



Les principes systémiques

*adaptés par Idris Lahore
d'après les travaux de M. von Kibed et I. Sparrer*

Idris Lahore
philosophe

Les principes systémiques, des plus petits systèmes (une cellule ou un organe) aux plus grands (une nation ou l'humanité) sont des lois de fonctionnement et nécessitent d'être connus, reconnus et respectés. Dans le cas contraire, les systèmes se déséquilibrent, tombent malades ou meurent. Ces principes sont thérapeutiques (préventifs ou curatifs) pour les systèmes, mais aussi pour les membres de ces systèmes, et chacun de nous peut donc avoir une influence directe sur les systèmes auxquels il appartient.

Les trois métaprinces euphoniques

(méta- signifiant : “ce qui dépasse et englobe”) Ces trois principes agissent à travers tous les autres.

1. Métaprince de réalité ou d'acceptation du réel : il exige que nous reconnaissons les choses et les êtres tels qu'ils sont, la réalité telle qu'elle a été et telle qu'elle est. L'illusion (l'ignorance) blesse ce premier métaprince ; elle est la plus grande cause de malheur et de souffrance dans le monde. Partout où l'on ne reconnaît pas ce qui est, on récolte la souffrance, et la négation de ce qui est (a été) affaiblit le système et empêche sa croissance.

2. Métaprince de priorité du système sur l'individu comme condition de toute évolution possible (de l'individu et du système). Il est le principe sur lequel nous pouvons avoir le plus d'influence. Ce métaprince nous dit que, dans tout système, toute situation, le non respect d'un certain ordre conduit à la maladie, à la souffrance, au déséquilibre, et que respecter l'ordre conduit à la guérison et à l'équilibre.

Imaginez une course d'aviron : si l'un des rameurs décide de ramer à contresens, c'est le désordre, voire le chavirement, parce qu'un individu s'est donné plus d'importance à lui-même qu'à l'ensemble. Si tous rament ensemble, l'ensemble arrive au but et chaque individu aussi... Tout ce qui va à l'encontre de ce principe perturbe le système et empêche les uns et les autres, y compris celui qui perturbe, d'arriver à leur but et/ou de trouver un équilibre. Si vous regardez votre vie à partir de ce point de vue, vous comprendrez encore mieux comment agit ce principe. Il faut que le système soit dans un état d'équilibre et de bien-être afin que l'équilibre et le bien-être des éléments individuels puissent se réaliser.

3. Métaprince de l'équilibre entre donner et recevoir. Comme les deux précédents, ce métaprince agit à travers tous les principes. Il est un principe de justice et d'équité. Chaque fois qu'un mal est fait, il faut trouver à le compenser, et il y a mille manières possibles ; chacun doit trouver pour lui-même. Sinon,

le mal se compense de toute façon tout seul, mais dans ce cas, une personne paie pour une autre, car les lois du système sont aveugles, elles s'appliquent tout simplement, et c'est souvent le dernier venu, ou le plus faible, qui paie... Par contre, quand on ne peut pas rendre ce qu'on a reçu (les parents donnent toujours plus, les fondateurs aussi, ainsi que la plupart des aînés et des anciens), il s'agit de cultiver la gratitude.

Le métaprince de priorité se décline en 9 principes de base : 3 principes supérieurs et 6 principes inférieurs.

Les trois principes supérieurs

1. Le principe d'appartenance (contraire de l'exclusion) contenant deux sous-principes :

a. principe de non-exclusion

b. principe de l'égalité d'appartenance

Le principe d'appartenance dit que toute personne appartenant à un système a le droit inaliénable de lui appartenir ; personne n'a le droit de l'exclure. Un membre d'une famille ne peut pas, soudain, ne plus appartenir à cette famille : le sang de cette lignée coule dans ses veines et c'est un fait absolu. Si vous excluez quelqu'un de votre famille (et il y a de nombreuses façons d'exclure quelqu'un...), vous blessez le système au niveau du principe le plus important. En effet, l'exclusion affecte non seulement les membres du système actuel, mais les descendants jusqu'à sept générations.

Dans une entreprise, lorsque les gens sont licenciés, ils sont exclus, c'est une blessure au système, sauf s'ils ont prouvé par leur attitude qu'ils ne voulaient plus faire partie de cette entreprise en n'en respectant pas les règles d'appartenance. Les indemnités de licenciement sont une façon de compenser la blessure due à l'exclusion. Autre exemple : nous savons que notre pire malheur à tous, selon la tradition judéo-chrétienne, a été notre exclusion du paradis...

Deuxième aspect : tous les membres du système ont une égalité d'appartenance. On appartient à un système ou pas, mais on n'y appartient pas plus et pas moins que les autres membres.

Questions utiles : Est-ce que tous ceux qui appartiennent au système y sont admis ? Y a-t-il des personnes, des choses ou des groupes négligés ou oubliés ? La définition de l'appartenance est-elle claire ? De quel membre ne parle-t-on pas dans mon système ?

2. Le principe d'ancienneté

Ce principe demande simplement que la réalité soit reconnue : celui qui est arrivé le premier ne peut pas devenir celui qui est arrivé en second ou en dernier. C'est un état de fait auquel nous ne pouvons rien changer et si nous nous mêlons de le changer, nous blessons un des modes de fonctionnement de notre univers relatif : un premier est là, puis un autre arrive, et un autre, et encore un autre. Pour ne pas blesser le principe d'ancienneté, il s'agit d'exprimer à l'autre notre reconnaissance du fait qu'il est le plus ancien.

Pourquoi est-il nécessaire de respecter ce principe de l'ancienneté, dans une famille par exemple ? La grande loi de l'univers matériel veut que tout élément existant occupe une certaine place. Or, toute place est limitée. Quand arrive un autre élément, le premier réagit et estime qu'on lui prend de la place, voire toute sa place. Lorsqu'une personne est déjà là et qu'on arrive après, on lui prend de la place, ou toute la place : une blessure est obligatoirement créée par l'arrivée d'un deuxième et il va falloir rééquilibrer. Comment ? Qu'est-ce qui est volé au premier ? La place, mais aussi l'attention : l'attention de la mère n'est plus exclusivement destinée à l'aîné et c'est même souvent du plus petit que tout le monde s'occupe. On enlève au premier les marques d'attention, mais c'est une blessure automatique qu'il est facile de compenser lorsqu'on connaît ce principe. Les parents veillent à continuer à donner de l'attention au premier (ou aux premiers quand un troisième ou un quatrième arrive), comme ils peuvent, et ils enseignent aux cadets la reconnaissance, le respect envers leurs aînés. Moins ceci est fait, plus il y a de problèmes dans la fratrie.

Autre aspect : lorsqu'un enfant se croit supérieur à ses parents ou pense que ses parents auraient dû être ou vivre autrement, il blesse le principe d'ancienneté. Ou bien encore : on ne peut pas mettre les vieux au "rancart",

même s'ils sont dépassés par les compétences des plus jeunes. On doit les reconnaître d'une manière ou d'une autre, sans quoi on court à un dysfonctionnement grave, voire à la mort du système : parfois, simplement accrocher la photo du fondateur ou des prédécesseurs suffit.

Les ancêtres, les anciens, les aînés (et encore plus les fondateurs ou créateurs d'entreprise) ont droit au respect et souvent aux honneurs, et doivent être traités avec dignité.

Les enfants ne peuvent pas devenir les parents de leurs parents, ils n'ont rien à pardonner à leurs parents : par toutes ces attitudes, les enfants se placent au-dessus de leurs parents et blessent le principe de l'ancienneté. Cependant, il ne faut pas oublier que le système est prévu pour accueillir de nouveaux éléments.

3. *Principe de l'équilibre entre donner et recevoir* : on retrouve dans le métaprincipe de priorité ce principe de l'équilibre, qui est aussi le troisième métaprincipe, avec les mêmes indications.

Les 6 principes inférieurs

Ils sont agissants partout mais de façon moins forte dans les familles que dans les autres systèmes : entreprises, groupes, équipes professionnelles ou sportives, associations, organisations...

1. *Principe de l'engagement* : l'engagement est visible et doit être reconnu. Une personne engagée se comporte de façon responsable et donne de la force au système. Il s'agit de la reconnaître, sous peine d'affaiblir le système... et les individus qui le composent : les individus ne sont plus motivés, se désintéressent, se détournent progressivement... Plus les gens sont engagés dans un groupe, plus le groupe est fort et les gens aussi.

2. *Principe de la double hiérarchie* : la hiérarchie officielle (des fonctions, celle qu'on peut représenter dans un organigramme) et la hiérarchie d'influence. On crée le désordre lorsqu'on commence à faire ce qu'on a envie et qu'on ne respecte plus son supérieur hiérarchique.

Quant à la hiérarchie d'influence : dans un groupe, on remarque souvent une ou des personnes ayant une force (un charisme ?), un savoir, une qualité de cœur... qui fait que ce qu'elles disent a une grande influence sur les autres, même s'ils ne se situent pas très haut dans la hiérarchie. Les délégués syndicaux en sont un exemple, mais ce peut tout aussi bien être le type très tranquille qui ne dit jamais rien... La hiérarchie d'influence peut soit contrecarrer, soit consolider les éléments perturbateurs. Lorsqu'elle n'est pas reconnue, des comportements d'auto-sabotage se mettent en place dans le groupe ou l'entreprise.

3. Principe de résultat : il se voit dans les faits, dans les actes et on doit le reconnaître grâce, par exemple, à des primes. Quand on ne reconnaît pas les résultats, il y en a de moins en moins (on connaît bien le phénomène dans les pays communistes !). Reconnaître les résultats donne de la force, de l'équilibre, de la santé à l'entreprise.

4. Principe de compétence : si ce principe n'est pas reconnu, le système périclité ; s'il est reconnu, il assure l'accès du système à des ressources nouvelles. Les résultats sont meilleurs, les individus sont disposés à mettre en œuvre leurs compétences au moment où on en a besoin, ce qui permet la mise en œuvre du principe suivant...

5. Principe de la réalisation individuelle : en n'oubliant pas cependant que l'individu passe toujours après l'intérêt du système, comme condition de sa réalisation. Or, de nos jours, les principes supérieurs à ce 5^e principe inférieur sont constamment blessés en son nom : l'individualisme (le lobbying, le corporatisme...) prime et est la cause directe de nos maladies, dysfonctionnements, conflits sociaux, etc., alors que la réalisation individuelle n'est réellement possible sans dommage que si tous les principes qui la précèdent sont respectés.

6. Principe des influences extérieures : un système ne peut pas exister indépendamment des systèmes qui existent autour de lui. Ce principe permet une ouverture et une meilleure adaptabilité au monde extérieur et aux autres

systèmes. Plus on renie ou ignore ces influences, moins on est capable de s'adapter au monde.

Ces neuf derniers principes doivent être respectés dans l'ordre : le principe de résultat prime sur le principe de compétence ; le principe d'engagement prime sur le principe de réalisation individuelle... Celui qui voudrait faire passer l'un des principes inférieurs avant l'un des principes supérieurs déséquilibre gravement le système. Enfin, blesser l'un des principes supérieurs signe la destruction du système ou en tout cas, une blessure très grave qu'il sera très difficile de réparer et qui se répercutera dans le temps. ●

Les principes systémiques

Principe de réalité

Principe d'appartenance
liberté d'appartenir
devoir d'inclure

Principe de priorité du système
sur l'individu, comme condition de
la réalisation de cet individu

Principe du rang et de l'ancienneté
Fraternité

Principe de l'équilibre entre
donner et recevoir
Egalité, juste prix
(attention à la concurrence)

Principe de l'engagement
et de la responsabilité

Principe de la double hiérarchie

Principe du résultat

Principe de compétence

Principe de la réalisation individuelle

Principe des influences extérieures