

Débat-pétale

Durée : 30 mn minimum par décision, nombre : illimité, aménagement : tables de 6 disposées en cercle, chaque table étant une pétale de la fleur.

Désir : prendre une décision à un grand nombre (plus de vingt) en permettant à chacun d'émettre ses objections et d'améliorer la proposition initiale.

Préparation : noter clairement les propositions à arbitrer en autant d'exemplaires qu'il y aura de tables.

Animation : Donner à chaque table la proposition écrite. Les participants ont alors 10 mn pour déterminer les zones d'accords et de désaccords avec la proposition initiale, et déterminer si possible les aménagements à faire pour rendre cette proposition acceptable par tous les membres du groupe. Chaque pétale n'est pas obligée d'arriver à un accord en son sein. Il s'agit ensuite de nommer un représentant de ce groupe. Les représentants vont alors occuper les chaises en bout de table, dans l'intérieur. S'ensuit alors une phase de 10 mn où c'est le cœur de la fleur (les représentants) qui a la parole. Les autres sont réduits au silence mais peuvent noter leurs réactions et propositions. Les représentants doivent parvenir à un accord ou, le cas échéant, exprimer clairement les désaccords et les marges de manœuvre. Alors le débat retourne dans les pétales pour une nouvelle séquence de 10 mn. En assistant au débat entre les représentants, les participants adoptent une posture de consensus et recherchent alors une solution viable pour tous plutôt que de persister dans leur choix. Généralement, le deuxième tour au cœur de la fleur permet de trouver un accord. Parfois un troisième aller/retour peut être nécessaire pour fixer les modalités de cette décision et sa mise-en-œuvre : qui, quand, ou et comment ?

NdlR : C'est une consigne agréable à vivre pour les participants, surtout par contraste avec ce que sont d'habitude les débats précédant une décision. Encore faut-il que la proposition nécessite vraiment un arbitrage? (qu'il y ait un enjeu réel pour les participants) et qu'elle soit suffisamment construite. Car les conditions ne sont pas réunies ici pour créer du contenu. « Comment organise-t-on la fête de l'association cette année ? » par exemple ne fonctionnera pas. Les participants, en seulement 10 mn ne peuvent y répondre.

Consentement sociocratique

Durée : 1h par décision, nombre : 20 personnes maximum, aménagement : aucun

Désir : prendre le temps de la décision pour qu'elle soit réellement acceptée (et donc mise-en-œuvre) par tous les membres du groupe

Préparation : avoir une proposition construite à soumettre à la décision du groupe

Animation : cette méthode de décision contient 9 étapes. La première consiste à ce qu'une personne porte et présente la proposition. La deuxième, à ce que les participants donnent leurs ressentis (et non leur avis), la troisième à ce que le porteur de la proposition, en fonction des ressentis, modifie, s'il le souhaite, la proposition initiale. La quatrième à recueillir les objections qui empêchent que ce soit de valider cette proposition. La cinquième consiste à traiter ces objections une par une, c'est-à-dire pour chacune d'elle, à d'abord améliorer la proposition en prenant en compte l'objection. Si ça n'est pas possible, à regarder si cette objection détruit alors la proposition, c'est-à-dire la rend non-viable pour le groupe. Si on ne peut pas améliorer la proposition mais qu'on ne souhaite pas la

détruire à partir de cette objection, cette objection est considérée comme traitée. La sixième étape consiste donc dans le consentement de tous les participants, qui est automatique dans la mesure où le groupe a étudié toutes les objections. La septième consiste à lire la proposition finale, comprenant donc tous les amendements issus des objections traitées. La huitième consiste dans un nouveau consentement de tous les membres, automatique lui aussi (cette étape sert à vérifier que tous les amendements ont été pris en compte). La neuvième consiste à célébrer cette décision !

NdlR : cette méthode peut sembler lourde et fastidieuse. Elle l'est. De prime abord. Car la mentalité de beaucoup dans une prise de décision, c'est de la voir comme une lutte qui finira avec des gagnants et des perdants, et non à trouver une solution valable pour tous. La tendance est donc, au début, de multiplier les objections, comme les députés le font à l'assemblée pour bloquer des lois. Mais le mérite de cette méthode, de par son côté fastidieux, consiste à éduquer le groupe au consentement, c'est-à-dire de ne pas chercher à imposer son point de vue (ou à se résigner) mais à pouvoir vivre, sereinement, avec les décisions prises, pour ensuite désirer les mettre en œuvre. C'est effectivement long, mais ne vaut-il mieux pas prendre moins de décisions mais les prendre correctement ? N'est-ce pas gagnant à long terme ?

Variante : Je n'en connais pas mais si l'ensemble du processus est long, il est possible d'en repiquer des bouts, comme de séparer les ressentis des avis, ou lire la proposition finale avant de l'adopter. Ce qui évite ce genre de discussions qu'on a tous connu : ou en est ce truc-là ? On avait dit qu'on le changerait ? Ah mais pas du tout. On a justement dit qu'il resterait comme ça !

Élection sans candidature

Durée : 1 heure, nombre : illimité mais fastidieux à plus de 20, aménagement : aucun

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...

Préparation : aucune

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 2 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...

NdlR : 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 se plutôt qu'une grande gueule se servant

A	38,70 %	Assez Bien	Point Médian
B	37,78 %	Assez Bien	bgcolor=LightCoral

candidats élus de cette manière le refuse

combat pour le pouvoir.

A	38,70 %	Assez Bien	Point Médian
B	37,78 %	Assez Bien	bgcolor=LightCoral

La plus grande des 4 valeurs détermine le résultat, afin de satisfaire le plus grand nombre d'électeurs. Ici, c'est le nombre de votes pour B, donc B perd et A gagne. Ce résultat se lit graphiquement sur l'histogramme: c'est l'extrémité de zone "Assez Bien" la plus proche de la médiane.

Présentation d'un candidat, on détermine la mention Médiane, qu'on appelle '« mention majoritaire »'.
Ce mode de sélection signifie en effet que la majorité des électeurs (plus de 50 %) jugent qu'il mérite au moins cette mention, et la majorité jugent qu'il mérite cette mention ou moins :
Avec le jugement majoritaire, les électeurs ne sont plus appelés à choisir ou classer un candidat mais

Balinski et Laraki argumentent que l'échelle de mesure sur le bulletin doit être verbale, limitée à six mentions (plus ou moins une mention, soit d'un minimum de 5 à un maximum de 7 niveaux), et qu'elle soit commune à tous les électeurs (d'où la terminologie « langage commun » dans leurs travaux).

Ils insistent sur le fait que le bulletin de vote doit demander explicitement aux électeurs de répondre à une question précise, par exemple: « Pour présider la France, ayant pris tous les éléments en compte, je juge en conscience que ce candidat serait ». Une question doit être posée pour chaque candidat. Chaque mode de scrutin. Sans cette question, chaque électeur répond à ses questions. Dans l'exemple, la mention majoritaire des candidat A et B est « Assez bien » car dans les deux cas plus de 50 % des électeurs jugent qu'il mérite « Assez bien » "ou mieux".

Le candidat peut donc ne pas obtenir la mention la plus élevée. Une mention n'est obligatoire; les candidats non évalués reçoivent la mention "À rejeter"

From: [https://listesparticipatives2020-frama.wiki/](#) - Le wiki des listes participatives aux municipales 2020
Au décompte, on totalise pour chaque candidat les appréciations reçues et on présente chaque appréciation représentée dans les votes exprimés. C'est son « profil de mérite »
https://listesparticipatives2020-frama.wiki/bouloux_methodes_pour_decider?rev=1541668828
Pour départager deux candidats ayant la même mention majoritaire, on utilise deux critères : Critère de victoire: avoir le plus d'électeurs attribuant 'strictement plus' que la mention majoritaire commune * Critère de défaite: avoir le plus d'électeurs attribuant 'strictement moins' que la mention majoritaire commune<ref>"Au cas où deux candidat(e)s ont la même mention majoritaire, celui ou celle qui gagne (ou perd) est celui ou celle avec le plus d'électeurs lui attribuant strictement plus (ou strictement moins) que sa mention majoritaire"<http://www.jugementmajoritaire2017.com> Balinski, M., Laraki, R. Cahier du LAMSADE 2017
http://archive.wikiwix.com/cache/?url=http%3A%2F%2Fwww.lamsade.dauphine.fr%2Fsites%2Fdefault%2FIMG%2Fpdf%2Fcahier_377.pdf On calcule donc ces deux valeurs pour chaque candidat à départager:

```
{| class="wikitable" style="text-align: center"
```