

Doter le Mouvement Démocrate d'une  
structure de réflexion  
digne d'un parti du XXI<sup>e</sup> siècle

MoDem Rhône - Jeunes  
2007

**Contacts projet :** François-Xavier Pénicaud (06.64.11.94.66. - [fx.penicaud@univ-lyon2.fr](mailto:fx.penicaud@univ-lyon2.fr))  
Benoit Schmaltz (06.08.05.28.39. - [schmaltzbenoit@yahoo.fr](mailto:schmaltzbenoit@yahoo.fr))

MOUVEMENT  
DEMOCRATE

[www.jeunesdemocrates69.org](http://www.jeunesdemocrates69.org)

protégez notre planète : ne jetez pas sur la voie publique conception A. Féraud

---

# TABLE DES MATIÈRES

Résumé . . . . .	3
<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Une petite histoire militante</b>	<b>6</b>
<b>1 LA STRUCTURE DE REFLEXION DU MOUVEMENT DEMOCRATE</b>	<b>9</b>
1.1 GROUPES DE TRAVAIL - GT . . . . .	9
1.1.1 Principe (pourquoi un groupe de travail?) . . . . .	9
1.1.2 Constitution (comment mettre en place ou rejoindre un GT? . . . . .	10
1.1.3 Production (comment organiser le travail des GT? . . . . .	10
1.1.4 Diffusion (comment valoriser le travail des GT? . . . . .	12
1.2 NIVEAUX DE COORDINATION DES GT . . . . .	13
1.2.1 Réseaux de référents de groupes de travail . . . . .	13
1.2.2 Comités ponctuels . . . . .	16
1.2.3 Comités . . . . .	16
1.2.4 Commissions . . . . .	16
1.2.5 Comité général du parti . . . . .	17
<b>2 STRUCTURES D'APPUI DE LA REFLEXION AU SEIN DU MODEM</b>	<b>19</b>
2.1 Pôle Central de Recherche et de Documentation (PCRD) . . . . .	19
2.2 POLE DE COORDINATION FEDERALE . . . . .	20

2.3	VEILLE STRATEGIQUE : faire du MoDem un parti de société . . . . .	21
2.3.1	Un parti au coeur de la société qu'il doit servir . . . . .	21
2.3.2	Consulter les experts dans et hors le parti . . . . .	22
2.3.3	Collaboration avec les associations . . . . .	23
<b>3</b>	<b>FONCTIONNEMENT DE LA REFLEXION AU SEIN DU MOUVEMENT</b>	
	<b>DEMOCRATE</b>	<b>25</b>
3.1	DU MILITANT AU PROGRAMME DU PARTI . . . . .	25
3.2	PLANIFICATION DES TRAVAUX . . . . .	32
3.2.1	Lister les thèmes du programme permanent du MoDem . . . . .	32
3.2.2	Les décliner au niveau géographique concerné . . . . .	32
3.2.3	Toujours avoir une échéance d'avance . . . . .	32
3.2.4	Planifier les formations . . . . .	32
<b>4</b>	<b>GESTION DES RESSOURCES MILITANTES</b>	<b>33</b>
4.1	ACCUEIL DES NOUVEAUX MILITANTS . . . . .	33
4.2	FORMATION DES MILITANTS ET DES ELUS . . . . .	34
4.2.1	Formations théoriques . . . . .	34
4.2.2	Formations techniques . . . . .	35
4.2.3	Formations politiques . . . . .	35
4.2.4	Des formations par les adhérents . . . . .	35
<b>5</b>	<b>ANNEXES : QUELQUES OUTILS</b>	<b>36</b>
5.1	ANNUAIRE DES COMPETENCES INTERNES . . . . .	36
5.2	ANNUAIRE DES GROUPES DE TRAVAIL - THEMATIQUES . . . . .	37
5.3	PLATEFORME COLLABORATIVE . . . . .	38
5.4	NEWSLETTER . . . . .	40
5.5	ANIMATION D'UNE REUNION . . . . .	41
5.6	CONSTRUCTION D'ECHEANCIERS . . . . .	41
5.7	LIVRET DU NOUVEL ADHERENT . . . . .	41
5.8	VISIOCONFERENCES . . . . .	41

## RESUME

Pour réussir la “rénovation politique”, il faut nécessairement oser l’innovation dans les moyens de production des contenus politiques. Le Mouvement Démocrate possède deux atouts majeurs : c’est un parti récent, dont la structure n’est pas figée mais en cours de définition, et il bénéficie d’un engouement militant considérable. Il est aussi face à différents défis, notamment celui du nombre de militants, et de nouveaux objectifs, notamment celui d’une démocratisation de l’action politique. Ceci doit se faire en tirant profit des enseignements issus tant de l’expérience du fonctionnement de l’ancienne UDF, de l’observation des autres partis, et des savoir-faire managériaux développés par la société civile.

Le groupe de travail dont voici le rapport a recherché des méthodes, et les outils associés, permettant de tirer le meilleur parti de ces atouts pour la genèse d’une nouvelle pensée politique.

Un fil rouge a guidé cette réflexion : **comment permettre au parti (dans l’intérêt de la société) de profiter de façon optimale, en terme de performance analytique et propositionnelle, des compétences, du travail et des analyses de l’ensemble des militants**. Cela aussi pour que chaque militant puisse s’épanouir dans le parti, en se l’appropriant, de manière productive et efficace.

## INTRODUCTION

**D’une politique de masse vers une masse politique** Dans un monde en constante complexification, notamment du fait de la mondialisation, le recueil des informations, de la connaissance, et des idées innovantes, est un premier défi à relever. Lorsque celui-ci est atteint, l’immensité du résultat force, la plupart du temps, le constat d’un nouveau défi : trier dans la masse recueillie les éléments pertinents, et choisir les plus pertinentes et efficaces des solutions parmi les innombrables recueillies. Nous devons, en politique plus qu’ailleurs, apprendre à relever ces deux défis, ce de la façon la plus efficace et économique possible.

Dans le secteur de la presse de nouvelles solutions ont émergé, transformant les traditionnels médias de masse en masse médiatique. Grâce notamment au développement des réseaux et technologies de communication, la mise en commun de contenus de tout type (informationnels, scientifiques, idéologiques, etc.) ainsi que les méthodes d’élaboration théoriques col-

laboratives se sont massivement transformé. Mais le seul développement de ces technologies nouvelles n'explique pas tout le phénomène qui est profondément ancré dans une modernisation des méthodes de management. Les catégories de personnes de haut niveau de formation ont prene une part de plus en plus importante d'une population elle-même grandissante. Parallèlement leur spécialisation est devenue de plus en plus particulière. Pour répondre à leur besoin de collaboration, il a fallu imaginer des méthodes managériales nouvelles.

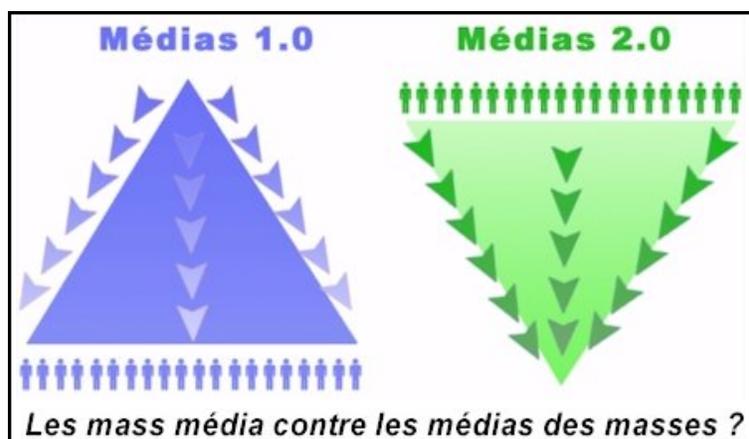


FIG. 1 – Illustrations tirées du site agoravox.fr, un site d'information des masses par les masses.

L'histoire des grands partis de masse jusqu'à aujourd'hui a été de réunir un nombre considérable de militants au sein d'une organisation disciplinée, voire verrouillée, et de ne les considérer que comme une masse compacte et uniforme. Dans le meilleur des cas, les sections ou cellules avaient pour but d'organiser l'action militante par groupes de taille humaine aux discussions amicales. Cependant, jamais la place du militant n'a été digne de sa qualité de citoyen actif. Dans l'ensemble des partis actuels, y compris l'ancienne UDF, la réalité du pouvoir, la réalité de la réflexion et la réalité de l'action politique autre que simplement militante (campagne électorale notamment) est confisquée par quelques responsables, apparatchiks.

Le MoDem ne saurait se présenter comme un parti politique novateur sans rompre fondamentalement avec cette approche si répandue. Pour réaliser cette transformation, le MoDem doit considérer chaque militant comme étant un apport considérable qu'il serait inconséquent de négliger. Il faut que le militant soit considéré non pas comme un soldat chargé de militer sans discuter et sans que sa pensée trouve une réelle considération, mais comme un membre fondamental et digne du plus grand intérêt du parti auquel il adhère.

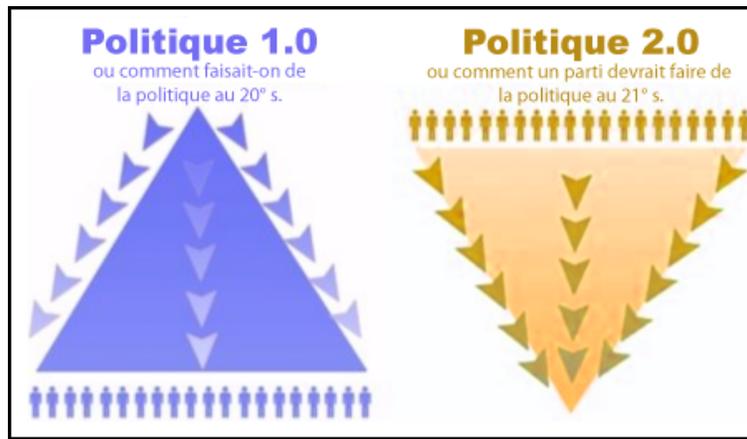


FIG. 2 – Pour relever les défis que le 21<sup>ème</sup> siècle lui pose, le MoDem a tout intérêt à chercher à utiliser des solutions modernes, inspirées de celles imaginées par la société civile, et ainsi exploiter au mieux toutes les énergies intellectuelles et créatives dont il dispose.

C'est ainsi et seulement ainsi que le MoDem aura opéré la transition vers la masse politique, c'est à dire la considération de citoyens actifs dûment formés à cette condition. Tel est l'objet de notre modeste contribution en termes de réflexion : donner les moyens au nouveau parti qui est le nôtre de pouvoir recevoir utilement ce que chaque militant peut apporter. Cela demande une organisation entièrement construite pour répondre à cet objectif.

**Un devoir d'efficacité de l'action politique** La démocratie, la République, le parlementarisme ont amené la consécration des partis politiques comme organes de conquête et d'exercice du pouvoir. Cette donnée doit être comprise par un parti moderne comme lui intimant une exigence d'efficacité, un devoir de compétence.

Notre approche poursuit cet objectif grâce à la recherche de ce que nous appelons "l'optimum militant". Nous ne pouvons nous acquitter de ce devoir d'efficacité qu'en nous imposant une discipline individuelle et collective tout en nous donnant les moyens structurels et techniques nécessaires pour l'accomplir.

En tant que militant, en tant qu'élu ou en tant que parti, nous ne pouvons laisser se poursuivre le désintérêt des citoyens pour la politique et la déconsidération de la classe politique qui en est la cause. Or c'est en donnant aux citoyens tous les gages de rigueur et d'efficacité que nous pourrions gagner de nouveau leur confiance et leur considération. C'est pourquoi nous avons gardé ce devoir à l'esprit.

---

# L'HISTOIRE MILITANTE DU PETIT FRANÇOIS AU MODEM

Cette petite histoire est pure fiction mais vise à présenter concrètement, et de manière imagée, le type de vie militante que les modes d'organisation proposés pourraient permettre.

## **L'arrivée au MoDem**

Petit François entend parler du MoDem. Il y adhère par internet. On lui indique alors les coordonnées de la fédération qui le concerne et il prend contact avec elle. Il est alors accueilli lors d'une réunion des nouveaux adhérents. Il se présente et on lui propose de détailler cette présentation. De cette façon, on peut enregistrer son profil (compétences et centres d'intérêts notamment).

Le MoDem se présente. On présente à Petit François la plateforme de travail du MoDem. Il sent bien que le MoDem est un parti sérieux, travailleur, et responsable. Par ailleurs, il a pu rapidement établir des liens humains avec les autres militants. En somme, il a fait le bon choix.

On lui présente les groupes de travail existants et leur fonctionnement. François y porte un vif intérêt parce que l'objet d'un des groupes de travail le passionne. Il participe à la réunion plénière suivante où un échéancier de travaux est défini jusqu'aux municipales. Cet échéancier est défini en fonction des échéances plus lointaines des européennes et ce afin de toujours garder une vision globale des choses. Petit François est épaté, il veut vraiment être

de la partie!

## **Petit François rejoint un groupe de travail**

Le groupe de travail qu'il avait repéré est vivace. Il contacte le responsable qui l'associe au groupe et ce dernier lui transmet les derniers documents de travail. Il est invité à une première réunion du groupe de travail.

Le comité travaille. Il y a quelques divergences de point de vue durant les premières réunions. Tant mieux, c'est plus riche ainsi! On consigne dans le document de travail tous les arguments. Sur la majeure partie des points tout de même on tombe d'accord et du coup le groupe de travail formalise des préconisations. Le comité se met par la suite en lien avec un réseau de comités et échange avec eux via la plateforme de travail (cf Annexe 3).

## **Petit François diffuse le travail du groupe**

Le comité produit un document de synthèse. Au tractage du dernier samedi du mois Petit François, avec ses amis du MoDem, distribue des tracts qui annoncent une présentation publique des travaux du groupe de travail. La semaine suivante, comme annoncé, Petit François fait une présentation du travail au Pub du French Corner. Pendant le débat qui fait suite, une boulangère fait une remarque intéressante, apportant un regard nouveau, qui va permettre d'améliorer encore l'analyse du groupe de François. Au bout de quelques semaines, le travail est achevé et peut être utilisé à tous les niveaux du parti.

C'est ainsi que Petit François prépare une formation sur les conclusions du travail. La direction du parti a en effet programmé une formation sur le sujet pour quelques élus. Les militants sont informés du déroulement de cette formation qui n'est bien entendu pas réservée aux seuls élus. François distribue donc une formation sur le travail du comité. Mais la volonté de travail de notre ami n'a pas de limite!

## **François crée un nouveau groupe de travail**

François a une nouvelle idée de groupe de travail. Il consulte l'annuaire thématique (cf Annexe 2). Aucun comité de ce type n'existe, mais un ancien comité avait déjà travaillé sur le sujet. Il en récupère les documents de travail sur la plateforme de travail. Il obtient ainsi

également l'annuaire de contacts (experts et consultants extérieurs et membres du comité). Il contacte immédiatement le référent de l'époque qui le met en contact avec les membres du comité d'alors. Il est convenu qu'en effet, le travail peut être réouvert et complété.

François rédige alors un résumé des objectifs du groupe de travail. Le résumé paraît au journal trimestriel de la fédération afin de permettre l'adjonction de nouveaux militants. Au niveau national, le groupe de travail est référencé et le résumé est consultable. Dès cet instant, le groupe travaille, etc...

Petit François, devenu très compétent sur cette thématique, est sollicité pour être élu sur une liste MoDem. Avec ses camarades militants ils définissent un programme qui est produit efficacement grâce au travail des divers groupes de travail, notamment celui dont Petit François faisait partie.

Petit François est élu. Le parti lui transmet une proposition de plan de formation cohérent. Petit François, se faisant devoir d'être un élu compétent et au vif des réflexions récentes du parti, assiste assidûment aux formations. Dans le cadre de son mandat, il siège avec brio. Un jour, un projet lui est soumis ; il faut bien le dire, il ne connaît pas grand-chose à ce sujet... Il consulte donc l'annuaire thématique du MoDem et trouve plusieurs groupes de travail en lien avec la problématique du projet. Il contacte les référents de ces comités pour leur demander expertise du projet. En croisant les analyses qui lui sont données par les comités, il a pu prendre la bonne décision. Petit François se dit que décidément quand on est élu sur une liste MoDem, ça a du bon : on sait qu'on est soutenu et pas seulement moralement, mais techniquement aussi !

---

---

# CHAPITRE 1

---

## LA STRUCTURE DE REFLEXION DU MOUVEMENT DEMOCRATE

### 1.1 GROUPES DE TRAVAIL - GT

#### 1.1.1 Principe (pourquoi un groupe de travail?)

Un groupe de travail se définit comme la réunion de 12 militants maximum désireux de chercher ensemble la réponse à une question qu'ils se posent (ou qu'on leur a posée). Il s'agit pour nous du moyen le mieux adapté au travail des militants. Le parti doit par ces groupes de travail rendre réellement utile l'activité de réflexion des militants. Par ailleurs, les militants trouveront dans ces groupes l'un des cadres naturels de leur vie commune au sein du Mouvement Démocrate.

Tout cela nous conduit à considérer les groupes de travail comme étant l'élément premier et indivisible de l'action militante au sein du MoDem. Ils sont les atomes de notre structure et doivent être regardés comme l'objet central de notre réflexion. Tout le reste n'est que le moyen d'atteindre cet optimum militant en mettant les GT en réseau de manière à les rendre tous également utiles.

### 1.1.2 Constitution (comment mettre en place ou rejoindre un GT ?)

Le principe de constitution d'un groupe de travail doit être simple : la liberté totale. En effet, les militants ne doivent surtout pas être freinés dans leur démarche de réflexion. Au contraire ils doivent y être encouragés (cf infra accueil des militants 4.1). En contrepartie bien entendu, ils doivent aussi être encadrés, ce que propose la présente réflexion.

Pour autant, différents cas de figure sont à détailler :

- **initiative d'un militant** : c'est l'initiative la plus évidente. Un militant ou plusieurs décident de réfléchir sur un thème qui les tient à coeur. Pour ce faire ils n'ont qu'à se réunir et rédiger en quelques lignes la thématique qui est la leur pour en avoir une idée claire. Ensuite, ils doivent consulter l'annuaire des thématiques (ou groupes de travail, cf 5.2). Qu'ils s'adjoignent ainsi à un réseau de groupes existants ou qu'ils en suscitent un nouveau, ils doivent signaler cette création au pôle de coordination fédérale. Leur travail peut alors commencer.

- **commande d'un élu** : c'est un cas de figure qui a vocation à devenir, nous semble-t-il, l'une des pierres angulaires du fonctionnement novateur du MoDem. En effet, lorsqu'un élu est confronté à un problème ou lorsque simplement il désire se faire une juste idée sur une question, il peut demander au pôle de coordination pour qu'un groupe se mette au travail. Il peut, bien sûr, et c'est une démarche à privilégier, créer un groupe auquel il compte participer. Quoi qu'il en soit, l'élu disposera ainsi d'une équipe capable de lui apporter une réponse travaillée rapidement.

- **proposition d'un organe du parti** (comité général, commission, fédération ou groupe local...) : un tel organe s'il est amené à désirer qu'un travail soit mené, il doit formuler sa demande de manière développée. Sans se contenter d'un titre, il doit préciser sa demande par un résumé du questionnement qui l'amène à susciter un groupe ou un réseau de groupes de travail. Il pourra alors espérer un travail de précision en profondeur.

### 1.1.3 Production (comment organiser le travail des GT ?)

**Avoir une idée précise de ce qu'on veut faire** Afin de guider en conscience la suite des opérations, chaque groupe de travail doit commencer par définir la problématique à laquelle il se donne mission de répondre. Sous la forme d'un résumé, n'excédant pas 200 mots (20 lignes), qui évoluera avec les avancées du document. Ce résumé a plusieurs usages. Il doit

tout d'abord permettre au Groupe de Travail en devenir de communiquer à tout moment sur ses activités, de façon synthétique et efficace. Il doit aussi lui permettre de garder à l'esprit le cadre qu'il se donne afin de conserver, tout du long de son activité, un fil cohérent. Il doit enfin, et c'est certainement le plus important, lui permettre de prendre la distance nécessaire qui lui donnera les moyens de bien appréhender les différentes questions qu'il devra se poser, ce qui influera sur la structuration qu'il apportera à ce travail.

A cette étape le « Groupe de Travail » peut en fait se résumer à un unique membre fondateur qui livrera, par ce résumé, son souhait de création d'un groupe sur le sujet. Il lui permettra de fédérer autour de son idée.

Si ce Groupe de Travail en fondation est à l'initiative de la direction du parti, il conviendra qu'ils s'acquittent de la tâche de rédaction de ce résumé initial. C'est à partir de là qu'il pourront mobiliser, de manière cohérente, les troupes du parti autour de ce travail.

### **Informé le pôle de coordination qui organise la diffusion de cette information.**

Ce résumé opéré, le Groupe de Travail (ou les dirigeants à l'initiative) doit le transmettre à son Pôle de Coordination Fédérale.

A réception du résumé, le Pôle de Coordination Fédérale doit s'acquitter de deux tâches : diffuser sur la Newsletter Fédérale le résumé et l'appel à participation du Groupe de travail, ainsi que vérifier, sur l'annuaire interne des Groupes de Travail. L'objectif est ici de pouvoir recruter de nouveaux participants au groupe ou réseau de groupes de travail.

### **Pôle de coordination fédérale : insérer le nouveau groupe de travail dans la structure de réflexion.**

Le pôle de coordination fédérale doit alors s'assurer de l'insertion du nouveau groupe dans la structure globale. Il va ainsi organiser l'introduction du groupe au sein d'un réseau, ou alors proposer la création d'un nouveau réseau. Il aura également pour rôle de référer de cette création aux commissions concernées. Bref, il aura pour tâche de mettre ce groupe dans une dynamique qui bénéficie à tous, au parti en général et au groupe en particulier.

**Promouvoir la démarche du groupe de travail** En priorité, il incombe aux membres du groupe de travail de préparer une présentation de leur démarche et d'en faire état lors de diverses réunions qui animent la fédération.

Dans la mesure où ils ne sauraient être tout le temps présent, le pôle de coordination doit être là pour assurer cette promotion. Il peut le faire directement en se rendant à de telles réunions. Il peut également informer les organisateurs de réunion d'une démarche qu'il conviendrait donc d'annoncer au début de la réunion en question.

**Prise en main de la plateforme et inscription à l'annuaire** Le nouveau groupe de travail doit alors ajouter un dossier à la plateforme collaborative (cf annexe 5.3) et être inscrit dans l'annuaire (cf annexe 5.2). Grâce à la plateforme, leur travail devient consultable et grâce à l'annuaire, tous ont connaissance de sa création.

**Chercher les contacts nécessaires à un travail approfondi : « expertise »** Le groupe doit rapidement rechercher et définir les éléments concrets dont il aura besoin et les entités auxquelles il devra s'adresser pour les obtenir. Nous renvoyons donc pour les détails de ce point à la partie relative aux expertises : cf 2.3.2).

**Définir un plan prévisionnel et planifier le travail** Dès lors que le groupe a clairement problématiser sa thématique et dispose des éléments (ou du moyen de les obtenir), il est en mesure de se donner un plan prévisionnel de travail. C'est sur la base de ce plan qu'il va pouvoir commencer son travail.

Ce travail doit alors commencer par une division du travail en étapes pour autant d'objectifs ou de sous-objectifs nécessaires à son accomplissement. Tout cela devant bien sûr être mis en relation avec le travail en réseau qui pourrait résulter de l'existence ou la création d'autres groupes de travail. (cf 3.1)

#### 1.1.4 Diffusion (comment valoriser le travail des GT ?)

Outre la rédaction d'un document de travail, le rôle d'un groupe de travail est d'organiser dans sa fédération les événements suivants.

**Un atelier-débat (ou workshop)** Son contenu pourra très bien varier selon les échéances, et l'on peut même imaginer qu'une fois par trimestre ou par semestre, il prenne plus la forme d'une conférence-débat que d'un atelier-débat.

- objet : il s'agirait une fois par mois de présenter au public (société civile et militants confondus), de façon synthétique, le contenu et les conclusions d'un groupe de travail de la fédération. dont la démarche est plus ou moins arrivée à son terme. Il s'agirait ainsi non seulement d'avoir un point de contact et d'échange, mensuel, intergénérationnel et intermunicipal au travers de l'aboutissement d'une réflexion des groupes de travail que constituent les militants.

- interventions : en 45 minutes maximum, un ou plusieurs rapporteurs, désignés en interne par le groupe de travail, font une présentation - éventuellement appuyée d'un support vidéoprojeté - de la démarche, des analyses, et des conclusions de leur groupe de travail.

- débat : durant 45 minutes à 1h, sur la base de 5 minutes (max.) par intervention, l'assemblée pourra réagir, apporter des remarques, poser des questions complémentaires, envisager des suites à donner, apporter des éclairages nouveaux, pointer du doigt des limites, etc.

- modération : l'intervention sera encadrée (gestion du temps essentiellement) et le débat sera modéré afin de gérer les tours de paroles (liste des tours de parole tenue par ordre de demande) et la gestion du temps, afin de conserver un créneau limité à 2 heures, quitte à ce que les gens qui le souhaitent poursuivent les échanges dans le cadre informel de la soirée orange qui suivra.

**Une formation** Celle-ci s'inscrira en fait dans le cadre des propositions formulées au chapitre 4 du présent document.

## 1.2 NIVEAUX DE COORDINATION DES GT

### 1.2.1 Réseaux de référents de groupes de travail

**Définition** Nous gardons toujours le souci de ne pas mettre entre les militants et la réflexion du parti d'entités distancées faisant tampon, voire exerçant une censure, et en tout cas les éloignant de la finalité de cette structure capitale du parti. Il faut d'ailleurs permettre à chacun de s'appropriier (légitimement) le parti, son fond, ses choix.

La coordination se fera donc d'abord par les groupes eux-mêmes et chaque militant sera amené autant que possible à avoir une vue d'ensemble du travail et à participer aux niveaux

supérieurs. Cependant, il sera nécessaires d'élire au sein de chaque groupe de travail un référent.

Un réseau de groupes de travail consiste donc en la réunion des référents des groupes concernés pour permettre la coordination et un travail commun et exploitable.

La coordination de l'activité des Groupes de Travail (GT) par le Réseau des Référents de Groupes de Travail (RRGT)

*Afin d'éviter les efforts doublés, perte d'énergie militante, empêchant aussi de mieux approfondir, il est nécessaire que les GT aux thèmes identiques, proches, ou complémentaires, coordonnent leurs travaux. La solution la plus à même de répondre à ce besoin est la mise en contact direct des Référents de chaque GT concerné au sein d'un Réseau de Référents. Les référents auraient ainsi pour mission d'assurer la mise en cohérence des activités des GT qu'ils représentent. Pour ce faire ils devront se réunir à chaque étape importante du travail, que se soit de visu ou par visioconférence.*

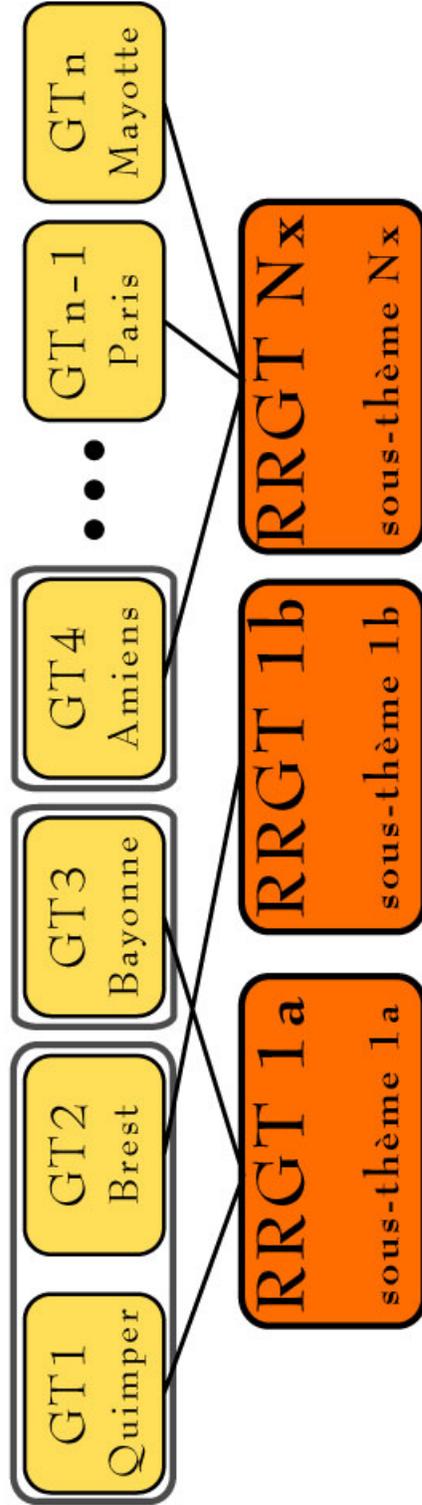


FIG. 1.1 – Le rôle de coordination des réseaux de référents de groupes de travail

**Finalité du réseau** Un réseau de groupes de travail chargé du travail sur une thématique doit permettre la rédaction d'un Texte Final Unique (TFU) et d'un livre blanc détaillé reprenant les réflexions et propositions. Le travail des GT et des référents ainsi que la réunion physique (ou visioconférence) à intervalles réguliers sera le processus retenus.

### 1.2.2 Comités ponctuels

Les comités ponctuels peuvent se constituer lorsque des réseaux de GT travaillent sur des thèmes apparemment distincts mais pour lesquels une problématique les mettant en lien est soulevée.

Il s'agit d'un regroupement temporaire de groupes de travail ayant appartenu à des réseaux distincts. Ce regroupement ponctuel va leur permettre de constituer un nouveau groupe de travail permettant l'élaboration d'une analyse croisée.

Cela pourrait avoir pour conséquence un travail de réactualisation de la production des réseaux précédents.

*Exemple : réseau sur le transport routier; réseau sur le fret ferroviaire; réseau sur les énergies fossiles. Un comité ponctuel "environnement et transport" peut voir le jour.*

### 1.2.3 Comités

Les comités constituent la subdivision des commissions en thématiques moins larges permettant ensuite la création de réseaux de groupes de travail.

*Exemple : Commission Education; Comité Enseignement Supérieur / Comité Primaire etc.*

### 1.2.4 Commissions

Nous devons en premier lieu dire clairement que c'est un mode de fonctionnement que nous aurions préféré évité. Toutefois, nous avons considéré qu'il s'agissait d'une nécessité politique inévitable. Il faut qu'au sommet de la structure de réflexion du parti il y ait une place offert aux cadres et aux élus du MoDem. Toutefois, le rôle des commissions doit être purement thématique et ne jamais vouloir introduire de dimension tactique ou politique, aussi difficile que cela puisse être.

Une commission est constituée d'un ensemble cohérent de comités (ou de réseaux de groupes s'ils sont en dehors d'un comité) réunis autour d'un thème général les englobant ou les mettant en relation.

Les comités (et réseaux) doivent élire en leur sein les membres permanents de la commission. Ils seront rejoints par des élus et des personnalités du parti selon leurs affinités.

Les commissions sont généralement justifiées par leur relation avec une partie du programme permanent du parti.

*Exemple : Commission Education ou Commission Europe*

Il peut également s'agir d'un thème permanent mais ne constituant pas une partie du programme.

*Exemple : Commission Affaires Militaires*

La mission d'une commission est la suivante : elle doit contacter (ou être contactée) par tout groupe travaillant sur une question relative à la thématique de la commission. La commission doit alors intégrer le groupe en question à un réseau ou susciter la création d'un nouveau réseau.

Lorsqu'une commission reçoit une commande de la part du Comité Général elle vérifie si des comités de thématiques ou des GT y travaillent déjà ou y ont travaillé en fin de compte et décide : soit de publier la demande, soit de la traiter elle-même à partir de travaux existants.

Lorsqu'une demande est publiée, les fédérations et les coordinateurs en particulier doivent relayer la demande. Il s'agit donc d'informer les militants dont les centres d'intérêts ou les compétences concordent, et diffuser l'information dans les outils de communication locaux.

Par ailleurs, elle prépare le travail du Comité général en ce qui concerne la partie du Document d'Analyse Général qui est la sienne par une constante mise à jour ou des remaniements.

### **1.2.5 Comité général du parti**

Il s'agit du comité national chargé de l'élaboration du programme permanent du parti. Il est composé de représentants des commissions, de membres de comités n'appartenant à aucune commission, de membres volontaires ou tirés au sort de groupes de travail, d'élus et de cadres du parti.

Il doit produire :

- un Document d'Analyse Général synthétisant les travaux des groupes de travail via la superstructure (comités/commissions)

- un Programme Permanent du Parti présentant de façon cohérente les propositions du MoDem. Ce programme s'appuie sur le DAG.

Il doit également souligner les lacunes dans la réflexion et proposer une liste de thèmes et questions dont les GT peuvent (et doivent) se saisir.

---

---

## CHAPITRE 2

---

# STRUCTURES D'APPUI DE LA REFLEXION AU SEIN DU MODEM

### 2.1 Pôle Central de Recherche et de Documentation (PCRD)

Il s'agit du comité national chargé d'administrer les données nécessaires au fonctionnement de la structure de réflexion du MoDem.

Il est ainsi chargé d'administrer :

- les différents annuaires et listings
- les bases de documents transmis par les comités de recherche

C'est également lui, de par ses compétences techniques, qui sera chargé d'assurer la maintenance des outils de diffusions de la réflexion du parti.

Il doit être composé en majorité de membres d'anciens comités de recherche et de techniciens/administrateurs (éventuellement permanents salariés) assurant la continuité du comité.

Sa mission est de répondre aux élus et aux coordinateurs quant aux demandes d'expertise. Il doit leur transmettre en priorité la liste des réseaux de groupes (ou des groupes) ayant travaillé sur la question, les documents que ces réseaux (ou groupes) ont produits et les coordonnées des référents. Il peut également renvoyer des noms et coordonnées de militants

référencés dans l'annuaire. Il peut en dernier recours rechercher un expert ou un ensemble d'experts et les mettre en relation avec le demandeur ou, à défaut, les consulter lui-même. (cf 2.2.2)

## 2.2 POLE DE COORDINATION FEDERALE

**Composition** Il peut être composé d'un seul coordinateur comme d'un ensemble de coordinateurs, à discrétion de la masse de travail qu'il aura à coordonner. Il est capital que les coordinateurs n'aient pas d'attributions thématiques mais constituent un pôle unique qui permettra une vision d'ensemble des travaux et la création éventuelle de comités ponctuels etc.

**Ressorts** Ils doivent être désignés au niveau de la fédération. L'usage montrera la nécessité ou non d'avoir plusieurs coordinateurs.

**Prérequis** Un militant pour devenir coordinateur doit :

- connaître les compétences des militants pour aider à la constitution des groupes de travail
- connaître en permanence les groupes de travail existant
- posséder la compétence d'animateur de réunion
- maîtriser les outils mis à disposition des groupes de travail

**Désignation** Dans un premier temps, ils seront nommés au niveau de la fédération par les directions actuelles. A terme il est souhaitable qu'ils soient élus par les adhérents de la fédération parmi les référents (anciens ou en exercice).

**Missions** Le coordinateur devra :

- représenter le point d'entrée pour les demandes d'études nationales ou locales
- participer si possible régulièrement aux différents groupes de travail de son périmètre
- veiller à l'inscription des groupes de travail de son pôle dans l'annuaire des GT
- former les membres des groupes de travail (et en priorité les référents) à l'utilisation des outils mis à leur disposition

- former les militants aux méthodes d'animation de réunion et aux modes de production de contenu

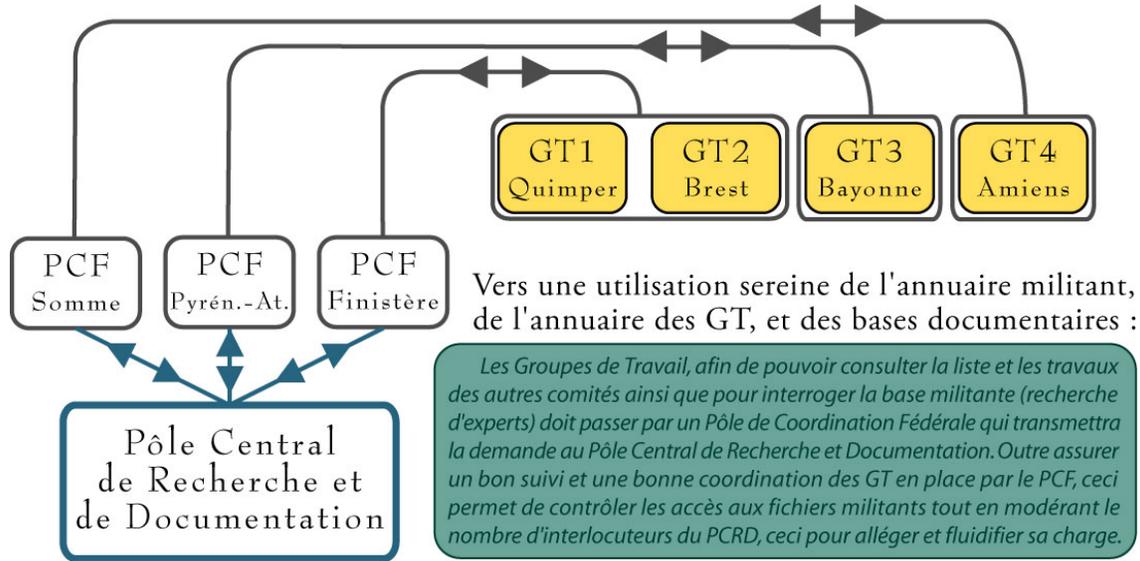


FIG. 2.1 – Rôle du Pôle de Coordination Fédérale avec les GT d'une part et le PCRD d'autre part.

## 2.3 VEILLE STRATEGIQUE : faire du MoDem un parti de société

### 2.3.1 Un parti au coeur de la société qu'il doit servir

**En finir avec les partis différenciés de la société** L'Etat moderne est apparu en différenciant du reste de la société une entité spécifique : l'Etat. Les développements de la démocratie ont vu apparaître pour mener la conquête du pouvoir, du contrôle de cet Etat, des appareils efficaces : les partis politiques. La société aujourd'hui, c'est à dire une grande proportion de citoyens, voit ces partis comme étant eux aussi différenciés, éloignés. Le désintéressement de la classe politique et la montée de l'extrémisme ou des propositions alternatives (dont le MoDem fait partie) sont à nos yeux les symptômes de ce rejet d'un monde politique différent du monde "civil".

Un parti moderne comme veut l'être le MoDem doit rétablir les liens étroits qui doivent unir une société avec ses organes politiques. Un parti politique moderne peut, et doit s'intégrer

dans la société qu'il compte un jour gouverner. Cela ne signifie pas qu'il doit s'ingérer, faire de l'entrisme et miter ainsi les structures où il croit percevoir des réservoirs de voix ou d'influence. Cela signifie simplement qu'il ne doit pas hésiter à favoriser des actions qu'il cautionne voire les effectuer lui-même.

**L'exemple du soutien scolaire** Nous pouvons donner un exemple illustrant l'idée que nous nous faisons de ce lien avec la société. Les dernières années ont vu se développer massivement en France des entreprises lucratives offrant du soutien scolaire. Ce service marchand exclut de fait tous ceux qui n'ont pas les moyens de s'offrir un tel service ainsi que ceux qui considèrent ne pas avoir à payer pour l'obtenir. Il ne serait pas critiquable à nos yeux que le MoDem organise dans ses fédérations et avec ses militants des possibilités de soutien scolaire gratuit. Il serait malhonnête de nier que cela peut apporter du crédit au parti. Cependant, cela démontre surtout que les militants qui y sont engagés sont prêts à consacrer du temps à leurs jeunes concitoyens.

**Pédagogie politique au grand public** Etre démocrate, c'est lutter autant que possible contre la démagogie. Or les progrès de celle-ci n'ont pas été enrayerés, loin s'en faut. Il est de notre devoir d'agir au quotidien pour lutter contre les mensonges et les manipulations de certains hommes ou groupes politiques. Notre action peut se manifester par des débats sur l'actualité, des critiques des médias mais toujours en invitant les citoyens à découvrir eux-mêmes les rouages de l'information qui leur est plus que jamais destinée. Evidemment, cela demande de nous astreindre à une ascèse indéfectible d'objectivité. Seul un discours de vérité peut rétablir la confiance entre les politiques et les citoyens, rétablir le lien entre la société et sa classe politique.

### 2.3.2 Consulter les experts dans et hors le parti

**Avoir une définition extensive du mot "expert"** Il est des domaines où il y a les sachants et les autres, sans quoi on irait se faire opérer par un mécano. Mais dans de nombreuses questions qui intéressent le politique, on peut trouver autant de sagesse chez un observateur quotidien que chez un savant. C'est pourquoi nous entendons par expert celui qui connaît une situation et peut apporter un éclairage aux politiques qui sont amenés à s'y intéresser.

Bien sûr il y aura des experts académiques, mais il y aura aussi ceux qui sont vivent une situation et qui en ont donc une vision certes subjective mais parfois tout autant pertinente.

**Pourquoi consulter les experts ?** Nous considérons comme étant présomptueux de la part d'un homme politique de prétendre pouvoir apporter une solution à un problème sans avoir étudié de près la question et avoir pris les conseils afférents. Or le rôle d'un parti politique est de réunir les informations et les avis relatifs à une question pour fournir à ses représentants de tels conseils. Parce qu'ainsi il assume son devoir de performance dans son service de la société, l'humilité d'un élu qui avoue devoir en référer à des instances de consultation ou d'experts avant de se prononcer est une attitude que nous devons défendre. Evidemment, notre rôle est aussi de permettre aux élus du MoDem d'avoir des formations en permanence et de pouvoir obtenir un avis dans les plus brefs délais, à défaut de n'avoir déjà été mis à même d'en apporter un.

**Comment les consulter ?** Différents cas de figures sont à considérer :

- un élu ayant une problématique particulière à régler pour trouver des experts peut immédiatement faire une demande au Pôle Central de Recherche et de Documentation qui lui transmettra l'ensemble de la documentation dont il dispose, notamment les comptes-rendus de rencontre-expertise de groupes de travail (cf 2.1.1).

- un groupe de travail peut demander à son coordinateur d'interroger le PCR

La consultation des experts au sens large par le MoDem doit être effectuée par les groupes de travail. En effet, leur grand nombre et leur taille réduite permettent facilement de rencontrer des citoyens « spécialistes » d'une question que ce soit par son activité professionnelle ou bénévole, notamment associative. Ils peuvent facilement établir une liste de références et en donner des résumés et compte-rendus aisément consultables (grâce au Pôle Central de Recherche et de Documentation).

### **2.3.3 Collaboration avec les associations**

Parmi les experts que nous considérons, les associations figurent évidemment au premier plan. Toutefois, elles demandent une attention particulière tant elles soulèvent des problèmes politiques nombreux.

**Problématique des associations : renvoi à un travail de réflexion spécifique.** Les associations et le succès grandissant qu'elles rencontrent témoignent de l'intérêt des citoyens pour leur société. Cela constitue une forme d'action politique à mettre en face du rejet de la classe politique elle-même. La problématique pour un parti politique désireux de se mettre en lien avec les associations est justement qu'il ne peut susciter que la méfiance de ces dernières tant est courante la volonté des partis d'utiliser les associations.

Cette question demandera à nos yeux un grand travail de réflexion et de préparation de la part du MoDem. Ainsi, l'évaluation de la qualité du développement de ce contact avec les associations devra être effectuée par un comité ponctuel spécifique.

**Pourquoi entretenir un lien avec le milieu associatif?** Quoi qu'il en soit, nous considérons nécessaire d'entretenir un lien avec le milieu associatif car il constitue justement l'autre face de l'action publique. Nous considérons que la séparation association/politique est également un symptôme du divorce entre la société et la classe politique. C'est pourquoi nous désirons établir un lien entre les deux.

**Comment entretenir ce lien ?** La finalité, nous l'avons dit, n'est pas de contrôler les associations ou de s'attirer leurs faveurs et leur soutien. La finalité est uniquement de pouvoir profiter du travail de ces associations dans le cadre de nos réflexions et de bénéficier de leur qualité d'experts.

Il y a deux façons d'organiser un lien entre le parti et une association. Soit leur proposer de participer à nos travaux, soit pouvoir assister aux leurs. Dans tous les cas cela signifie qu'un groupe de travail doit pouvoir connaître les associations travaillant sur la même question que lui ou pouvant y apporter un éclairage.

Pour ce faire, nous pensons que le parti doit avoir une connaissance suffisante du tissu associatif. Il nous semble que c'est le rôle des fédérations de tenir à jour un répertoire des associations qu'elles soient locales ou nationales, géographiques ou thématiques. Il s'agit d'un travail de veille indispensable pour garder le lien avec la société.

---

---

## CHAPITRE 3

---

# FONCTIONNEMENT DE LA REFLEXION AU SEIN DU MOUVEMENT DEMOCRATE

### 3.1 DU MILITANT AU PROGRAMME DU PARTI

Le travail des GT doit permettre *in fine* l'élaboration d'un Document d'Analyse Général constituant la synthèse de leurs travaux. Le rôle du Comité Central est de réaliser cette synthèse et d'en tirer un ensemble cohérent de propositions qui constitue en permanence notre programme d'action politique, que nous soyons aux responsabilités ou dans l'opposition. Ce travail peut révéler des lacunes dans les travaux effectués et ainsi susciter des commandes. Des questions très spécifiques seront peut-être inclassables dans des commissions, il est probable que l'on puisse les y rattacher en général.

**Phase 1 : Création du GT n°1 et information** Les militants se réunissent pour créer un groupe de travail et ouvrent les outils nécessaires. Ils vérifient auparavant si aucun comité ou GT de ce type n'existe. Ils transmettent leur décision à la fédération (au Coordinateur le cas échéant) qui les enregistre sur l'annuaire des groupes. (A voir les relations entre ce coordinateur et le comité central chargé d'administrer les données).

**Phase 2 : Création d'autres groupes de travail** Des militants d'autres fédérations ont la même idée et commencent également par consulter l'annuaire pour savoir si un tel

groupe n'existe pas déjà. Ils se rendent donc compte qu'un groupe du Rhône vient d'être créé sur la question. Ils contactent ce groupe (d'après des coordonnées transmises ou, à défaut, le coordinateur).

Le rôle de commissions pourrait s'avérer ici très utile pour l'orientation des militants (grâce à l'action des coordinateurs notamment).

Les groupes ainsi réunis désignent en leur sein un référent.

**Phase 3 : Travail en aveugles** Cette phase dépendra de deux facteurs : la thématique du réseau et le nombre de groupes. Si le réseau ne comporte qu'un nombre limité de groupe (jusqu'à 10 comités environ), les référents peuvent se contenter de conclure d'un rendez-vous sous un mois environ et laisser chaque comité élaborer un plan de travail sur 6 mois et une ébauche de plan thématique recensant les points à aborder.

En revanche, si le réseau atteint une taille importante, il sera peut-être bénéfique de faire un rapide *brainstorming* des groupes avec leurs référents et de passer plus rapidement à la phase suivante.

Si un nouveau groupe veut se créer lors de cette phase, une simple discussion avec un ou plusieurs référents devrait suffire à son intégration.

**Phase 4 : Première synthèse** Selon le nombre de militants concernés (une centaine maxi soit 10 groupes), il n'est pas exclu de voir cette phase réunir l'ensemble des membres des GT du réseau thématique. Il sera cependant souvent préférable de n'effectuer cette phase que par le Réseau de Référents de Groupes de Travail (RRGT).

Dans ce dernier cas de figure, la procédure devient la suivante :

Le Réseau de Référents de Groupes de Travail formule une demande commune de documentation à destination du Pôle de Recherche et de Documentation (PCRD). Cette demande devra être transmise au Pôle via un (et un seul) des Pôles de Coordination Fédérale concernés par le réseau.

Le PCRD lui renverra ainsi un ensemble de documents issus des anciens travaux du parti ainsi qu'une liste d'experts potentiels présents dans les fédérations impliquées par l'un des Groupes de Travail du Réseau.

Quoi qu'il en soit les référents présentent les plans conçus par leur groupe ou les points soulevés.

On effectue alors une synthèse dans le but d'élaborer un plan de thématique comprenant l'ensemble des points soulevés.

Il est possible d'envisager un ou plusieurs plans atypiques n'ayant pas pu entrer dans la synthèse. Ils peuvent être conservés pour être traités par les groupes concernés dans le but d'une intégration future.

On recense au sein des groupes les militants dont les compétences permettent, outre leur travail au sein du groupe, de veiller au bon usage des outils collaboratifs, notamment la gestion des ressources documentaires.

**Phase 5 : Travail par groupes** Les groupes travaillent à leur rythme et selon leur méthode sur le plan qui est le leur (commun ou atypique).

Ils publient *sur la base mutualisée* des CR de rencontres d'associations ou d'experts, des synthèses de recherche et des résumés d'ouvrages.

Ils publient *pour eux-mêmes*, des PV de réunions, des notes et un Document de Travail Unique (DTU) qui doit également être consultable et transmis aux référents.

Au cours de leurs travaux, les groupes peuvent conclure à une adjonction au plan ou une modification de celui-ci. Les référents sont chargés d'en débattre et de sanctionner ou non une modification du plan commun.

Les référents ont alors pour rôle en permanence d'intégrer les travaux de leur groupe au texte final unique au réseau et d'en assurer la cohérence (éviter les contradictions ou redondances etc.).

L'adjonction d'un nouveau groupe à ce stade dépendra de la largeur du thème retenu par le groupe. S'il s'agit d'un point très précis, il est possible de confier à ce groupe une fraction du travail jusqu'alors ignorée ou de le mettre en relation avec le groupe la traitant déjà. Si le thème est plus large, il sera plus difficile de lui faire une place dans le réseau. Son rôle alors sera de fouiller dans le détail le travail du réseau et d'y apporter ses remarques avec un regard extérieur. Là encore, ce qui est dit ici n'est qu'indicatif, la pratique seule montrera ce qui sera privilégié.

**Phase 6 : Deuxième synthèse** A un certain stade d'avancement les référents informent leurs homologues qu'ils sont prêts à présenter un travail achevé. Lorsque tous les référents (ou un nombre suffisant) en sont là, une réunion est programmée pour une nouvelle synthèse.

Les DTU sont alors publiés sur la base mutuelle.

L'organisation d'un tel séminaire doit permettre : - la rédaction d'un document de synthèse - la réintégration des plans atypiques ou leur fusion ou la poursuite de leur travail distinct, à défaut.

Les groupes se voient alors assignés une partie précise du plan à traiter ce qui pourrait d'ailleurs susciter la création de groupes virtuels (question pointue ou nécessitant des membres à divers endroits etc.).

**Phase 7 : Rédaction du texte final unique (TFU)** Les référents poursuivent alors leur travail de rédaction du TFU, les membres ayant toujours la possibilité de transmettre aux référents des notes contenant des remarques ou des suggestions. Si les référents ont une difficulté ou si leur prise en compte de la note ne satisfait pas le membre, la note est publiée et débattue par tous.

**Phase 8 : Séminaire final** Le TFU présenté par les référents est soumis à amendements et mis aux voix.

Des notes dissidentes peuvent être adjointes en Annexes.

Le séminaire doit ainsi produire : - un TFU et ses annexes - un rapport qui établit la nomenclature des documents utilisés (pour faciliter le travail du comité central de recherche) - une liste de propositions concrètes (sans jugement politique) possibles au vu du travail accompli - possible : une liste de préconisations avec le nombre de membres y étant favorables

La dissolution des comités est prononcée.

**Phase 9 : Réception du travail par les comités** Les comités, chargés nous l'avons dit soit d'une thématique plus précise au sein d'une commission, soit d'une thématique ponctuelle, sont composés des référents des réseaux concernés. Le travail de chaque réseau doit être perçu à ce niveau là comme étant celui d'un groupe, le comité ayant pour mission de rédiger un nouveau texte intégrant les différents TFU.

**Phase 10 : Réception du travail par les commissions** Les commissions doivent vérifier si le travail achevé par chaque réseau peut avoir une implication sur la thématique qui est la leur (pour une commission environnement ce sera par exemple systématiquement le cas, ou presque).

Dans le cadre du travail d'un de ses propres comités, la commission doit simplement organiser l'intégration de ce travail dans la thématique qui est la sienne afin de faciliter le travail du Comité général.

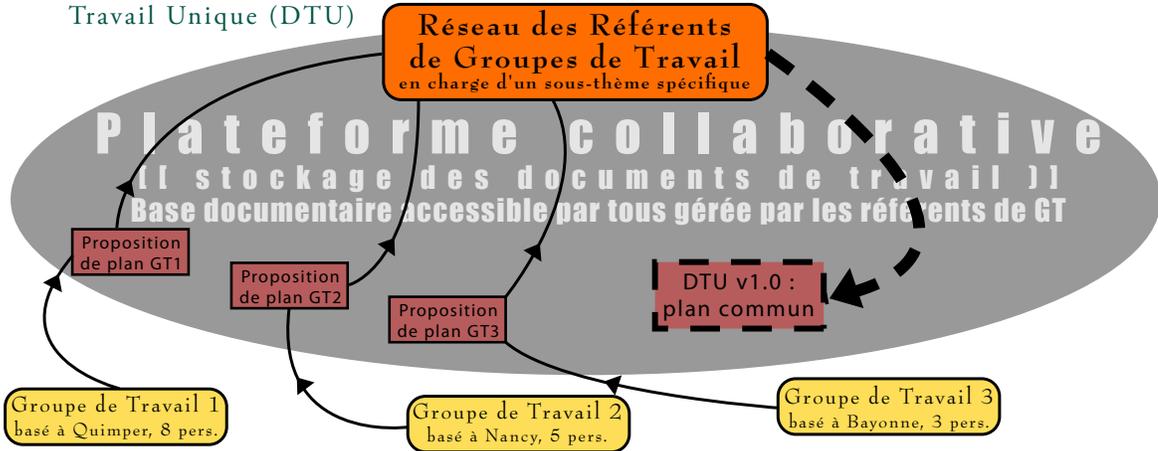
**Phase 11 : L'intégration du travail au DAG et l'élaboration du Programme** Lorsqu'une commission a terminé la réception du travail, elle le présente au comité central où chaque commission et chaque membre vérifie ce qu'implique cet apport et les modifications qu'il peut susciter.

Partant, les propositions tirées de ce DAG et constituant les propositions véritablement politiques du parti pourraient s'en voir modifiées. Evidemment, c'est à ce stade que doit intervenir l'approbation de l'ensemble des militants du MoDem sur ce qui constitue l'identité du parti.

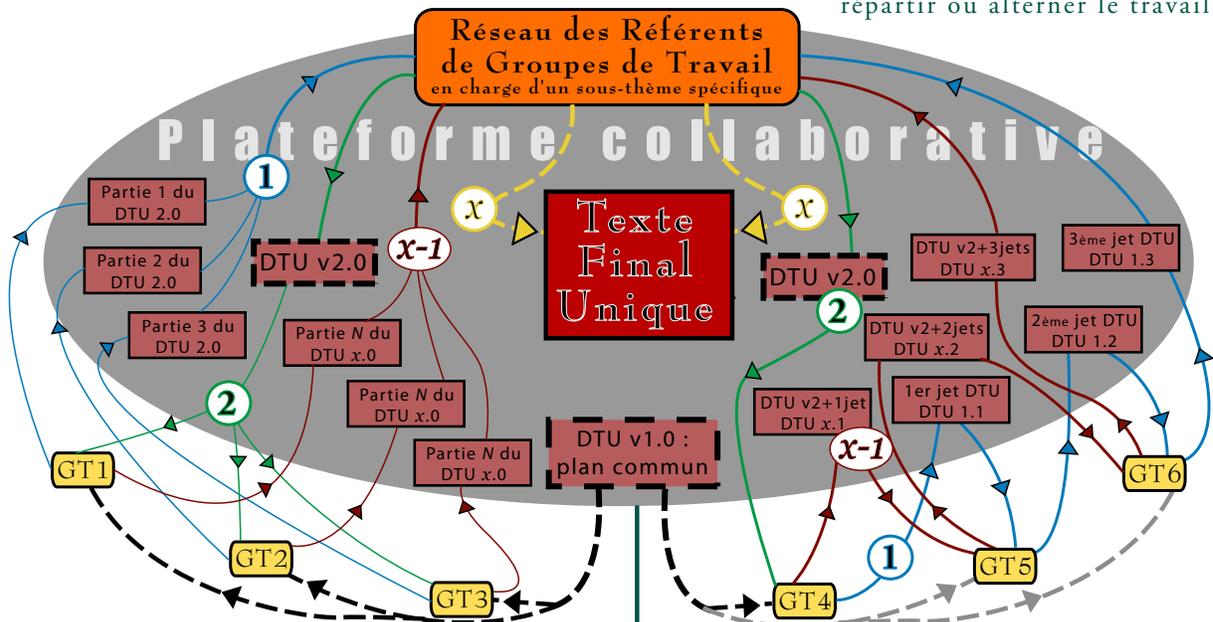
## Méthodes de travail collaboratif en réseau de Groupes de Travail

**Légende :**  
 GT : Groupe de Travail  
 DTU : Document de travail Unique  
 Com. : Commission (thématique)

Etape 1 : vers le Document de Travail Unique (DTU)



Etape 2 : vers le Texte Final Unique, répartir ou alterner le travail



**Formule répartie :** chaque GT traite d'un point précis du travail. La boucle se répète N fois avec variations de la distribution des parties (relecture mutuelle).  
**Contrainte :** mise en cohérence du DTU délicate, complexifiée.

**Formule alternée :** répartition temporelle du travail. Tous travaillent sur le DTU, chacun son tour.  
**Contrainte :** gérer rigoureusement les versions de travail avec soit mise en ligne rapide après réunion de GT, soit planification des réunions des GT par Référénts Réseau

**Formule Mixte :** alliant les deux système, la contrainte de gestion des versions demeure, la mise en cohérence est diluée car assurée non pas par les seuls référents mais par les GT eux-même

FIG. 3.1 – Phases 1 à 6

# Structure générale pour une coordination des travaux

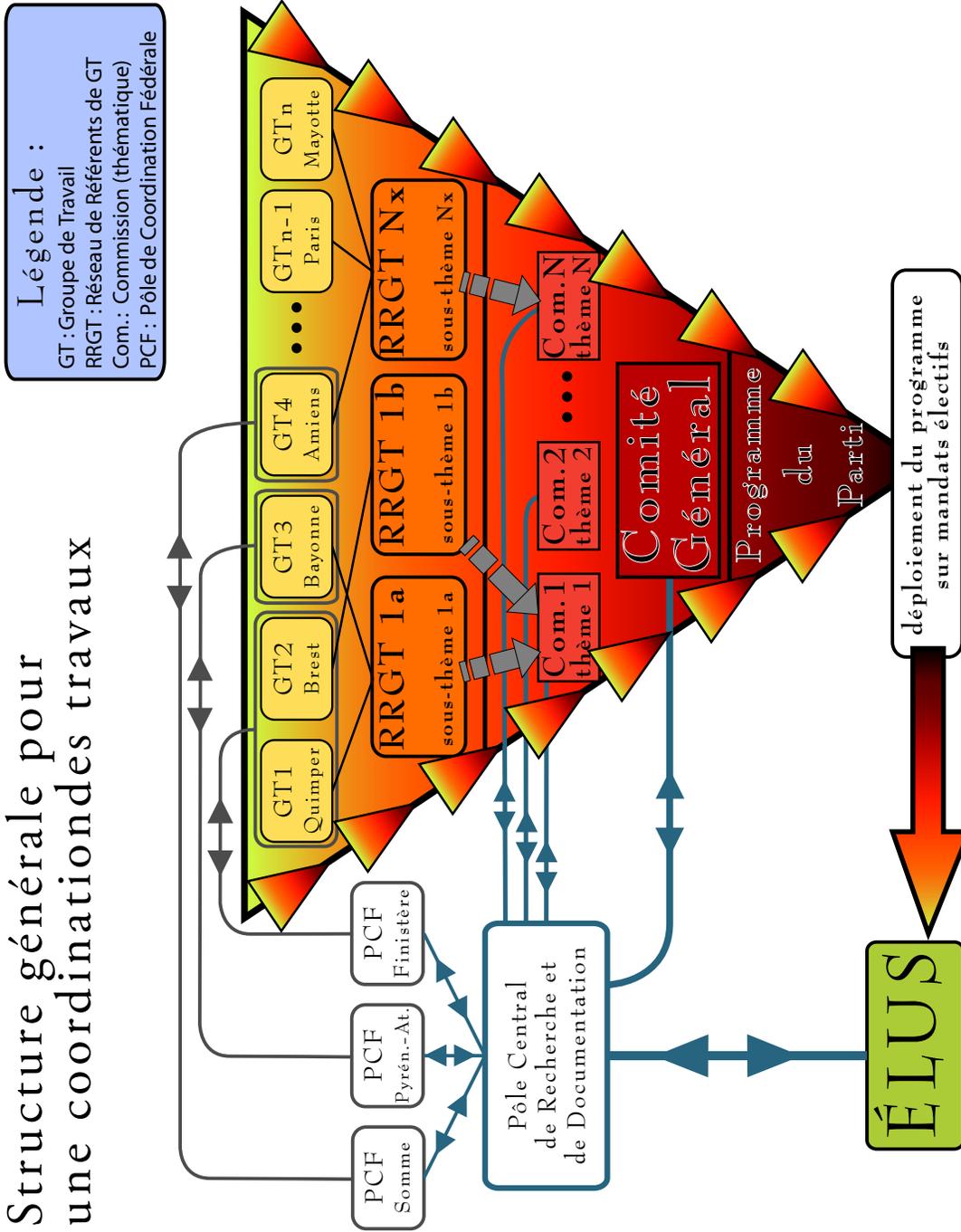


FIG. 3.2 – default

## **3.2 PLANIFICATION DES TRAVAUX**

### **3.2.1 Lister les thèmes du programme permanent du MoDem**

Il s'agit ici du premier niveau du programme : le niveau thématique. Deux organes principaux sont à considérer de ce point de vue : les commissions, le comité général. Les commissions doivent, relativement à la thématique générale qui est la leur, susciter la création de comités traitant des problématiques qui y sont liées. Le CG doit proposer les thèmes qui ne sont pas traités mais constituent une lacune au PPP ou au DAG.

### **3.2.2 Les décliner au niveau géographique concerné**

Il s'agit ici du second niveau du programme : le niveau géographique. En effet, les thématiques devront toujours être traitées aux différentes échelles politiques.

### **3.2.3 Toujours avoir une échéance d'avance**

Il est impératif de toujours replacer une échéance électorale dans un calendrier de long terme. Par exemple, les municipales de 2008 doivent être mises en lien avec les européennes qui suivent (Les communes dans l'Union Européenne etc.).

### **3.2.4 Planifier les formations**

Si l'actualité peut être un moteur pertinent de formation, il ne doit pas occulter la formation permanente qui, elle, doit être construite selon un schéma pensé et cohérent. Là encore, la succession des échéances électorales et la promotion de certains militants/élus qui peut s'en suivre doit déterminer la planification des formations.

---

---

# CHAPITRE 4

---

## GESTION DES RESSOURCES MILITANTES

**Toujours la recherche de l'optimum militant...** Un parti du XXI<sup>e</sup> doit pouvoir s'enorgueillir de profiter de l'apport de chacun de ses militants et de ne jamais mettre d'obstacle au volontarisme de ses membres tout en organisant leur valorisation. C'est pourquoi la recherche de cet optimum militant détermine certains aspects du fonctionnement global du parti alors que nous travaillons à l'origine sur la seule production de contenu.

### 4.1 ACCUEIL DES NOUVEAUX MILITANTS

**Un nouveau militant doit être informé.** Un militant doit être accueilli et informé du fonctionnement de la fédération. La conception d'un livret d'accueil devrait par ailleurs faire l'objet d'un travail ultérieur.

Ainsi, un militant prend connaissance immédiatement du coordinateur fédéral, de comment consulter les annuaires, et de quelques comités actuellement en activités.

**Un nouveau militant doit être intégré.** Des réunions réunissant les derniers arrivants et quelques militants plus anciens doivent être organisées régulièrement. Par ailleurs, un militant nouvellement arrivé doit être consulté rapidement sur ses compétences et ses intérêts pour

être référencé dans l'annuaire des militants. Si au cours d'une réunion du parti, à quelque niveau que ce soit, un nouveau militant est présent, la parole publique doit lui être proposée.

**Un nouveau militant doit être affecté.** Il est contre-productif de laisser les militants dans l'attente dans leurs premiers temps de participation aux partis. Il est rare en effet qu'un militant sache dès son arrivée comment fonctionne la structure et ce qu'il peut y faire. Aussi faut-il lui proposer : de participer à un pôle de fonctionnement (ex communication, réflexion, logistique. . .) ou un groupe local, de participer aux groupes de travail actuels, de créer son propre groupe de travail.

## 4.2 FORMATION DES MILITANTS ET DES ELUS

L'utilité d'une structure de réflexion ne peut être conçue que comme dynamique. En effet, une réflexion une fois menée ne doit plus être à faire, mais seulement, souvent, à mettre à jour et compléter. C'est tout l'intérêt du référencement des thématiques déjà abordées. Cependant, il est également important que cette réflexion ne soit pas l'apanage de ceux qui l'ont menée à bien, mais soit transmise et reçue par les autres membres du parti. Aussi avons-nous juger indispensable d'introduire cette dimension de « formation » au sein de notre structure.

Cette formation, à nos yeux, doit s'adresser indistinctement à l'ensemble des adhérents. Cela signifie qu'elle est destinée autant aux simples militants qu'aux élus. Pour ces derniers, une approche personnalisée et concertée est bien sûr indispensable. Elle doit être perçue réellement comme un soutien apporté par le parti à ses représentants élus et permettre une toujours plus grande performance politique, gage de victoires futures.

Nous distinguerons donc trois types de formations.

### 4.2.1 Formations théoriques

Il s'agit de formations permettant d'acquérir des connaissances "académiques" dans un domaine particulier. C'est donc un objectif de culture général qui est ici poursuivi. Cette mission nous paraît indispensable pour armer nos adhérents en tant que citoyen (se faire une idée) et en tant que militants (pouvoir défendre le travail du parti).

### 4.2.2 Formations techniques

Etre militant ne s'improvise pas. Il y a des connaissances précises qu'il faut avoir : comment rédiger un tract, comment tenir une réunion, comment débattre etc. Le but de ces formations est donc justement de donner aux militants les armes de leur action.

### 4.2.3 Formations politiques

Ces formations sont dans la continuité des précédentes. Il s'agit de mettre en pratique dans un cadre réellement politique (une action, une élection) les connaissances acquises. En effet, rédiger un tract est une chose, le tracter en est une autre. Débattre entre soi et participer (ou organiser) un café politique ou un débat public sont deux choses différentes là encore.

Par ailleurs, les élus ont parfois besoin de formations pour affiner leurs capacités personnelles que ce soit en termes de communication ou de connaissance de leurs électeurs. Ces formations peuvent répondre à ces besoins.

### 4.2.4 Des formations par les adhérents

Principalement, nous pensons que c'est aux adhérents. qu'il revient d'effectuer ces formations. Lorsque un comité a terminé un travail, certains de ses membres peuvent organiser des formations sur le thème en question. Un élu doit pouvoir faire part de son expérience à d'autres candidats. Des militants doivent pouvoir transmettre leurs "tuyaux" à d'autres etc.

---

---

# CHAPITRE 5

---

## ANNEXES : QUELQUES OUTILS

### 5.1 ANNUAIRE DES COMPETENCES INTERNES

Cet annuaire de compétences doit se baser sur le fichier des adhérents. Il ne s'agit pas d'un fichier différent mais de champs supplémentaires et de fonctionnalités nouvelles qui lui seraient apportées. Sur ce sujet précis Olivier Montbazet, militant de l'Aveyron, cherche à initier un Groupe de travail. Ce groupe de travail s'il se forme devrait associer ses efforts à l'équipe de webmaster du parti qui développe un système de gestion des profils militants via l'identifiant fournit avec leur carte d'adhérent. Voici en attendant de voir les évolutions de ce groupe, ou d'aller plus loin par nous-même, une première contribution à la réflexion concernant la structure du fichier adhérent reconverti en annuaire de compétences internes.

Dans l'idée défendue par François Bayrou du "allons chercher les compétences là où elles sont et acceptons de n'être pas omniscients", il serait bon d'établir un annuaire interne, partagé, référençant les adhérents et pour chacun ses thématiques d'intérêt, ses thèmes de compétences, et bien sûr un moyen de contact.

Une version papier de l'annuaire devra être consultable librement dans chacune des fédérations.

Note : le type de technologie qui sera choisi devra permettre une exportabilité du contenu vers OpenOffice, MicrosoftExcel... (et donc imprimable) via des fichiers CSV ou autre format

interopérable.

Certaines des plateformes collaboratives libres existantes incorpore cette fonctionnalité. Il est important de choisir la plateforme selon ce critère, afin que ce listing puisse être imprimable et réutilisé hors ligne. Cet annuaire devra comprendre, pour chaque adhérent :

- Numéro d'adhérent
- Nom
- Prénom
- Code département (ex : 69)
- Ville
- Domaines de compétences
- Domaines politiques d'intérêt
- Responsabilités électorales
- Responsabilités dans le parti
- Comités dont il est ou a été membre (Numéro des comités)
- Liste peut-être pas exhaustive...

Note : le mode de recueil des compétences et intérêts ne va pas de soi. Il doit être bien modélisé en amont avant d'être implémenté.

La gestion des accès à cette base et de la diffusion de son contenu doit être confiée au Pôle Central de Documentation et de Recherche (PCRD, cf. partie 2.1 de ce document). Afin de respecter la loi Informatique et Libertés, mais surtout pour respecter les souhaits d'investissement des adhérent, un formulaire, voir une interface de gestion, devra permettre à chacun de spécifier précisément l'usage des informations le concernant qu'il consent à laisser au parti.

## **5.2 ANNUAIRE DES GROUPES DE TRAVAIL - THE-MATIQUES**

Il s'agit ici d'avoir une base de données, accessible à chaque fédération, et donc chaque militant aura en permanence un accès numérique, et trimestriellement (ou sur demande à la fédération) une copie papier.

Sous la coordination du Pôle de Coordination Fédérale.

Différents buts à cet annuaire :

- que chaque nouveau militant puisse savoir où travailler (et avec qui) aux thématiques correspondant à ses intérêts et compétences

- que chaque comité (nouveau comme ancien) puisse se mettre aisément en contact avec les comités des autres fédérations travaillant sur des thématiques identiques, semblables, ou liées

- que les dirigeants et élus du parti puissent faire appel aux comités selon leurs interrogations, qu'ils puissent savoir où trouver les réflexions nécessaires à leur action, qu'il puissent identifier les éventuels manquent de comité sur des thématiques importantes (et ainsi proposer la création de comités nouveaux),...

En bref, un outil de management politique.

Chaque comité devra être référencé :

- Numéro du comité
- Thème
- Sous-thème
- Date de création
- Date de dissolution
- Résumé des objectifs (500 caractères)
- Code département (ex : 69)
- Responsable
- Téléphone du responsable
- Mail du responsable
- Liste des membres du comité

### **5.3 PLATEFORME COLLABORATIVE**

Il est intéressant de réfléchir à la potentialité d'usage d'une plateforme collaborative, pour se partager des textes de travail, gérer des documents avec diverses versions de travail, gérer des cahiers des charges, etc. Les sites actuels du MoDem évoluent déjà en ce sens, mais de façon disparate et au final dans une succession de dépenses d'énergies par sprints successifs dont les résultats manquent inéluctablement de potentielle pérennité. Il est inutile

d'imaginer tout développer en interne. Des outils performants, issus du monde des logiciels libres, existent. On en citer quelques-uns que de nombreuses associations et PME utilisent déjà (note : les sites officiels contiennent des démonstrations en ligne) :

<http://www.egroupware.org/>

<http://www.toutateam.com/>

Il en existe aussi des payants, parfois plus ergonomiques, comme :

<http://www.mayetic.fr/>

Attention usines à gaz si on tente d'en utiliser toutes les fonctions. Si nous choisissons d'utiliser de tels outils, il faudra se mettre d'accord (et ça se réfléchit) sur quels modules on installe et comment/pour quoi on en fait usage. Tout outil collaboratif n'est fonctionnel que dans un mode de travail collaboratif donné (et les options sont nombreuses à ce niveau...).

La gestion des travaux par fichiers est une possibilité pour divers objectifs (voir plus bas). On peut aussi profiter, dans ces outils, des fonctions de carnet d'adresses, et l'on peut envisager, pour aider à la gestion du nombre sur les projets de réflexion, de tirer profit d'un module de gestion de projets/gestion des tâches. La plupart des outils permettent d'avoir pour chaque projet/sous-projet (que l'on peut transformer en thématique/sous-thématique), des dates clés (reliées à un agenda avec possibilité d'alarmes mail), des liens vers les fichiers liés, des liens vers des sites webs, et bien sûr une liste des participants (liée à un carnet d'adresse exportable).

Sur l'espace fichiers la première fonctionnalité est un partage de documents de faits ou d'analyses, pouvant servir d'outils de réflexion mutualisés, documents produits par des associations, des organismes publics, des organismes privés, voire des syndicats ou des partis concurrents. C'est là un élément qui nous apparaît fondamental, et plus encore dans la perspective d'un système qui concerne le parti dans son ensemble (national). Cette base de données qui pourrait faire également des renvois pourrait devenir un centre virtuel de documentation incontournable et un gage de compétence pour le parti s'il sait en faire un usage rationalisé, construit et efficace.

Pour ce qui est de la mutualisation des travaux entre comités, il est possible de travailler sur des systèmes de type wiki mais il est important que les résultats puissent exister tant en ligne que hors-ligne. Nous proposons donc de travailler via des fichiers stockables sur plateforme, organisés par thématiques/sous thématiques. La question est ensuite de savoir

comment la mutualisation des travaux s'opèrera. Nous traitons de cette question dans le chapitre 2.1.

## 5.4 NEWSLETTER

**Résumé** Une « newsletter » consiste à diffuser régulièrement de l'information, par courrier électronique, à un ensemble déterminé de destinataires. Bien employée, elle deviendra **un élément primordial du lien militant au sein du Mouvement Démocrate.**

Ce document présente le cahier des charges de la newsletter des Démocrates du Rhône : mode de fonctionnement, structure de chaque envoi, contraintes techniques.

Les principes de base des newsletters sont expliqués pour rendre le texte compréhensible à tout lecteur, familier ou non avec Internet.

**Périmètre** Une newsletter doit exister pour chaque fédération et être commune à tous ses adhérents.

Le principe d'abonnement permet de s'inscrire comme destinataire régulier de la newsletter.

**Abonnement** Il faudra trancher entre deux solutions :

- Soit un abonnement libre : - principe : tout le monde peut s'abonner à tout moment
- avantages : souplesse et réactivité maximales
- inconvénients : risque « d'espionnage »

Soit un abonnement restreint :

- principe : chaque demande d'abonnement est acceptée ou refusée par un modérateur
- avantages : « espionnage » limité
- inconvénients : plus lourd et moins réactif

**Désabonnement** Tout destinataire doit pouvoir rapidement et facilement se désabonner, c'est-à-dire cesser de recevoir la newsletter.

Dans tous les cas, le désabonnement doit être immédiat, sans validation de la part du MoDem.

**Emetteur** Une seule adresse mèl sera utilisée comme source des messages. Ce sera l'unique adresse autorisée à émettre vers les abonnés de la liste de distribution.

Une seule personne, le gestionnaire, sera habilitée à lancer un envoi depuis cette adresse.

Un ou deux suppléants seront nommés pour pallier les absences du titulaire.

**Collecte des informations à diffuser** Une personne unique centralisera les informations à diffuser pour toutes les entités MoDem du département.

Toute personne souhaitant diffuser une information à tous les militants devra obligatoirement envoyer les informations au gestionnaire.

Le gestionnaire de la newsletter jugera si la demande peut être suivie d'effets.

**Fréquence d'émission** La fréquence recommandée est de un envoi par semaine environ.

Elle pourra varier selon l'actualité, en veillant à ne pas devenir :

- trop fréquente, ce qui risque de décourager la lecture
- trop espacée, ce qui donne l'impression que le parti ne vit pas

Les événements exceptionnels pourront faire l'objet d'un envoi à part entière.

**Volume d'un envoi** Autant que possible, le contenu de chaque envoi devra pouvoir entrer sur un format A4.

## 5.5 ANIMATION D'UNE REUNION

## 5.6 CONSTRUCTION D'ECHEANCIERS

## 5.7 LIVRET DU NOUVEL ADHERENT

## 5.8 VISIOCONFERENCES