

Schéma d'analyse de l'organisation religieuse

Scheme of Analysis of the Religious Organization

Esquema de análisis de la organización religiosa

Bernard POISSON

Volume 1, numéro 2, novembre 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/001570ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/001570ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (imprimé)

1492-1375 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

POISSON, B. (1969). Schéma d'analyse de l'organisation religieuse. *Sociologie et sociétés*, 1(2), 147–170. <https://doi.org/10.7202/001570ar>

Résumé de l'article

L'auteur définit une organisation comme un ensemble particulier au sein de la société globale, ensemble qu'il présente comme le produit de la volonté créatrice d'acteurs en vue de la poursuite d'un objectif. Cet ensemble particulier qu'est l'organisation regroupe trois composantes fondamentales: les acteurs, la tradition et l'appareil d'exécution ou de gouvernement. Ce qui distingue en définitive chaque organisation est surtout l'agencement de ces composantes et leurs modes de changement. Dans une première partie, l'auteur élabore un schéma conceptuel tenant compte de ces composantes, de leurs agencements possibles et de leurs modes de changement. Dans une seconde partie, il applique ce schéma d'analyse aux organisations religieuses en général et, en particulier, à un diocèse de l'Église catholique romaine.

Schéma d'analyse de l'organisation religieuse



BERNARD POISSON*

UNE ORGANISATION, dans un sens très général, c'est un ensemble d'éléments qui sont reliés entre eux et qui forment un système. Cela signifie qu'on peut délimiter au moins au plan analytique les frontières de l'ensemble, et que tout changement survenant dans l'un des éléments affecte l'ensemble et les autres éléments. Ce concept, par sa généralité, peut s'appliquer à n'importe quelle réalité au sein de laquelle on perçoit un certain ordre, une certaine interrelation entre les éléments.

En sociologie, le concept d'organisation sociale est souvent utilisé à la place du concept de société. On peut alors faire ressortir le fait que la société est un ensemble dont les différentes parties sont reliées les unes aux autres et forment un système. Cependant ce terme, surtout en anglais, a une portée plus restreinte et c'est en ce sens que nous l'utiliserons. On conçoit alors une organisation comme un ensemble particulier au sein de la société globale, ensemble que l'on présente comme le produit de la volonté créatrice d'acteurs en vue de la poursuite d'un objectif.

* Bernard Poisson était professeur au Département de sociologie de l'Université de Montréal au moment de son décès accidentel survenu le 25 mai 1969. Il achevait la rédaction d'une thèse de doctorat dont nous publions ici l'introduction théorique. Bien que nous sachions qu'il tenait à préciser certaines notions utilisées dans ce texte, nous voulons tout de même donner un bref aperçu de la qualité scientifique des travaux auxquels il avait consacré toute son attention.

Plusieurs auteurs qualifient cette organisation afin de bien marquer qu'ils étudient des ensembles particuliers: on parle alors d'organisations formelles, d'organisations complexes, d'organisations bureaucratiques, etc. Les qualificatifs utilisés permettent d'indiquer sous quel angle on veut analyser ce phénomène ou à quelle catégorie particulière d'organisation on s'intéresse. Nous garderons au cours de ce travail le terme général d'organisation et nous y ajouterons l'adjectif « religieuse », indiquant ainsi le champ plus précis de notre étude.

À l'intérieur d'un ordre de réalité donné, ce qui distingue selon nous les organisations les unes des autres, ce ne sont pas tellement leurs composantes et éléments constitutifs mais leurs agencements et leurs modes de changement. C'est pourquoi nous essaierons de caractériser l'organisation religieuse par les agencements particuliers qu'on peut y découvrir.

Nous appellerons processus les modes d'interaction entre les composantes d'une organisation ou d'une unité d'analyse au sein d'une organisation (chaque composante de l'organisation étant constituée d'un ensemble d'éléments). Dans notre façon de présenter une organisation, celle-ci est donc formée d'un ensemble d'éléments dotés d'énergie et regroupés en composantes; leur mise en relation se fait dans une interaction où il y a dépense d'énergie. Les processus, ce sont les manières générales selon lesquelles se font ces interactions.

Nous appellerons structures, les agencements entre les composantes qui résultent de l'action des processus et qui sont aussi le point de départ des processus. Nous voyons donc que l'ensemble des interactions entre les composantes d'une unité d'analyse prend une certaine configuration plus ou moins stable, et c'est cela que nous appelons structure.

En pratique, nous ne pouvons pas montrer que les structures que l'on abstrait d'une organisation sont le produit nécessaire d'un ensemble de processus, ou que les processus dont il est question devaient amener les agencements qui sont survenus. Il s'agit le plus souvent d'une réalisation particulière à l'intérieur d'un éventail de réalisations possibles que nous ignorons. Une étude comparative entre organisations pourrait éventuellement faire ressortir au moins une partie de cet éventail, mais nous ne sommes pas en mesure de faire un tel travail. Nous étudierons donc les structures et les processus spécifiques sans chercher à montrer qu'ils sont inséparablement liés les uns aux autres. Nous dégagerons cependant, comme hypothèse, les agencements spécifiques d'une organisation religieuse.

1. LES ORGANISATIONS

A. LES COMPOSANTES ET ÉLÉMENTS DE BASE

Pour analyser une organisation, nous la divisons en trois composantes de départ:

1. *Les acteurs vus sous l'angle de leur implication dans l'organisation*

Selon les organisations étudiées, ces acteurs seront des employés, des membres, des clients, des consommateurs, des producteurs, etc. D'une façon générale, nous voulons indiquer au départ que les acteurs en question doivent être définis d'une

manière spécifique selon leur mode de participation au système étudié. Comme il s'agit ici d'organisations particulières au sein d'une société globale, nous analysons les comportements et les projets des participants dans la mesure où ils sont impliqués dans le système. Leurs autres activités deviennent alors significatives dans la mesure où elles influencent leur degré ou leur mode d'implication. Ces acteurs ainsi étudiés peuvent être des collectivités.

2. *Une tradition*

Chaque organisation étudiée a une histoire faite et à faire, plus ou moins longue, que l'on peut retracer avec plus ou moins de facilité. Par exemple, des objectifs initiaux ont pu être posés dans des circonstances précises et ils ont été plus ou moins réalisés au cours de l'histoire de l'organisation. Et ces objectifs ont été et sont constamment redéfinis et réinterprétés tant il est vrai que la tradition d'une organisation est vivante et se cumule graduellement. Ce que nous appelons la tradition, *c'est l'ensemble des expériences vécues dans l'organisation*, ensemble qui constitue un tout plus ou moins cumulatif et plus ou moins diversifié, de même que le traitement actuel et le développement futur des expériences initiales fondamentales d'une organisation.

C'est dans cette tradition que l'on retrouve les objectifs poursuivis et les expériences qui ont marqué l'organisation dans son ensemble ou dans certaines de ses parties et qui continuent encore à la déterminer. Cette tradition remonte évidemment jusqu'aux fondateurs de l'organisation; elle véhicule leurs projets tels qu'on peut les connaître et tels qu'ils ont été réalisés et redéfinis dans le passé et maintenant. Par l'introduction de cette composante, nous voulons faire entrer dans l'analyse des organisations les aspects historiques et institutionnels. Nous voulons ainsi éviter de faire une analyse qui soit complètement détachée de ce que nous pourrions appeler l'enracinement et la visée créatrice de l'organisation.

3. *L'appareil d'exécution et de gouvernement*

Dans cette composante, nous situons deux types d'éléments interdépendants: les organes de gouvernement et d'exécution et les technologies utilisées par ces organes. Au sein de l'appareil, il y a sans doute des acteurs; mais ils sont vus ici en tant qu'exerçant une fonction de gouvernement ou d'exécution et non seulement en tant qu'impliqués dans l'organisation. Les acteurs de l'appareil sont donc des dirigeants de l'organisation, peu importe d'ailleurs qu'ils dirigent au sens propre (c'est-à-dire qu'ils exercent directement leur pouvoir sur d'autres acteurs en vertu d'une autorité que leur confère l'organisation) ou qu'ils soient simplement associés à ces dirigeants comme techniciens ou experts. La ligne de démarcation entre les acteurs de l'appareil et ceux qui en sont exclus, tout en étant impliqués dans l'organisation, n'est jamais définie une fois pour toutes. Les exigences de l'analyse indiqueront où peut être faite cette coupure, mais chaque fois il nous faudra rendre compte des raisons qui nous amènent à considérer un acteur comme appartenant à l'appareil ou comme n'y appartenant pas.

Cependant dans l'appareil il n'y a pas que des acteurs; il y a également des technologies, c'est-à-dire une utilisation de moyens divers. Ces moyens peuvent être des outils, des machines, des ordinateurs; ils peuvent être aussi des locaux et une infrastructure financière; ils peuvent être enfin diverses techniques d'in-

fluence, d'encadrement et de mobilisation des ressources. Ces moyens sont ici considérés comme des éléments de base de l'appareil en rapport les uns avec les autres. Ils pourraient aussi être considérés comme structures ou comme processus. Ils sont cependant analysés comme éléments quand on les considère comme unité de départ dans une étude et non comme rapport entre éléments plus simples ou comme mode de transformation ou de changement d'une structure constituée.

B. LA DYNAMIQUE DES COMPOSANTES

1. *Interdépendance et autonomie*

La brève description que nous avons faite des trois composantes que nous distinguons dans une organisation permet de saisir que chacune d'entre elles constitue un sous-ensemble au sein de l'organisation et qu'elle est susceptible d'être elle-même divisée en différents éléments. Pour les besoins de notre analyse, nous donnerons plus de détails sur les divisions que nous introduisons au sein de l'appareil, mais un travail analytique plus poussé permettrait de diviser également les autres composantes et de montrer comment leurs différents éléments constituants sont en interrelation les uns avec les autres.

Nous postulons que les composantes de base, aussi bien que les éléments constituant ces composantes, sont en rapport de tension les uns avec les autres. Cette tension a deux sources principales :

a) Les composantes, tout en étant en interrelation les unes avec les autres, ont chacune une certaine autonomie ou un certain degré de liberté. Cela signifie qu'une organisation n'est pas constituée comme une machine dont chacune des pièces a un rapport déterminé et définitif avec les autres pièces. Dans le domaine de l'action sociale, il y a interrelation et interdépendance entre les éléments, sinon il n'y aurait ni ensemble social, ni système. Mais ces rapports ne sont pas déterminés une fois pour toutes, ce qui implique que les structures qui émergent de ces rapports sont nécessairement plus ou moins stables; et c'est cette instabilité relative des structures, qui vient de l'autonomie relative des composantes, qui est une source de tension permanente. On peut donc aussi voir l'agencement des rapports entre les éléments comme un ensemble de contraintes qui lient les éléments entre eux sans épuiser leur possibilité d'évolution et de changement.

b) L'autre source de tension c'est d'une part, l'évolution ou les changements qui surviennent dans les composantes dans la mesure où elles sont en rapport avec d'autres ensembles sociaux ou avec ce que l'on appelle indistinctement le milieu environnant et d'autre part, les changements introduits par des acteurs poursuivant des objectifs. Nous n'insistons pas davantage sur les sources de tension. Selon les perspectives que l'on adopte, on peut privilégier le rôle créateur et volontariste des acteurs ou l'assimilation des changements au sein du système. Ce qui importe pour nous, c'est de bien marquer que les composantes sont en rapport de tension et que dans ces rapports s'élaborent sans cesse de nouvelles structures. Ainsi dans toutes les organisations, des processus d'interaction sont toujours à l'œuvre. On peut cependant considérer une organisation comme dotée d'une structure stable quand on pense que le rythme de changement ou d'élaboration de nouvelles structures est vraiment peu important par rapport à la rigidité relative des rapports établis.

2. Rôle de l'appareil et processus

Dans l'étude des organisations contemporaines, on est toujours amené à privilégier le rôle dominant de l'appareil de gouvernement et d'exécution. Souvent d'ailleurs on n'étudie que cela. L'appareil, c'est la partie de l'organisation qui assume les objectifs de l'organisation dans son ensemble et qui prend la responsabilité d'en assurer la survie et l'efficacité. Il existe sans doute des organisations où l'appareil au sens strict n'existe pas ou plutôt ne se différencie pas de la structure des rapports entre les acteurs impliqués. Notre étude ne porte cependant pas sur un tel type d'organisation ni sur les processus de différenciation structurelle et fonctionnelle par lesquels émerge un appareil de gouvernement relativement autonome au sein d'une organisation qui se perpétue pendant un temps assez long et qui connaît, à cette occasion, des transformations dans ses rapports avec les réalités culturelles, économiques et sociales du milieu environnant. On ne saurait nier l'importance des problèmes de différenciation au sein d'une société globale et d'une organisation particulière surtout quand cette dernière est une organisation religieuse. On sait, en effet, l'importance des phénomènes religieux et des valeurs ultimes au sein des *patterns* d'évolution des sociétés. Ces divers *patterns* d'évolution impliquent des processus de différenciation fonctionnelle et structurelle qui concernent précisément les rapports entre le religieux, le social et l'économique tant au niveau de la totalité de la société qu'au niveau des organisations sociales particulières. La secte qui devient une dénomination puis une Église connaît, bien évidemment, de tels processus de différenciation.

Pour les besoins de notre travail, nous prenons simplement pour acquis qu'il existe des seuils, en termes de dimension, de durée, de complexité des objectifs à atteindre etc., seuils au-delà desquels un appareil se détache au sein de l'organisation et assume la responsabilité de coordonner les activités des acteurs impliqués et de les orienter vers l'atteinte d'objectifs. Ces tâches prises en charge par l'appareil peuvent varier selon les organisations. Nous pouvons cependant les ramener à deux problèmes généraux: a) maintenir ou renforcer la structure des rapports existants entre les composantes; b) modifier la structure des rapports afin que l'organisation puisse mieux faire face au changement.

Nous avons déjà présenté comment nous voyions les rapports en tension entre les composantes. Ces rapports sont faits de contraintes qui lient les composantes entre elles et qui en font un ensemble, tout en laissant à chaque composante une zone d'autonomie. Le rôle de l'appareil qui assume les objectifs de l'organisation est de maintenir l'ensemble dans un état qui lui permette de réaliser ses objectifs; cela exige que l'organisation se perpétue comme ensemble et qu'elle se modifie au besoin.

Nous situons donc dans l'appareil deux séries de processus d'interaction: a) des processus « stabilisateurs » par lesquels l'appareil cherche à maintenir ou à renforcer les contraintes qui lient les composantes entre elles; b) des processus « rénovateurs » par lesquels l'appareil cherche à introduire dans la structure de rapports les changements qui exigent une meilleure poursuite des objectifs. Ces processus stabilisateurs et rénovateurs peuvent se diviser selon les composantes avec lesquelles ils établissent une interaction. Ils peuvent jouer à l'intérieur même de l'appareil (nous les appellerons alors processus internes) ou dans les relations

entre l'appareil et les deux autres composantes de base (ce sont les processus externes). Nous pouvons présenter ces processus de la façon suivante:

TABLEAU 1
Processus de l'appareil

	processus internes	processus externes vs acteurs impliqués	vs tradition
processus stabilisateurs	formalisation	contrôle	interprétation
processus rénovateurs	élaboration	stimulation	découverte

Ce tableau nous présente donc six processus ou modes d'interaction à l'œuvre au sein de l'appareil et dans ses rapports avec les autres composantes. Nous avons cru bon de leur donner des noms spécifiques afin d'éviter de nous référer sans cesse à leurs composantes analytiques. Nous allons cependant donner une brève description de ces six processus afin de mieux présenter le rôle de l'appareil.

a) *Formalisation*: par ce processus, l'appareil tend à cristalliser les structures de rapports entre ses éléments internes. Concrètement, l'appareil a défini des objectifs pour l'organisation, a mis sur pied une structure de gouvernement et d'exécution composée de certains organes ou services et s'est donné une infrastructure technique et financière. Par la formalisation, il cherche à utiliser au mieux ce qui existe, à renforcer les rapports établis entre les éléments nommés et à les établir dans un état de stabilité aussi grande que possible.

b) *Élaboration*: par ce processus, l'appareil modifie ses structures; nous appelons cela un processus rénovateur. Il ne s'agit pas de quelque chose qui soit nécessairement orienté vers l'assimilation du changement. On peut tout aussi bien se modifier pour mieux se défendre contre le changement. Mais toute introduction de changements passe inévitablement par le jeu de ce processus. Il y a rénovation cependant dans la mesure où les agencements antérieurs sont transformés au lieu d'être renforcés dans leur état.

c) *Contrôle*: nous employons ce terme en nous inspirant du sens qu'il a en cybernétique. Le contrôle, c'est le processus de régulation des actions produites par les acteurs impliqués. Il s'agit alors pour l'appareil de canaliser l'énergie des acteurs dans le sens des objectifs qu'il a définis et de les contraindre s'il le faut à suivre une certaine ligne de conduite.

d) *Stimulation*: par ce processus, l'appareil cherche à augmenter l'énergie créatrice des acteurs impliqués. Il s'agit d'amener les acteurs à s'impliquer davantage dans l'organisation.

e) *Interprétation*: l'appareil, par ce processus, cherche à établir un rapport avec la tradition, rapport conforme aux objectifs poursuivis à un moment donné et aux structures qui ont été mises en place. Ce processus implique donc une sélection dans la tradition d'éléments qui sont congruents avec les exigences de

l'organisation à un moment donné et une cristallisation de ces éléments ainsi mis en valeur d'une manière presque absolue.

f) *Découverte*: processus par lequel l'appareil cherche à puiser dans la tradition accumulée et dans son développement actuel des éléments laissés dans l'ombre, des aspects ignorés, qu'on veut mettre en valeur pour rénover l'organisation dans ses objectifs ou dans ses structures établies.

Nous avons brièvement décrit six processus qui peuvent caractériser l'interaction au sein de l'appareil et les rapports de celui-ci avec les deux autres composantes. Nous pourrions également tenter de dégager six processus, à partir des mêmes catégories analytiques, pour situer l'interaction au sein des deux autres composantes et entre les deux autres et l'appareil. En fait, ces processus doivent exister puisque l'interaction dans l'organisation n'a pas une seule source, l'appareil, mais trois. Si on dégagait ces autres processus, on aurait un jeu complexe de dix-huit modes d'interaction. Nous ne le ferons pas parce que cela nous amènerait à pousser le schéma analytique beaucoup trop loin pour les besoins de notre travail. Soulignons cependant que la dynamique d'une organisation suppose une dépense d'énergie dans les trois composantes et que chacune des trois est le point de départ de certains processus.

C. PRÉDOMINANCE D'UNE COMPOSANTE SUR LES DEUX AUTRES

Même si nous ne poussons pas très loin l'analyse en ce sens, il nous semble utile de présenter ce que pourrait être une organisation qui serait dominée par une autre composante que l'appareil.

1. *Domination des acteurs impliqués*

On peut imaginer des organisations où les acteurs impliqués sont la composante dominante. Ce serait le cas, par exemple, de beaucoup d'organisations naissantes au moment où elles sont petites et où elles ont en elles-mêmes une force d'intégration considérable. À ce moment, l'appareil de gouvernement est réduit au minimum et il se différencie à peine de la structure des relations entre les acteurs. Il peut même être assez difficile de localiser un appareil de gouvernement au sens strict car il peut se réduire à un acteur individuel qui est le leader reconnu par les autres acteurs. De plus, tous les acteurs ont plus de chances de participer à la création de la tradition qui va s'accumuler et à la définition des objectifs. En conséquence, le lieu de l'analyse pourrait être la composante « acteurs en tant qu'impliqués », et les processus fondamentaux seraient suractivés dans cette composante, les deux autres semblant des résultantes par rapport à celle-là.

Ce pourrait être le cas aussi de certaines organisations où chaque acteur impliqué a une tâche relativement autonome à accomplir. À ce moment, l'autonomie de la composante « acteurs impliqués » par rapport aux deux autres étant plus grande que dans d'autres organisations, ceci pourrait amener une suractivation de cette composante.

2. *Domination de la tradition*

Même si cela est plus difficile à imaginer, on peut penser que des organisations sont dominées par leur tradition accumulée ou par des activités qui concernent le

cumul actuel ou le développement dans le temps d'une tradition. On le voit moins facilement parce que la composante en question ne contient pas d'acteurs actuels, qu'elle semble plutôt inerte au point de départ et qu'elle sert plus facilement de point de référence pour les acteurs impliqués ou pour ceux de l'appareil. Cependant, on pourrait ainsi entrevoir cette possibilité.

Ce serait le cas entre autres d'organisations à fort contenu idéologique où l'accumulation de traditions s'échelonne sur une période de temps assez longue. On peut parler alors d'organisations prisonnières de leur tradition ou de leur histoire faite et à faire; elles ont un poids institutionnel tel que l'appareil de gouvernement tout autant que les acteurs impliqués sont dominés par ce poids. Notre manière de décrire cette troisième possibilité laisse peut-être croire à une organisation sclérosée ou cristallisée dans le passé. Cela n'est nullement nécessaire théoriquement, même si concrètement c'est ce à quoi on pense spontanément. En effet, cette tradition peut s'enrichir sans cesse et dominer l'organisation qui demeure ainsi extrêmement dynamique.

Nous avons donc présenté trois situations de domination d'une composante sur les deux autres. Théoriquement, nous pouvons dire que les trois composantes peuvent être également fortes dans l'organisation et constituer ainsi une organisation où l'on atteindrait le maximum de tension possible, chacune des composantes partant de son aire d'autonomie pour redéfinir les contraintes qui la lient aux deux autres. Concrètement, l'une des trois composantes, le plus souvent l'appareil, finit par dominer les deux autres. Cela ne signifie pas qu'aucune énergie ne vienne des deux autres, mais que la composante dominante a réussi à restreindre au moins partiellement l'autonomie des deux autres et à prendre une place plus importante dans l'organisation. Le jeu des tensions entre les composantes tend ainsi à réaliser les objectifs avec une dépense d'énergie moindre que si les trois composantes avaient chacune une zone d'autonomie très grande.

La dynamique d'une organisation présentée d'une façon aussi générale laisse de côté un aspect important puisque nous décrivons le jeu des composantes comme si l'ensemble de l'une d'entre elles agissait sur l'ensemble des deux autres. Or il nous semble évident que les composantes sont en rapport les unes avec les autres par un ou des éléments qui les constituent. En effet, dans la mesure où ces éléments constituants forment eux-mêmes une structure de rapports au sein des composantes, nous mettons en relation trois ensembles structurés et non pas trois tous indifférenciés, et ces composantes, dans leur structure même, sont organisées de manière à ce que leurs éléments entrent en rapport d'une certaine façon avec les éléments des autres composantes. Nous aurons à revenir sur ce point quand nous proposerons un mode d'analyse de l'organisation religieuse mais nous l'indiquons immédiatement afin de bien marquer les limites du schéma général que nous présentons.

D. JEU DES PROCESSUS DE L'APPAREIL

De même qu'une composante peut dominer les deux autres, un ou des processus peuvent être plus actifs que les autres au sein de l'appareil. Au plan théorique, on peut donc avoir la domination ou la prédominance: 1) d'un seul des six processus que nous avons déjà décrits; 2) de deux de ces processus ou d'un plus grand nombre (trois, quatre ou cinq). Essayons de voir les configurations que certaines combinaisons de processus pourraient donner.

1. *Domination d'un seul processus*

Si un seul processus est plus actif que les autres, il peut s'agir d'un processus interne ou externe.

a) Dans le cas d'un processus interne, on est devant un appareil fermé sur lui-même qui définit les objectifs de l'organisation et qui se structure pour les réaliser en niant au maximum son rapport avec les deux autres composantes. C'est un exemple de bureaucratie coupée de ses fins dans la mesure où l'appareil nie ses rapports avec les deux autres composantes, à savoir la tradition et les membres. Dans cette fermeture sur soi, l'appareil peut se cristalliser dans des structures établies qu'il essaie de rendre aussi rigides que possible; c'est la prédominance de la formalisation. Il peut aussi essayer de tenir compte des exigences de changement qui viennent du milieu environnant; c'est la prédominance du processus d'élaboration. Par ce processus, les rapports entre l'organisation et le milieu environnant sont sous l'emprise du seul appareil sans que les autres composantes n'interviennent.

b) Dans le cas de processus externes, l'appareil privilégie des rapports avec l'une des deux autres composantes, soit pour canaliser ou contrôler l'énergie qui agit dans cette composante, et c'est alors la prédominance du contrôle des acteurs par des méthodes d'encadrement ou la prédominance de l'interprétation de la tradition par la mise au point de formules claires qui saisissent les aspects de la tradition que l'on veut mettre en valeur; soit pour rénover ou suractiver l'énergie de ces composantes, et c'est alors la prédominance de la stimulation des membres ou celle de la découverte de la tradition.

La prédominance de l'un des six processus ne permet pas actuellement de dégager clairement les types d'appareil que cela peut donner. Nous essaierons de donner des indications plus précises à ce sujet quand nous traiterons de l'organisation religieuse.

2. *Domination de deux processus à la fois*

Si deux processus sont nettement suractivés par rapport aux autres, on peut avoir des configurations de rapports assez différentes. Essayons de voir rapidement les combinaisons que l'on peut bâtir.

a) On peut avoir la conjonction de deux processus internes: cela donnerait un appareil fermé sur lui-même qui serait plus préoccupé de la perpétuation d'un ordre établi que de l'adaptation au changement.

b) On peut avoir deux processus externes: la configuration est alors plus complexe. Les deux processus peuvent être orientés vers la même composante ou vers deux composantes différentes. Ils peuvent être tous les deux stabilisateurs, tous les deux rénovateurs, ou être de catégorie différente. On a donc six possibilités: — deux externes rénovateurs: l'appareil est polarisé par la suractivation des deux autres composantes en même temps; — deux externes stabilisateurs: l'appareil est polarisé par la canalisation des deux composantes; — deux externes tournés vers les acteurs: l'appareil cherche en même temps à suractiver l'implication des membres et à régulariser la dépense de leur énergie; — deux externes tournés vers la tradition: l'appareil cherche en même temps à redécouvrir la tradition et à la

crystalliser en formules rigides adaptées à ses exigences; — un stabilisateur tourné vers les acteurs et un rénovateur tourné vers la tradition: l'appareil cherche d'une part à activer la redécouverte de la tradition et d'autre part à canaliser l'énergie des acteurs; — un stabilisateur tourné vers la tradition et un rénovateur tourné vers les acteurs: l'appareil veut suractiver l'implication en maintenant l'interprétation de la tradition stable.

c) On peut avoir un processus interne et un processus externe. On a alors huit possibilités. Nous nous contenterons de les énumérer: formalisation/contrôle; formalisation/interprétation; formalisation/stimulation; formalisation/découverte; élaboration/contrôle; élaboration/interprétation; élaboration/stimulation; élaboration/découverte.

On pourrait continuer ces combinaisons en associant trois, quatre ou cinq processus à la fois. Ce qui vient d'être indiqué suffit cependant à présenter comment nous pensons arriver à dégager des configurations particulières au sein de l'appareil d'une organisation religieuse. Nous donnerons des détails uniquement sur les configurations qui nous semblent particulièrement pertinentes pour les situations que nous analyserons.

E. FONCTIONNEMENT D'UNE ORGANISATION CONCRÈTE

Nous avons parlé jusqu'à maintenant de composantes et d'éléments, de processus et de structures. Il s'agit là évidemment de catégories abstraites. Dans l'analyse d'une organisation concrète, on est face à des services ou organes de gouvernement et d'exécution, à du personnel réparti selon une division du travail et à des moyens utilisés par le personnel pour gouverner ou exécuter.

Concrètement, nous n'allons donc pas diviser indéfiniment les sous-ensembles au sein desquels jouent les six processus de base. D'autant plus que certaines structures une fois élaborées, et certains moyens une fois introduits dans l'ensemble social pour la réalisation de ses objectifs, deviennent des éléments déterminants qui forment une espèce d'infrastructure stable ou relativement stable. Nous gagnons alors à isoler par exemple l'infrastructure financière d'une organisation et son infrastructure technologique dans la mesure où ces structures reposent sur des éléments matériels relativement stables: en particulier les immeubles et les machines.

Ainsi donc, nous ne diviserons pas une composante en trois autres sous-composantes selon le modèle général: acteurs en tant qu'impliqués, appareil de gouvernement ou d'exécution et tradition accumulée. Si nous poussions l'analyse en ce sens, nous aurions peut-être un modèle analytique plus cohérent vu qu'il répèterait les catégories de départ. Mais nous préférons sacrifier cette cohérence pour arriver plus vite à l'analyse du concret. Nous diviserons donc les composantes générales d'une organisation selon des catégories inspirées par des ensembles concrets. Nous voulons dire par là que pour diviser la tradition, par exemple, nous utiliserons des catégories comme les symboles et la doctrine. Il s'agit de deux séries de réalités observables en elles-mêmes et sur lesquelles nous pouvons avoir des données empiriques. À partir de là, nous parlerons de processus et de structures. Cette façon de procéder fait ressortir la fragilité relative de notre schéma analytique car nous pouvons le faire jouer pour analyser des ensembles

globaux, mais nous ne croyons pas qu'il soit assez nuancé et assez développé pour analyser les phénomènes dans le détail.

II. L'ORGANISATION RELIGIEUSE

Dans cette seconde partie, nous voudrions préciser en quoi consistent les trois composantes d'une organisation religieuse. Nous ne prétendons pas pouvoir montrer d'une manière irréfutable en quoi une organisation religieuse se distingue de toute autre organisation. Nous nous contenterons de décrire les formes générales que prennent ses composantes et de la situer éventuellement dans un type d'organisation qui peut aussi s'appliquer à des organisations définies par les acteurs comme non religieuses.

Il ne s'agit pas pour nous d'explicitier la dynamique de l'expérience religieuse personnelle. Même si nous ne nions pas qu'il soit possible de concevoir une expérience religieuse qui ne soit pas intégrée dans un ensemble social appelé organisation religieuse, cela ne fera pas l'objet de notre travail. De plus, nous croyons que l'analyse de l'organisation religieuse ne doit pas postuler que celle-ci est une dégradation d'une expérience personnelle vécue intensément par les membres fondateurs d'une religion. Cela peut être vraisemblable dans certains cas; mais l'organisation religieuse n'est pas en soi un obstacle à l'expérience religieuse définie comme authentique. Nous pensons du moins que l'analyse doit laisser cette possibilité ouverte. En effet, quand on conçoit l'aspect organisationnel comme obstacle seulement, on ne met pas en évidence ses possibilités de médiation entre un acteur et l'objet de son action. Il est bien évident que l'organisation peut être un obstacle; cependant il faut faire ressortir aussi ses possibilités médiatrices. Enfin, nous ne croyons pas à l'utilité de nous prononcer sur la différence entre l'expérience personnelle vécue sans relation avec un ensemble social et l'expérience vécue au sein d'un ensemble social. La négation de l'ensemble social est peut-être simplement une utopie, qui peut d'ailleurs s'avérer créatrice. Cela ne ressortit pas à notre analyse, et n'a pas de sens pour nous dans la mesure où nous sommes incapable de concevoir autre chose que des actions situées dans une organisation.

A. LA RELIGION

T.F. Hoult définit la religion d'une manière suffisamment vaste pour que l'on puisse partir de cette définition: « La croyance en des valeurs considérées comme importantes et transcendantes ou en un ou des pouvoirs considérés comme responsables de certains ou de tous les aspects significatifs de l'ordre fondamental de l'univers, et la tentative de se mettre en relation favorable avec ces valeurs ou ces pouvoirs. »¹

La religion vue de cette façon implique une mise en relation avec quelque chose de transcendant. Même quand on la voit comme organisation, elle renvoie nécessairement à l'acteur individuel. En définitive, ce sont les acteurs individuels qui croient et qui essaient de se mettre en relation favorable avec un transcendant.

1. T.F. Hoult, *The Sociology of Religion*, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1958, p. 9. Traduction de l'auteur.

L'objectif général d'une organisation religieuse devient ainsi le développement d'un ensemble de moyens qui permettent ou favorisent la croyance et la mise en relation favorable. Chaque religion particulière présente donc d'abord une conception de ce qu'est le « transcendant » et des moyens de développer des relations avec cet ordre de réalité.

Notre recherche porte sur une organisation religieuse particulière: un diocèse de l'Église catholique romaine. Cette dernière se donne comme objectif général de promouvoir la communion avec un Dieu personnel, laquelle communion est rendue possible par le Christ Homme-Dieu mort et ressuscité. C'est une première façon de présenter l'objectif de l'Église. On pourrait aussi situer l'Église catholique parmi les religions de salut². L'Église se voit alors comme l'organisation qui apporte aux hommes un « salut ». Ce salut est libération des contingences de ce monde et de ses limites personnelles, libération qui est possible en Jésus-Christ. Pour nous, la définition précise de cet objectif général n'est pas très importante actuellement. Nous nous contentons d'affirmer que l'Église croit en un Dieu personnel dont elle a une certaine image et qu'elle veut mettre les hommes en relation favorable avec ce Dieu.

Nous pouvons ajouter ici que certains mouvements sociaux qui ne se définissent pas comme religieux veulent aussi apporter aux hommes un « salut » et les aider à se libérer de leurs aliénations. Ce qui les distingue des religions de salut, c'est la manière de définir la transcendance d'où vient la libération. Dans le concret, un sociologue ne peut que prendre acte du fait que certaines organisations de ce type se définissent comme « religion » et que d'autres se définissent comme « mouvement social » ou comme « mouvement historique ». Il existe entre ces ensembles sociaux des similitudes qu'il est possible de mettre en évidence. Quant aux différences, on peut les faire ressortir plus ou moins selon les catégories analytiques que l'on utilise. Les composantes de l'organisation religieuse dont nous allons parler maintenant pourraient s'appliquer à ces mouvements en y ajoutant seulement quelques nuances.

B. LES COMPOSANTES DE L'ORGANISATION RELIGIEUSE

1. *L'acteur en tant qu'impliqué*

Nous pouvons spécifier cette implication de deux façons: l'implication par la croyance et l'implication par l'appartenance formelle à l'organisation. La croyance est une réalité plus complexe et plus riche que la simple appartenance. La plupart des auteurs en sociologie de la religion, à cause de cela probablement, prennent le croyant comme terme de référence dans leur analyse. Quant à nous, nous choisissons la simple appartenance, et notre acteur impliqué c'est le membre en tant que tel d'une religion, et non pas le croyant, même si l'organisation religieuse fait un devoir à ses membres d'être croyants, c'est-à-dire de partager un ensemble de valeurs et d'orientations considérées comme partie intégrante et essentielle de la religion.

2. Voir la distinction de Max Weber entre religion de conviction orientée vers le salut et religion purement rituelle: Julien Freund, *Sociologie de Max Weber*, Paris, P.U.F., 1966, p. 154-156; Max Weber, « Sociology and the Types of Salvation », *The Sociology of Religion*, Boston, Beacon Press, 1963, chap. XII, p. 184-206.

La simple appartenance renvoie directement aux relations sociales par lesquelles un acteur est admis officiellement dans une organisation religieuse. Dans l'Église catholique, on est considéré comme membre dès qu'on est baptisé. Il s'agit d'un rituel d'initiation par lequel quelqu'un est reçu officiellement dans la communauté constituée par les autres baptisés. On est membre tant qu'on n'a pas été exclu ou tant qu'on n'a pas rejeté catégoriquement son appartenance religieuse. Le baptisé a l'obligation de croire mais à la limite, au plan de l'analyse sociologique, on pourrait dire qu'il a l'obligation de ne pas rejeter la foi. Dans notre schéma, ce qui fait le croyant c'est une mise en rapport du membre avec l'appareil d'une part, et avec la tradition d'autre part. Cette mise en rapport implique les processus de base dont nous avons parlé; de plus, elle peut être plus ou moins intense et sélective. Le fait de partir de l'appartenance nous permet donc, en utilisant notre schéma analytique, de dégager des catégories de croyants. Cela présente un avantage, qui est celui de proposer une dynamique de la croyance qui ne soit pas seulement reliée aux constituantes personnelles des acteurs individuels.

Le membre de l'Église c'est donc l'acteur individuel mais aussi des regroupements d'acteurs ou des collectivités de membres vus en tant que faisant face d'une part à l'appareil de gouvernement sans y être intégrés et d'autre part à la tradition.

2. La tradition accumulée et son développement

La tradition religieuse et son développement, c'est d'abord l'expérience particulière vécue par le ou les fondateurs d'une religion, de même que la réinterprétation et le traitement actuel de cette expérience. Nous pouvons voir cette expérience comme une relation particulièrement intense avec quelqu'un ou quelque chose de sacré, de transcendant, ou comme une participation à un « charisme ». Dans le christianisme, cette expérience renvoie au Christ, à sa vie, à son message et à ce qu'ont vécu avec lui les premiers disciples.

Pendant, la tradition religieuse, c'est également les différentes manières connues sous lesquelles cette expérience de départ a été revécue au cours des années ou des siècles qui ont suivi et les prolongements et développements continuels de cette expérience et du sens de cette expérience. Tout cela constitue un ensemble plus ou moins diversifié que les générations subséquentes essaient de comprendre, d'assimiler, d'élaborer et de développer en structures qui soient conformes aux exigences d'une époque.

La tradition accumulée et son développement renvoient ainsi aux objectifs poursuivis à travers l'expérience des acteurs. Ici se placent les objectifs généraux tels que réinterprétés ou redéfinis par les acteurs au cours de l'histoire.

Pour diviser cette tradition accumulée, élaborée et développée au cours de toute l'histoire de l'Église, nous recourons à trois ensembles concrets: la doctrine, l'expression symbolique et les expériences vécues qui sont considérées comme expériences types ou modèles. La doctrine est une élaboration continue au plan intellectuel du contenu et de la signification de l'expérience religieuse de départ et de ses prolongements et un essai d'appréhension des exigences concrètes de ces réalités.

L'expression symbolique est une élaboration continuelle d'un ensemble symbolique qui vise à exprimer sur ce plan le contenu et la signification de l'expérience et de ses prolongements; concrètement, c'est surtout l'ensemble des pratiques culturelles ou rituelles qui se développent.

Enfin, les expériences types sont connues à travers les témoignages des acteurs qui les ont vécues comme réalisation particulière ou comme manière pour eux de revivre l'expérience religieuse de départ et à travers les multiples sens que l'on dégage de ces expériences grâce aux activités d'interprétation et de redéfinition que favorisera l'Église tout au cours de son histoire. Elles deviennent alors des modèles de référence.

Ces trois catégories concrètes permettent de voir ce que nous mettons sous les termes « tradition accumulée et son développement »; elles permettent aussi de dégager les frontières de cette composante. Fondamentalement, la tradition est l'élaboration de l'expérience religieuse en tant qu'expérience.

La tradition religieuse se distingue peut-être de la tradition cumulative telle qu'elle existe dans d'autres types d'organisations. L'aspect des objectifs spécifiques poursuivis semble ici nettement minimisé au profit de la valorisation de l'expérience elle-même dans sa globalité. Quand on réfléchit sur les objectifs et les expériences de fondateurs d'organisations industrielles, par exemple, on voit que les objectifs qu'ils poursuivaient ont facilement plus d'importance dans la tradition cumulative que la « philosophie de l'organisation » qu'ils ont vécue. Il ne faudrait sans doute pas trop durcir la ligne de démarcation. Il reste cependant qu'une organisation religieuse se donne comme idéal de rendre sans cesse possible la mise en rapport favorable avec le « dieu » auquel elle se réfère et, dans la poursuite de cet objectif général, le recours aux expériences vécues par les fondateurs et véhiculées, réinterprétées et développées par les générations successives a un poids qu'on ne peut facilement négliger dans l'analyse. Sans doute les acteurs concrets peuvent-ils se détacher de cette tradition accumulée et de son développement, mais ils demeurent au sein de l'organisation comme un terme de référence au moins potentiel. Dans les organisations industrielles, la trame idéologique nous semble plus mince.

On pourrait peut-être expliquer cette importance relative de la tradition par l'exploration des critères de légitimation au sein d'une organisation. Une religion, dans les situations limites, légitime l'action par le retour à la tradition. Dans d'autres organisations, face à des situations analogues, l'action est légitimée par l'atteinte de certains objectifs; concrètement, la légitimité qui vient de l'efficacité est mêlée à celle venant de la fidélité à une tradition. Il nous semble donc que les organisations religieuses privilégient davantage leur tradition et que cela donne une constellation particulière aux agencements de rapports entre composantes.

Nous ne pouvons pousser plus loin cette hypothèse. Nous ne croyons cependant pas pouvoir analyser l'organisation religieuse sans donner de l'importance à la tradition, alors que plusieurs analyses d'organisations non religieuses semblent valables même si elles laissent de côté cet aspect. Notons enfin qu'en ce qui concerne cette composante, les religions sont très près d'organisations non religieuses qui se définissent comme mouvements de « salut » pour l'homme. Nous voulons simplement ajouter que tradition veut dire entre autres « poids idéologi-

que » et qu'à ce moment toutes les organisations où l'idéologie joue un rôle important ne peuvent s'analyser sans qu'on tienne compte de cette variable.

3. *L'appareil de gouvernement et d'exécution*

Nous situons dans l'appareil tous les organes de gouvernement et de réalisation des objectifs. Dans l'organisation religieuse, l'appareil est la composante où s'élaborent et se formalisent des structures et des moyens en vue de perpétuer et de développer l'organisation en tant qu'ensemble social. Il s'agit donc d'une composante qui émerge dans une religion et qui se différencie des deux autres composantes. À l'origine, il y a des membres et une tradition, et l'appareil est quasi non existant. Mais quand on étudie une religion comme l'Église catholique, on est devant une organisation religieuse qui a développé au cours des siècles un appareil de gouvernement qui forme une composante réelle ayant sa marge d'autonomie propre. Dans les différentes religions, cette composante peut avoir plus ou moins d'importance. Mais l'Église catholique, comme les organisations contemporaines qui ont une certaine extension, s'est donné des structures de gouvernement et d'administration, structures qui peuvent aux yeux de certains analystes sembler dominer l'organisation tout entière: on parle alors de la bureaucratie religieuse.

On peut diviser concrètement cette composante selon les fonctions de gouvernement qu'elle assume vis-à-vis des membres et vis-à-vis de la tradition, en y ajoutant l'administration de ce que nous avons appelé l'infrastructure technologique et financière. Chacune de ces fonctions de gouvernement ou d'administration est assumée par un ensemble plus ou moins cohérent d'acteurs répartis dans différents services de l'organisation, certains services et certains acteurs pouvant d'ailleurs remplir plusieurs fonctions particulières à la fois ou une partie seulement de certaines fonctions selon le niveau et selon le secteur où ils se situent dans l'appareil.

Le gouvernement des membres implique leur socialisation et mobilisation de même que le traitement des conflits qui peuvent surgir entre eux. Le gouvernement de la tradition implique les trois domaines dont nous avons déjà parlé: la doctrine, l'expression symbolique et l'expérience type. Enfin, l'appareil coordonne et dirige les activités de ses différents organes et administre l'infrastructure de l'organisation.

C. LA DYNAMIQUE DE L'ORGANISATION RELIGIEUSE

1. *Schéma général des processus de l'appareil*

Nous avons décrit sommairement les tâches qu'assume l'appareil dans une organisation religieuse. Essayons maintenant de voir comment s'effectue le jeu des six processus fondamentaux que nous avons déjà présentés.

a) *Processus internes.* — 1°) La formalisation: par ce processus, l'appareil essaie de donner à ses structures une certaine rigidité, une stabilité qui lui permette d'assumer l'organisation et de l'orienter vers l'atteinte de ses objectifs. Il y a d'abord une limitation imposée aux objectifs à poursuivre. Nous avons vu que l'objectif général d'une organisation religieuse comme l'Église catholique était d'apporter aux hommes un « salut »; l'appareil peut partir de cet objectif et le

formaliser en le réduisant à des objectifs plus simples, redéfinissant d'une manière concrète ce qu'est ce salut.

Il y a ensuite la mise au point et le maintien des structures de gouvernement: hiérarchie stricte, centralisation de certains pouvoirs, règlements, etc.

Il y a aussi le développement d'une administration capable de gérer les « biens » de l'organisation. De nouveau, l'appareil peut créer des règles et formaliser les principes de gestion.

Il y a enfin le maintien des relations avec le milieu ambiant. L'organisation religieuse occupe une place dans la société; dans la mesure où son statut est avantageux, l'appareil cherche à formaliser l'ensemble des rapports qui régissent ce statut.

Une organisation religieuse où dominerait seulement le processus de formalisation au sein de l'appareil serait polarisée par la bonne administration de ses rapports sociaux et de ses biens. Ce serait une organisation où domineraient en pratique les problèmes de gestion.

2°) L'élaboration: par ce processus, l'appareil essaie de se modifier pour faire face au changement. Alors que la formalisation peut être une façon de faire face au changement en essayant de limiter au maximum son impact, l'élaboration permet à l'appareil de se transformer, de s'assouplir. Élaboration de structures nouvelles signifie donc ici redéfinition des objectifs, remise en question et réorientation des structures de gouvernement et des différents mécanismes d'administration et de gestion, révision de l'ensemble des rapports sociaux.

Une organisation où ce processus seul dominerait serait en pleine restructuration de son appareil. Elle resterait cependant polarisée par sa mise à jour interne et fermée sur elle-même d'une certaine façon. Il s'agirait d'une réforme menée de l'intérieur sous la pression des événements ou du milieu environnant.

b) *Processus externes.* — 1°) Le contrôle des membres: ce processus implique que l'appareil définisse des structures d'encadrement au sein desquelles les membres seront socialisés et mobilisés; il implique aussi que l'appareil s'appuie sur une pédagogie rigide pour leur transmettre les objectifs tels qu'il les a définis. En général, il utilise un ensemble de moyens précis pour définir l'implication des membres: prescriptions, règlements, etc. Une organisation où dominerait seul ce processus serait polarisée par la structuration de l'implication de ses membres. Il s'agirait d'en faire des sujets dociles situés dans un encadrement rigide.

2°) La stimulation: l'appareil peut vouloir susciter chez ses membres une plus grande énergie en s'appuyant sur leur volonté d'implication. Il cherche alors à mobiliser chez eux des ressources plus étendues. À ce moment, il peut définir des « missions » à réaliser par certaines catégories de membres, leur laissant l'initiative d'organiser et de penser ces « missions ». Il peut faire appel à leur implication pour qu'ils repensent eux-mêmes les objectifs de l'organisation et les exigences de ces objectifs pour eux, etc. La stimulation cherche à suractiver l'implication sans lui fixer des cadres fixes alors que le contrôle fixe d'abord des cadres sur lesquels il s'appuie pour impliquer les membres. Les deux processus peuvent conduire à une mobilisation des ressources des membres, mais il s'agit de deux modes de rapport très différents. Un appareil où prédominerait la stimulation serait polarisé uniquement par la diffusion des exigences d'une expérience religieuse,

cherchant avant tout à amener le plus de membres possible à vivre intensément leur engagement religieux.

3°) L'interprétation: l'appareil, dans ses rapports avec la tradition, doit structurer la doctrine, l'expression symbolique et les expériences types. Par le processus d'interprétation, il cherche à déboucher sur des formules simples et claires; il développe une doctrine systématique dont certains éléments sont définis comme des « dogmes »; il développe des rituels détaillés où l'interprétation personnelle n'a pas de place; il propose comme modèles d'expériences religieuses des types d'expériences qui ont fait leurs preuves et qui sont bien intégrés dans l'ensemble de l'organisation. Quand ce processus est dominant, l'appareil considère la tradition comme un patrimoine qu'il gère méthodiquement et son énergie est polarisée par des problèmes d'orthodoxie et de ritualisme.

4°) La découverte: par ce processus l'appareil cherche à redécouvrir la tradition de l'organisation. Il peut trouver déficientes à bien des points de vue les formules auxquelles on est arrivé et vouloir sortir des systèmes doctrinaux élaborés afin de retrouver une certaine spontanéité dans l'expression symbolique et de favoriser de nouvelles expériences religieuses. À ce moment, il part à la découverte de sources traditionnelles qu'on avait laissées dans l'ombre ou qu'on avait peu exploitées jusque-là. Ce processus implique une certaine ouverture, en ce sens qu'on n'essaie pas d'enfermer en formules rigides les découvertes faites. Quand ce processus est dominant, l'appareil considère la tradition comme une source de renouvellement et d'inspiration et il se définit comme un service au sein de l'organisation qui est définie et régie par une tradition.

La simple description que nous venons de faire suffit à démontrer que les processus jouent en même temps. On peut sans doute imaginer des cas limites où un seul processus dominerait tous les autres. En pratique, pour dégager des types d'organisations, il faut faire jouer plus d'un processus à la fois. Sans reprendre la liste des combinaisons que nous avons déjà établie, nous allons présenter une typologie où nous ferons jouer quelques processus à la fois. Mais voyons comment pourrait se réaliser une configuration des rapports entre les trois composantes de base; cela nous permettra de mieux situer le rôle de l'appareil.

2. Configuration des rapports entre les composantes

a) *Abordons une configuration à partir de la composante « membres ».* — Le membre peut être également orienté vers l'appareil et vers la tradition. Cette double relation implique pour lui des tensions; il peut contester l'appareil ou certaines de ses structures au nom de l'expérience qui lui sert de point de référence, et en même temps reconnaître la nécessité de l'appareil en tant qu'il médiatise pour lui certains éléments de la tradition. Voilà ce qui nous semble une configuration de rapports à partir des membres.

Ces rapports peuvent se créer en minimisant au maximum les tensions, et le moyen pour le membre d'arriver à cet objectif est de nier en pratique son rapport avec l'une des deux autres composantes. Il peut privilégier sa relation avec l'appareil auquel il se soumet totalement et à qui il laisse le monopole de l'interprétation de la tradition. De cette façon, les sources de contestation de l'appareil sont supprimées en pratique et le rapport du membre avec la tradition est totalement médiatisé par l'appareil. Il peut au contraire privilégier sa relation avec la tradi-

tion, considérant l'appareil soit comme un obstacle dans son rapport à la tradition, soit comme une médiation non nécessaire. Les rapports du membre se construisent alors à partir d'une volonté d'expérience religieuse personnelle et d'une négation ou ignorance des médiations que propose l'appareil. Quand cette tendance n'est pas poussée à la limite, on a chez le membre une sélection des médiations qui lui semblent utiles et un rejet des autres. Cela nous ramène aux rapports construits dans la tension entre les trois composantes.

b) *Situation de l'appareil dans ces configurations.* — L'appareil se situe entre les membres et la tradition. Si des rapports en tensions se construisent, les acteurs de l'appareil essaient de réinterpréter la tradition pour répondre aux exigences des membres, tout en restant fidèles à ce qu'ils considèrent comme l'essentiel de cette tradition. La perception des exigences des membres et la volonté de les impliquer davantage dans l'organisation religieuse peut donc imposer à l'appareil la nécessité d'élaborer une structure de rapports qui permettent aux contestations et aux divergences de s'exprimer.

Ce dernier peut cependant chercher à créer une configuration en minimisant cette tension par la négation de certains aspects du rapport aux deux autres composantes. L'appareil peut privilégier son rapport à la tradition et nier son rapport aux membres. À ce moment, il se considère comme le dépositaire unique de la tradition et comme il nie le rapport aux membres, il néglige les exigences des membres et cherche seulement à conserver intact son patrimoine religieux. L'organisation s'oriente alors vers la cristallisation de la tradition en modèles idéaux rigides. L'appareil peut au contraire privilégier son rapport aux membres et chercher d'abord à répondre à leurs exigences. Il ne se voit alors plus comme le dépositaire d'un patrimoine religieux; à la limite, il devient le responsable des relations sociales entre les membres et il essaie d'exprimer en termes religieux leurs aspirations et leurs exigences.

Il est bien évident que la cristallisation des rapports entre les trois composantes n'est pas fixée de façon aléatoire. Il y a interdépendance dans leurs rapports, et l'autonomie de chaque composante est limitée. À la longue, chaque organisation religieuse construisant une configuration globale tend à privilégier des configurations complémentaires dans les composantes. Nous ne voulons pas dire que les structures de rapport doivent nécessairement être homogènes et complémentaires. Nous croyons seulement que l'appareil, dans la mesure où il assume le gouvernement de l'organisation, cherche par ses processus à construire des rapports qui soient susceptibles de répondre aux exigences des membres et de la tradition. Il peut le faire soit en essayant de stabiliser ses rapports et de neutraliser les exigences nouvelles, soit en modifiant ses rapports pour y répondre. Comme il s'agit d'une organisation où certaines tensions existent entre les composantes et où le seuil maximum de tension peut être très élevé avant d'atteindre l'éclatement, le jeu des processus peut varier selon les circonstances ou l'ampleur des changements. On peut cependant penser à certaines situations types et imaginer le jeu probable des processus dans ces situations.

3. *Jeu des processus en certaines situations*

Nous allons prendre deux cas limites: le cas d'une organisation religieuse où l'appareil aurait réussi à monopoliser la tradition d'une part et l'énergie des

membres d'autre part, et le cas d'un appareil totalement au service des membres et de la tradition.

a) *Appareil vraiment dominant.* — Pour imaginer quels seraient ici les processus dominants, il faut penser à deux situations extrêmes: celle d'une très grande stabilité du milieu environnant, stabilité qui vient autant de l'absence de menaces ou de concurrence que de la lenteur relative du rythme de changement social; et celle au contraire d'une situation très instable, instabilité due aux difficultés que rencontre l'organisation pour le maintien de ses rapports avec la société, aux défections de membres qui rejettent leur appartenance religieuse et au changement social très rapide.

Dans une situation de très grande stabilité, il nous semble que l'appareil peut s'appuyer sur des processus stabilisateurs internes et externes. Il y a alors renforcement mutuel de la formalisation, du contrôle et de l'interprétation; et selon les problèmes du moment, les organes de l'appareil ou le niveau dans la hiérarchie des services, un processus pourra être plus dominant que les deux autres. Par exemple, si dans une période de stabilité de nouveaux courants d'idées ont un impact sur la doctrine établie, il pourra y avoir suractivation du processus d'interprétation; si des catégories de membres se mettent à contester certains aspects de l'appareil, il pourra y avoir suractivation du contrôle; et si l'appareil lui-même se découvre des déficiences, il pourra y avoir suractivation de la formalisation. De plus, il est normal que les secteurs de l'appareil les plus proches des membres accentuent le contrôle et que ceux qui sont responsables de l'« orthodoxie » accentuent l'interprétation.

Dans une situation de très grande instabilité, nous pensons que l'appareil ne peut pas garder sa domination en recourant seulement aux processus stabilisateurs; il est probable qu'il recourra davantage aux processus rénovateurs. Mais s'il le fait, il essaiera de maintenir très actifs les processus de stabilisation. Cela signifie qu'il essaiera de modifier les structures de gouvernement en essayant d'imposer ces nouveaux agencements avec autant de rigidité que les anciens; qu'il essaiera de stimuler la participation des membres et de mobiliser leurs ressources tout en les encadrant d'une manière rigide; qu'il essaiera de redécouvrir la tradition tout en cherchant à la transposer immédiatement en nouvelles formules ou en « nouveaux dogmes ». Cette suractivation des six processus à la fois est exigeante pour l'appareil, mais en même temps c'est probablement la seule façon pour lui de faire face à une situation de crise. De cette façon il semble créer des situations de tensions extrêmes (et en fait le niveau de tension pourra monter considérablement), mais un appareil fort peut réussir à maintenir son emprise et continuer d'assumer le monopole de la responsabilité de l'organisation même si l'organisation est secouée par une suractivation de ses composantes et par des menaces venant de l'extérieur.

b) *Appareil au service de ses membres et de la tradition.* — Ici aussi il est possible d'imaginer le jeu des processus en deux situations différentes: stabilité et instabilité.

Dans une période de stabilité, l'appareil pourra s'appuyer sur des processus stabilisateurs mais ils auront une autre orientation que dans le premier cas. Il n'y aura pas beaucoup de changement quant à la formalisation au sein de l'appareil,

sauf qu'elle pourra sembler moins poussée afin que l'appareil assume des responsabilités moins grandes. En ce qui a trait au contrôle des membres, les processus portent davantage sur le traitement des conflits entre acteurs que sur leur socialisation et leur mobilisation. En ce qui concerne la tradition, on interprétera et conservera davantage les expériences types que l'aspect doctrinal ou ritualiste.

Dans une période d'instabilité, l'appareil pourra être amené à s'appuyer sur des processus rénovateurs: modification de ses structures de gouvernement, stimulation des membres, redécouverte de la tradition. Mais là aussi l'orientation sera différente de celle du premier cas. En effet, on sera encore beaucoup moins préoccupé de stabilisation immédiate, de sorte qu'on investira peut-être moins dans les processus de formalisation, de contrôle et d'interprétation. Notre façon de présenter le jeu des processus nous amène à donner les précisions suivantes:

— Nous avons parlé d'un milieu qui pouvait être concurrent ou même menaçant. Face à cela il y a toute une série de configurations possibles: une organisation peut établir des rapports de lutte avec un milieu pour parvenir à le dominer; elle peut seulement chercher à établir des rapports d'influence; elle peut se contenter de la place que le milieu lui reconnaît, etc. Si l'organisation religieuse que nous étudions cherchait à redéfinir ses rapports avec le milieu social, il faudrait que nous abordions ces problèmes; nous verrions alors comment ces configurations se transposent au niveau de l'appareil et comment elles modifient le jeu des processus de l'appareil.

— Nous avons esquissé le jeu des processus stabilisateurs et rénovateurs. Nous aurions pu couper autrement et voir séparément le jeu des processus internes et externes. Il n'est pas impensable qu'un appareil se ferme complètement sur lui-même; comme il n'est pas impossible qu'il soit totalement polarisé par ses membres ou par sa tradition. Cependant, nous croyons que la description que nous avons déjà donnée des différents processus suffit.

— Nous avons présenté deux cas extrêmes: la domination complète de l'appareil, ou sa soumission complète aux deux autres composantes. La plupart du temps, les organisations que nous pouvons étudier ne sont pas des cas limites; il faut donc essayer de voir les configurations des processus et leurs orientations afin de situer tout objet d'analyse quelque part entre les deux cas limites: ce n'est qu'à cette condition que sera démontrée l'utilité d'un tel schéma d'analyse.

4. Les conflits du personnel de l'appareil

La présentation des différentes configurations qui peuvent se construire dans une organisation nous amène à nous interroger sur les conflits que doivent assumer les acteurs de l'appareil. Nous pensons surtout aux acteurs individuels, c'est-à-dire principalement au personnel des « permanents » de l'organisation; mais ces conflits peuvent aussi être vécus au niveau des acteurs collectifs.

a) Au plan analytique, le premier type de conflits auquel doit faire face le personnel de l'appareil réside dans les options qu'il doit prendre pour se situer au sein des tensions entre les trois composantes. L'acteur a à définir le sens du service de l'appareil. Ce service implique-t-il automatiquement le service des membres et la fidélité à la tradition accumulée, sans qu'on ait à s'interroger sur les exigences propres à ces deux composantes? Y a-t-il lieu au contraire de prendre

ses distances par rapport à l'appareil pour mieux estimer les aspirations ou demandes légitimes des membres et les interprétations de la tradition? Ce conflit peut se définir en terme d'implication plus ou moins poussée dans l'appareil en tant que celui-ci est considéré comme un ensemble fermé sur lui-même. Nous présentons ce conflit comme celui qui se pose normalement à l'analyste. Cela ne signifie pas que tous les acteurs de l'appareil s'interrogent consciemment à ce sujet. On peut très bien s'impliquer dans un système de relations sociales en suivant le modèle dominant d'implication dans ce système, sans se poser aucune question sur les options implicites ou explicites qu'entraîne ce modèle dominant.

b) Un second type de conflits est peut-être plus facilement perceptible par le personnel. Il s'agit des options qu'il prend comme acteur au sein des processus de l'appareil. En termes concrets, il peut se définir comme un agent de freinage ou comme un agent de changement. Mais ici aussi il n'est pas nécessaire qu'il opte consciemment; il peut exister des modèles de comportement dominants qu'il assume sans se poser de questions. Le freinage signifie qu'on cherche à limiter les expériences nouvelles, qu'on essaie d'imposer les formes d'expérience religieuse qui sont considérées comme les modèles idéaux et que l'on insiste sur les besoins d'encadrement des membres, etc. La volonté de changement signifie qu'on cherche à favoriser l'émergence de formes nouvelles qui soient susceptibles de mieux répondre aux exigences des membres et/ou de mieux transmettre l'expérience accumulée.

c) Il existe un troisième type de conflits. Ce sont ceux qui peuvent surgir entre les acteurs de l'appareil en tant qu'ils sont en interaction les uns avec les autres. Ces conflits peuvent se construire autour de problèmes de pouvoir, d'intérêts ou de relations personnelles. On peut les situer entre membres de secteurs différents de l'appareil, entre membres de niveaux différents ou entre certains membres de l'appareil et des sous-groupes de membres de l'organisation qui contestent certaines actions du personnel ou qui veulent s'intégrer dans l'appareil alors qu'on refuse de leur faire une place. Ce troisième type de conflits est celui qui est le plus facilement perceptible par le personnel lui-même. D'ailleurs, lorsqu'on étudie des problèmes « organisationnels », on se réfère habituellement à ce genre de conflits. Il faut cependant que l'analyse essaie de faire apparaître la signification de ces « luttes » au sein de l'appareil en termes de conflits plus généraux ou plus profonds. Par exemple, une lutte pour accaparer plus de pouvoir ou pour contrôler une source d'incertitude peut aussi manifester une volonté d'imposer certains modèles idéaux de comportements que l'on catégoriserait comme des conflits du premier ou du deuxième type dans l'analyse.

BIBLIOGRAPHIE

- ABRAMSON, E., H.A. CUTLER, R.W. KATUZ et M. MENDELSON, « Social Power and Commitment: A Theoretical Statement », *American Sociological Review*, vol. 23, 1958, p. 15-22.
- ARGYRIS, C., *Personality and Organization*, New York, Harper, 1957.
- BARNARD, C.I., *The Functions of the Executive*, Boston, Harvard University Press, 1938.
- BECKER, H.S., « Notes on the Concept of Commitment », *American Journal of Sociology*, vol. 66, 1960, p. 32-40.

- BENDIX, R., « Bureaucracy: The Problem and Its Setting », *American Sociological Review*, vol. 12, 1947, p. 493-507.
- BLAU, Peter, *Bureaucracy in Modern Society*, New York, Random House, 1956, 127 p.
- , *Exchange and Power in Social Life*, New York, John Wiley, 1964, 352 p.
- BLAU, P.M., *The Dynamics of Bureaucracy*, Chicago, University of Chicago Press, 1955 et 1963.
- et W.R. SCOTT, *Formal Organizations. A Comparative Approach*, San Francisco, Chandler, 1962.
- BUCKLEY, Walter, *Sociology and Modern Systems Theory*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice Hall, 1967, 227 p.
- CAILLOIS, R., *l'Homme et le sacré*, Paris, Gallimard, « Idées », 1963.
- CHAPIN, F.S. et J.E. TSOUDEROS, « The Formalization Processus in Voluntary Associations », *Social Forces*, vol. 34, 1956, p. 342-344.
- CLARK, E.T., *The Small Sects in America*, Nashville (Tenn.), Abingdon Cokesbury, 1937 et 1949.
- COSER, L.A., « Greedy Organizations », *Archives européennes de sociologie*, vol. 8, n° 2, 1967, p. 196-215.
- CROZIER, M., « Les relations de pouvoir dans un système d'organisation bureaucratique », *Sociologie du travail*, vol. 2, n° 1, janvier-mars 1960, p. 61-75.
- , « De la bureaucratie comme système d'organisation », *Archives européennes de sociologie*, vol. 2, n° 1, 1961, p. 18-50.
- , « Human Relations at the Management Level », *Human Organization*, vol. 20, n° 2, 1961, p. 51-64.
- , « Note critique. Quelques développements récents des recherches théoriques sur les organisations », *Sociologie du travail*, vol. 3, n° 2, 1961, p. 182-185.
- , « Administration et bureaucratie », *Sociologie du travail*, vol. 4, n° 4, 1962, p. 367-378.
- , *le Phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil, 1963, 411 p.
- CYERT, R.M., *Modern Organization Theory*, New York, Londres et Sydney, Wiley, 1965.
- EISENSTADT, S.M., « Bureaucracy and Bureaucratization: A Trend Report », *Current Sociology* (Unesco, Oxford, Blackwell), vol. 6, n° 2, 1958.
- ETZIONI, A., « Two Approaches to Organizational Analysis: A Critique and a Suggestion », *Administrative Science Quarterly*, vol. 5, 1960, p. 257-278.
- , *A Comparative Analysis of Complex Organization*, New York, Free Press, 1961, 366 p.
- , *Complex Organizations: A Sociological Reader*, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1961, 497 p.
- FORD, H., *My Life and Work*, Londres, W. Heinemann, 1922.
- GARDNER, B.B. et W.F. WHITE, « The Man in the Middle: Positions and Problems of the Foreman », *Applied Anthropology*, printemps 1945.
- GERTH, H.H. et C.W. MILLS, *From Max Weber: Essays in Sociology*, New York, Oxford University Press, 1958.
- GOLDTHORPE, J.H., « Technical Organization as a Factor in Supervisor-Worker Conflict », *British Journal of Sociology*, vol. 10, n° 3, septembre 1959.
- GOULDNER, H.P., « Dimensions of Organization and Commitment », *Administrative Science Quarterly*, vol. 4, 1960, p. 468-490.
- HARRISON, P.M., *Authority and Power in the Free Church Tradition*, Princeton, Princeton University Press, 1959.
- KING, C.W., *Social Movements in the United States*, New York, Random House, 1956.
- LIPSET, S.M., *Political Man*, New York, Doubleday, 1960.
- MANN, F.C. et J.C. DENT, « The Supervisor, Member of Two Organizational Families », *Harvard Business Review*, novembre-décembre 1954, p. 103-112.
- MARCH, J.G., *Handbook of Organizations*, Chicago, Rand McNally Co., 1965.

- MAYNTZ, R., « The Study of Organizations », *la Sociologie contemporaine*, vol. 13, n° 3, 1964, p. 95-156.
- MERTON, R.K., A.P. GRAY, B. HOCKEY et H.C. SELVEU, *Reader in Bureaucracy*, Glencoe (Ill.), Free Press, 1952.
- MICHELIS, R., *Political Parties*, New York, Dover, 1911 et 1959.
- NIEBUHR, H.R., *The Social Sources of Denominationalism*, Hamden (Conn.), Shoe String Press, 1961, p. 30-79.
- O'DEA, T.F., « Mormonism and the Avoidance of Sectarian Stagnation: A Study of Church, Sect, and Incipient Nationality », *American Journal of Sociology*, vol. 60, 1954, p. 285-293.
- PARSONS, T., *Structure and Process in Modern Societies*, Glencoe (Ill.), Free Press, 1960.
—, « An Outline of the Social System », dans T. Parsons, E. Shils, K.D. Neagele et J.R. Pitts, *Theories of Society*, vol. 1, General Introduction, II, Glencoe (Ill.), Free Press, 1961, p. 30-79.
- PERROW, C., « Organizational Prestige: Some Functions and Dysfunctions », *American Journal of Sociology*, vol. 66, 1961, p. 335-341.
—, « The Analysis of Goals in Complex Organizations », *American Sociological Review*, vol. 26, 1961, p. 854-866.
- ROETHLISBERGER, F.J., « The Foreman: Master and Victim of Double Talk », *Harvard Business Review*, printemps 1945.
- SELZNICK, P., *TVA and the Grass Roots: A Study in the Sociology of Formal Organization*, Berkeley et Los Angeles, University of California Press, 1949.
- SIMON, H.A., *Administrative Behavior*, Londres, Macmillan, 1951.
- SLOAN, A.P., *My Years with General Motors*, New York, MacFadden-Barbell Books, 1965.
- STINCHCOMBE, A.L., « Social Structure and Organizations », dans James G. March (édit.), *Handbook of Organization*, Chicago, Rand McNally Co., 1965, p. 142-193.
- SWARD, K.T., *The Legend of Henry Ford*, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1948.
- TANNENBAUM, R., J. WECHLER et F. MASSARLK, *Leadership and Organization*, New York, McGraw-Hill, 1961.
—, *Social Psychology of the Work Organization*, Belmont (Calif.), Wadsworth Publishing Co., 1966, 136 p.
- TOURAINÉ, Alain, « Travail et organisation », *Archives européennes de sociologie*, vol. 3, n° 1, 1962, p. 1-20.
—, *la Sociologie de l'action*, Paris, Seuil, 1965, 506 p.
- TROELTSCH, E., *The Social Teaching of the Christian Churches*, 2 vol., Londres, George Allen and Unwin, 1931.
- TSOUDEROS, J.E., « Organizational Change in Terms of a Series of Selected Variable », *American Journal of Sociology*, vol. 61, 1955, p. 206-210.
- WACH, J., *Sociology of Religion*, Chicago, University of Chicago Press, 1944.
- WEBER, Max, *Max Weber on Law in Economic and Society*, Cambridge, Harvard University Press, 1954.
—, *The Theory of Social and Economic Organization*, New York, Free Press, 1957.
—, *The Sociology of Religion*, Boston, Beacon Press, 1963.
- WELSON, Bryan R., « An Analysis of Sect Development », *American Sociological Review*, vol. 24, 1959, p. 3-15.
—, *Sects and Society*, Berkeley, University of California Press, 1961.
- YINGER, J.M., *Religion in the Struggle for Power: A Study in the Sociology of Religion*, Durham (N.C.), Duke University Press, « Sociological Series », n° 3, 1946 et 1961.

RÉSUMÉ

L'auteur définit une organisation comme un ensemble particulier au sein de la société globale, ensemble qu'il présente comme le produit de la volonté créatrice d'acteurs en vue de la poursuite d'un objectif. Cet ensemble particulier qu'est l'organisation regroupe trois composantes fondamentales: les acteurs, la tradition et l'appareil d'exécution ou de gouvernement. Ce qui distingue en définitive chaque organisation est surtout l'agencement de ces composantes et leurs modes de changement. Dans une première partie, l'auteur élabore un schéma conceptuel tenant compte de ces composantes, de leurs agencements possibles et de leurs modes de changement. Dans une seconde partie, il applique ce schéma d'analyse aux organisations religieuses en général et, en particulier, à un diocèse de l'Église catholique romaine.

ABSTRACT

[*Scheme of Analysis of the Religious Organization*] The author defines the organization as a specific unit in the midst of total society; this unit is presented as the product of the creative will of actors in pursuit of an objective. This specific unit — the organization — is composed of three fundamental parts: the actors, tradition, and the executive or governing machine. The final distinguishing mark of each organization is mainly the disposition of the parts, and the way in which they change. In the first part, the author constructs a conceptual scheme, taking into account the parts, their possible arrangement, and their way of changing. In the second part, he applies this scheme of analysis to religious organizations in general, and, in particular, to a Roman Catholic diocese.

RESUMEN

[*Esquema de análisis de la organización religiosa*] El autor define una organización como un conjunto particular en el seno de la sociedad global, conjunto presentado como producto de la voluntad creadora de actores en la perspectiva de un objetivo determinado. El conjunto particular de la organización reúne tres componentes fundamentales: los actores, la tradición y el aparato de ejecución o de gobierno. Lo que distingue en definitiva cada organización es, principalmente, la estructuración de estos componentes y sus modalidades de cambio. En primera parte, el autor elabora un esquema conceptual a partir de estos componentes, de sus estructuraciones posibles y de sus tipos de cambio. En segunda parte, aplica este esquema de análisis a las organizaciones religiosas en general y, en particular, a una diócesis de la Iglesia católica romana.