

Voir aussi

Adaptation
Auto-organisation
Complexité
Interaction
Paradigme
Synergie
Système
Transformation

TENSIONS DYNAMIQUES

Cette notion renvoie à la notion d'équilibre, qu'elle modifie et enrichit, elle est également au cœur de la dynamique des systèmes, on l'observe dans quatre situations :

...Lors de l'émergence d'un système :

La complexité d'un système se mesure notamment à la quantité et à la diversité des parties qui le constituent.

Les qualités propres du système apparaissent comme le produit de combinaisons, d'associations, de rencontres plus ou moins aléatoires entre ses constituants puis entre ceux-ci et leur environnement.

Ce sont ces rencontres (plus la variété des composants est grande, plus ces rencontres sont nombreuses) qui produisent, sous certaines conditions, des formes d'organisation complexes et permettent l'émergence de systèmes nouveaux.

Ces rencontres sont souvent le produit de tensions entre les différents éléments qui deviendront les constituants du système. L'émergence du système s'accompagne donc de tensions qui vont plus ou moins la favoriser.

Les tensions dynamiques sont constitutives de l'émergence d'un système et d'une organisation.

...Lors d'une adaptation du système à son environnement :

On peut également parler de tensions dynamiques quand il y a impossibilité pour une organisation existante de comprendre et de gérer des événements qu'elle n'a pas l'habitude de traiter.

Le système est alors obligé de modifier ses inter-rétro-actions, au prix de graves conflits internes (voir changement et paradigme page) pour adapter son organisation à ce changement.

Il rentre en conflit en interne et les tensions dynamiques qui apparaissent alors sont constitutives du mécanisme d'adaptation lui même.

Un environnement qui change sans cesse mettra donc le système en tension dynamique permanente. Le système sera contraint de trouver des points d'équilibre de plus en plus souvent, pour une durée de plus en plus brève et au prix d'investissements en énergie de plus en plus importants et ciblés (l'exemple des parités monétaires est parlant !).

Pour s'adapter, un système mobilise et combine différemment ses états, ses qualités et constituants, il met en jeu de nouvelles interactions, il peut aller jusqu'à modifier ses finalités ; il le fait sous la pression.

Ainsi donc, pour faire face aux pressions et aléas, un système ne peut rien faire de mieux que d'augmenter son aptitude à fonctionner avec, dans et malgré le désordre.

Un système dynamique s'organise de façon continue à partir d'une tension dynamique entre des éléments anciens et des éléments nouveaux, entre des événements ordonnés et des événements aléatoires.

Il existe des temps de repos, un système n'a plus en effet à s'adapter ni à gérer dynamiquement les tensions en présence, toutes les fois :

- 1, que rien ne bouge,
- 2, qu'aucun besoin d'amélioration n'apparaît,
- 3, que les programmes déployés sont parfaitement adaptés...

Comme principe clé de l'organisation elle-même :

L'équilibriste est contraint de rattraper sans cesse son instabilité, il y parvient par un équilibre dynamique permanent : cela signifie la mise en tension de tous ses muscles, de ses sens, de toutes ses capacités de calcul qui, mobilisées, vont lui fournir de quoi se redresser, équilibrer un mouvement, éviter la chute, etc....

Les tensions dynamiques participent aux fonctions de régulation et d'équilibre. Elles permettent de réviser cette notion d'équilibre qui apparaît sous un nouvel angle :

- l'équilibre est une notion qui relève du dynamique et non du statique. Un équilibre, c'est un déséquilibre rattrapé de façon dynamique et non un état stable.
- l'équilibre étant la résultante de tensions dynamiques compensées en permanence, la stabilité, telle qu'elle est perçue spontanément, apparaît dès lors comme une situation proche de l'absence de mouvement, l'immobilisme. Elle est alors une représentation rassurante de la surface des choses.
Cette stabilité de surface ne rend pas compte de la dynamique interne du système.
- Un système peut connaître ce type de stabilité la, quand tout est stable autour de lui et en lui, quand son fonctionnement s'inscrit dans des conditions de départ qui perdurent, quand il s'inscrit dans une dynamique connue et prévisible.

A défaut d'être assez rare, est-ce vraiment intéressant ?

- Les systèmes dynamiques complexes sont complexes et dynamiques en cela qu'ils sont loin de l'équilibre, qu'ils recherchent. Cette recherche est un facteur d'adaptation et d'organisation, donc d'équilibre et de dynamisme !

Comme principe clé dans les organisations sociales :

Les tensions dynamiques s'expriment au travers des antagonismes entre les membres d'une équipe.

Dans les organisations sociales et économiques, toute ré-organisation (adaptation/transformation) entraîne des modifications et des évolutions parfois profondes.

Celles-ci touchent aussi les idées, les méthodes et les paradigmes qui en sont les socles. D'où de nouvelles tensions dynamiques qui portent cette fois sur les valeurs internes, les outils d'analyse et les comportements propres au système et aux personnes.

Fruit des pressions de l'environnement, motivées par des enjeux personnels, ou tout simplement actifs et permanents du fait de la diversité présente, ces antagonismes contribuent à emmener le système loin de la stabilité.

Ils constituent en même temps le moyen le plus efficace dont il dispose pour se ré-équilibrer, de façon dynamique, sur une position viable négociée et ré-adaptée.

Les antagonismes qui s'expriment doivent néanmoins devenir féconds , il ne suffit pas simplement en effet qu'ils existent pour être profitables au système. Comment opérer ce basculement ?

Eh bien au nom de la seule contrainte acceptable par chacun : celle d'un gain d'organisation et d'efficacité nécessaire à réaliser...et perçu comme tel.

Cette contrainte ne peut être admise et s'avérer positive pour le groupe que dans la mesure où celui-ci l'identifie, la valide et décide d'une réponse adaptée d'un commun accord.

Tout va donc se jouer dans ce processus de négociation.

Quels gains de complexité? :

Ces tensions dynamiques devenues fécondes peuvent alors permettre aux différentes parties concernées de déployer tous leurs moyens au bénéfice du tout qui y gagne quelques qualités supplémentaires...

La réussite d'un tel processus tient :

... aux capacités de reconnaissance du système,

... à ses choix en matière de recherche et de culture de la diversité

... à ses capacités de définir et de re-définir son propre "bord", son projet en tant que cadre facilitant et contraignant à la fois.

... à ses capacités de favoriser toutes les interactions nécessaires,

... à son aptitude à favoriser des valeurs de cohésion et de synergie,

... à la clarté et au nombre des éléments d'information, de formation et de compréhension qu'il utilise et met à la disposition des acteurs,

... et aux individus eux-mêmes enfin qui peuvent au nom de règles et d'enjeux précis et connus, dépasser leurs intérêts immédiats.

Diversité, turbulences et stabilité :

La plupart des systèmes dynamiques fonctionnent selon le même modèle : la gestion des tensions dynamiques traduit en définitive cette capacité qu'ont les systèmes complexes de gérer le désordre, l'incertitude, les aléas de l'environnement et surtout d'en tirer un gain pour leur organisation et de se transformer en intégrant du nouveau en modifiant plus ou moins leurs finalités.

De ce fait tout système doit veiller en permanence à maintenir la diversité et à permettre l'existence de tensions dynamiques entre ses constituants, à condition qu'il sache les rendre fécondes.

Seule sa capacité interne à fonctionner dans la turbulence et dans un équilibre instable mais dynamique le permet.

Ce maintien dans une stabilité provisoire et précaire peut à tout moment se conclure néanmoins par une rupture ou un emballement et entraîner alors le système dans le chaos.

Les systèmes sont donc constamment menacés de destruction.

Annexes :

"De l'incertitude démocratique à l'éthique politique"

"Comment la guerre s'intéresse-t-elle à nous ?"

"Amour, Poésie et Sagesse"