

ESSAI DE LECTURE ETHNOLOGIQUE DES SYSTEMES FAMILIAUX ET ORGANISATIONNELS.

L'Ethnologie, étude de l'ensemble des caractères d'une ethnie spécifique, tente d'établir des tendances lourdes de structures et des axes d'évolution de la population prise pour objet d'étude.

L'Ethnologie, du Grec ETHNOS littéralement « peuple », apparaît au début du 19^{ème} siècle, puis elle se subdivise ensuite rapidement, en anthropologie culturelle, économique ou sociale et en anthropobiologie.

A l'expérience, mais aussi à l'analyse, l'ethnologique semble d'un intérêt, non négligeable, pour rendre compte du fonctionnement des systèmes complexes, organisationnels ou familiaux.

Prenons en exemple, la notion de « RITE », l'un des concepts clefs de l'ethnologie, en précisant, au préalable, le sens exact de ce vocable dans l'acception des ethnologues.

- Le rite possède un sens commun qui le rapproche de l'automatisme psychologique, car il illustre un acte machinal de la vie quotidienne comme la poignée de mains du matin ou le fait de se laver soigneusement les mains, à un moment précis de la journée, avant de passer à table par exemple.
- Dans un sens plus prégnant, le rite devient un véritable rituel, une cérémonie, de l'ordre du sacré, dans laquelle le participant s'implique plus ou moins totalement.

Dans la vie courante, l'incontournable messe de baptême ou la cérémonie de mariage, pour des catholiques et, pour ceux qui le sont moins, ou bien, par exemple, la commémoration du 11 Novembre « au monument - aux - morts » peut tout à fait s'assimiler à un rituel dans son acception la plus forte.

Cette deuxième signification nous semble d'un intérêt particulier pour répondre, au sein des différentes organisations, à l'éternelle interrogation, restée en suspens, sur le consentement des dominés à l'ordre, en place, qui les gouverne.

Par exemple, au niveau « managérial », des rituels de types participatifs, intégratifs, ou « motivationnels » peuvent expliquer que les salariés entrent dans le jeu de l'Entreprise et cela, bien au-delà du simple apport de gains.

Dans les cellules familiales, les rituels expliquent aussi que les enfants jouent la partie parentale, et illustrent la difficulté du « deuil parental » à faire, pour devenir enfin « sujet », hors de l'image et des rôles assignés.

Précisons les choses, et dans un premier temps, regardons la double fonction « homéostatique » du rite dans les grands mécanismes familiaux, sociaux, organisationnels...etc.

- D'abord, le rite autorise la cohérence du groupe en délimitant le territoire, en soulignant son particularisme, et en matérialisant ce qui sépare le groupe de ce qui lui reste extérieur.

Pour l'Entreprise, il s'agit, des environnements et de la gestion de l'interface commune, en remarquons que, c'est bien ce type de fonctions que tentent de renforcer les séminaires, plus ou moins initiatiques, auxquels se trouvent conviés les jeunes cadres lorsqu'ils intègrent une nouvelle organisation.

Pour la structure familiale, il s'agit de son aire et des différents milieux, avec lesquels elle se situe en transactions, plus ou moins, obligées, en notant que les grandes réunions familiales, comme le sacro-saint repas du Dimanche, les vacances en commun, les fêtes d'anniversaires ...etc. possèdent bien comme fonction de délimiter l'entité, disant ainsi, de manière plus ou moins formelle, qui s'en trouve, momentanément ou non, exclus.

- Ensuite, le rite inscrit et/ou rappelle la place de chacun de ses membres constitutifs à l'ordre établi, en renforçant celui-ci de façon quasi compulsive.

Dans l'entreprise, lors des réunions, « d'objectifs », les subordonnés écoutent avec une pieuse attention quelques responsables « thaumaturges » présenter les résultats, questionner longuement le passé, analyser et tenter d'interpréter le présent pour prophétiser, engoncés dans leurs vaines certitudes, un avenir, plus ou moins lointain.

Avenir dont ils précisent cependant, comme pour se dédouaner par avance, qu'il n'est plus véritablement ce qu'il était compte tenu de la labilité, de la complexité et de l'incertitude ambiante.

Dans les familles, lors des incontournables repas dominicaux, lorsqu'il devient question de « se mettre à table », le discours du père, parfois celui de la mère, et la place de chacun autour de la table, disent clairement, voir renforcent sans ambiguïté le positionnement et le rôle de chaque membre de la constellation familiale.

Il nous semble donc clair que les grands dispositifs « managériaux » ou familiaux peuvent être assimilés, sans aucune peine, à de véritables rituels.

Et d'ailleurs, nous y retrouvons, à l'identique, comme dans l'ethnologie conventionnelle, **les trois principales dimensions structurantes du rite :**

▲ **Le savoir**, ▲ **La structuration du temps**, ▲ **Le sacré.**

• **Le savoir :**

Au niveau tribal, comme au niveau sociétal, le rituel se trouve naturellement orchestré ou exécuté par des officiants patentés et reconnus comme tels, et l'interprétation ne peut être, bien révélée aux profanes que par des initiés ou par le responsable légitime du « clan ».

Dans l'Entreprise, le rite de l'évaluation des performances s'élabore par des experts dont l'investiture repose sur des critères aussi divers que précis, et l'interprétation ne saurait se faire sans eux.

Dans la famille, le discours parental, dont la légitimité repose sur des critères familiaux, sociétaux ou mythiques, donne la lecture qu'il convient de faire sur les études, sur les vacances et sur les événements extérieurs.

Mais ces discours donnent aussi un sens d'interprétation sur les crises internes et lors les changements notables au sein de l'entité considérée, comme la nomination d'un nouveau patron, le rachat par un concurrent ...etc. pour l'entreprise et comme une union nouvelle, le départ d'un enfant, un deuil...etc. pour la famille.

• **Le temps :**

Dans une perspective ethnologique, le temps représente le calendrier dans lequel s'inscrivent les différentes manifestations et le découpage précis, quasi immuable, des différentes cérémonies.

Au sein des organisations, les détenteurs de la « toute-puissance » et du désordre, donc de l'ordre installé, programment et organisent, bon nombre de manifestations, comme :

- ▲ La grande messe annuelle du patron, ▲ Les séances régulières de suivis d'objectifs, ▲ Le « staff – meeting » du lundi matin, ▲ Les réunions de qualité totale, ▲ Les départs en retraite...etc.

Au cœur de la famille, l'un des parents, ou un autre membre de la fratrie si ceux-ci se trouvent en incapacité d'assumer leurs rôles, programme et organisent les grands rythmes familiaux, comme par exemple :

- ▲ Les fêtes de fin d'année, ▲ Les grandes vacances, ▲ Les choix éducatifs ...etc.

- **Le sacré :**

Dans les entités ethniques, le rituel ne possède effectivement de sens que dans la mesure où il s'accompagne de ses propres éléments structurants comme les discours incantatoires ou l'invocation d'éléments souvent déréels, voir « fantasmés », plus ou moins, transcendants.

Au sein des « **socio - systèmes** », l'atteinte des buts, de nature économique, se fait au nom de la survie, donc de l'expansion obligée de l'Entreprise de manière à transcender l'action des différents groupes d'acteurs sociaux, et pour cela, les managers ou leurs mandants se transforment inlassablement en prêcheurs mystiques de religions nouvelles, comme la motivation, la participation ou la qualité totale, ouvertes aux salariés profanes de bonne volonté.

Dans la famille, le père « tout puissant », le couple ...etc. transcendent le discours sur les études, sur la lecture des faits sociaux et sociétaux, sur les crises traversées par la fratrie, et cette transcendance s'impose au nom de la cohésion familiale, car « il faut se serrer les coudes », mais aussi au nom des anciens ou du groupe d'appartenance, assignant ainsi la place de « l'enfant - objet - du - désir - parental ».

Il nous semble évident que ces trois paramètres et leurs organisations se donnent à voir comme un discours, langagier ou non, qui reste à décoder et qui autorise, si le besoin s'en fait sentir, des actions correctrices, thérapeutiques ou stratégiques.

Remarquons aussi que la somme des rites, des prédicats qui les structurent et leurs grandes déclinaisons opérationnelles en matière de temps, de savoir et de sacré, représente une des dimensions princeps qui surdétermine le construit de la « socio - culture » organisationnelle ou de l'ordonnement familial.

Il semble donc logique, voir parfois respectable, que les responsables familiaux et les hiérarchiques institutionnels, cherchent à construire, artificiellement, une véritable « culture identitaire », dont la lisibilité garantie un certain « confort » de fonctionnement.

Ils tentent ainsi d'asseoir cette culture sur des rites, souvent sur un mode dogmatique, afin de faire du rituel un outil stratégique du management, de la gestion du lien humain et social ou de la régulation familiale.

Mais pour que cette démarche produise, tant soit peu, quelques effets, il convient d'ancrer le rituel en question, au cœur de l'entreprise ou au sein de la famille, en respectant rigoureusement les trois grandes dimensions ethnologiques du rite :

- ▲ **Le savoir :** Les parents, comme la hiérarchie, tirent du rituel, une légitimité supplémentaire en animant des cérémonies qui permettent une véritable mise en scène du savoir et du mode organisationnel qui se donnent à voir aux différents acteurs familiaux ou sociaux.

Nous avons ainsi le mode de représentation de l'entreprise, confère le fantasme du projet d'entreprise, ou, le cas échéant, la représentation imaginaire du groupe d'appartenance, mais aussi, au niveau familial, l'avenir des enfants au cœur de la fratrie, avec l'angoisse indicible du futur métier comme marque imaginaire du désir parental, énoncé sous la forme d'une incontournable injonction paradoxale : Sois le médecin que je n'ai pu être !

- ▲ **Le temps :** Cette mise en scène doit se faire dans le cadre d'une gestion temporelle rigoureuse qui orchestre toutes les échéances collectives du construit artificiel ou de la famille.

Pour l'entreprise, il peut être question des réunions sur les objectifs, sur les résultats, mais aussi des temps individuels comme les horaires aménagés, le plan de carrière ou le timing des filières promotionnelles, et pour la famille, nous trouvons, les grands rythmes habituels ; Le soir de Noël, les vacances, le repas du Dimanche midi, mais aussi les temps individuels comme le moment des devoirs, la sortie, sans les parents, le Samedi soir, conditionnée en général par les résultats scolaires.

▲ **Le sacré** : Cela s'effectue sous l'égide des principales valeurs censées s'imposer à tous, à travers une lecture située dans le champ d'un sacré, parfois « externalisé ».

Pour l'entreprise, l'éthique, la culture, la Qualité Totale, la survie en univers concurrentiel, le leadership sur le marché prendront valeur d'exemple, et pour la nébuleuse familiale, il sera question de Valeurs Morales ou Religieuses, de principes ou encore du regard des anciens, voir des ancêtres : « Ah ! Si ton grand-père était encore de ce monde ».

1. La conclusion :

Ces précautions prises, la « gestion du lien familial » et le « management » par le rituel gardent toutes les chances de produire les effets recherchés, tant au niveau « managériel » qu'au niveau familial.

Mais il convient de noter que cette démarche ne saurait se « construire » d'en haut par des incantations ou par des proclamations, en général assorties d'une vision instrumentaliste, voire manipulatrice de la culture familiale ou de l'identité « socio - organisationnelle ».

En effet, l'expérience le prouve chaque jour, que tout cela ne se décrète pas, mais s'entrepren, puis se constate sur le terrain.

Il devient donc nécessaire d'élaborer le construit par le bas de la hiérarchie ou avec les enfants, en donnant à voir une vision à partager, et cela sans précipitation, car le temps se venge toujours lorsque nous ne comptons pas avec lui.

Il faut donc agencer, de manière cohérente, les détails de la vie quotidienne au niveau familial, au cœur des ateliers, ou dans les bureaux, pour les organisations afin que les grandes idées, comme « réussir dans la vie », « être quelqu'un de bien », la « participation », ou la « survie de l'entreprise », s'incarnent de manière crédible dans les mécanismes de l'autorité parentale, du management et de la gestion du lien humain et social.

Faute de quoi, le rituel, devenu injonction paradoxale, restera un théâtre où les parents et / ou la ligne hiérarchique se donnent à voir et, où les enfants et / ou les acteurs sociaux ne restent que des spectateurs contraints au spectacle de la toute puissance parentale ou « managérielle ».

Et, dans ce cas précis, le sens du rite s'évanouit pour devenir « autre-sens », « contre-sens », « non-sens » ou « sens-interdit ».