



L'utilité des comités de mise en candidature (ou comité de nomination)

Ce document a été rédigé par le Conseil d'administration transitoire (Rob Foxcroft, Robert Lee, Cynthia Callsen) en juillet 2014.

Cette méthode de désignation reposant sur un processus de mise en candidature n'est peut-être pas très connue et peut susciter, chez ceux qui n'y sont pas familiers, une certaine méfiance.

Alors, pourquoi utiliser cette méthode?

En bref, parce que nous sommes dispersés de par le monde et que beaucoup d'entre nous ne se connaissent pas très bien. Nous sommes une communauté polyglotte mondiale. Beaucoup d'entre nous ne peuvent pas se permettre de se rendre à des réunions internationales et s'ils y parviennent, ils ne peuvent parler la langue des autres.

Le Conseil actuel croit que le processus de nomination méthodique et axé sur le mode du Focusing est « plus démocratique » qu'une simple élection. Mais le mot démocratique peut revêtir bien des significations. Nous allons tenter de préciser ce que nous voulons dire.

- (1) Lors d'une élection, beaucoup de gens doivent voter sur la base d'une connaissance très superficielle des candidats. Il est impossible d'avoir un ressenti fiable concernant un candidat que vous n'avez jamais rencontré. Tout le monde sait que des élections peuvent mener à de mauvais choix.
- (2) Parfois, les élections créent de la controverse. Lorsque les désignations sont effectuées à l'aide d'un comité de nomination, le processus évite la lutte concurrentielle qui se produit lors d'une élection qui peut laisser derrière elle des traces de malentendu et de divisions partisans.
- (3) Un comité de mise en candidature ne recommande pas des individus particuliers mais essaie de créer des groupes équilibrés de personnes dotées de forces et de qualités complémentaires.
- (4) Selon notre expérience, bien des personnes remarquables ne se présenteront jamais pour occuper un poste. Il y a une grande force dans le fait que le comité de mise en candidature soit libre de s'adresser à des personnes plus réservées, occupées ou en retraite qui hésiteraient à se présenter pour un poste.
- (5) Tout bon comité de mise en candidature s'engagera dans un processus de Focusing long et vaste, incluant une écoute mutuelle tenant toujours compte des points de vue et des sentiments de la communauté.

En gardant ces cinq points à l'esprit, nous avons décidé que, dans ces circonstances, la méthode de mise en candidature était supérieure à toute forme d'élection pour aboutir à la désignation de groupes de personnes sages, équilibrées et respectées au Conseil d'administration et au Conseil de leadership.

Nous croyons que les bons choix faits par notre comité de mise en candidature parlent d'eux-mêmes.