

# Foire aux questions

# L'Élection Sans Candidat

## [ESC]



Dans ce document, retrouvez une liste des questions et réactions usuelles qui ressortent des premières expériences d'une Élection Sans Candidat, avec des réponses apportées selon notre expérience de ce processus à l'UdN et chez Hum!.

Ces questions et réactions sont regroupées par étapes du processus, celles qui sont d'ordre général se trouvent au début du document.

Pour (re)découvrir toutes les étapes de ce processus, c'est [ICI](#)

**Licence CC By SA - Version 0.1**

*Auteur principal : Dimitri Biot. Contributions: Romain Vignes*

## TABLE DES MATIÈRES

<b>En général</b>	<b>3</b>
Pourquoi ne pas demander à l'avance quels membres du cercle souhaitent se porter candidat.e.s?	3
Cela ne nous ferait-il pas gagner du temps?	3
<b>Définir la fonction</b>	<b>3</b>
Est-ce utile de définir la fonction en détail ou peut-on se contenter de la nommer?	3
<b>Définir le mandat</b>	<b>3</b>
Qu'entend-t-on par mandat?	3
<b>Définir les critères de choix</b>	<b>3</b>
Pourquoi ne se met-on pas d'accord sur les critères de choix?	3
<b>Voter</b>	<b>4</b>
Puis-je voter pour moi?	4
Pourquoi les votes ne sont-ils pas secrets?	4
Pourquoi l'abstention n'est-elle pas permise dans l'ESC?	4
Comment procéder lorsqu'il y a deux personnes à élire?	4
<b>Dépouillement</b>	<b>5</b>

Pourquoi argumenter mon vote?	5
Lors du dépouillement, il est demandé d'argumenter son choix. Comment faire si je fonctionne plutôt par intuition (et qu'il est donc difficile pour moi d'expliquer les raisons d'un choix)?	5
<b>Report de voix</b>	<b>5</b>
Que se passe-t-il si une personne n'a plus de voix après le report de voix?	5
Suis-je obligé de reporter ma voix?	5
<b>Proposition</b>	<b>6</b>
Y a-t-il différentes manières de procéder à l'étape de l'appel à proposition?	6
C'est la personne qui parle la première qui prend le pouvoir! Autrement dit: à cette étape, je peux influencer le choix de la personne élue en proposant mon.ma candidat.e avant les autres.	6
Dans quelle énergie dois-je me trouver pour proposer?	7
Puis-je me proposer moi-même?	7
Pourquoi ne prendre que la première proposition? Pourquoi ne prend-on pas plusieurs propositions pour voir ensemble laquelle d'entre elles est la meilleure?	7
Une personne n'ayant qu'une seule voix peut donc être proposée alors qu'une autre personne aurait reçu 90% des votes?	7
<b>Objection</b>	<b>8</b>
Comment oser poser une objection à l'élection d'un.e collègue avec qui je travaille depuis longtemps sans risquer de créer une tension ou un conflit avec cette personne?	8
Puis-je objecter à l'élection d'une personne parce que je ne l'apprécie pas?	8
<b>Bonifications</b>	<b>8</b>
Une objection peut-elle toujours conduire à une bonification en ESC?	8
Comment bonifier une proposition en ESC en cas d'objection?	9
<b>Célébration !!!!!</b>	<b>9</b>

## En général

**Pourquoi ne pas demander à l'avance quels membres du cercle souhaitent se porter candidat.e.s? Cela ne nous ferait-il pas gagner du temps?**

Tout simplement car cela reviendrait à faire une élection ... avec candidat.e.s! C'est possible, bien sûr, mais c'est un autre processus. L'ESC implique à l'inverse que tous les membres du cercle sont potentiellement éligibles. Cela permet parfois de bonnes surprises! Et c'est l'assurance de vivre un processus confrontant qui offre l'opportunité d'une transformation individuelle et collective puissante.



## Définir la fonction

**Est-ce utile de définir la fonction en détail ou peut-on se contenter de la nommer?**

Le processus de l'ESC nous permet d'attribuer une personne à un rôle. Pour voter, de même que pour accepter la fonction, nous aurons besoin de savoir ce qui est en jeu. Il est donc absolument nécessaire de définir la fonction de manière précise: nommer cette fonction (lui donner un titre), établir la liste de ses redevabilités (ses responsabilités, ce qu'on attend de cette fonction) et même les domaines dans lesquels la personne en charge de cette fonction pourra prendre des décisions (périmètre d'autorité).



## Définir le mandat

**Qu'entend-t-on par mandat?**

C'est la durée pour laquelle la personne est élue dans la fonction à pourvoir. Cette durée peut être précisée (6 mois, un an, etc.). On peut aussi décider que la personne est élue sans définir la période, jusqu'à ce qu'elle démissionne de cette fonction ou de ce rôle, ou jusqu'à ce qu'un membre du cercle demande une nouvelle élection.



## Définir les critères de choix

**Pourquoi ne se met-on pas d'accord sur les critères de choix?**

L'énoncé des critères de choix correspond à une "écoute du centre". L'intention n'est pas d'ouvrir un débat, ni de se mettre d'accord, car cela reviendrait à vouloir nous mettre d'accord sur nos besoins, nos valeurs, notre vision du monde. Ce qui est important pour moi

n'a pas besoin d'être validé par l'autre, mais doit juste être entendu. Comme dans l'écoute du centre, si chacun.e se positionne sur ce qui est important à ses yeux et se met en écoute active des autres membres du cercle, alors nous pourrions commencer à entrevoir le champ des possibles, à sentir ce que le groupe exprime dans sa diversité, dans ses polarités, dans ses contractions et dans ses limites. Cet ensemble d'informations, de sensations va nourrir notre intuition pour positionner notre vote, à l'écoute de soi et des autres, à l'étape suivante.



**Voter**

### **Puis-je voter pour moi?**

Bien sûr! C'est l'opportunité pour chacun.e d'exprimer son souhait et son envie de s'investir à cet endroit pour servir l'intérêt collectif.

### **Pourquoi les votes ne sont-ils pas secrets?**

Les processus de gouvernance partagée invitent à une totale transparence, au développement de la souveraineté et à l'expression authentique de chacun.e. Exprimer son vote permet de se positionner, de matérialiser un engagement. Un NOUS puissant est nécessairement composé de JE engagés.

De plus, les votes sont argumentés et à l'étape du dépouillement le rôle facilitateur demandera à chacun.e d'expliquer pourquoi il ou elle a voté pour telle ou telle personne. Il est donc nécessaire de connaître à cette étape la personne qui a voté.

### **Pourquoi l'abstention n'est-elle pas permise dans l'ESC?**

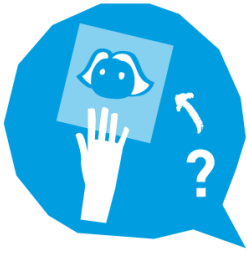
Pour une question d'engagement à nouveau. L'ESC nécessite à plusieurs étapes que les membres du cercle assument leur responsabilité en toute souveraineté. Il n'est pas question de se trouver en position de non choix, et de pouvoir critiquer par la suite une décision prise par le reste du groupe. En tant que membre du cercle, je participe à la réflexion collective en exprimant mon choix à travers mon vote, puis en disant par la suite si j'ai une objection à ce que la personne proposée soit élue. Cela suppose que je soutienne la décision qui sera prise.

### **Comment procéder lorsqu'il y a deux personnes à élire?**

Le rôle facilitateur a plusieurs possibilités dans ce cas:

- Procéder à l'ESC des 2 personnes l'une après l'autre: on fait une première ESC pour élire la 1ère personne, puis une deuxième ESC pour élire la 2ème personne.
- Procéder à l'élection du duo, en faisant appel à des votes pour un duo: Les membres du cercle proposent un duo lors de leur vote. Par exemple: Robert + Eglantine. Si une autre personne propose Robert + Alain, ces deux votes représentent deux propositions différentes.
- Procéder à l'élection du duo, en faisant appel à des votes pour un.e seul.e candidat.e: dans ce cas chacun.e ne vote que pour une seule personne, mais le rôle facilitateur fera appel à une proposition de duo lors de l'appel à proposition (le duo de personnes proposées étant choisi parmi les personnes ayant reçu au moins une voix au terme de l'étape du report de voix). Ce cas de figure est possible lorsque le nombre de personnes dans le cercle est relativement important.

On peut étendre la logique pour l'élection d'un trio, d'un quatuor, etc.



## Dépouillement

### Pourquoi argumenter mon vote?

Argumenter mon vote permet de nourrir l'écoute du centre. Les autres membres du cercle peuvent être sensibles à mes arguments ou bien découvrir des informations, des contraintes, des besoins dont ils n'avaient pas conscience. Le faire de manière transparente, permet de réduire les angles morts et les jeux psychologiques: les affinités relationnelles, les synergies naturelles, les complémentarités se dévoilent au grand jour et deviennent conscientes pour les personnes et pour le groupe.

Par ailleurs, si j'ai voté pour moi, c'est l'occasion d'exprimer les raisons pour lesquelles je pense être la bonne personne pour remplir le rôle ou la fonction. Montrer de l'envie est souvent un argument de poids lorsqu'il s'agit d'attribuer une personne à un rôle!

Enfin, argumenter mon vote est également une opportunité d'énoncer des feedbacks de valorisation à l'attention de la personne pour qui je vote, et de mettre ses qualités à l'honneur. Pourquoi se priver de la possibilité de recevoir de tels retours positifs?

### Lors du dépouillement, il est demandé d'argumenter son choix. Comment faire si je fonctionne plutôt par intuition (et qu'il est donc difficile pour moi d'expliquer les raisons d'un choix)?

S'il est demandé d'argumenter son vote, il n'est dit nulle part qu'il faut développer un argumentaire cartésien! Les premières intuitions sont souvent justes... Je peux donc argumenter mon vote en déclarant simplement que je vote pour telle personne parce que je sens que c'est la bonne personne ou parce que je lui fait confiance.



## Report de voix

### Que se passe-t-il si une personne n'a plus de voix après le report de voix?

Dans ce cas, la personne n'est plus éligible. Elle ne pourra donc pas être proposée lors de l'étape suivante. Au terme du report de voix, il reste une liste de personnes ayant reçu au moins une voix. Toutes ces personnes sont éligibles. Les autres ne le sont plus.

### Suis-je obligé de reporter ma voix?

Non, le report de voix est optionnel. Je peux reporter ma voix sur un.e candidat.e faisant partie de la liste de personnes ayant reçu au moins une voix (parce que j'ai entendu des arguments énoncés par d'autres membres du cercle à l'appui de leur vote qui m'ont convaincu, par exemple). Je peux aussi choisir de ne pas reporter ma voix et de la conserver à la personne pour qui j'ai voté.



## Proposition

### Y a-t-il différentes manières de procéder à l'étape de l'appel à proposition?

Oui. A cette étape, nous choisissons à l'UdN de faire appel à la sagesse collective et proposons au cercle un appel à proposition après un bref moment de centrage. Nous mettons la parole au centre, c'est-à-dire que nous attendons qu'une personne du cercle propose le nom d'une personne issue de la liste des personnes ayant reçu au moins une voix. Dès qu'une personne a fait une proposition, nous passons à l'étape suivante (le tour d'objection. Il n'est pas nécessaire à ce stade que la proposition soit argumentée.

Il existe d'autres manières de procéder à cette étape, qui respectent bien le processus de l'ESC:

- Le rôle facilitateur propose obligatoirement la personne qui a reçu le plus de voix. En cas d'égalité, le rôle facilitateur propose la personne qui aurait voté pour elle, ou choisit la personne proposée si toutes les deux ont voté pour elles-mêmes.
- Le rôle facilitateur tire au sort la personne proposée dans la liste des personnes ayant reçu au moins une voix.

Ces manières de procéder ne dévoient pas le processus de l'ESC mais comportent selon nous l'inconvénient d'éviter la confrontation des membres du cercle à la prise de responsabilité que nécessite une proposition. On perd donc une opportunité de traverser une difficulté potentielle et de nourrir l'évolution personnelle des membres du cercle. Elle réduisent également la place laissée à l'intuition, à la complexité en limitant le champs des possibles à ce qui serait "rationnel" ou "majoritaire".

C'est pourquoi dans notre pratique nous enlevons les post-it du paperboard sur lesquels ils sont collés à la fin de l'étape du report de voix, de manière à ne conserver aux yeux des membres du cercle que la liste de personnes éligibles à l'issue de cette étape, sans référence au nombre de voix obtenues par chacun.e. Cela nous permet de sortir du paradigme de la majorité pour explorer une autre modalité de mise en pratique de la démocratie et laisser le champ libre à l'intuition et à l'inattendu.

**C'est la personne qui parle la première qui prend le pouvoir! Autrement dit: à cette étape, je peux influencer le choix de la personne élue en proposant mon.ma candidat.e avant les autres.**

Rappelons-nous tout d'abord que pour faire passer une proposition aux objections, il est nécessaire ... d'avoir une proposition! Il faut bien avoir un point de départ.

Si je propose une personne, il est vrai que j'influence potentiellement la prise de décision, dans la mesure où si aucune objection n'est posée, la personne que je propose sera élue, à condition qu'elle n'objecte pas elle-même à son élection.

Pour autant, je ne prends pas le pouvoir car la décision s'effectue lors du tour d'objections. Si personne n'objecte à la proposition, ce n'est pas un individu qui gagne, mais l'organisation (donc l'intérêt collectif): nous avons en effet trouvé une personne qui pourra satisfaire les besoins de l'organisation dans une fonction donnée. Il se peut que je préfère une autre

personne mais si je ne vois aucun risque à ce que la personne proposée soit élue, pourquoi ne pas tenter cette option?

Ceci dit, lorsqu'une ou plusieurs personnes se "jettent sur le centre" systématiquement, c'est-à-dire tentent de proposer leur candidat.e sans laisser la possibilité aux autres de le faire, cela peut indiquer le chemin qu'il reste à parcourir en matière de posture individuelle et de développement de la culture de coopération dans le groupe. Le processus agit alors comme un révélateur précieux des changements nécessaires de posture, de culture, de paradigme qu'il reste à faire. Il est alors de la responsabilité des membres qui en ont conscience de l'exprimer dans le tour de restitution ou dans un espace de régulation, et non durant le tour d'objection puisqu'à ce moment il s'agit seulement de se positionner sur la proposition. Rappelons-nous que ces processus nous offrent des cadres de transformation, qu'il n'y a pas de transformation collective sans transformation personnelle, et que tous ces frottements de nos égos avec le cadre sont des opportunités de croissance individuelle et collective!

### **Dans quelle énergie dois-je me trouver pour proposer?**

L'attitude idéale est de me centrer sur les besoins de l'organisation: quelle serait depuis mon point de vue la personne idoine pour tel rôle ou telle fonction? Si je parviens à me débarrasser de pensées parasites telles que " je voudrais absolument que telle personne soit élue" ou "surtout pas lui car je ne l'apprécie pas" ou "j'espère que je ne serai pas proposé", je peux m'ouvrir pour mieux *sentir* quelle serait la bonne proposition au service de l'intérêt collectif. En rapport avec cette juste énergie, nous posons souvent lors de l'appel à proposition la question: "quelqu'un voit-il une proposition?".

### **Puis-je me proposer moi-même?**

Bien sûr! Dans la mesure toutefois où je fais partie de la liste de personne éligibles après le report de voix, c'est-à-dire ayant au moins un vote en ma faveur. Faire preuve de l'assertivité et de la souveraineté nécessaire pour se proposer lors d'une ESC n'est pas toujours simple, mais pourquoi priver l'organisation de mes compétences et de mon intérêt pour un rôle ou une fonction si j'estime être en mesure de satisfaire les besoins de l'organisation?

### **Pourquoi ne prendre que la première proposition? Pourquoi ne prend-on pas plusieurs propositions pour voir ensemble laquelle d'entre elles est la meilleure?**

L'ESC est un vote au consentement. Nous cherchons à prendre une bonne décision, c'est-à-dire une décision qui répond au besoin de notre organisation. Du moment qu'une proposition est émise, la seule question qui se pose est de savoir si les membres du cercle ont une objection à ce que la personne proposée soit élue. Nous ne cherchons pas à prendre la meilleure décision! Celle-ci a de fortes probabilités d'être différente pour nombre d'entre nous. Evaluer les différentes propositions possibles nous amènera donc probablement à replonger dans le débat, donc dans un processus plus susceptible de compétition que de coopération, ou dans la recherche systématique du consensus, qui n'est pas le paradigme proposé par le consentement .

### **Une personne n'ayant qu'une seule voix peut donc être proposée alors qu'une autre personne aurait reçu 90% des votes?**

Absolument! Et cette personne pourra même être élue si personne n'a d'objection à son élection. C'est une des opportunités qu'offre l'ESC: permettre l'élection de personnes qui ne se seraient jamais proposées elles-mêmes, ou auxquelles la plupart des membres du cercle n'auraient pas songé. Nous avons observé à maintes reprises que cela permettait à des personnes de se révéler et de faire preuve de compétences insoupçonnées!



## Objection

### Comment oser poser une objection à l'élection d'un.e collègue avec qui je travaille depuis longtemps sans risquer de créer une tension ou un conflit avec cette personne?

C'est effectivement délicat. Il est important de bien comprendre qu'une objection n'est pas une objection *contre une personne* mais bien *l'expression d'un risque* en lien avec le fait que cette personne soit élue dans cette fonction ou pour ce rôle. Il est donc important de pouvoir expliquer le risque identifié. Au plus un groupe est mature au plan relationnel, se connaît, a développé de la confiance, a pu traverser des conflits de manière constructive, au plus il est aisé de poser des objections en ESC. N'oublions pas de prendre du temps pour débriefer les ESC, donc de consacrer un moment à partager la manière dont nous avons vécu ce processus, car cela permet souvent de réguler ce qui doit l'être plutôt que de taire nos difficultés, de les occulter, ..., pour les voir ressurgir par la suite de manière incontrôlée.

### Puis-je objecter à l'élection d'une personne parce que je ne l'apprécie pas?

Non ! La seule question à laquelle je dois répondre pour savoir si j'ai une objection à l'élection d'une personne est: "est-ce que je vois un risque à ce que cette personne soit élue pour assumer cette fonction?". Le risque concerne l'organisation, le projet, l'entreprise: si cette personne est élue, la fonction ne sera pas remplie, ce qu'on attend de ce rôle ne pourra pas être satisfait. Mes relations interpersonnelles et mes affects n'interviennent donc pas dans ma décision d'objecter. En pratique, c'est parfois plus compliqué... et cela me demande un travail intérieur de clarification. Le rôle facilitateur m'aidera le cas échéant à distinguer entre mes objections et mes préférences.



## Bonifications

### Une objection peut-elle toujours conduire à une bonification en ESC?

Pas nécessairement. Il y a 2 types d'objection: celles qui annulent la proposition et celles qui peuvent être levées par une bonification. Exemple d'une objection difficile à lever: nous devons élire une personne pour traduire des documents de l'Anglais au Français et la personne proposée ne parle pas couramment l'Anglais. Lorsqu'une objection ne peut être levée, on dit qu'elle annule la proposition, et on fait donc appel à une autre proposition.

## Comment bonifier une proposition en ESC en cas d'objection?

En faisant preuve de créativité, et en n'hésitant pas à déboîter! Supposons que l'on doive élire une personne pour une fonction et qu'un membre du cercle objecte car la personne proposée est submergée de travail et ne pourra consacrer l'énergie nécessaire à cette fonction. Une bonification possible serait d'élire un duo plutôt qu'une seule personne, de sorte que le duo puisse se répartir le travail. Une autre bonification possible serait de décharger la personne proposée en attribuant une partie de son travail ou de ses rôles à une autre personne. Une troisième bonification possible pourrait être de l'accompagner en coaching pour l'aider à prioriser et organiser mieux son travail. Du moment que la bonification proposée lève l'objection, on peut poursuivre!



**Célébration !!!!!**