Vote sans candidat

> Discussion avec Claude ici : https://claude.ai/share/2ef30ddb-df29-4c25-bf0b-ab1890a6f338

Vote sans candidat

Le **Vote sans candidat** (ou « élection sans candidat ») désigne la personne qui occupera une fonction précise (référent·e, trésorier·ère, porte-parole…). Chaque votant nomme la personne qu'il juge la plus apte et dit pourquoi compatible commune ?; le groupe retient ensuite un nom auquel personne n'oppose d'objection motivée. Issue de la sociocratie (1), elle évite la campagne et la compétition, et fait émerger des personnes qui ne se seraient pas présentées d'elles-même. Objectif : choisir la personne qui a le plus de compétences pour remplir la fonction.

D-Demain la recommande pour un petit groupe (une vingtaine de personnes au plus) dans une commune (300 à 400 personnes) faisable ? dont les membres se connaissent, et pour une fonction bien définie. Sinon, préférer le vote par approbation (4), le jugement majoritaire ou le tirage au sort (3).

Mise en place

(Processus "simplifié, mention mise ici pour mémoire pour le prochain atelier, à supprimer ensuite)

1. **Préparation** :
   - Pré-requis, une fiche Mandat doit avoir été rédigée (compétences attendues notamment)
   - Définir seuil majorité qualifiée si besoin
   - Choisir le type de second tour s'il a lieu (majorité simple entre les 2 premiers, classement entre les 3 premiers, tirage au sort entre les 3 premiers, etc.)
2. **Vote anonyme** (spécificité D-Demain) : Chaque votant indique un nom (ou 2 ?) sur bulletin papier ou en ligne.
3. **Dépouillement** : En fonction du résultat, désignation directe, ou second tour.
   Rappel : pour le second tour éventuel, le type de vote a été choisi lors de la Préparation.

Nota : on a volontairement remplacé la phase Dépouillement argumenté qu'indiquent pratiquer certaines autres structures par un Dépouillement simple (comptage des voix), car cette phase "argumentée" favorise les désaccords sans pour autant supprimer les biais (on peut inventer des compétences au candidat que l'on veut voir gagner).

Ancien processus, lourd :

1. **Définir la fonction et les règles** : rédiger le mandat : mission, durée du mandat, temps demandé, qualités attendues. Décider aussi qui vote, qui est éligible, si le vote est public ou anonyme (voir Points d'attention), et le nombre maximal de propositions (par exemple trois) avec la méthode de repli si aucune n'aboutit (voir plus bas). Par défaut, chacun peut voter pour lui-même : sinon une personne vraiment motivée n'a aucun moyen de le signaler *(conseil D-Demain)*.
2. **Voter anonymement** *(spécificité D-Demain, voir Points d'attention)* : avant toute discussion, chacun écrit sur un papier non signé le nom choisi, les qualités compétences attendues qui justifient son choix

et, au besoin, une phrase courte (même stylo pour tous). Il peut aussi écrire « Je conteste la teneur de la fonction » ou « Je ne désigne personne ». Si ces mentions sont nombreuses, on revient à l'étape 1.

3. **Lecture argumentée** : les papiers vont dans une urne ; une personne en tire un au hasard et le lit avec ses raisons, une autre vérifie que le nombre de papiers égale le nombre de votants. Les personnes citées écoutent sans répondre. L'ordre de lecture est ainsi tiré au hasard : les plus influents n'orientent pas les autres.
4. **Second vote** : après la lecture, nouveau vote anonyme, avec le nom seul. Il remplace le report de voix : chacun peut changer son choix sans avoir à s'en justifier. L'animateur ne pousse personne à se rallier au favori, ce que suggère l'une des sources (2) : cela encourage le vote stratégique *(spécificité D-Demain)*.
5. **Proposition** : on propose la personne qui a le plus de voix au second vote. C'est automatique : personne ne choisit le nom à la place du groupe *(spécificité D-Demain)*. En cas d'égalité, tirage au sort entre les personnes à égalité (3).
6. **Tour d'objections anonyme** *(spécificité D-Demain)* : on demande « as-tu une objection motivée ? », pas « es-tu d'accord ? ». Chacun remet un papier non signé : son objection, ou « aucune », pour que personne ne se signale en n'écrivant rien. L'animateur lit les objections. Une objection valable cite la qualité attendue ou le point de la fonction qu'elle met en cause, et porte sur la capacité de la personne à l'exercer, pas sur la préférence pour quelqu'un d'autre ; sinon elle est écartée *(conseil D-Demain, pour que le tri soit objectif)*. Si une objection vise clairement la fonction mais cite une qualité absente de la liste, l'animateur ajoute cette qualité à la liste plutôt que d'écarter l'objection. Chaque objection valable est traitée en discutant de son contenu, sans chercher son auteur (il peut se manifester s'il le souhaite) : on ajuste la fonction, ou on passe à la personne suivante au classement du second vote. La personne proposée s'exprime en dernier, de vive voix, et peut refuser.

Si rien n'aboutit (refus, objections non levées, nombre de propositions atteint) : on applique la méthode de repli prévue à l'étape 1, sans rouvrir le débat : vote par approbation (4) ou tirage au sort (3) parmi les personnes pressenties qui acceptent la fonction *(conseil D-Demain)*. Si plusieurs personnes refusent, la fonction est souvent trop lourde : la revoir.

> 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 de 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.

> Toujours proposition de Sophie ?

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 maitrise 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

Caractéristiques

- Pas de campagne ni de candidature préalable.
- Les raisons des choix sont dites et entendues de tous.
- Valorise d’autres qualités que l’aisance à parler (2).
- Dure de 20 minutes à une heure selon le groupe (2).
- Suppose que les membres se connaissent et acceptent de décider par consentement.

Points d’attention

- **Anonymat par défaut** *(spécificité D-Demain)* : la méthode d’origine est publique, chacun annonçant et défendant son choix devant les autres. Nous rendons le vote anonyme parce que l’exposition pousse à suivre le groupe, les plus influents ou un supérieur hiérarchique, alors que la méthode vise justement un choix libre. Les raisons restent lues et entendues. Le groupe peut décider à l’étape 1 d’un vote public (chacun se nomme et explique son choix, avec report de voix) : cela renforce la reconnaissance entre pairs, mais seulement si le climat de confiance est réel. Il en va de même des objections : à voix haute, elles exposent à des représailles et à des luttes de pouvoir. *Limites :* dans un petit groupe, le style ou le contenu d’un papier peut trahir son auteur (l’anonymat est alors partiel), il faut un second vote, et une objection anonyme est plus facile à détourner : l’animateur écarte celles qui ne sont pas motivées.
- **Pouvoir informel** : les personnes visibles ou influentes peuvent être surreprésentées.
- **Pression sur la personne choisie** : elle doit pouvoir refuser sans être jugée. La méthode ne sert pas à imposer un rôle à quelqu’un qui n’en veut pas.
- **Objections détournées** : une objection peut servir à écarter une personne par rivalité ou à bloquer la procédure. D’où l’objection motivée, le nombre maximal de propositions et le repli, décidés à l’avance.
- **Objecter est difficile** : des praticiens rapportent des tensions, parfois un départ du groupe (2). D’où des objections écrites et anonymes.
- **Une personne, pas un projet** : la méthode convient aux fonctions d’exécution ou de coordination, moins à celles qui engagent une ligne politique.
- **Cadre légal** : les élections encadrées par la loi reposent sur des candidatures (par exemple, depuis 2014, un vote pour une personne non déclarée candidate aux municipales est nul) (5). Pour une association ou une copropriété, vérifier les statuts. *Conseil D-Demain :* utiliser la méthode pour dégager un nom, puis le faire ratifier par un vote simple (pour / contre).

- **Peu d’évaluations** : les avantages annoncés viennent de retours de praticiens, nous n’avons pas trouvé d’évaluation indépendante.

Points d’amélioration

- Fixer une date de bilan et limiter la durée du mandat, avec la possibilité d’y mettre fin (fiche de mandat (6)).
- Prévoir un échange après la désignation pour que la personne connaisse les attentes du groupe.
- Combiner avec le tirage au sort, la rotation des rôles ou le binôme avec une personne expérimentée.

Exemple concret

Une association de 12 membres désigne son·sa trésorier·ère pour un an (tenir les comptes, présenter le bilan en assemblée, 4 heures par mois). Elle a décidé : vote pour soi autorisé, trois propositions au maximum, repli par vote d’approbation.

Premier vote anonyme : Camille 5 voix, Noé 3, Inès 2, Léa 1, Marc 1. Les papiers sont tirés et lus avec leurs raisons. Au second vote, plusieurs changent d’avis : Camille 7, Noé 4, Inès 1. On propose Camille. Parmi les papiers d’objection, un seul n’est pas « aucune » : « Disponibilité : Camille tient déjà les comptes de deux autres structures. » Camille propose de se faire seconder par Noé pour les relances de cotisations, l’objection est levée, Camille accepte. Mandat d’un an, bilan en juin.

Liens utiles :

(1) Sources de la méthode : Sociocracy For All, processus de sélection ; Frères des Hommes ; Colibris. (2) Frères des Hommes, « Élection sans candidat ». (3) Fiche « Tirage au sort » (https://www.d-demain.net/votations/tirage-au-sort/). (4) Fiche « Vote par approbation » (https://www.d-demain.net/votations/vote-par-approbation/). (5) Candidatures aux municipales, communes de moins de 1 000 habitants (Banque des Territoires). (6) Fiche « Fiche de mandat » (https://www.d-demain.net/fiches/fiche-de-mandat/).

Cette fiche décrit la méthode avec nos mots à partir des sources citées, avec des corrections propres à D-Demain (signalées). Le texte de Frères des Hommes (CC BY-NC-ND) n’est pas repris.

Document fourni par D-Demain, licence Creative Commons BY-SA 4.0.

> OLD :

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.

Révision #18
Créé 2024-07-23 17:39:05 UTC par arnaud
Mis à jour 2026-11-08 12:06:42 UTC par Tepee (Admin)