance et de gratitude qui s'expriment par leurs actions. Pour créer des opportunités pour les membres de s'aider eux-mêmes, ces leaders doivent trouver et mobiliser davantage de membres reconnaissants et rétablis. Ils existent et sont là dans le mouvement. Nous ajoutons à notre pool de ressources depuis plus de 50 ans.

Une citation de Bill Wilson sur le sujet du leadership a relégué aux oubliettes ma fausse conception que nous n'avions vraiment aucun leader :

*'Aucune organisation ne peut fonctionner adéquatement sans une direction compétente à tous les niveaux et celle des AA ne fait pas exception à la règle. Cependant, nous, les AA, caressons parfois l'idée que nous pouvons bien nous débrouiller sans beaucoup de leadership personnel. Nous sommes capables de tourner la conception traditionnelle des « principes au-dessus des personnalités », au point qu'il n'y aurait plus de personnalité du tout dans la direction. Ceci nous donnerait des automates, à toutes fins utiles sans visage, cherchant à plaire à tout le monde.*

*Un chef de file dans les services AA, c'est donc un homme ou une femme qui peut personnellement mettre en pratique des principes, orientations et plans d'action, avec suffisamment de dévouement et d'efficacité pour que nous ayons tous le désir de l'appuyer et de l'aider dans son travail. Si un leader abuse de son autorité, nous nous rebellons ; s'il se contente de prendre des ordres sans exercer son propre jugement, alors, il n'est simplement plus un leader. Les Douze Concepts, pages 38-39 — Réflexions de Bill, page 224*

De toute évidence, un rétablissement solide est la première exigence envers le leader. Un leader doit être un exemple de rétablissement sur le plan physique, émotionnel et spirituel. Nous devons être avant de pouvoir le faire. Si nous ne sommes pas le message, nous n'avons aucun

espoir de mener. Quelqu'un en rétablissement est habituellement rempli de gratitude et de compassion pour aider les autres. Cette gratitude éclate et détone auprès des autres comme une bougie d'espoir et de possibilité.

Ce que ce leader ou ce groupe de leaders fera, c'est créer une cause à l'égard de laquelle les OAs reconnaissants envers le mouvement s'uniront et voudront s'impliquer. Nous ne forçons pas qui que ce soit à servir. Nous créons des situations, des moments, des exemples qui attirent les gens qui veulent être utiles.

#### ❖ Les bons leaders

- Motiver les gens en créant un objectif persuasif.
- Rassembler des personnes de qualité.
- Guider, plutôt que de simplement faciliter la discussion.
- Ne pas gérer comme une entreprise.
- Être toujours disponibles.
- Ne pas prendre de crédit pour une réalisation quelconque— C'est toujours le groupe (Nous),
- Porter toujours leur chapeau de recrutement.
- Créer des équipes qui fonctionnent bien ensemble.
- Rassembler et mobiliser les gens au lieu de créer de la division.
- Utiliser le bon sens et l'équité plus souvent que les règles de procédure d'assemblée.
- Ne pas faire les choses d'une certaine manière parce que cela a toujours été fait de cette façon.
- Communiquer sincèrement sans peur.
- Donner aux gens la possibilité de s'impliquer pour faire les choses qu'ils aiment.

- S'assurer que la participation aux réunions de l'intergroupe est avantageuse en gardant le focus de l'ordre du jour sur l'objectif de l'intergroupe : aider les membres et les groupes.
- Se rappeler que l'enthousiasme engendre l'enthousiasme, embrase les passions.
- Diffuser l'espoir, parce que l'espoir est contagieux.

## Conclusion

Ce sont des actions concrètes qui peuvent être prises pour transformer votre intergroupe, ce qui en fait un groupe de grande valeur qui aide les membres à vivre et maintenir leur propre rétablissement. Le processus a fonctionné pour de nombreux intergroupes et peut fonctionner pour le vôtre. Donc, je vais conclure avec les questions qu'on m'a posées il y a plusieurs années :

**Sinon vous, qui va le faire ?  
Si ce n'est pas dès maintenant,  
quand allez-vous vous y mettre ?**

'Aucune organisation ne peut fonctionner adéquatement sans une direction compétente à tous les niveaux et celle des AA ne fait pas exception à la règle. Cependant, nous, les AA, caressons parfois l'idée que nous pouvons bien nous débrouiller sans beaucoup de leadership personnel. Nous sommes capables de tourner la conception traditionnelle des « principes au-dessus des personnalités », au point qu'il n'y aurait plus de personnalité du tout dans la direction. Ceci nous donnerait des automates, à toutes fins utiles sans visage, cherchant à plaire à tout le monde. Un chef de file dans les services AA, c'est donc un homme ou une femme qui peut personnellement mettre en pratique des principes, orientations et plans d'action, avec suffisamment de dévouement et d'efficacité pour que nous ayons tous le désir de l'appuyer et de l'aider dans son travail. Si un leader abuse de son autorité, nous nous rebellons ; s'il se contente de prendre des ordres sans exercer son propre jugement, alors, il n'est simplement plus un leader.

Les Douze Concepts, pages 38-39 — Réflexions de Bill, page 224

