

L'Election Sans Candidat - Gwenola Gicquel

L'Election Sans Candidat, également appelée ESC, est un autre processus issu de la sociocratie. Il permet de décider au consentement de qui prendra la responsabilité d'un rôle, d'un poste ou d'une fonction. L'expérimentation de ce processus vous permettra de découvrir tout ce qu'il permet de transformer dans la prise de fonction.

Il y a trois grands moments dans l'élection sans candidat : d'abord se mettre d'accord sur ce que l'on cherche, ensuite, procéder au vote et aux reports de voix, et enfin consentir à une proposition.

Premier temps

Pour commencer, il s'agit de cerner le profil recherché. Pour cela nous allons définir la fonction et le mandat, et lister les critères de choix. Définir la fonction c'est dire quelle est la mission ? Quelles sont les tâches ? Quel est le périmètre d'action ? Ensuite, définir le mandat c'est dire combien de temps la mission est confiée et préciser les conditions de la mission, telle la rémunération ou toute autre information utile.

Il est indispensable que la définition de la fonction et du mandat soit claire et partagée. Il ne doit pas y avoir d'objection sur ces éléments. C'est pourquoi, dans certains cas, une décision au consentement permet d'établir ces deux éléments. Dans un cas simple, il peut suffire d'écrire les éléments spontanément donnés par le groupe et de vérifier ensuite qu'il n'y a pas d'objection.

Dans l'étape suivante, les membres du cercle énoncent à la volée les critères. Ceux-ci peuvent être contradictoires.

Cette étape des critères sert à s'ouvrir l'esprit, à voir l'enjeu du choix de la personne sous des facettes différentes. En quelque sorte, c'est une écoute du centre, c'est-à-dire qu'on ne cherche pas à se mettre d'accord, mais à entendre ce qui est important pour chacun.

Deuxième temps

Après avoir cerné le profil recherché, nous passons au temps du vote. Chacun écrit sur un papier collant son nom et pour qui il vote. Par exemple « moi Gudule, je vote pour Barnabé ». Nous pouvons voter pour chaque personne présente dans le cercle, y compris nous-même. Par contre nous ne pouvons pas voter pour des personnes absentes.

Le facilitateur récolte les papiers, puis interroge chacun un par un : « Gudule, tu as voté pour Barnabé peux-tu nous dire pourquoi ? ». Ainsi Gudule explique pourquoi elle a voté pour Barnabé. Le secrétaire écrit le prénom « Barnabé » au tableau et met le papier collant à côté. Chaque nouvelle personne qui reçoit un vote verra son prénom écrit au tableau.

Si un vote arrive sur une personne ayant déjà recueilli une voix, le papier est posé à côté. Les votes sont expliqués, tour à tour.

A l'issue de ces explications, nous procédons au report de voix. « A l'écoute des votes, y a-t-il des reports de voix ? ». Les voix ne peuvent se reporter que sur une des personnes dont le nom est déjà inscrit au tableau, c'est-à-dire ayant déjà reçu au moins un vote.

Imaginons que Gudule reporte la voix qu'elle avait mis sur Barnabé sur Casimir, elle explique pourquoi. Et le papier est déplacé vers Casimir. Chaque membre du cercle peut - ou non - reporter sa voix. A l'issue des reports, certains prénoms n'auront peut-être plus de voix, dans ce cas ils sont mis entre parenthèses, ce qui signifie qu'ils ne pourront pas être proposés.

Troisième temps

Après ce temps du vote et des reports de voix, le processus se poursuit comme une gestion par consentement. Le facilitateur fait un appel à proposition, pouvant être précédé d'un temps de centrage. Le type de proposition attendue est « Je propose untel ». N'importe quelle personne encore en lice peut être proposée, il ne s'agit pas forcément de choisir celui ou celle qui a le plus de voix. Là encore, il est possible de se proposer soi-même.

Une proposition étant au centre, nous passons au tour d'objections. La personne qui est proposée sera invitée à s'exprimer en dernier. L'objection ne peut pas être contre la personne, elle n'est pas un jugement, elle ne peut concerner que la non-adéquation entre la personne et la fonction visée.

Tout comme dans la gestion par consentement, une objection raisonnable doit être précise, concrète, et argumentée. C'est-à-dire expliciter clairement en quoi l'élection de cette personne à ce rôle présente un risque pour l'organisation. Cela peut être par exemple : « J'ai une objection à ce que ce soit telle personne, car elle sera partie dans trois mois et la mission nécessite d'être là au moins 6 mois. »

Le facilitateur fait exprimer les objections, il les « teste » et le secrétaire les note toutes au tableau. Ensuite la personne proposée est invitée à exprimer ses éventuelles objections, qui sont notées à la suite sur le tableau. De cette façon, la personne ne sera pas contrainte ou forcée de prendre un rôle. L'intérêt de demander en dernier à la personne proposée si elle a des objections est de se donner le temps de l'exploration en intelligence collective.

Les objections sont ensuite traitées une à une. Le traitement de l'objection consiste à discuter librement de ce qui pourrait la lever. Toutes les solutions créatives peuvent être envisagées pour lever l'objection, y compris le fait de mettre plusieurs personnes sur la mission, ou tout ajustement de mission ou de mandat. Ne vous limitez pas, ce qui compte c'est de trouver une solution au besoin du groupe. Si il n'y a pas de bonification qui lève l'objection, c'est donc que l'objection annule la proposition. Alors le facilitateur fait appel à une nouvelle proposition.

Une fois toutes les objections traitées, si la proposition a été modifiée, nous refaisons un tour d'objections. Nous referons un tour d'objections seulement dans le cas où il y a eu modification de la proposition.

Quand enfin il n'y a plus d'objections, cela signifie que la proposition est adoptée, il est temps de se réjouir et de célébrer ! Et vous, comment célébrerez-vous l'aboutissement de votre première élection sans candidat ?