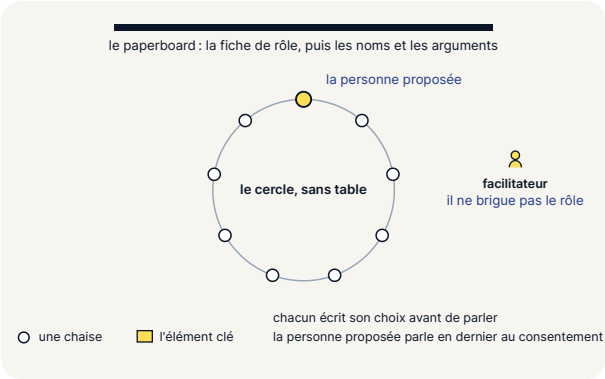


Élection sans candidat

L'élection sans candidat désigne une personne à un rôle en 45 minutes : chacun écrit son choix, l'argumente, peut changer d'avis, puis le groupe y consent.



Durée : 30 min à 1 h 15

Niveau : Intermédiaire

Participants : 4 à 15 personnes

Format : présentiel, distanciel

Facilitateurs : 1, qui ne brigue pas le rôle

Matériel : la fiche de rôle écrite : missions, critères, durée du mandat, un papier et un stylo par personne, un paperboard pour les noms et les arguments, des chaises en cercle, sans table, un chronomètre visible

Origine : Sociocratie, Gerard Endenburg

QUAND NE PAS L'UTILISER

- le rôle n'est pas défini
- la hiérarchie a déjà choisi
- le rôle est un poste qui relève d'un recrutement
- le groupe dépasse quinze personnes
- le groupe ne se connaît pas assez pour argumenter

Votre question unique : _____

Fiche de salle : en bref, déroulé, ce que vous dites, pièges. Préparation, questions fréquentes et adaptations : version complète en ligne, adresse en pied de page.

Le déroulé de l'élection sans candidat, minute par minute

Ce déroulé est calé sur une équipe de 9 personnes qui désigne l'animateur de ses réunions pour six mois, un facilitateur qui ne brigue pas le rôle, 45 minutes. Adaptez les durées, pas l'ordre.

TEMPS	CE QUI SE PASSE	CE QUE FAIT LE FACILITEUR
0 à 5 min	Le rôle : missions, critères, durée du mandat, lus et affichés	Lit la fiche de rôle, n'ouvre pas encore le sujet des personnes
5 à 10 min	Clarification : questions sur le rôle, pas sur les personnes	Répond ou fait répondre, complète la fiche au paperboard si besoin
10 à 13 min	Le choix écrit : chacun écrit « je propose [nom] » et signe, sans parler	Distribue les papiers, tient le silence, rappelle qu'on peut se proposer soi-même
13 à 23 min	Tour des argumentaires : chacun lit son choix et dit pourquoi, au regard des critères	Note chaque nom et son argument au paperboard, fait parler le manager en dernier
23 à 28 min	Tour de changements : chacun garde ou change son choix, en disant ce qui l'a fait bouger	Note les changements, ne commente pas
28 à 32 min	Proposition : un nom, justifié par les arguments entendus	Formule la proposition et ce qui la fonde, en deux phrases
32 à 42 min	Consentement : tour d'objections, la personne proposée en dernier, puis intégration	Demande l'argument de chaque objection, cherche l'ajustement (durée, soutien, périmètre), refait un tour si besoin
42 à 45 min	Clôture : le nom, le mandat, la date de fin, la date du premier point	Écrit tout au paperboard, fait relire, remercie sans applaudissements forcés

Ce que vous dites en salle, pendant l'élection sans candidat

Une proposition de consignes, phase par phase. Dites-les avec vos mots : ce qui compte, c'est l'ordre, et ce qu'elles interdisent. Les crochets sont à remplacer par le nom du rôle ou de la personne.

Au rôle. « On ne cherche pas quelqu'un, on cherche quelqu'un pour ce rôle. Voilà ses missions, les critères pour le tenir, et la durée du mandat. Des questions sur le rôle ? Pas encore sur les personnes. »

- Au choix écrit.** « Sur votre papier : "je propose", un nom, et votre prénom. Vous pouvez vous proposer vous-même. Deux minutes, personne ne parle. »
- Aux argumentaires.** « Chacun à son tour, vous lisez votre choix et vous dites pourquoi, au regard des critères. Pas pourquoi pas les autres : pourquoi cette personne. »
- Aux changements.** « Vous avez entendu tout le monde. Vous gardez votre choix, ou vous en changez ? Si vous changez, dites ce qui vous a fait bouger. »

À la proposition. « Au vu de ce qui a été dit, je propose [nom] pour ce rôle, pour ces raisons-là. »

Au consentement. « Avez-vous une objection argumentée à cette proposition ? Chacun à son tour. [Nom], vous parlez en dernier, et vous avez le droit de dire non, avec vos raisons. »

À la clôture. « [Nom] tient le rôle de [rôle] jusqu'au [date]. On fait un premier point dans trois semaines. »

Quand ça dérape. Si les argumentaires tournent aux compliments : « Qu'est-ce qui, dans les critères affichés, vous fait penser à cette personne ? » Si la personne proposée dit oui trop vite : « Avec quel temps ? Qu'est-ce que vous lâchez pour prendre ce rôle ? »

Les pièges de l'élection sans candidat, vus en vrai

Le rôle flou. Le groupe élit une « référente qualité » sans missions écrites. Trois semaines plus tard, personne ne sait ce qu'elle doit faire, elle non plus, et chacun lui reproche ce qu'il avait en tête. La fiche de rôle n'est pas une formalité, c'est ce sur quoi tout le monde consent.

Le concours de compliments. Au tour des argumentaires, on entend « parce qu'elle est super » et « parce qu'il est sympa ». Ce ne sont pas des arguments, ce sont des politesses. Le facilitateur ramène aux critères : « qu'est-ce qui, dans les critères affichés, te fait penser à elle ? »

La proposition qui compte les voix. Le facilitateur propose le nom qui a le plus de papiers, sans regarder les arguments. C'est un vote déguisé. Souvent, c'est le même nom ; pas toujours, et c'est justement quand ce n'est pas le même que le format prouve son intérêt.

Le oui par politesse. Au consentement, la personne proposée dit oui, parce qu'on ne refuse pas devant tout le monde. Son objection réelle, le manque de temps, est ravalée. Trois mois plus tard, le rôle est abandonné. Le facilitateur pose la question franchement : « avec quel temps ? Qu'est-ce que vous lâchez pour prendre ce rôle ? »

Le mandat sans fin. Pas de date de fin, et le rôle devient une propriété. Personne n'ose proposer une nouvelle élection, parce que ce serait désavouer la personne en place. Une date, toujours, et une nouvelle élection à cette date, même si tout va bien.