

Ne recrutez pas de Co-écoutant-e-s dans les organisations extérieures à la Co-écoute que vous dirigez ou construisez

— Harvey Jackins

Dans la mesure du possible, on attend des dirigeant-e-s de la Réévaluation par la Co-écoute qu'ils ou elles étendent leur leadership à des mouvements de libération ayant des plates-formes d'action rationnelles allant dans le même sens que la Co-écoute, et qu'elles contribuent à l'élaboration de leur politique. Les Co-écoutant-e-s sont invité-e-s, une fois qu'ils ou elles ont acquis une clarté et une capacité suffisantes, à oeuvrer au soutien des organisations extérieures à la Co-écoute qui regroupent des personnes de leur propre domaine d'appartenance ou d'identification et qui possèdent des politiques progressistes et libératoires.

Là où de telles organisations sont inexistantes dans le monde extérieur, les Co-écoutant-e-s sont encouragé-e-s à assumer un rôle de leadership en vue de leur constitution et de leur orientation.

Il y a bien des années, nous avons décidé de recommander une politique de "leadership équilibré", correspondant à des dirigeant-e-s "ayant un pied dans les Communautés de Co-écoute et l'autre dans le vaste monde et assumant ce rôle de façon efficace dans les deux cas".

Le résultat de ces décisions a été que des milliers de Co-écoutant-e-s sont devenues des activistes efficaces au sein de nombreuses organisations progressistes.

Un nombre croissant de Co-écoutant-e-s ont rejoint des mouvements de libération existants se préoccupant de la libération des femmes, de celle des hommes, de celle des enfants, de celle des parents, de celle des jeunes personnes, de celle des jeunes adultes, de l'élimination du racisme, et bien d'autres encore.

Un certain nombre de dirigeant-e-s efficaces ont lancé de *nouvelles* organisations en vue de mettre les éléments-clé des politiques de libération élaborées au sein de la Co-écoute à la disposition d'un public plus vaste. Tout en apprenant, certain-e-s ont mis sur pied des organisations de qualité possédant des effectifs substantiels et apportant des politiques progressistes ou des "politiques de la Co-écoute naturalisées" à un grand nombre de personnes enthousiastes.

Au stade initial d'organisation et d'expansion de ces organisations extérieures à la Co-écoute dirigées par des Co-écoutant-e-s, je fus lent à reconnaître la possibilité de difficultés liées à la participation d'autres Co-écoutant-e-s dans des organisations fondées et conduites par des dirigeant-e-s de Co-écoute. Mon souci était de démarrer dans ces directions et d'explorer leur potentialité. Je n'étais pas conscient que les dirigeant-e-s prenant une telle initiative seraient face à la tentation "d'emprunter" d'autres Co-écoutant-e-s pour les aider dans leur tâche. Ces Co-écoutant-e-s apparaissaient "déjà engagé-e-s" et "bien informé-e-s" dans un secteur particulier du travail de libération, et semblaient par conséquent offrir un "raccourci" tentant permettant de contourner les tâches d'enseignement et de formation des membres et des responsables d'une organisation. Je n'ai pas réalisé que cela constituait une violation sérieuse du principe de "non-socialisation" dont la nécessité s'était imposée à nous dans d'autres types de relations entre Co-écoutant-e-s. Mon erreur a été de ne pas voir que cela impliquait l'établissement d'une deuxième relation avec une personne alors que la relation primaire était basée sur le fait que les personnes étaient toutes deux des Co-écoutant-e-s, qu'elles "se connaissaient" grâce à leur appartenance à la Communauté de Co-écoute.

Certain-e-s d'entre vous, dirigeant-e-s de Co-écoute, lancèrent des organisations nouvelles qui connurent le succès et qui continuent avec le même succès mais cela en "empruntant" d'autres Co-écoutant-e-s pour vous assister et partager la direction de ces organisations. Au début, certain-e-s d'entre vous me consultèrent avant de "recruter" d'autres Co-écoutant-e-s pour mener des sections régionales de vos organisations là où elles résidaient ou bien là où elles y voyaient un intérêt particulier du point de vue de la politique mise en oeuvre. Certain-e-s ne prirent pas la peine de me consulter lorsqu'ils/elles procédèrent à de tels recrutements. Dès lors que la raison invoquée pour ce genre de recrutement était le "besoin" du ou de la dirigeant-e vis à vis "d'assistant-e-s expérimenté-e-s", je n'exigeais pas avec fermeté que l'on suive une règle correcte. J'étais trop "avide" de contribuer au succès des efforts mis en oeuvre par ces organisations. Je brûlais de voir fonctionner correctement des modèles de leadership double dans lesquels vous dirigiez à la fois au sein de la Co-écoute et d'organisations extérieures à la Co-écoute.

En cela *j'avais tort*. De telles actions n'auraient pas du avoir lieu. Je présente mes excuses à la Communauté pour ces erreurs de jugement.

Certaines d'entre vous se sont plaintes à moi du fait que des personnes que vous avez formées pour devenir dirigeant-e-s de Co-écoute, et pour lesquelles vous avez consenti un investissement considérable, ont été "recrutées" par d'autres parmi vous qui dirigez des organisations extérieures à la Co-écoute pour les assister (sans aucune consultation avec vous qui aviez repéré et développé ces personnes). Souvent, apparemment, les tâches proposées au sein de ces organisations semblaient "plus faciles" que celles auxquelles vous les destiniez dans la Co-écoute. Parfois, avez-vous dit, les gains financiers plus substantiels qu'il semblait possible de réaliser dans ces organisations étaient trop tentants (dans le contexte actuel d'une économie chancelante) pour que les personnes recrutées puissent considérer de manière pondérée les possibilités de développement que vous aviez prévues pour elles en tant que dirigeant-e-s de Co-écoute.

Au point où nous en sommes, je ne propose pas d'action "rétroactive" visant à défaire ce qui s'est déjà produit. Je demande que les personnes ayant été impliquées dans ces errements réfléchissent soigneusement à la manière de corriger le tir avec (espérons-le) le moins de perturbation possible dans les vies et les fonctionnements personnels.

Il est tout simplement temps de réaffirmer et d'appliquer le principe de non-socialisation du *Guide pour les Communautés* à toutes les relations qui peuvent s'établir entre Co-écoutant-e-s dans le cadre de leur travail extérieur à la Co-écoute.

La relation entre Co-écoutant-e-s au sein ou à la tête d'organisations extérieures à la Co-écoute et d'autres Co-écoutant-e-s devrait être régie par les principes suivants :

1. Les Co-écoutant-e-s au sein ou à la tête d'organisations extérieures à la Co-écoute ne devraient *pas* recruter d'autres Co-écoutant-e-s dans leurs organisations. Si d'autres Co-écoutant-e-s demandent à rejoindre leur organisation, ces mêmes Co-écoutant-e-s devraient au contraire être encouragé-e-s à démarrer leur propre organisation et à recruter des personnes extérieures à la Co-écoute, plutôt que de "se blottir" avec des personnes déjà organisées.
2. Des Co-écoutant-e-s ne devraient pas *embaucher* d'autres Co-écoutant-e-s pour travailler dans leur organisation extérieure à la Co-écoute. Ils/elles devraient former des membres de leur organisation dans le but de diriger celles-ci. En pratique, ils/elles seront amené-e-s à enseigner la Co-écoute à ces personnes ou à les amener à des classes ou à d'autres activités de Co-écoute ; ceci dans l'objectif d'une formation à la Co-écoute dont elles auront besoin pour devenir des dirigeant-e-s à l'efficacité maximale.

3. Les institutions (gouvernements, écoles, collèges, hôpitaux, etc.) sollicitent souvent l'intervention de certaines des organisations efficaces qui sont dirigées par des Co-écoutant-e-s. Des Co-écoutant-e-s au sein de ces institutions ont toute latitude pour inviter ces organisations dans leur institution dans le but d'animer des ateliers ou des formations particulières pour les membres de l'institution (tout comme elles sont susceptibles d'inviter la Communauté de Co-écoute à enseigner des classes de Co-écoute). Toutefois, le/la Co-écoutant-e qui lance cette invitation agit *pour le compte de l'institution* et ne devrait pas prendre en charge l'activité de cette organisation au sein de l'institution.
4. Des Co-écoutant-e-s qui ont organisé et sont parvenues à la tête d'organisations extérieures à la Co-écoute devraient garder à l'esprit le fait que former et encourager la formation des membres de leur organisations, ainsi que leur offrir la perspective de rejoindre la Communauté de Co-écoute, aidera ces membres à apprendre à devenir de bons dirigeants.
5. Si des Co-écoutant-e-s sont à la tête d'organisations extérieures à la Co-écoute, leur responsabilité vis à vis de leurs membres est de leur proposer *la connaissance totale de la Co-écoute* et de ne pas limiter cette connaissance à une version diluée ou incomplète (*naturaliser* la Co-écoute ne signifie pas la diluer ou n'en communiquer que des fragments). Les populations auront besoin de la *totalité* à mesure que progresse la lutte pour en finir avec toutes les oppressions et pour faire avancer l'humanité.
6. Les Co-écoutant-e-s qui dirigent des organisations extérieures à la Co-écoute doivent se rappeler qu'elles peuvent toujours, en toute circonstance, *réfléchir* comme des Co-écoutant-e-s et penser à répandre nos précieuses informations d'une manière aussi large que possible.

Texte non publié
Traduit par Régis Courtin