Travailler en tant que mini-hiérarchie (2e partie)

L'évolution des groupes dans l'ère du Verseau

Partage international n° 362 – Octobre 2018

par Michiko Ishikawa

Dans cette série d'articles nous examinons les conditions fondamentales qui gouvernent le travail des groupes ésotériques. Benjamin Creme (BC) et son Maître ont consacré plus de quarante ans à informer le public de l'extériorisation de l'ashram des Maîtres. Comme ce travail est en bonne voie, il semble utile de revisiter les conditions présidant au bon fonctionnement des groupes de disciples, dont la vocation est de refléter une réalité intérieure dans le monde extérieur. Les auteurs de ces articles n'ont aucune expertise particulière : en compagnie du lecteur, ils explorent et examinent un ensemble d'idées et de comportements.
La « Règle onze », donnée par le Maître Djwal Khul (DK) par l'entremise d'Alice Bailey, est la onzième d'une série de règles destinées aux disciples et aux aspirants. DK y présente les quatre conditions auxquelles les disciples appartenant au groupe d'un Maître doivent satisfaire pour parvenir à la fusion et à l'unité de groupe, préalablement à une initiation de groupe ultérieure. Ces conditions sont étudiées en détail par Benjamin Creme dans La mission de Maitreya, tome II (MM2).
Elles sont : a) l'établissement de relations non sentimentales ; b) l'utilisation constructive des forces de destruction ; c) la capacité à travailler en tant que hiérarchie miniature dans le respect du principe d'unité dans la diversité ; d) la culture de la puissance du silence occulte. (Les rayons et les initiations, [215])

Cet article est la continuation de la discussion qui a eu lieu à San Francisco en 1996 entre Benjamin Creme et les co-workers de Share International (et qui est publiée ici pour la première fois). Dans cet entretien, les membres du groupe réfléchissent à la façon dont ils travaillent en vue de la Réapparition et à la notion d'» activité significative ». Benjamin Creme y souligne la nécessité du travail en tant que mini-hiérarchie au sein même du groupe. (*Voir la première partie sur ce même thème dans le numéro de septembre 2018)*

Echange avec Benjamin Creme, 1996 (suite)

Les trois différents types de travail de groupe

« *Un groupe de disciples comme celui-ci est donc une hiérarchie en miniature, et une hiérarchie existe en ses divers degrés dans le but de permettre un vaste éventail de relations efficaces.* » (Maître Djwhal Khul, *Les Rayons et les initiations,* [p. 171])

Q. *Vous dites que c'est notre niveau d'évolution qui détermine le type de travail qui nous convient – entrer en contact avec la Hiérarchie, comprendre vos informations et leur donner une forme sur le plan mental, ou bien les communiquer au public. Mais, vous-même mis à part, puisque vous êtes en contact avec le Maître, nous ne voyons pas vraiment de différences dans la façon dont nous travaillons dans notre groupe.*
BC. Ces trois différents types de travail de groupe sont essentiels, non seulement pour le groupe lui-même, mais aussi pour la satisfaction de l'une des conditions requises pour l'initiation de groupe – la capacité à travailler en tant que mini-hiérarchie, c'est-à-dire en Hiérarchie digne de ce nom. Les Maîtres font partie de cette Hiérarchie, mais les divers initiés aussi, du 4e au 1er degré compris. Bien entendu, tout le monde n'a pas la même importance, sauf au sens large. L'initié de 1er degré ne peut évidemment pas faire ce qu'un Maître peut faire. Mais inversement, un Maître n'essaie jamais de faire ce qu'un initié de 1er degré suffit à faire. C'est la différence, et c'est ce que vous devez comprendre, assimiler et reconnaître dans le groupe.
A ce jour et à ce que je vois, cela n'est pas reconnu dans le groupe. Cela n'est descendu dans la conscience de personne, en conséquence, cela n'a pas marché. Tout le monde fait tout, ou un peu de tout. Le groupe serait plus efficace si tout un chacun reconnaissait le type de travail qui lui convient le mieux, plutôt que d'essayer de faire ce qu'il lui est impossible de faire.

Q. *Comment les membres du groupe qui sont en contact avec le public et ceux qui ont des idées plus abstraites doivent-ils se coordonner et interagir ?*
BC. Les gens doivent prendre leurs responsabilités personnelles.

Q. *Nous ne connaissons pas nos niveaux d'évolution*

les uns des autres. Comment pourrions-nous reconnaître les différences entre nous ?

BC. Il m'est impossible de vous le dire. C'est une chose qui se produit d'elle-même dans chaque groupe. D'abord, vous êtes tous des êtres humains, dotés de véhicules mentaux et émotionnels qui interagissent. Mais petit à petit, il commence à apparaître que les mentaux les plus puissants, ceux qui sont focalisés sur les plans mentaux, sont capables d'extérioriser les idées. Ils peuvent déchiffrer les complexités et présenter les idées de façon plus simple, en les débarrassant des ambiguïtés qui existent sur les niveaux plus élevés – ce qui, pour beaucoup de gens, est une hérésie.

Nombreux sont ceux qui ne peuvent pas supporter le paradoxe et l'ambiguïté. Pourtant, la nature même de la vie et de l'ésotérisme est paradoxe et ambiguïté. Les gens veulent savoir exactement ce qui va se passer, quand, pourquoi et dans quel but. Rien de tout cela n'existe en ésotérisme. Mais le mental humain limité étant ce qu'il est, les gens veulent des réponses précises. Ensuite, vous avez les problèmes spécifiques à certains rayons, le 5e et le 7e rayons, par exemple. Le moindre paradoxe, la moindre ambiguïté sont pour eux une véritable angoisse. Pourtant, la vie n'est pas aussi simple, elle ne se limite pas à une formule mathématique.

Il faut des personnes capables de travailler au niveau des idées abstraites, de les transformer de façon à les faire descendre à un niveau inférieur pour les mettre à la disposition des groupes dont la tâche consiste à les présenter au monde. Si votre conscience est au même niveau que celle de l'immense majorité de la population – ce qui est le cas si votre conscience est polarisée astralement – alors vous serez peut-être meilleur pour présenter l'information que quelqu'un qui est polarisé mentalement ou spirituellement.

Je ne peux donc pas répondre à ce que vous m'avez demandé, la réponse vient d'elle-même dans le groupe concerné, elle apparaît. Les gens sont à peu près au niveau où ils peuvent travailler utilement. Mais il faut tenir compte du fait que la plupart des membres des groupes sont dans le mirage. Dans chaque groupe, il y a ceux qui pensent qu'ils devraient faire une chose, alors qu'ils n'en sont pas capables. C'est ce qui empêche les groupes d'avancer. Les groupes fonctionneraient plus parfaitement, plus efficacement, s'ils comportaient des échelons, comme dans une unité de commandement militaire, où il y a une structure hiérarchique. Ainsi chacun connaît exactement sa place dans la structure.

Il en va plus ou moins de même dans le monde quotidien de l'ésotérisme, qui n'est pas aussi rigide et n'a pas la même finalité. C'est une question de niveau d'évolution. C'est votre niveau d'évolution qui détermine absolument et précisément votre place dans la structure – pas de commandement, mais d'activité significative et adéquate. C'est là la différence.

Q. *Dans notre groupe local, pour utiliser votre terminologie d'une chaîne de commandement militaire, nous finirions presque tous comme simples soldats.*

BC. Cela n'a rien à voir avec le commandement. Il s'agit pour nous de capacité d'action. Nous agissons à différents niveaux. Cela ne donne pas une structure de commandement, mais une structure de capacité. Dans l'armée de terre ou de l'air, cette différence en grade correspond à une différence de commandement parce qu'il s'agit d'une guerre ou équivalent. Il faut une personne pour donner les ordres, et d'autres personnes pour les exécuter. Cela n'a rien à voir avec l'action organique d'un groupe ésotérique, où il n'est pas question de commandement. Je ne donne jamais d'ordres. Mon Maître ne m'en donne jamais non plus.

Q. *Si le but est de travailler en tant que hiérarchie en miniature et que nous sommes tous de simples soldats, nous ne remplissons pas les conditions pour former une Hiérarchie.*

BC. Mais si ! Vous le pourrez si vous le reconnaissez, mais le problème est que vous ne le reconnaissez pas.

Le caractère unique du travail en vue de la Réapparition

Q. *Mais il faut que nous fassions quelque chose de pratique pour que les relations deviennent claires.*

BC. C'est la beauté de notre travail. Pour la première fois dans les 18,5 millions d'années de son histoire, l'humanité est parvenue à un point tel qu'il est possible à un groupe de prendre l'initiation de groupe. Si cette convergence est possible et que nous sommes justement en train de parler du sujet, c'est du fait de la Réapparition du Christ et du retour de la Hiérarchie dans le monde. C'est là la grande motivation, l'idée magnétique qui rassemble tous ces individus de niveaux différents. Du point de vue des Maîtres, ces degrés sont tous très proches. Tous ces disciples sont considérés par les Maîtres comme à peu près au même niveau d'évolution, mais, en termes pratiques, et donc en termes de groupe, ces degrés sont légèrement différents.

Il y a ceux, peu nombreux, qui sont polarisés mentalement, et ceux qui n'ont pas encore atteint cette polarisation. Cela fait une énorme différence du point de vue de la capacité de travail en vue de la

Réapparition. Mais cette idée est inclusive et ne se limite pas à certains degrés. L'idée du retour dans le monde de Maitreya et des Maîtres est la plus magnétique et la plus puissante qui ait jamais été présentée aux disciples du monde. Elle les a galvanisés à un point tel qu'ils ont acquis une sorte de réceptivité qui rend possible l'initiation de groupe pour la première fois dans l'histoire.
Les différences de niveau d'évolution dans les groupes existent, mais elles ne sont pas grandes. L'écart n'est pas grand entre 1,5 et 1,6. Cela ne fait que 0,1. Mais c'est ce qui permet de passer de la polarisation astrale à la polarisation mentale, et, en termes de conscience, c'est énorme. Cela donne à l'individu concerné une maîtrise, une objectivité, un type de conscience qui ne fait pas tout passer par le soi avant d'agir sur le monde extérieur.
Quand vous êtes polarisé astralement, tout passe par vous. Il n'y a pas moyen de faire autrement. Vous êtes le centre de l'univers, tendance qui est encore accentuée par certains rayons. Mais dès que vous passez la polarisation mentale, quels que soient vos rayons, vous êtes davantage en mesure de faire face aux réalités en les considérant comme se manifestant en dehors de vous, sans que vous vous sentiez toujours obligé de tout voir au travers de votre personne : *« Quel est mon rôle dans tout ça ? En quoi vais-je en tirer profit ? Est-ce moi qui commande ou non ? »* Tout cela disparaît dès que vous commencez à être polarisé mentalement. Le plan astral perd son attraction, le pouvoir qu'il exerce sur vous. 1,6 n'est que le commencement. La polarisation mentale continue jusqu'à 2,5.

Q. *Tous les projets dans lesquels le groupe s'investit ne lui donnent pas l'occasion de fonctionner en tant que mini-hiérarchie.*
BC. Si. Absolument tous. Tout ce que vous faites vous donne la liberté de fonctionner ainsi ou non. Cela dépend de vous.

Q. *Mais on n'apprend pas autant.*
BC. Certains seront un plus grand défi que d'autres, mais c'est une autre question.

Q. *C'est une expérience plus gratifiante d'entrer en contact avec le public ou d'organiser une conférence de groupe, par exemple, plutôt que de passer son temps à faire des mailings ou à coller des timbres sur des enveloppes.*
BC. Mais il ne faut pas tout décomposer en petits bouts d'activités mineures. Tout le monde peut faire des mailings. C'est la qualité de l'activité qui compte, et non le détail. Qui peut entrer en contact avec les médias ? Tout le monde veut le faire, mais ce n'est pas donné à tout le monde.
Par exemple, tout le monde voudrait être mon présentateur, quand je donne une conférence. Mais tout le monde n'est pas qualifié pour cela. Il faut des qualités spécifiques pour présenter un orateur à un public qui va l'entendre pour la première fois – il faut avoir un bon contact avec le public, attirer son attention, lui faire sentir que la conférence va être formidable. Et puis il faut aussi présenter avec tact la personne qui va parler ainsi que ses idées.
Il faut être à l'aise avec le public. Certaines personnalités n'ont aucune difficulté à communiquer. C'est leur point fort. C'est à elles de faire la communication. D'autres, qui ont des qualités d'analyse, doivent s'occuper de cet aspect des choses. D'autres ont le sens pratique. Ils savent exactement comment organiser des mailings de groupe, et ainsi de suite. Chaque individu a ses qualités spécifiques, ses forces et ses faiblesses, et doit les utiliser au mieux.

Q. *C'est en effet un bon exemple de la façon dont doit fonctionner une mini-hiérarchie.*
BC. Absolument. Et les autres n'ont aucune raison de se sentir exclus, abandonnés. *« Pourquoi ne me demande-t-on jamais à moi ? On ne me donne jamais ma chance. J'ai très envie de le faire. »* Ces gens rêvent de se mettre en avant, ce qui est un mirage. Il faut s'oublier complètement soi-même, oublier toutes les ambitions que l'on peut avoir de briller, d'être reconnu, de représenter le groupe. Toutes ces envies sont des mirages, sans aucune exception.
Dans un groupe, certains sont un tout petit peu plus évolués, mais les différences sont très minimes, même si, d'un point de vue pratique, elles sont significatives et doivent être prises en considération. Plus un individu est évolué, plus il est impersonnel dans son travail, plus il est altruiste, moins le « moi » prendra de place dans ce qu'il fait. C'est une loi.

Q. *Vous voulez donc dire que, dans notre groupe, nous nous comportons beaucoup plus en mini-hiérarchie que nous ne le croyons ?*
BC. C'est une réalité incontournable. Elle est présente dans tous les groupes. Simplement, vous ne voulez pas reconnaître ce fait et travailler en conséquence.

Comment reconnaître une mini-hiérarchie dans les activités de groupe

Q. *Quand nous discutons de nos activités de contact avec le public et prenons des décisions, nous essayons de parvenir au consensus, ce qui est parfois difficile. La reconnaissance d'une mini-hiérarchie parmi nous serait-elle un atout pour un meilleur fonctionnement du groupe ?*
BC. Le problème est que ce dont nous sommes conscients dans la vie de tous les jours est le plan de

la personnalité, et que c'est une habitude. Il est très difficile de passer à un niveau de conscience correspondant à une autre situation. Pourtant, dans un groupe de ce type, ceux qui travaillent avec la Hiérarchie doivent ramener certaines choses depuis le plan de l'âme. Quand on ne fait pas cela, on ne fait pas le moindre progrès, parce que la personnalité domine tout ce que l'on fait. Et plus on est polarisé astralement, plus c'est le cas.

Par conséquent, vous devez suivre ceux qui sont moins polarisés astralement, qui sont à un certain niveau de polarisation mentale – voire spirituelle. Il vous faut donc reconnaître ceux qui sont plus avancés et évaluer leurs idées – sans néanmoins les suivre aveuglément, mais en essayant de discerner si leurs idées viennent vraiment du niveau de leur âme, ou s'il s'agit de choses qui ne vous plaisent pas, qui sont contraires à vos désirs, qui ne conviennent pas à votre personnalité. C'est cela, travailler en tant que mini-hiérarchie.

Il faut reconnaître la hiérarchie qui existe dans tous les groupes. Et cela n'a rien à voir ni avec le fonctionnement démocratique, ni avec la recherche du consensus dans le travail de groupe. On peut travailler dans le consensus tout en reconnaissant le niveau de conscience supérieur d'un membre du groupe plus avancé. Vous devez reconnaître que nous sommes tous à des niveaux différents. C'est là une chose que nous devons accepter sans ressentiment, sans jalousie, sans réaction émotionnelle.

Nous sommes conditionnés par notre niveau d'évolution. Nous sommes conditionnés par notre polarisation, mais, dans le cadre de ces limites, nous devons nous efforcer d'être aussi objectifs que possible, et de laisser le soi, le petit soi, en dehors de notre activité.

Les deux derniers articles de cette série traiteront de la puissance du silence occulte.

Auteur : Michiko Ishikawa, collaboratrice de Share International demeurant à Berkeley (Etats-Unis).
Thématiques : spiritualité, émergence
Rubrique : Dossier