



Trivium

7 (2010)

Max Weber et la bureaucratie

Renate Mayntz

L'idéaltype wébérien de la bureaucratie et la sociologie des organisations

Avertissement

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

revues.org

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

Référence électronique

Renate Mayntz, « L'idéaltype wébérien de la bureaucratie et la sociologie des organisations », *Trivium* [En ligne], 7 | 2010, mis en ligne le 06 décembre 2010, consulté le 28 juillet 2015. URL : <http://trivium.revues.org/3781>

Éditeur : Fondation Maison des sciences de l'Homme

<http://trivium.revues.org>

<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur :

<http://trivium.revues.org/3781>

Document généré automatiquement le 28 juillet 2015.

© Tous droits réservés

Article by an MPIfG researcherRenate Mayntz: L'idéaltype wébérien de la bureaucratie et la sociologie des organisations. In: Trivium (7), (2010). Bucuresti
The original publication is available at the publisher's web site: <http://trivium.revues.org/index3781.html>

Renate Mayntz

L'idéaltype wébérien de la bureaucratie et la sociologie des organisations

Traduction de Patrice Duran

- 1 La manière dont les sociologues des organisations (pour la plupart américains) reçurent le concept et la théorie wébérienne de la bureaucratie comporte certains traits exemplaires si on la considère comme un chapitre de l'histoire de la science. Presque tous les travaux essentiels de la sociologie des organisations se réfèrent communément à Weber, auquel on attribue généralement une place de choix parmi les fondateurs de ce champ de recherche. Pourtant, la sociologie des organisations ne peut pas véritablement être rattachée directement à Weber, elle n'a pas été inspirée par lui et ne s'est pas non plus développée dans la continuité de son analyse de la bureaucratie. Elle s'est déployée tout au contraire bien plus tardivement et à partir d'autres sources. Tout d'abord, on constate rétrospectivement que le concept wébérien de bureaucratie contient déjà presque tous les critères qui permettent de définir une organisation selon l'usage moderne que l'on fait du concept en sociologie. Weber retenait dans son traitement de la bureaucratie quasiment toutes les formes sociales qui sont comprises aujourd'hui sous ce terme. L'illusion de la concordance était si grande que la différence entre les concepts de bureaucratie et d'organisation semblait parfois disparaître. En y regardant de plus près, on devait pourtant réaliser qu'il ne s'agissait là que d'une illusion. Il en est résulté une multitude de critiques adressées à Weber, à qui l'on a reproché entre autres choses le fait que son concept de bureaucratie travestissait la réalité, qu'il n'était qu'une catégorie historique utilisable de manière limitée, reposant sur une théorie en elle-même incohérente, ou encore qu'il négligeait certaines variations importantes sur le plan empirique. Il est clair que ces reproches et bien d'autres que les sociologues des organisations ont faits à Weber reposent largement sur des malentendus qui révèlent d'une part une connaissance insuffisante de l'œuvre, de l'autre un intérêt sélectif au moment de sa réception. Pour autant, cela n'exclut pas que les critiques faites à Weber, même si elles étaient fondées sur un malentendu, aient pu se révéler utiles pour la sociologie des organisations, en ce sens qu'elles ont permis le développement de nouvelles directions de recherche.

I.

- 2 Seul celui qui ignore la différence essentielle entre les deux perspectives théoriques ici en question (bureaucratie et organisation) peut penser que le concept wébérien de bureaucratie puisse être intégré pour ainsi dire comme un instrument conceptuel neutre à la boîte à outils de l'analyse des organisations. Or, la démarche théorique de la sociologie des organisations est de type systémique. Ses catégories d'analyse sont celles de la théorie structuro-fonctionnaliste, modifiée et complétée par les idées tirées de la cybernétique et de la théorie générale des systèmes. Ses dimensions analytiques de référence sont celles du maintien du système (*Systemerhaltung*) et de l'atteinte des buts (*Zielverwirklichung*). C'est bien pourquoi la finalité de l'organisation (*Organisationziel*) est au cœur de la démarche de la sociologie des organisations et constitue souvent le fondement de tout essai de classification[#].
- 3 Weber s'est nettement opposé à toute orientation théorique de type fonctionnaliste et systémique¹, non seulement parce que les représentants de ces orientations étaient encore empêtrés à son époque dans une pensée étroitement organiciste, mais parce que ce type d'orientation était incompatible avec sa sociologie compréhensive et sa méthode idéaltypique. Dans la mesure où Weber traitait avant tout de relations sociales qui trouvaient leur fondement dans un ordre légitime, il prenait pour base de sa classification des types de groupement (*Verbandstypen*) la caractéristique de l'ordre auxquels ils appartenaient. La spécificité et le contenu des *buts* manifestes d'un groupement ne jouent ici aucun rôle particulier ; autrement dit, les points qu'il met en avant sont exactement à l'inverse de ce qu'il en est dans la sociologie

des organisations. De façon significative, il n'y a dans la classification de Weber aucune catégorie qui soit congruente avec le concept moderne d'organisation. Ce qui signifie que la « bureaucratie » ne peut tout au plus être utilisée dans la sociologie des organisations qu'en tant que variable analytique pour la désignation d'un principe de structuration parmi d'autres. Cela exclut ainsi toute possibilité de mettre sur le même plan bureaucratie et organisation, mais aussi la construction d'une forme typique empiriquement construite qui serait celle d'une « organisation bureaucratique ».

- 4 Les différences très grossièrement esquissées ici entre ces deux orientations ne pouvaient que rendre plus difficile une compréhension adéquate du caractère idéaltypique du concept wébérien de bureaucratie, surtout de la part des sociologues américains auxquels la tradition spécifiquement européenne de la méthode compréhensive est souvent difficilement accessible. L'argument selon lequel la compréhension des exposés thématiques de Weber ne nécessiterait pas forcément une réflexion préalable sur sa méthode² n'est justement pas applicable au concept de bureaucratie qui ne doit être compris en substance que comme un idéaltype – et même comme un type objectif de justesse³. Ce véritable idéaltype rationnel exprime le fait qu'un comportement rationnel en finalité est constitué par le choix juste des moyens en fonction d'un but donné. On pourrait dire aussi que les différentes caractéristiques du concept wébérien de bureaucratie répondent à la question de savoir, dans le cas de la domination légale, de quelle façon devait être constitué un état-major de direction de manière à garantir l'exercice le plus efficace de la domination. Il faut toutefois reconnaître que la signification de l'idéaltype de la bureaucratie en tant que modèle construit de fonctionnalité optimale pouvait rester inaperçue au premier coup d'œil, car Weber n'a pas produit une déduction de nature théorique qui permette d'en rendre les éléments explicites et évidents pour le lecteur. Au contraire, il a tiré les différents éléments qui composent le concept de la réalité historique de son temps (en particulier celle de l'administration prussienne), ce qui pouvait lui paraître autorisé dans la mesure où, comme il en était persuadé, cette réalité historique était façonnée par un processus de rationalisation croissante. C'est pourquoi il avait en quelque sorte utilisé l'idée de *rationalité en justesse* comme principe de sélection pour le choix des éléments historico-empiriques à retenir.
- 5 Les malentendus les plus fréquents auxquels a donné lieu le concept wébérien de bureaucratie ont consisté à le tenir soit pour une proposition de définition nominaliste, soit pour une simple description, soit pour un concept générique inductivement déterminé ou pour une théorie, soit encore pour l'affirmation de relations empiriques régulières. Mis à part le premier cas (qui pouvait tout au plus donner lieu à une querelle sur l'utilité d'une telle définition nominaliste), ces malentendus ne pouvaient prêter qu'à la critique tant il est vrai que le concept de bureaucratie chez Weber est incomplet comme description, qu'il dispose d'une validité limitée en tant que concept et qu'il n'est pas totalement cohérent d'un point de vue théorique. Les tentatives pour démontrer les « défauts » du concept et pour y remédier ont cependant fondé des perspectives de recherche fructueuses.

II.

- 6 À partir de la constatation que le concept wébérien de bureaucratie en tant que description de la réalité de l'organisation était incomplet, on a tenté de le modifier sur la base de résultats de recherche empiriques et d'y ajouter justement ce qui paraissait lui faire défaut. Ce qui manquait avant tout dans le concept de bureaucratie, c'était la prise en considération dans l'organisation des éléments informels qui résultent de la nature sociale des membres, de leurs systèmes de valeur et de leurs besoins personnels, autrement dit tous les éléments qui divergent comme tous ceux qui viennent se rajouter au modèle formel de l'organisation⁴. Cette critique faite par la sociologie des organisations à l'idéaltype wébérien est conforme à celle que la sociologie de l'entreprise adresse au modèle classique de la théorie des organisations qui débute avec Taylor. Il convient d'ailleurs d'ajouter que le concept wébérien de bureaucratie, avec son accent sur l'autorité hiérarchique, les dimensions structurelles formelles, le comportement déterminé par la règle et l'efficacité, se révèle généralement être un proche parent du modèle prescriptif de la doctrine organisationnelle classique. Sans surprise, la critique repose dans les deux

cas sur le même malentendu. De manière évidente, Weber comme les premiers théoriciens des organisations avait connaissance de l'existence de ces phénomènes que l'on qualifiait d'informels, mais il lui importait bien moins de décrire la réalité que de formuler un schéma idéal de fonctionnement qui fut le plus fonctionnel possible.

7 À côté des éléments informels, il manquait au concept wébérien de bureaucratie la prise en compte des processus de formation des objectifs et des relations avec l'environnement. Même si elle a été parfois interprétée comme le reproche d'une description insuffisamment approfondie de la réalité organisationnelle, cette critique va cependant plus loin. En effet, si on comprend le concept idéaltypique de la bureaucratie comme un modèle construit d'efficacité organisationnelle, cela implique manifestement qu'une parfaite correspondance entre la réalité et le schéma idéal de l'organisation constitue véritablement la garantie d'une efficacité maximale (c'est-à-dire lorsque le membre de l'organisation se comporte de manière conforme à l'idéaltype du fonctionnaire). Or, cela n'est pas vrai empiriquement si on prend pour base, comme le fait actuellement la sociologie des organisations, un concept d'efficacité qui ne fait pas seulement référence au sentiment routinisé d'un devoir obligé, mais au contraire (voire en premier lieu) à la capacité de maintenir le système par adaptation à l'environnement et transformation des buts de l'organisation⁵. On peut constater la même chose dans le domaine plus étroit de la sociologie de l'administration. Il en ressort que le modèle wébérien de la bureaucratie n'est pas adapté de manière optimale aux sociétés en développement, et par exemple à la compréhension des fonctions d'activation, d'innovation et d'intégration qui y sont celles de l'administration⁶. Dans le champ des sociétés industrielles occidentales, un tel modèle ne correspond pas non plus aux exigences d'une administration « responsable », telles qu'elles ont été formulées notamment par C. J. Friedrich⁷. Ce dernier pense trouver dans la surestimation de la dimension de la domination et la négligence simultanée du « problème crucial de la formation des politiques publiques » l'influence chez Weber des normes autoritaires de nature militaire propres à l'esprit prussien⁸. Quoique l'on puisse penser de ce reproche, il permet indirectement de comprendre un élément important. Le modèle rationnel de la bureaucratie tel qu'il est développé par Weber prétend seulement s'adapter spécifiquement à des objectifs très précis, et à vrai dire avant tout à la question de l'*exercice (Ausübung)* durable et techniquement efficace de la *domination (Herrschaft)* légale. On se doit certainement d'y ajouter d'autres réserves : ce modèle n'a de sens que dans les conditions d'un Etat national politiquement centralisé et économiquement développé. Les fonctions de fixation des buts de l'état-major de direction et les relations avec les intérêts sociaux organisés comme avec la foule des assujettis sont très largement des problèmes secondaires pour l'administration d'un pays ayant une tradition absolutiste très marquée et dans lequel le ou les dominant(s) dispose(nt) de prérogatives décisionnelles incontestées. À savoir une administration dont la puissance et le prestige en tant qu'agent du pouvoir d'État centralisé rendent largement superflue toute discussion avec les sujets qu'ils soient organisés ou non, une administration enfin dont les agents se sentent investis d'un honneur exceptionnel et sont assurés de la protection que confère la pratique respectée de l'obligation de garder le secret.

8 Il est possible, à partir de ces réflexions, de faire un double constat. Tout d'abord, il ressort qu'une compréhension adéquate de l'idéaltype de la bureaucratie passe nécessairement par la connaissance de la valeur de son positionnement dans le processus historique analysé par Weber ; pour cette raison, la relativité historique de la prétention à la rationalité ne peut être l'objet de critique⁹. Ensuite, il convient de voir que la seule critique significative de l'idéaltype de la bureaucratie consiste à se poser la question de savoir si la forme organisationnelle bureaucratique – dans la façon dont Weber en pense la finalité – est véritablement efficace de manière maximale.

9 Certains sociologues des organisations se sont aussi posé cette question et ont cherché à l'examiner empiriquement sans cependant prendre en considération les restrictions précédemment mentionnées. Ces travaux portent essentiellement sur les organisations industrielles, mais aussi sur les organisations administratives. Ils déterminent l'ensemble des conditions concrètes pour lesquelles le modèle bureaucratique est réellement valable et ébauchent des modèles alternatifs qui se révèlent comme plus appropriés dans des

circonstances différentes¹⁰. Il n'est pas utile d'en exposer les résultats. Il suffit de dire que nous avons affaire ici à une démarche particulièrement féconde pour l'élaboration d'une nouvelle théorie des organisations tout à la fois empiriquement fondée et prescriptive. Les propositions issues de ces travaux n'ont pas un degré de généralité très élevé parce qu'elles s'appliquent nécessairement à des types d'organisation toujours spécifiques. En outre, le renoncement à des énoncés explicatifs précis tient à la limitation explicite de l'analyse aux conditions de l'efficacité organisationnelle ; des propositions dans lesquelles l'efficacité apparaît comme une variable dépendante peuvent seulement expliquer pourquoi une organisation donnée est efficace ou non, mais pas pourquoi elle est constituée telle qu'elle est. En dépit de ces limites théoriques, la signification pratique d'une telle théorie prescriptive devrait être considérable.

III.

10 Avec les travaux évoqués en dernier lieu, nous sommes en présence d'une critique du modèle wébérien de la bureaucratie qui rend relativement justice à son caractère idéaltypique. Aussi est-il bon de nous tourner maintenant vers ce qui apparaît encore une fois comme un malentendu évident, lequel, utilisé comme argument critique contre Weber, est lié à une autre perspective d'analyse de la sociologie des organisations. Cette critique se demande en effet dans quelle mesure les différentes caractéristiques de la bureaucratie évoquées par Weber sont empiriquement liées, c'est-à-dire positivement corrélées les unes aux autres. Cette question critique est dès le début mal posée, car la construction idéaltypique n'implique absolument pas que les éléments particuliers qui composent le concept complexe de bureaucratie doivent se présenter essentiellement et nécessairement ensemble, mais seulement au contraire qu'ils *devraient* apparaître ensemble afin que l'exercice de la domination légale puisse se présenter de la manière la plus forte comme rationnelle en finalité. Est par exemple erronée l'affirmation selon laquelle il existerait une contradiction entre principe de spécialisation professionnelle et principe d'obéissance, ou bien contradiction entre l'autorité relevant de la possession d'une compétence spécialisée et l'autorité liée à la fonction, même s'il est tout à fait vrai que ces deux principes d'autorité sont aujourd'hui dans la pratique souvent et même de plus en plus en conflit¹¹. Ce fait ne va d'ailleurs pas pour autant à l'encontre de la cohérence de l'idéaltype wébérien qui se contente d'affirmer que, dans le cas (posé comme hypothèse) de la rationalité bureaucratique, qualification et autorité fonctionnelle doivent coïncider ; comme expression d'une norme rationnelle, on peut même difficilement contredire une telle assertion.

11 D'un point de vue empirique, les différentes dimensions du concept de bureaucratie se rencontrent dans des proportions très variables dans diverses sortes d'organisations. Ainsi, quelques caractéristiques valent par définition pour toutes les organisations, il en va en général de celles qui touchent à la formalisation (à savoir, l'établissement d'un ordre fixé par des règles et l'institutionnalisation de la division des tâches) ; inversement d'autres ne valent que pour des types spécifiques d'organisation – il peut s'agir par exemple du lien durable, contractuel et rémunéré qui lie le membre à son organisation, ou encore du caractère bureaucratique de l'autorité hiérarchique. À partir de cette simple observation, certains auteurs proposent en quelque sorte comme amélioration critique du modèle wébérien d'opérer une distinction entre les dimensions proprement bureaucratiques et les dimensions généralement rationnelles. Ils prétendent que – contrairement à la « théorie » de Weber – les dimensions rationnelles ne sont pas corrélées avec les dimensions bureaucratiques, voire qu'elles le sont mais négativement¹². Toutefois, l'hypothèse opposée selon laquelle les caractéristiques liées à la formalisation sont habituellement plus prononcées lorsqu'on est en présence de dimensions spécifiquement bureaucratiques peut également être défendue¹³. Quoi qu'il en soit, de telles réflexions passent en tout cas à côté de l'intention qui guida Weber dans la construction de l'idéaltype de la bureaucratie, car il n'entendait pas en effet affirmer l'existence de régularités empiriques qui se produiraient dans tous les cas de figure.

12 Qui veut construire une théorie générale des organisations est justement à la recherche de rapports « réguliers » de ce type. Une telle entreprise, dans laquelle s'exprime un penchant anhistorique et abstrait très étranger à Weber, n'est à vrai dire pas impossible¹⁴ ; cependant, une théorie aussi générale des organisations qui procède du concept de système et adopte

une démarche de type fonctionnaliste doit se limiter à l'énoncé de propositions très précises. Il s'agit avant tout de propositions sur les exigences fonctionnelles propres à toutes les organisations en vertu de leur caractère systémique, sur les éléments organisationnels et les mécanismes susceptibles de les remplir ainsi que des propositions sur l'effet de contraintes environnementales déterminées et sur les modalités pour y répondre (on pense notamment à la nécessité d'affronter une concurrence plus vive pour gagner de nouveaux membres, la suppression ou la réévaluation sociale de la finalité première de l'organisation, l'engagement dans un mouvement de démocratisation, etc.). Opérer des généralisations empiriques sur des rapports réguliers entre des variables organisationnelles déterminées implique par contre des hypothèses implicites sur la spécificité du système social environnant, le degré de développement technologique et les orientations dans l'action qui sont dominantes chez les acteurs sociaux. La validité de telles généralisations ne peut qu'être historiquement fragile. Mais avant tout, l'affirmation d'une théorie générale des organisations n'a qu'une faible valeur explicative lorsqu'il s'agit de rendre compte de la genèse et du développement d'une organisation dans sa singularité concrète. Pour l'explication des formes historiquement concrètes, on devra à coup sûr retenir les facteurs qui tombent sous la clause *ceteris paribus* dans les propositions d'une théorie générale. Tout ceci ne fait que révéler de manière exemplaire la pertinence limitée d'une aspiration vers la formulation de « lois sociales » universellement valables dans l'espace et dans le temps.

IV.

- 13 Il nous reste encore à évoquer un autre aspect de la critique de la sociologie des organisations à l'égard de Weber. Sa raison d'être ne réside pas dans un quelconque malentendu à propos de l'idéaltype de la bureaucratie, mais repose au contraire sur l'idée que son œuvre a fait l'objet d'une réception volontairement sélective. Ainsi a-t-on ignoré que le traitement wébérien de la bureaucratie se déploie dans un contexte précis qui est celui de sociologie de la domination. Quand Weber dit qu'« avant tout, dans la vie quotidienne, la domination est *administration* »¹⁵, cela a pu parfois être entendu comme une manière de négliger les processus politiques, de ne pas voir le fait que les buts organisationnels ne sont pas simplement donnés et ne sont pas en eux-mêmes sans poser de problèmes alors qu'ils sont établis bien au contraire au cours de rapports de force et de conflits. Quand le modèle wébérien de la bureaucratie, entendu précisément comme le modèle rationnel de l'étude classique des organisations, se contente d'étudier le « comment » de l'activité organisationnelle ou de traiter des questions de mise en œuvre, alors la sociologie des organisations ne devrait pas le suivre, car elle doit au contraire analyser également le « quoi » et le « pourquoi », l'objectif poursuivi et le sens de la décision¹⁶. Dans cette critique, administration et domination semblent s'opposer de la même manière que chez Saint-Simon ou Karl Marx, dans la mesure où tous deux pensaient en effet que la domination pouvait, dans des conditions déterminées, être remplacée par l'administration. À l'origine de cette représentation d'une administration étrangère à toute domination se trouve l'hypothèse selon laquelle les buts de l'action sociale sont préalablement définis de manière objective si bien qu'on doit pouvoir s'accorder à leur sujet sur la base d'une compréhension rationnelle.
- 14 Imputer une telle hypothèse au pluralisme des valeurs de Weber reviendrait à méconnaître son œuvre de manière grossière. Pour lui, administration et domination ne sont à l'évidence pas opposées, il s'agit au contraire de deux principes en tension permanente l'un avec l'autre et qui se manifestent toujours ensemble. La formation de la volonté au sein d'un groupement politique et son exécution forment pour Weber une unité indissoluble à l'intérieur de tout groupement de domination. Le traitement wébérien de la bureaucratie a donc un rapport très étroit avec la triple question de la nature, de l'origine et du mode d'action de la direction politique. Weber a exposé avec précision le conflit dont est porteur le rapport entre la direction qui établit les objectifs à suivre et les états-majors qui ont pour tâche de les mettre en œuvre, et il a rendu compte dans ses analyses historiques du combat permanent entre ceux qui dominent et les états-majors de direction. Il a su montrer en particulier comment les états-majors (notamment dans le féodalisme) sont poussés à s'approprier les postes et les moyens

d'administration, mais aussi comment ceux qui dominent (notamment dans l'absolutisme) procèdent à l'inverse à l'expropriation des expropriateurs et veulent faire des états-majors un instrument docile.

15 Cette problématique wébérienne de la sociologie de la domination a été abordée et traitée de manière approfondie par la sociologie politique et la recherche sur la bureaucratie en science politique¹⁷. La sociologie des organisations au contraire s'est contentée d'emprunter purement et simplement à l'œuvre wébérienne sa définition de la bureaucratie et ses déclarations sur l'efficacité de ce type d'organisation. Cette réception partielle se fonde sur la démarche spécifique de la théorie des organisations, mais elle ne convient pas à l'orientation historico-politique de Weber. Tout d'abord réfléchir dans les catégories de la théorie des systèmes conduit aisément à une manière de voir a-politique (et même anhistorique), et d'autant plus lorsque le système cybernétique, piloté de manière automatique par des mécanismes de réglages impersonnels, constitue un modèle prescriptif d'organisation. Dans ce modèle, l'exercice de l'autorité se réduit aisément à la simple transmission des prémisses décisionnelles¹⁸ et l'usage de la force devient le signe que le pilotage automatique ne fonctionne pas¹⁹. L'hypothèse d'un consensus (fictif ou non) repose elle aussi sur l'idée d'un système dégagé de toute domination, consensus qui apparaît notamment comme fondé sur l'acceptation par les membres du rôle qui leur est assigné en tant que membre²⁰.

16 Une deuxième raison pour la quelle la sociologie des organisations n'a que partiellement pris en compte l'œuvre de Weber repose sur le fait que pour elle l'organisation individuelle constitue en elle-même l'unité d'analyse tandis que, pour Weber, le groupement de domination lui-même est pris en compte dans le cadre d'un ensemble plus vaste, à savoir celui de l'ordre politique et social d'une société donnée. À l'évidence, la sociologie des organisations s'intéresse aux interactions de l'organisation avec l'environnement social, mais celui-ci n'est toujours qu'un environnement « pour » l'organisation, un environnement qui est perçu pour ainsi dire selon un mouvement qui va de l'intérieur vers l'extérieur. Il est aussi caractéristique de cette façon de voir qu'elle n'a pas su retenir l'effort de Parsons pour parler des *fonctions* d'une organisation (fonctions sociales car déterminées par le système social global) plutôt que de ses *buts*²¹. Or précisément, la prise en compte d'un niveau de réflexion qui se situe à celui de l'ensemble de la société pourrait donner à la recherche en sociologie des organisations cette pertinence qui fait défaut aux yeux de certains critiques à ces tentatives descriptives, prescriptives et généralisantes. Au lieu de s'intéresser à l'efficacité organisationnelle, on aurait pu faire des conséquences sociales de l'activité organisationnelle le point de référence de l'analyse et chercher ensuite systématiquement quelles sont les caractéristiques organisationnelles structurelles ou processuelles qui les déterminent. L'efficacité de la réhabilitation des prisons, l'effet d'intégration et d'intermédiation des associations volontaires, la vitesse de l'innovation industrielle, la puissance d'une armée, la performance d'un parti en matière d'activisme politique : ce ne sont là que quelques exemples de faits socialement importants qui dépendent dans une très large mesure des caractéristiques structurelles et fonctionnelles des organisations concernées. Il convient de développer une analyse orientée de telle manière qu'elle combine nécessairement la réflexion au niveau organisationnel avec une réflexion au niveau de la société dans son ensemble. Or une telle analyse est déjà ébauchée chez Max Weber. On en voit aussi la préfiguration dans quelques travaux de sociologie des organisations. Il nous faut sans doute espérer que la poursuite du développement de ce champ de recherche se fasse de plus en plus dans la direction esquissée ici.

Bibliographie

Beer, S. (1964) : « Love and the Computer », *Metra*, 3 (1), p. 47-58.

Bendix, R. (1960) : *Max Weber – An Intellectual Portrait*, New York.

Blau, P. M. / Scott, W. R. (1962) : *Formal Organizations*, San Francisco.

Burns, T. / Stalker, G. M. (1961) : *The Management of Innovation*, London.

Caplow, Th. (1964) : *Principles of Organization*, New York.

Crozier, M. (1961) : « De la bureaucratie comme système d'organisation », *Archives Européennes de Sociologie*, 2, p. 18-52.

Eisenstadt, S. N. (1958) : « Bureaucracy and Bureaucratization – A Trend Report », *Current Sociology*, 7, p. 99-164.

Emery, F. E. / Trist, E. L. (1960) : « Socio-technical Systems », dans : Churchman, C. W. / Verhulst, M. (ed.) (1960) : *Management Sciences : Models and Techniques*, vol. 2, London, p. 83-97.

Francis, R. G. / Stone, R. C. (1956) : *Service and Procedure in Bureaucracy*, Minneapolis.

Friedrich, C. J. (1952) : « Some Observations on Weber's Analysis of Bureaucracy », dans : Merton, R. K. (éd.) : *Reader in Bureaucracy*, Glencoe, Ill., p. 27-33.

Friedrich, C. J. (1963) : *Der Verfassungsstaat der Neuzeit*, Berlin / Göttingen / Heidelberg.

Gouldner, A. (1959) : « Organizational Analysis », dans : Merton, R. K. (éd.) : *Sociology Today*, New York, p. 400-428.

Litwak, E. (1961) : « Models of Bureaucracy which Permit Conflict », *American Journal of Sociology*, 67, p. 177-184.

Luhmann, N. (1964) : *Funktionen und Folgen formaler Organisation*, Berlin.

Luhmann, N. (1964a) : « Zweck – Herrschaft – System : Grundbegriffe und Prämissen Max Webers », *Der Staat*, 3, p. 129-158.

Mayntz, R. (1963) : *Soziologie der Organisation*, Reinbek bei Hamburg.

Parsons, T. (1960) : « The Analysis of Formal Organizations », dans : id. : *Structure and Process in Modern Societies*, Glencoe, Ill., p. 55-96.

Presthus, R. V. (1962) : *The Organizational Society*, New York.

Simon, H. (1950) : *Administrative Behavior*, New York.

Stinchcombe, A. L. (1959) : « Bureaucratic and Craft Administration of Production – A Comparative Study », *Administrative Science Quarterly*, 4, p. 168-187.

Tenbruck, F. (1959) : « Die Genesis der Methodologie Max Webers », *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 11, p. 573-630.

Thompson, V. A. (1964) : « Administrative Objectives for Development Administration », *Administrative Science Quarterly*, 9, p. 91-108.

Udy, S. H. (1959) : « Bureaucracy and Rationality in Weber's Organization Theory », *American Sociological Review*, 24, p. 791-795.

Weber, M. (1947) : *The Theory of Social and Economic Organization*, Glencoe, Ill.

Abréviations utilisées pour les œuvres de Max Weber citées en langue allemande :

WL : Weber, M. (1988 [1922]) : *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, 7^e éd., Tübingen.

WuG : Weber, M. (1972) : *Wirtschaft und Gesellschaft*, 5^e éd., Tübingen.

Abréviations utilisées pour citer les traductions françaises de Max Weber (NDT) :

E&S : Weber, M. (1971/1995) : *Économie et société*, traduit de l'allemand par Julien Freund, Pierre Kamnitzer, Pierre Bertrand, Eric de Dampierre, Jean Maillard et Jacques Chavy sous la direction de Jacques Chavy et d'Eric de Dampierre, tome premier, Paris : Plon [réimpr. en 2 vol. en 1995 dans la collection Agora Pocket].

Nous citons d'après les deux éditions : d'abord celle de 1971, ensuite l'édition de poche (1995). Exemple : E&S, p. 225/294.

ETS : Weber, M. (1965) : *Essais sur la théorie de la science*, traduit par Julien Freund, Paris : Plon. [traduction partielle de WL] [réimpr. collection Agora Pocket 1992]

Nous citons d'après les deux éditions : d'abord celle de 1965, ensuite l'édition de poche (1992).

Notes

1 WuG /E&S, chapitre I : « Soziologische Grundbegriffe » (« Les concepts fondamentaux de la sociologie »).

2 Friedrich Tenbruck pense notamment que Weber n'a été poussé que passagèrement vers le domaine de la méthodologie ; cf. Tenbruck (1959). Dans l'interprétation qu'il donne des analyses historiques et d'histoire contemporaine de Max Weber, Reinhard Bendix pense qu'il est possible de renoncer à toute discussion méthodologique ; cf. Bendix (1960).

3 Le type de *rationalité par justesse* est présenté de la manière la plus claire dans « Über einige Kategorien der verstehenden Soziologie » (WL, p. 427-474, surtout pp. 432-438) [trad. fr. : « Essai sur quelques catégories de la sociologie compréhensive », ETS, p. 325-398/301-364, en particulier pp. 308-318]. Toutefois, les passages traditionnellement cités pour la présentation de l'idéaltype se trouvent dans « Die "Objektivität" sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis » (dans WL) [trad. fr. : « L'objectivité de la connaissance dans les sciences et la politique sociales », ETS, p. 117-213].

4 Cette critique est même exprimée par Blau / Scott (1962), voir p. 35, bien que les auteurs aient par ailleurs reconnu que Weber « tends to view elements as "bureaucratic" to the extent that they contribute to administrative efficiency », p. 34.

5 Cet argument critique est énoncé très clairement par Niklas Luhmann (1964a). Voir aussi Gouldner (1959).

6 Cf. Thompson (1964).

7 Friedrich (1963).

8 Friedrich (1952). Pour Friedrich, le seul concept correct de bureaucratie en tant que concept empirique de genre est obtenu de manière inductive ; il n'a pas véritablement compris l'intention sur laquelle repose l'idéaltype wébérien.

9 Que Weber se rendait parfaitement compte qu'un jugement qui se veut « rationnel » ou « approprié » dépend de beaucoup de facteurs causaux, et qu'un tel jugement ne peut être exprimé qu'à condition d'être relativisé en fonction des circonstances concrètes, c'est ce que montre l'article, « Der Sinn der "Wertfreiheit" der soziologischen und ökonomischen Wissenschaften » (WL, p. 489-540), tout particulièrement p. 517-536 [trad. fr. : p. 403-427].

10 L'ouvrage de T. Burns et G. M. Stalker (1961) constitue peut-être le meilleur exemple de ces travaux ; on peut aussi se reporter à Litwak (1961) ; Stinchcombe (1959) ; Francis / Stone (1956).

11 Cette critique se trouve déjà dans l'introduction de Talcott Parsons à Weber (1947), p. 58-60 ; elle a été répétée à maintes reprises et elle constitue la thèse centrale du livre de R. V. Prethuis (1962).

12 Stinchcombe (1959) a constaté un défaut de corrélation, tandis qu'une corrélation négative a été établie par Stanley H. Udy (1959).

13 Voir ici Mayntz (1963), p. 86-88.

14 Comme exemple particulièrement représentatif, il suffit de mentionner un des livres les plus récents dans lequel cette exigence est très nettement formulée, celui de Theodore Caplow (1964). Dès l'avant-propos (p. V), il était affirmé que « human organizations are a class of natural phenomena, the attributes of which are not time bound or culture bound... », et « a single theoretical model [...] can be used to analyze organizations of any type or size, regardless of their cultural or historical location, and to generate useful predictions ».

15 WuG, p. 126 [E&S, p. 225/294].

16 Cette critique constitue par exemple le point de départ de l'analyse de Herbert Simon (1950) ; l'argument est évoqué par Michel Crozier (1961).

17 Voir par exemple le compte rendu d'ensemble et la bibliographie détaillée de S. N. Eisenstadt (1958).

18 Ainsi Luhmann (1964), p. 99.

19 Sur ce sujet, voir notamment Emery / Trist (1960), pour lesquels l'existence des rôles de chef est la conséquence nécessaire de relations imprécises entre les hommes et leurs tâches (*men-task relations*). Voir aussi S. Beer (1964), pour lequel les processus de décision devraient être programmés dans le système organisationnel afin de rendre superflue l'intervention des Managers.

20 Luhmann (1964), p. 210.

21 Talcott Parsons, « The Analysis of Formal Organizations », in *Structure and Process in Modern Societies*, Glencoe, Ill., 1960.

Pour citer cet article

Référence électronique

Renate Mayntz, « L'idéaltype wébérien de la bureaucratie et la sociologie des organisations », *Trivium* [En ligne], 7 | 2010, mis en ligne le 06 décembre 2010, consulté le 28 juillet 2015. URL : <http://trivium.revues.org/3781>

À propos de l'auteur

Renate Mayntz

Renate Mayntz est sociologue et a été la première directrice du « Max-Planck Institut für Gesellschaftsordnung » à Cologne. Pour plus d'informations, voir la notice suivante.

Droits d'auteur

© Tous droits réservés

Entrées d'index

Mots-clés : bureaucratie, domination, fonction, Max Weber, organisation, système

Schlüsselwörter : Bürokratie, Funktion, Herrschaft, Max Weber, Organisation, System

Notes de la rédaction Nous remercions Renate Mayntz de nous avoir accordé l'autorisation de traduire cet article dans le présent numéro.