ÉLECTION SANS CANDIDATURE

Désir : Faire d'un moment d'élection un moment joyeux pour le groupe et favoriser l'élection de personnes qui ne souhaitent pas se battre pour accéder au pouvoir mais dont on pense qu'elles y seraient mieux que celles et ceux qui se battent pour…

Animation : Décrire correctement le poste à pourvoir et les tâches afférentes à ce poste. Et annoncer que toute candidature est interdite. Distribuer à chacun un bulletin de vote comprenant deux lignes : je m'appelle… et je vote pour… Dépouiller ensuite les bulletins un par un en amenant chacun à expliquer son choix. Ce qui devrait créer un tour de compliments distribués à la volée.

Puis proposer à celles et ceux ayant choisi un candidat minoritaire de reporter leur voix sur un des candidats ayant des chances de l'emporter (peut-être malgré lui pour l'instant). Ce report est bien sûr optionnel, chacun pouvant camper sur son choix.

S'il reste encore des candidats au coude-à-coude, on demande à qui le souhaite de faire une proposition au groupe de choix entre ces candidats. On demande alors le consentement de chacun, et non pas l'avis. La différence étant qu'on peut préférer trucmuche à « machinchose », c'est un avis, mais qu'on peut vivre avec le fait que ce soit « machinchose » qui prenne ce poste, c'est un consentement. Et on termine ce tour de table par l'avis du candidat.

S'il n'est pas volontaire, on demande à nouveau à quiconque de faire une proposition parmi les autres candidats. Si tous refusent le poste, c'est peut-être que le poste est trop lourd et qu'il faut le diviser sur plusieurs personnes ou bien que le groupe n'a pas de raison d'être hormis les relations affectives qui le lie…

Et alors ? Cette méthode fonctionne remarquablement bien. La seule difficulté consiste à la faire accepter aux candidats sortants et se représentant… De fait, le type de personnes élues par cette méthode est à l'opposé des élections par candidature : on va évidemment préférer quelqu'un capable d'écoute et d'empathie pour les personnes, de dévouement pour la cause plutôt qu'une grande gueule se servant de ce poste comme marchepied pour aller plus haut. Et les candidats élus de cette manière le refusent rarement car ce n'est pas le pouvoir qu'ils refusent, c'est le combat pour le pouvoir.

crédit photographique: mavignier katalog — hfg/ulm — 1953-1958, museum für konkrete kunst ingolstadt

LA FACILITATION

Lorsque le groupe choisit consciemment d'atténuer les dominations présentes en son sein – même s'il ne le se dit pas comme ça – le rôle d'animateur de la réunion se transforme pour en devenir un facilitateur. Pour certains, le facilitateur n'intervient que sur la forme des échanges, laissant synthèse et problématisation des échanges à un animateur. Pour d'autres, le facilitateur intervient sur le fond et la forme.

Dans les deux cas, la différence entre facilitateur et animateur tient au fait que le groupe sera volontaire pour utiliser les artifices, les méthodes, les rôles proposés par le facilitateur et ne se déresponsabilisera pas face à un non-respect des consignes par l'un ou l'autre des participants sur le facilitateur. Cette différence de rapport au pouvoir ouvre un nouveau champ de pratiques plus auto-gestionnaires.

RÉGULER LA PAROLE

Le plus classique consiste alors à prendre des tours de parole, l'inconvénient étant parfois d'attendre 20 mn avant d'avoir la parole, ce qu'on souhaite dire n'ayant plus de rapport avec ce qui se dit… On peut donner des tickets de parole à chacun, mais empêcher rapidement les grands parleurs de parler peut gêner tout le monde.

Il est aussi possible d'utiliser « je prends / je laisse » : chaque personne prenant la parole démarre par « je prends » et la garde jusqu'à ce qu'il dise « je laisse ». Ce qui empêche de couper la parole et permet donc aux personnes de prendre le temps de s'exprimer et instaure un climat d'écoute propice à ce que les dominations s'estompent. On peut obtenir l'équivalent de cette consigne par l'usage d'un bâton de parole.

PARTAGER LES RÔLES

Une série de rôles peuvent aussi être attribués aux participants. En partageant la tâche d'animation de la réunion, on en partage aussi le souci.

Voici ces rôles :

• Animation : c'est la personne qui anime le temps, présente les consignes, les explicite, synthétise et recadre si besoin et conduit le processus. L'animateur doit aussi se plier au facilitateur pour prendre la parole.

• Facilitation : le facilitateur veille à ce que les prises de parole respectent le cadre proposé, et propose un cadre le cas échéant.

• Scribe : il est censé prendre en note ce qui se dit, pour laisser des traces (pour les archives et les absents) pour aider aux tâches qui découleront de cette réunion. Il est parfois utile de diviser cette tâche en deux : le compte-rendu de réunion d'un côté, le relevé de décisions de l'autre. Le deuxième document, très court, permet de conserver uniquement les décisions prises, par exemple pour constituer un classeur de décisions, utile sur le long terme.

• L'horloge : il n'est pas censé prendre le pouvoir sur l'animateur ou sur qui que ce soit mais informer de temps à autre de l'adéquation ou non entre le temps prévu et réel et prévenir en amont de la fin prochaine d'une séquence.

• Régulation de l'ambiance : cette personne est autorisée à interrompre le débat pour exprimer son ressenti sur l'ambiance de la réunion et faire des propositions pour l'améliorer, comme d'instaurer des règles supplémentaires, tenir compte d'un facteur d'ambiance sous-estimé, faire ou avancer une pause, etc. Cette personne est la seule légitime à interrompre l'animation car on lui délègue l'intérêt général.

• Accueil : avant la réunion, il va voir les nouveaux venus et leur explique comment fonctionne le groupe, le contenu de la réunion ainsi que son processus. Pendant la réunion, il accueille les retardataires.

• Chien de berger : sa mission consiste à rassembler les brebis égarées pour la reprise de la réunion, après la pause, ce qui facilite la vie de l'animateur.

Dans la durée, il est important de chercher à ce que les rôles tournent. Pour que chacun perçoive la nécessité d'aider le groupe dans son fonctionnement, rien de tel que d'en être responsable !