

# Vote sans candidat

Attention à l'utilisation du terme "participants", car cela pourrait désigner les votants comme les candidats !

FICHE À FAIRE, base faite avec ChatGPT (grok moins bon)

Voir proposition de Kimi en fin de doc

## Description

Le **Vote sans candidat** permet de désigner dans un groupe la personne qu'une majorité estime le plus à même d'assumer une fonction donnée.

Ce dispositif met l'accent sur la **confiance collective**, la **reconnaissance par les pairs** et l'aptitude perçue et permet de favoriser l'émergence de profils souvent exclus des processus électoraux traditionnels.

## Mise en place

### 1. Définition du rôle

Le groupe précise la fonction à pourvoir, sa durée, ses responsabilités et ses limites.

### 2. éligibilité

Le groupe définit les cas d'inéligibilité.

## A suivre

### 1. Choix du scrutin

Le groupe décide quel type de scrutin/modalités de l'élection seront utilisés.

### 2. Vote individuel

Chaque participant vote de manière confidentielle pour une personne du groupe (y compris lui-même si le cadre l'autorise), sans campagne ni déclaration préalable.

### 3. Acceptation du mandat

La personne désignée peut accepter ou refuser la fonction. En cas de refus, un nouveau tour peut être organisé.

## Caractéristiques

- Absence de campagne électorale
- Réduction de la compétition et des clivages
- Valorisation des compétences perçues par le collectif
- Processus souvent plus rapide et plus sobre
- Adapté aux groupes restreints ou aux collectifs déjà constitués

- et plutôt que sur l'autopromotion ou la compétition électorale. Il s'inscrit dans une logique de démocratie directe ou semi-directe,

## Points d'attention

- Risque de reproduction des rapports informels de pouvoir (les personnes visibles ou influentes peuvent être surreprésentées)
- Manque de transparence sur les motivations de vote (les critères de choix peuvent rester implicites ou subjectifs)
- Pression sociale sur la personne désignée (être choisi sans s'être porté volontaire peut générer inconfort ou surcharge)
- Difficulté d'application à grande échelle (le dispositif est moins adapté à des populations très larges ou hétérogènes)
- Décider des règles qui se fixe

## Points d'amélioration

- Clarifier les critères de sélection en amont (pour guider les votes et limiter les biais)
- Introduire un temps d'échange post-vote (pour permettre à la personne désignée de comprendre les attentes du groupe)
- Limiter la durée du mandat (et prévoir une évaluation ou une révocabilité)
- Combiner avec d'autres outils démocratiques (tirage au sort, rotation des rôles, co-mandats).

## Exemple concret

Dans une coopérative de 25 personnes, il s'agit de désigner un-e référent-e pour la coordination interne sur une période de six mois.

Aucun appel à candidature n'est lancé. Chaque membre vote à bulletin secret pour la personne qu'il ou elle juge la plus apte à faciliter la communication et l'organisation collective.

À l'issue du vote, une personne se détache nettement. Elle accepte le rôle après un échange collectif sur les attentes et les moyens mis à disposition. Le mandat est limité dans le temps et fera l'objet d'un retour d'expérience en fin de période.

Proposition de Sophie :

Les 8 étapes du processus d'élection sans candidat-e

Prenez un tableau, quelques post-it et déroulez les étapes suivantes:

1. Présentation du mandat en question (fonction, durée, ...)
2. Remue-méninge pour lister les qualités requises pour ce mandat
3. Vote individuel (sur post-it ?)
4. Dépouillement des votes en argumentant les raisons du choix (affichage des post-it sur le tableau)
5. Report de voix possible après avoir entendu les arguments des autres, déplacement des post-it si nécessaire
6. Une proposition d'élection est faite par un membre du groupe en clarifiant ce qui motive son choix (sur base des personnes qui ont reçu une ou plusieurs voix)
7. Tour d'objection pour s'assurer qu'il n'existe aucune raison qui ferait qu'un membre du groupe ne pourrait pas accorder sa confiance ou donner de la légitimité à la personne pressentie
8. Célébration: le rôle/mandat est attribué !
9. Créée dans les années 70, c'est un des 4 piliers de la sociocratie (un modèle de gouvernance).

C'est un processus qui permet de faire émerger des personnes depuis la base.

10. Certains de ses avantages sont rares :

11. – Bonne intelligence collective

12. – Bon niveau de compétence

13. – Légitimité maximale

14. – Permet de faire élire même les personnes timides

15. – Pas de pénurie de candidat

16. – Etape 3 (dépouillement argumenté) très positive sur la dynamique du groupe et la confiance en soi des personnes plébiscitées.

17. Ce processus ne doit pas (et ne peut normalement pas) être un moyen d'attribuer un rôle à une personne qui n'en veut pas. Elle pourra mettre une objection à sa propre nomination.

L'élection sans candidat peut aussi se faire dans un groupe un peu plus important (une petite commune par exemple). Mais les risques seraient

- une grande dispersion des voix sur trop de personnes pressenties.
- Plusieurs personnes pourraient refuser le fait d'être choisies.
- Une absence de perspectives politiques clairement énoncées (où va-t-on ?)

Mais l'élection sans candidat est loin de convenir à toutes les situations !

– Le processus est long (20-60mn avec tout le monde)

– Il faut que le groupe maîtrise la décision par consentement. Et ce processus a aussi ses limites, par exemple être quasi-impossible en grand groupe (voir article « Avantages et limites du consensus et du consentement »)

– Mettre une objection sur la candidature d'une personne est difficile émotionnellement. Cela peut générer de l'auto-censure ou une crise (on a déjà vu des personnes quitter un groupe définitivement).

– Il nécessite de l'interconnaissance

# PROPOSITION DE KIMI, plus générale

## Description

Le vote sans candidat est un mode de désignation qui permet à des électeurs de choisir leurs représentants sans qu'aucune candidature préalable n'ait été déclarée. Contrairement aux élections classiques où des candidats se présentent officiellement, ce système repose sur une sélection libre et ouverte des personnes jugées les plus aptes à exercer une fonction, au moment du vote. Il s'inscrit dans une logique de démocratie directe ou semi-directe, et vise à favoriser l'émergence de profils non médiatisés, souvent exclus des processus électoraux traditionnels.

## Mise en place et déroulement

Le vote sans candidat peut être organisé selon différentes modalités, mais il repose généralement sur les étapes suivantes :

- Aucune candidature déclarée à l'avance : les électeurs votent librement pour la personne de leur choix.
- Vote ouvert : chaque électeur inscrit peut désigner n'importe quelle personne éligible (selon des critères

prédéfinis comme l'âge, la nationalité, l'absence de condamnation, etc.).

- Dépouillement : les votes sont comptabilisés, et les personnes ayant obtenu le plus de suffrages sont désignées, sous réserve qu'elles acceptent la fonction.

- Confirmation de la candidature : les personnes élues sont ensuite contactées pour confirmer leur disponibilité et leur consentement à exercer le mandat.

## Caractéristiques

- Ouverture maximale : tout citoyen éligible peut être désigné, sans démarche préalable.
  - Redistribution du pouvoir : les électeurs ne choisissent pas uniquement parmi une liste restreinte, ce qui peut favoriser une représentativité plus large.
  - Faible médiatisation : ce système limite l'influence des campagnes électorales, des partis politiques et des ressources financières.
  - Consentement obligatoire : une personne ne peut pas être contrainte d'accepter un mandat auquel elle n'a pas consenti.

## Points d'attention

- Absence de programme ou de visibilité préalable : les électeurs votent parfois à l'aveugle, sans connaître les positions ou compétences des personnes désignées.
  - Risque de refus : une fois désignées, certaines personnes peuvent refuser le mandat, ce qui peut entraîner des difficultés de gouvernance ou des recompositions complexes.
  - Légitimité questionnée : sans campagne ni débat public, la légitimité des élus peut être perçue comme fragile.
  - Manque de préparation : les personnes élues peuvent ne pas être préparées aux responsabilités du mandat.

## Points d'amélioration

- Création d'un répertoire de personnes disponibles : un annuaire volontaire de citoyens ouverts à une éventuelle désignation pourrait améliorer la transparence.
  - Information préalable des électeurs : diffuser des profils anonymisés ou des fiches de compétences pourrait aider les électeurs à mieux comprendre leurs choix.
  - Accompagnement des élus : un dispositif de formation ou de mentorat pourrait être proposé aux personnes désignées pour faciliter leur prise de fonction.
  - Mécanisme de remplacement : prévoir une procédure claire en cas de refus ou de démission rapide pour éviter les vides de représentation.

## Exemple concret

En Suisse, certains cantons et communes expérimentent ou ont expérimenté des formes de vote sans candidat pour des fonctions locales, notamment dans les assemblées communales ou pour des postes administratifs. Par exemple, dans la commune de Veyrier (GE), certains mandats ont été attribués après une désignation libre en assemblée, sans candidat préalable. Les personnes choisies étaient ensuite approchées pour confirmer leur engagement. Ce mode de fonctionnement a permis de renouveler les profils en fonction et de désengorger les processus électoraux traditionnels.

---

Révision #13

Créé 2024-07-23 17:39:05 UTC par arnaud

Mis à jour 2026-05-11 21:29:57 UTC par Tristan