**Eléments de Systémiques Sociales :**

**Module 1 – Les systèmes vivants**

**Avant Propos :**

Ce cadre d’analyse ne prétend pas détenir la vérité d’un collectif, mais il permet d’en percevoir les lignes de force invisibles.

Toute modélisation systémique repose sur un découpage subjectif : la pertinence du modèle dépend de l’intention d’analyse, et non d’une prétention à l’exhaustivité.

1. **Définition générale d’un système**

Un système est un ensemble d’éléments en interaction, organisés autour d’une finalité, délimités par des frontières, traversés par des flux (entrées/sorties), et régulés par les caractéristiques de ses éléments.

La régulation d’un système ne dépend pas d’un pilote unique, mais de la manière dont ses éléments — par leurs caractéristiques et leurs interactions — limitent, facilitent ou transforment les effets produits par le système lui-même.

Cette définition est volontairement large. Elle permet de penser aussi bien :

* Un organisme vivant,
* Une ruche,
* Un réseau numérique,
* Un collectif humain.

La systémique, comme cadre d’analyse, ne s’intéresse pas d’abord à ce que sont les éléments, mais à comment ils interagissent, comment ils s’organisent et comment ils tiennent ensemble.

**C’est une science du vivant au sens large**, qui peut s’appliquer aux organismes biologiques comme aux structures sociales, culturelles ou technologiques.

1. **Finalité : la tension interne qui structure le système**

Un système n’existe pas par hasard. Il tend vers quelque chose. Cette tension est sa **finalité** :

* Pour un organisme, c’est la survie, la reproduction, ou l’évolution.
* Pour une organisation, ce peut être une mission sociale, un service, une fonction.
* Pour un collectif humain, la finalité peut être explicite (un projet, un engagement) ou implicite (tenir symboliquement, maintenir un récit, survivre en contexte).

Comprendre la finalité d’un système permet de lire autrement ses comportements : ce qui semble illogique ou incohérent devient souvent parfaitement fonctionnel par rapport à une finalité implicite, parfois non assumée.

1. **Frontières : où commence et où finit le système ?**

Un système n’est pas tout. Il se définit aussi par ce qui n’est pas lui. C’est ce qu’on appelle ses **frontières**.

* Certaines sont physiques (les murs d’une maison, la peau d’un organisme).
* D’autres sont symboliques (règlements, statuts, croyances partagées).

Dans un collectif humain, la frontière peut ainsi être :

* Une appartenance formelle (statut d’adhérent, contrat),
* Une reconnaissance implicite (code culturel, usage du “nous”),
* Ou une expérience vécue (sentiment d’exclusion ou d’intégration).

Repérer les frontières, c’est comprendre qui est dedans, qui est dehors, et comment ça circule entre les deux ; les frontières permettent de définir les éléments du système.

Certaines frontières, bien que réelles et nettes, peuvent être perçues comme floues, mouvantes ou poreuses, selon les positions, les expériences ou les récits, tant pour les individus des systèmes que les observateurs.

1. **Inputs / Outputs : un système respire**

Un système n’est jamais totalement fermé. Il échange avec son environnement. Il reçoit, il transforme, il émet :

* Ce qui entre (input) : énergie, informations, ressources, nouveaux membres.
* Ce qui sort (output) : actions, déchets, récits, décisions, résultats.

**Exemples :**

* Un arbre capte des flux en input (eau, CO2, rayonnement solaire etc.) et émet des output (oxygène/CO2, feuilles tombantes etc.).
* Une équipe de projet reçoit des données (input), les analyse, prend des décisions, puis transmet une production, un livrable ou un message (output). Mais elle reçoit aussi du stress, des tensions, des injonctions floues — et produit parfois… de la confusion.
* Dans une école, les nouveaux élèves correspondent à des inputs, le départ des élèves en fin de cycle aux outputs.

Ces flux ne sont pas anecdotiques : ils régulent la vitalité du système, en influençant sa capacité d’adaptation, la clarté de sa finalité ou le niveau de tension qu’il peut supporter.

1. **Les éléments constitutifs d’un système**

Un système n’est pas un tout abstrait : il est composé d’éléments, c’est-à-dire de parties identifiables par les frontières, en interaction constante.

Dans un collectif humain, ces éléments peuvent être assimilés à trois ensembles de facteurs :

* **Facteurs organisationnels** : rôles, fonctions, ressources.
* **Facteurs structurels** : individus, objets, structures matérielles.
* **Facteurs culturels** : valeurs, récits, représentations partagées.

Ces éléments — structurels, organisationnels, culturels — sont posés ici comme **analytiquement disjoints** afin de structurer la lecture.Mais dans la réalité vécue des systèmes, **les frontières deviennent parfois floues dans leur interprétation**, notamment là où ces dimensions se croisent : au niveau des individus.

Un rôle peut être organisationnel dans sa forme, tout en produisant des effets structurels lorsqu’il s’enracine dans des dynamiques culturelles implicites. Ce croisement donne lieu à des interactions invisibles, à des tensions diffuses, parfois à des formes d’auto-régulation silencieuse.C’est à cet endroit — au croisement entre fonction, posture et récit — que la systémique sociale prend tout son sens (Cf. annexe 1) :

**Exemples :**

* Les individus dans leurs compétences (facteurs structurels) et leurs récits personnels (facteurs culturels).
* Les rôles joués : formels (facteurs organisationnels) ou implicites (facteurs structurels).
* Les règles explicites : statuts, règlements, etc. (facteurs organisationnels)
* Les règles implicites : usages (facteurs structurels), tabous, normes silencieuses, etc. (facteurs culturels).
* Les croyances partagées : ce qui est pensé comme possible, impossible, autorisé ou non (facteurs culturels).
* Les affects en circulation : peur, loyauté, colère, honte, etc. (facteurs culturels).
* Les supports techniques : espaces, outils, mots (facteurs structurels).

Ce sont les qualités relationnelles de ces éléments — leur disposition à interagir, à se réguler mutuellement — qui donnent naissance à un système vivant.

Un système n’est donc pas la simple somme de ses composants, mais une orchestration dynamique de ces éléments en tension.

1. **Interactions : un système est plus que la somme de ses parties**

Ce qui fait qu’un système “vit”, ce sont les **interactions entre ses éléments**. Ces interactions peuvent être :

* **Coopératives** : entraide, alliance.
* **Compétitives** : rivalité, exclusion.
* **Symboliques** : reconnaissance, invisibilisation.
* **Structurelles** : rôle, pouvoir, autorité.

Une interaction n’est pas neutre. Elle laisse une empreinte. Et un système est ce tissage vivant, invisible mais réel, de traces, de gestes, de régulations partagées — ou pas.

Dans un collectif humain, Les individus sont les vecteurs des interactions au sein du système : ils relient, influencent et traduisent les éléments interdépendants. Ils sont partie prenante active du système, car ils en assurent la dynamique qui peut sembler nette, mais devenir floue dès lors que plusieurs niveaux de logique entrent en conflit (culture, structure, organisation).

Les éléments d’un système réagissent à la fois aux interactions directes et aux effets systémiques produits en retour, y compris lorsqu’ils ne sont ni visibles ni verbalisés. Les interactions façonnent la culture, les postures, les récits, et peuvent produire des effets non prévus, parfois durables, parfois disruptifs.

Les phénomènes fortement liés au facteur culturel peuvent présenter les plus fortes résistances au changement. C’est à cet endroit précis — entre comportements individuels, récits collectifs et structures — que les mécanismes d’enracinement culturel se manifestent le plus puissamment, alimentant les boucles de reproduction du système.

En somme, une organisation humaine ne peut être comprise **en profondeur** qu’en tenant compte de la totalité vivante de ses interactions, de ses frontières mouvantes : le système se configure ainsi dans toute sa complexité pour rendre cohérente son action avec sa finalité, explicite ou implicite.

1. **En synthèse : un collectif humain coche toutes les cases**

**Même si les systèmes humains ne sont pas biologiques** au sens strict, en reprenant les critères de :

* **Finalité** (explicite ou implicite),
* **Frontières** (formelles ou vécues),
* **Flux** entrants et sortants,
* **Interactions dynamiques**…

… alors tout collectif humain est un système vivant.

Un collectif humain n’est pas simplement un groupe de personnes réunies par un but : c’est une structure vivante, traversée de tensions, régulée (ou non) par ses propres mécanismes.

Rappelons aussi que chaque être humain est un système vivant.

1. **Transition : et maintenant ?**

Ce qui distingue un système vivant d’un simple système mécanique, ce sont ses boucles de rétroaction : la capacité qu’a le système à s’adapter à ses propres effets, à se réguler, à se transformer en se regardant.

Dans le **Module 2**, nous verrons les dynamiques à l’œuvre:

* Comment un système s’aligne sur sa finalité,
* Quels en sont les mécanismes : feedbacks/boucles,
* Comment un système peut évoluer : émergence/mutation.

Observer un système, c’est parfois entrer dans son labyrinthe… pour mieux en dénouer les boucles.

🌿 **« Servez-vous, la nature vous l’offre »** 🌿

*Ce document est libre de tous droits. Les propos tenus n'engagent que son auteur.*