

## Le vote sans candidat

### Un constat

En tant que manager ou responsable d'équipe, il arrive régulièrement que nous soyons confrontés à donner une mission à l'une ou l'autre personne. Cette mission peut être ponctuelle ou perdurer dans le temps.

Généralement nous assistons à deux ou trois modèles pour choisir les personnes. Souvent, c'est le choix personnel du responsable. Se basant sur son vécu et ses connaissances, il choisit selon lui la meilleure personne.

Il peut également demander un volontaire. Enfin, il peut également se référer à l'avis de son équipe et/ou procéder à un vote démocratique à la majorité par exemple.

Toute méthode comporte avantages ou inconvénients.

La [Sociocratie ou la Gouvernance Dynamique](#) nous apporte cependant une autre manière de choisir des personnes au sein des organisations pour remplir l'une ou l'autre fonction : Le vote sans candidat.

### Une méthode

Comme son nom l'indique, cette méthode ne fonctionne pas avec un candidat au préalable.

Prenons et suivons de près l'élection du poste d'un secrétaire dans un groupe. Mais cela pourrait être le futur administrateur-délégué, le futur président du conseil, une personne chargée de faire une recherche approfondie sur un sujet, la délégation d'une activité spécifique, etc.

Toujours dans l'esprit de développer les personnes, l'esprit d'équipe, la reconnaissance et la motivation, le processus s'inscrit également dans un [processus de décision collectif](#).

Dans le [cadre sécuritaire](#) établi, l'élection peut commencer.

Dans un premier temps, l'animateur décrit le poste à pourvoir, les responsabilités, la description des tâches, etc. Bref, tout ce qui peut éclairer les membres de l'équipe sur le côté pratique et les qualités que devrait avoir la personne qui aura la responsabilité du poste.

Un premier tour de cercle se met en place sur la clarté de l'explication. Si quelqu'un souhaite des explications sur le poste, c'est le moment pour le faire.

[Retour vers www.gyb.be](http://www.gyb.be)

Cette première étape franchise, l'animateur distribue des bulletins de vote où chacun sera amené à noter son nom et le nom de son candidat.

L'objectif durant cette étape est de permettre à chacun, en fonction de son ressenti, son expérience, sa connaissance des membres de l'équipe, de choisir la personne qui lui semble la plus adéquate pour remplir cette fonction.

L'animateur récolte les bulletins et sur base de ceux-ci, l'un après l'autre, il interpelle chaque votant en lisant à haute voix le choix de celui-ci et les raisons pour lesquelles il a choisi cette personne.

Comme les règles établies sont : parler en positif, parler au « je », ne pas faire de comparaison, ... , la personne peut alors exprimer de la bienveillance, de la reconnaissance par rapport au candidat choisi.

Comme c'est l'animateur qui gère la parole, il est demandé aux autres personnes de ne pas réagir.

Chaque candidat est ainsi mis en évidence pour ses qualités, ses talents.

*Cette première partie est intéressante à plus d'un titre. Elle permet à chacun de pouvoir s'exprimer par rapport à son expérience, ses connaissances, ...*

*Cela permet également au dirigeant d'être en contact avec les ressentis, les expériences et les talents des membres de son équipe.*

*Enfin, la reconnaissance « publique » des capacités des uns et des autres développe également la motivation des personnes choisies comme candidat par l'une ou l'autre personne.*

Vient ensuite une phase où l'animateur demande à chacun d'exprimer s'il peut apporter un nouvel argument pour son candidat sans que les autres ne puissent réagir.

L'animateur passe à l'étape suivante qui est de demander à chacun, en fonction des informations et argumentations des uns et des autres, s'il souhaite ou non changer son vote. Une explication n'est pas nécessaire mais peut s'envisager dans le respect des règles consenties dès le départ.

Cette étape n'aboutit pas à la conclusion du vote. En effet, l'animateur demande à l'équipe si quelqu'un a une proposition à faire.

Le candidat proposé par la personne qui prend en premier la parole n'est donc pas forcément celui ou celle qui a le plus de voix.

*Cette partie bouscule régulièrement nos référents démocratiques où c'est la majorité qui l'emporte. Ce qui est important, c'est qu'il n'y ait pas d'objection « raisonnable » à la proposition faite (le candidat proposé) et que la décision, par cette absence d'objection, soit consentie par tous.*

[Retour vers www.gyb.be](http://www.gyb.be)

*L'expérience démontre la grande difficulté pour les personnes de rentrer dans cet exercice de liberté d'expression et d'être réellement à l'écoute de soi-même et donc de prendre l'initiative. Ainsi, il est constaté, dans les premiers votes sans candidat, que c'est souvent le dirigeant qui propose le candidat. Il lui est cependant demandé de ne pas intervenir tout de suite et de laisser du temps aux membres de son équipe en confrontation avec eux-mêmes pour réagir éventuellement. Ce n'est en effet pas facile de « s'exposer » devant tout le monde dans un processus encore inconnu et d'assumer sa responsabilité par rapport à une future décision.*

*Une équipe n'apprivoise cette méthode que quand elle conscientise ses effets bénéfiques.*

*Cette écoute de soi-même et la capacité d'exprimer son ressenti intérieur et donc de faire émerger ses talents au service du collectif est une démarche qui peut être longue pour certains. Les personnes développent tellement de barrières de sécurité pour « ne pas souffrir » ! Cela empêche également le développement de la motivation à rechercher le meilleur en eux-mêmes et dans les autres. Un état qui bloque partiellement l'intelligence collective potentielle d'un groupe et donc sa capacité d'adaptation et d'innovation.*

Lorsque quelqu'un propose un candidat, l'animateur demande à chacun s'il a ou non une objection à ce que cette personne remplisse le rôle en question. Cette demande n'est bien entendu pas faite au candidat retenu.

En effet, s'il y a des objections, elles doivent être tout d'abord traitées et soulevées.

Avant d'entrer dans une discussion sur une objection, il est demandé à tous s'il y en a ou non. De cette manière, l'animateur peut déjà déterminer si la proposition est adéquate ou non. Si sur 15 personnes il y a 10 objections, c'est qu'il y a un problème. Sur le plan théorique, on pourrait discuter de toutes les objections, mais les contraintes de temps vont pousser l'animateur à demander que quelqu'un fasse une autre proposition. C'est une situation peu fréquente.

*Au fur et à mesure des rencontres, le groupe s'autorégule, s'auto-organise pour faire rejaillir la solution qui (à cet instant) correspond le mieux à ses attentes.*

*C'est surtout durant ces moments que les personnes enclenchent un processus de lâcher-prise avec leur carapace, leurs protections. Pour être en phase avec la décision, une réflexion en soi-même est nécessaire.*

*« Est-ce que la proposition raisonne en moi positivement ? En quoi la proposition déclenche en moi une réaction de retrait, de révolte, d'injustice, ... ».*

*« Serais-je en écoute de cette réaction et serais-je capable de l'expliquer aux autres, de socialiser cette réaction au groupe ? »*

[Retour vers www.gyb.be](http://www.gyb.be)

*Tant que les personnes ne « socialisent » pas leurs réactions bousculantes intérieures, le chemin pour grandir reste compliqué. D'où la nécessité de mettre les personnes en totale [sécurité](#) !*

Lorsque les objections éventuelles sont soulevées et la proposition éventuellement bonifiée, l'animateur demande au candidat s'il a ou non une objection à remplir cette fonction.

Les objections sont traitées de la même manière à chaque fois.

Le rôle de l'animateur est essentiel. C'est aussi une question d'apprentissage. Se lancer dans l'aventure sans accompagnement peut déclencher des catastrophes car l'animateur doit être attentif à beaucoup de choses. Même avec de la pratique, on ne voit pas toujours tout et cela peut vite dégénérer si on ne prend pas les devants.

Les outils de la [Sociocratie ou le Gouvernance Dynamique](#) sont certes des techniques relativement simples à expliquer mais demandant expérience et doigté dans leur mise en œuvre.

## Conclusions

Participer au [processus de décision](#) relève bien plus que du simple fait de prendre une décision ensemble. L'objectif n'est pas seulement de donner plus d'informations au dirigeant ou de permettre l'expression de chacun. Il est tout aussi important sur le plan du développement de la personne, de son implication, de sa reconnaissance dans le groupe et dans la création des conditions nécessaires à l'émergence de l'esprit d'équipe.

Les outils de la [Sociocratie ou le Gouvernance Dynamique](#) agissent sur des réalités concrètes mais influencent considérablement le non-palpable, l'intangible, l'émotionnel.

Les personnes doivent s'y retrouver pour adopter la méthode. Sans ce soutien, difficile d'aller plus loin. C'est ainsi que la méthode est testée dans un premier temps avant d'obtenir un consentement de tous pour une mise en place à plus long terme éventuelle.

Le changement ne peut se faire que si les personnes changent. Cela nécessite une conscientisation par elle-même sur soi et leur lien par rapport au collectif. C'est une démarche qui ne réussit pas toujours.

[Retour vers www.gyb.be](http://www.gyb.be)