

Max WEBER

(1864-1920)

Les fondements de l'autorité dans les organisations

M. Weber cherche à comprendre comment les individus réagissent à l'autorité dans les organisations. Il distingue pouvoir et autorité. Le pouvoir est selon lui l'aptitude à forcer l'obéissance alors que l'autorité implique que l'on reconnaisse à la personne qui en dispose une **légitimité**. M. Weber distingue trois systèmes d'autorité :

- Le type **charismatique** : ce sont les qualités personnelles du leader qui légitiment l'autorité. L'autorité dans ce modèle est instable car elle disparaît avec l'individu. Se pose alors le problème de la succession et de la pérennité du système d'autorité.
- L'**organisation traditionnelle** : ce sont les précédents et les usages qui légitiment l'autorité. L'autorité est fixée par la coutume.
- L'organisation **rationnelle légale**, que Weber qualifie d'organisation bureaucratique. Elle est rationnelle car tout est prévu, calculé, et légale car les règles s'appliquent à tous de façon impersonnelle.

C'est ce dernier modèle qui, pour Weber, doit s'imposer car l'efficacité de l'organisation est indépendante des hommes qui la constituent, ce sont les règles et les procédures qui prévoient tout et assurent cette efficacité. L'autorité est justifiée par la compétence de l'individu et son adéquation à la fonction, vérifiées par des procédures objectives.

La bureaucratie trouve ses limites dans ses principes d'organisation qui sont trop rigides et finissent par diluer les responsabilités. Les individus contournent les règles, la bureaucratie devient source de conflit et d'inefficacité. D'où le sens péjoratif que ce terme a pris de nos jours.

Principaux ouvrages

L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, 1905

Économie et société, 1922