

LA SOCIOLOGIE DES ORGANISATIONS

I- Généralité :

Les **organisations** ont été étudiées comme des **systèmes** fondés sur une **rationalité** étroitement **économique** ou **fonctionnelle**, des **systèmes de pouvoir** et des **lieux de socialisation**.

La **légitimité** du pouvoir de décision était très claire au **XIX e siècle** et dépendait des qualités personnelles des dirigeants. Les autres contestaient cette légitimité en leur opposant celles des travailleurs.

Pendant le **XXe siècle**, **trois tendances** vont brouiller les cartes du pouvoir. Tout d'abord, la complexification et la concentration des organisations s'accompagnent de la création d'un corps de « **spécialistes** » de la **gestion**.

La compétence entre en concurrence avec le droit de propriété. Ensuite l'**Etat** intervient de plus en plus avec ses experts, invoquant un autre système de **valeurs** : l'**intérêt général**.

Enfin, la **scolarisation massive** bouleverse la composition et les attentes des travailleurs. Cette évolution met en cause le **principe taylorien** : « **chacun à sa place, et une place à chacun** ».

II- Le modèle bureaucratique :

Il englobe toutes les formes d'**administrations**, qu'elles soient **publiques** ou **privées**. La **méfiance** face à l'**emprise** des bureaucrates, dont la peur de la **technocratie** est la forme **contemporaine**, est très ancienne. Le jeune **Marx** critiquait déjà la thèse hégélienne selon laquelle ce type d'**institutions** était à même de concilier les intérêts particuliers de la **société civile** et l'intérêt général de l'**Etat**. Cette **médiation** pose problème car l'**idéologie** qui lui est sous-jacente occulte les rapports de domination. D'où la dénonciation de ce « **corps parasitaire** » dont l'existence ne peut être que **transitoire**.

La perspective wébérienne se situe à un autre niveau : celui de la **légitimité**. La bureaucratie apparaît ainsi comme la manifestation la plus typique du pouvoir de **rationalisation** qui s'impose progressivement en **Occident** dans tous les aspects de l'**existence**.

Elle se caractérise par : organisation permanente de la coopération sur la base de **règles explicites**, division de l'activité en **domaines de compétence** délimités, **hiérarchisation des fonctions** occupées par des individus spécialement formés et exerçant un pouvoir spécifique, **séparation complète** entre la **vie privée** et la fonction occupée, **consignation par écrit** de tous les **actes administratifs**.

Weber croit manifestement à la supériorité de cette approche qui devrait s'imposer comme la solution la plus rationnelle et la mieux adaptée à la complexité des organisations modernes.

Pourtant, un écart notable entre le modèle prescrit et la réalité est rapidement apparu aux analystes. Etudiant la **structuration** des **partis politiques**, des **associations** et des **syndicats**, **R. Michels** prédisait, au **début du siècle**, des **dérapages** difficilement contrôlables dans les mécanismes de délégation du pouvoir.

A la base et aux militants se substitue une classe de professionnels. Les membres de la direction, désormais **inamovibles**, s'embourgeoisent. C'est la **loi d'airain de l'oligarchie**, « forme préétablie de la vie en commun des grands agrégats sociaux ».

Seule l'aspiration démocratique peut contrebalancer cette tendance, mai n'y parvient que de manière sporadique.

Cherchant à expliquer cette inefficacité relative, **R. K. Merton**, **P. Selznick**, **A. W. Gouldner** aboutissent à des résultats convergents : les organisations bureaucratiques sont le lieu d'importantes **dysfonctions**.

Les difficultés rencontrées (en particulier la rigidité des conduites, l'impossibilité de fournir une **prestation individualisée**) conduisent la hiérarchie à renforcer ses **prérogatives**, et les mécanismes de contrôle deviennent de plus en plus pesants. La **récurrence** de cette logique tend à stabiliser l'organisation dans ses caractéristiques négatives.