



**HAL**  
open science

## Deux définitions de la collégialité et leur articulation: le cas d'un diocèse catholique

Emmanuel Lazega, Olivier Wattebled

### ► To cite this version:

Emmanuel Lazega, Olivier Wattebled. Deux définitions de la collégialité et leur articulation: le cas d'un diocèse catholique. *Sociologie du Travail*, 2010, 52 (4), pp.480-502. 10.4000/sdt.15269 . hal-01800228

HAL Id: hal-01800228

<https://sciencespo.hal.science/hal-01800228>

Submitted on 25 May 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

# Deux définitions de la collégialité et leur articulation : le cas d'un diocèse catholique

## *Two definitions of collegiality and their articulation: The case of a catholic diocese*

Emmanuel Lazega <sup>a,\*</sup>, Olivier Wattebled <sup>b</sup>

<sup>a</sup> ORIO/IRISSO-CNRS, université Paris-Dauphine et CMH, ENS Jourdan, place du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 75775 Paris cedex 16, France

<sup>b</sup> CLERSE, faculté des sciences économiques et sociales, université des sciences et technologies de Lille 1, bâtiment sh2, 59655 Villeneuve d'Ascq cedex, France

---

### Résumé

Cet article identifie, en arrière-plan des conflits observés entre *managers* et *professionals*, deux définitions de la collégialité, l'une comme forme organisationnelle propre (*bottom up*), l'autre comme procédé de gestion bureaucratique (*top down*). Il propose un examen exploratoire des modalités d'articulation des deux définitions en s'appuyant sur une étude de réseaux de prêtres dans un diocèse catholique franc,ais. Il interroge enfin les effets d'une rationalisation organisationnelle trop étroite dans laquelle la collégialité n'est utilisée que comme procédé de gestion bureaucratique *top down*. Cette dernière prend toujours le risque de stériliser le travail des experts en ignorant le premier type de collégialité, celle qui est fondée sur la nature des tâches non routinières conjointement accomplies par les membres grâce à une structuration organisationnelle endogène de type *bottom up*.

*Mots clés* : Bureaucratie ; Collégialité *bottom up* ; Collégialité *top down* ; Église ; Réseaux de prêtres ; Expertise ; *Professionals*

### Abstract

Against the background of the conflict observed between managers and professionals, two definitions of collegiality are identified: on the one hand, as a specific organizational form (*bottom up*) and, on the other, as a procedure of bureaucratic management (*top down*). A study of networks of priests in a catholic diocese in France is used to explore how these two definitions are related. Questions are raised about the effects of a too narrow organizational rationalization that uses collegiality only as a *top down*, bureaucratic managerial

---

\* Auteur correspondant.

Adresses e-mail : [emmanuel.lazega@dauphine.fr](mailto:emmanuel.lazega@dauphine.fr) (E. Lazega), [olivier.wattebled@ed.univ-lille1.fr](mailto:olivier.wattebled@ed.univ-lille1.fr) (O. Wattebled).

procedure. This always entails the risk of making the work done by experts sterile because it overlooks the first type of collegiality, which is based on the nature of the nonroutine tasks that members perform jointly thanks to an endogenous organizational structure of a bottom up type.

*Keywords:* Bureaucracy; Bottom up collegiality; Top down collegiality; Catholic Church; Networks; Priests; Experts; Professionals; France

---

## 1. En arrière-plan du conflit entre *managers* et *professionals*

La littérature sociologique anglo-saxonne des années 1960 concevait les professions libérales comme un phénomène en soi, un regroupement de personnes possédant une expertise spéciale dont l'échange devait être interprété en dehors du cadre de la poursuite du profit et de l'intérêt économique. Les organisations, dans le cadre de ce débat, étaient comprises comme des bureaucraties, des instruments de division des tâches et de coordination à travers une hiérarchie fondée sur le modèle de l'autorité rationnelle-légale et impliquant l'obéissance routinière aux règles. Profession et bureaucratie étaient pensées comme incompatibles et antithétiques aussi bien au niveau des principes structuraux d'organisation du travail qu'à celui de la motivation et de l'obéissance.

L'insertion de *professionals* dans des organisations bureaucratiques était par conséquent reconvenue comme un problème sociologique en soi. On a beaucoup étudié les *professionals*<sup>1</sup> et leur situation dans des contextes organisés où ils doivent mettre en jeu leur autorité face à des employeurs ou des *managers* qui contrôlent des ressources considérables (emplois, promotions, revenus, instruments, etc.). L'un des enjeux de cette articulation est, dans les grandes bureaucraties, le degré d'autonomie accordé aux/négocié par les experts et l'évaluation de leur travail. En règle générale, ces *professionals* bénéficient d'une plus grande autonomie que les employés qui se spécialisent du fait de la division du travail dans l'organisation (Freidson, 1986). Une importante littérature est consacrée à cette autonomie, au savoir professionnel comme source d'autonomie (Rueschemeyer, 1983), concernant, entre autres, les scientifiques (Kornhauser, 1962 ; Miller, 1967), les médecins (Bucher et Stelling, 1969 ; Engel, 1970 ; Freidson, 1975), les avocats (Smigel, 1969), etc. Tous ces *professionals* partagent certaines caractéristiques : des compétences, des connaissances, une expertise ; un sens de la communauté professionnelle ; une période de formation qui met l'accent sur l'autonomie et sur des *individual internalized standards of performance and accountability* (Rothman, 1979). Avec ces orientations qu'ils apportent avec eux dans leur emploi, ils tendent à entrer en conflit avec l'accent mis par l'organisation sur la hiérarchie, la coordination et la standardisation des procédures (Benson, 1973 ; Hall, 1968). L'autonomie des professions libérales est d'autant plus grande dans les organisations qui se fixent plusieurs objectifs ou dont les objectifs sont ambigus (Lortie, 1969).

William Richard Scott (1965) décrivait le conflit de la manière suivante : le *professional* accomplit des tâches complètes, il travaille seul, en s'appuyant sur des connaissances acquises en dehors de l'organisation au cours d'une longue formation qui le socialise et rend superflu tout contrôle social ; sa loyauté va d'abord à sa profession et à ses pairs ; son activité procède de ce qu'il pense être la meilleure solution, à sa connaissance, au problème posé ; en tant que praticien, il a acquis

---

<sup>1</sup> Nous utilisons le terme anglo-saxon *professional* qui a marqué ce débat dès l'origine.

un statut et ne cherche pas de position plus élevée dans la hiérarchie de l'organisation. Un bureaucrate, par contre, accomplit un ensemble limité de tâches partielles qui doivent être coordonnées avec les tâches des autres employés ; sa formation est courte, partielle et accomplie essentiellement au sein de l'organisation ; il est soumis à une supervision par un supérieur hiérarchique et sanctionné s'il ne suit pas les règles ; sa loyauté et sa carrière sont liées à l'organisation et à la hiérarchie.

La littérature postule à partir de là une incompatibilité et un conflit entre ces deux rôles, essentiellement parce que le *professional* résiste aux règles bureaucratiques, à la supervision et au contrôle par la hiérarchie, ainsi qu'à l'exigence de loyauté envers l'organisation. De très nombreuses recherches se sont centrées à partir de là sur les dilemmes rencontrés soit par les *professionals* dans les organisations (quels sont les ajustements et adaptations nécessaires face aux demandes bureaucratiques), soit par les *managers* (comment structurer l'organisation pour utiliser sans conflits les compétences professionnelles) (Etzioni, 1969). Eugene Litwak (1961) a ainsi proposé un « modèle de la bureaucratie permettant le conflit ».

Cette thèse du conflit insoluble a été remise en question par la critique des conceptions fonctionnalistes de l'organisation et des professions libérales. Cette critique — notamment par Benson (1973) et Davies (1983) — repose sur des données montrant, d'une part, que la bureaucratiation et la professionnalisation d'une organisation apparaissent conjointement, de manière complémentaire plutôt qu'alternative ; d'autre part que des adaptations peuvent être réussies malgré les supposées incompatibilités ; et enfin que certains parviennent à occuper, apparemment avec aisance et satisfaction, des rôles simultanément *professionals* et bureaucratiques (Larson, 1977).

À la suite de ce constat, nous souhaitons revenir sur le débat sur ce conflit pour examiner les modalités de sa construction sociale. Nous montrons qu'il n'est pas avant tout un conflit entre le *manager* et le *professional*. Ce conflit est d'abord un conflit entre deux modes d'organisation, l'un collégial, l'autre bureaucratique — ce dernier proposant néanmoins une définition seconde de la collégialité, que nous appellerons « bureau-collégiale » ou « collégialité de type *top down* », définition seconde qui vise à désamorcer les conflits micropolitiques créés par l'articulation problématique des deux formes organisationnelles<sup>2</sup>. Nous proposons ainsi de déplacer le conflit entre le *manager* et le *professional* vers la question de la différence et de l'articulation de deux formes de collégialité. Nous illustrons notre propos en nous appuyant sur une étude organisationnelle et structurale d'un diocèse catholique.

## **2. La collégialité : forme organisationnelle propre ou procédé de gestion bureaucratique ?**

Les organisations coordonnant les activités d'experts et de *professionals*, prenant des décisions en situation d'incertitude et consacrant une grande partie de leur temps à des tâches non routinières, posent encore un problème de fond à la sociologie des organisations contemporaine. Les pages les plus systématiques de Max Weber sur cette question sont consacrées à la collégialité. Elles se trouvent dans le livre III de *Économie et Société*, son traité de sociologie politique. Inspirées de sa

---

<sup>2</sup> Philip M. Strong et Robert Dingwall interprètent cette différence entre deux types d'organisation comme résultant de la tension huguesienne entre licences professionnelles (*occupational licenses*) et statuts organisationnels (*organizational charters*). Les termes *charter* et *license* sont utilisés pour décrire les autorisations auxquelles les participants se réfèrent pour coordonner et légitimer leur action. Une tension existe toujours entre ces deux instances dans la mesure où les revendications ouvertes des *professionals* à l'autonomie vont à l'encontre du développement d'une chaîne de responsables du bas en haut de la hiérarchie (Strong et Dingwall, 1983).

théorie de la rationalisation et de la bureaucratisation croissante des sociétés modernes, ces pages présentent la collégialité comme un procédé de gestion bureaucratique parmi d'autres. Ce procédé consiste à regrouper des experts en commissions pour qu'ils se mettent d'accord entre eux. Il est ainsi utilisé par le Prince ou par le dirigeant au sein d'une organisation bureaucratique pour éviter de trop dépendre d'un seul expert ou des experts en général, dont il craint l'autorité, et pour s'assurer de leur honnêteté et qualité. Corrélativement, la collégialité peut aussi éventuellement devenir une force de modération pour tout exercice potentiellement arbitraire ou autocratique du pouvoir « monocratique ».

La critique de la littérature sociologique des années 1960 sur les rapports entre *professionals* et administratifs dans l'organisation a permis de revenir en partie sur cette conception instrumentale de la collégialité. Plus récemment, des théories néo-wébériennes originales ont proposé de renverser la perspective. Elles ont listé un ensemble de caractéristiques formelles qui différencient une forme organisationnelle collégiale et « polycratique » de la forme bureaucratique et monocratique (Waters, 1989)<sup>3</sup>. Ces organisations utilisent et appliquent une connaissance théorique. Leurs membres sont considérés comme des *professionals* et leur carrière est différenciée en deux étapes au moins, d'apprentissage et de pratique, cette dernière découlant d'une forme de titularisation. Bien qu'orientées vers la performance, elles rencontrent des difficultés lorsqu'elles doivent comparer la performance des spécialistes, d'où l'instauration d'une égalité formelle entre eux. Elles s'auto-régulent au sens où elles exercent un contrôle formel sur elles-mêmes. Elles adoptent des méthodes de surveillance de la qualité de la production (échanges d'avis entre collègues, par exemple). Elles se donnent au moins un forum — qui peut devenir un système de commissions plus ou moins complexe et hiérarchisé — où les décisions sont prises collectivement, un gage de qualité et d'efficacité lorsqu'il y a beaucoup de connaissances maîtriser.

L'approche néo-wébérienne a ensuite proposé une théorie de l'action collective entre pairs qui rend compte de la discipline sociale au sein de ces entités (Lazega, 1999), discipline nécessaire à la coopération entre associés effectivement ou potentiellement rivaux. Ce fonctionnement social repose en particulier sur l'existence de relations personnalisées et d'échanges sociaux polyvalents et informels entre sous-ensembles de membres, relations qui ont longtemps été considérées par le modèle bureaucratique standard comme des obstacles « particularistes » à l'action collective (Perrow, 1986). Dans l'organisation collégiale idéal-typique ces relations deviennent au contraire le fondement d'une discipline sociale qui aide les membres à coopérer, c'est-à-dire à échanger, à se mettre mutuellement sous pression, à se surveiller, à se sanctionner, à choisir ou faire tourner (au sens d'une rotation) des dirigeants, ou encore à négocier des valeurs précieuses pour s'auto-réguler.

La sociologie des organisations se retrouve ainsi avec deux approches au moins, l'une wébérienne où la collégialité est définie comme un procédé de gestion bureaucratique ; l'autre néo-wébérienne, où elle est définie comme une véritable forme organisationnelle propre. La question des modalités de leur coexistence s'y pose donc à la fois en théorie et en pratique. Le point de vue wébérien est appelé à évoluer. Dans les grandes bureaucraties, outre le caractère souvent collégial de nombreuses hautes directions (Baylis, 1989 ; Devigne, 2004), l'accent mis sur la coopération entre experts, la suppression de niveaux hiérarchiques ou la gestion par projets crée de nouveaux contextes de travail où émergent ce que l'on pourrait appeler, du point de vue du bureaucrate, des « poches collégiales » caractérisables par certains des mécanismes sociaux de survie et de coopération entre pairs. Le point de vue néo-wébérien, pour sa part, est aussi appelé à évoluer : il reconnaît que les propriétés formelles et sociales de l'organisation collégiale

---

<sup>3</sup> Un parti pris théorique que Max Weber avait refusé d'explorer malgré l'insistance de Robert Michels (Scaff, 1981).

sont précisément idéal-typiques, tout comme celles de l'organisation bureaucratique classique. Bureaucratie et collégialité coexistent dans toutes les structures modernes de prise de décision puisque les tâches routinières et non routinières sont le plus souvent, dans les organisations et institutions contemporaines, inextricablement mêlées (Lazega, 1993). La question se pose donc de l'articulation des deux définitions de la collégialité en toile de fond du conflit entre *manager* et *professional*. Dans cet article nous souhaitons proposer une exploration de cette articulation. Nous mettons en évidence le fait qu'elle est nécessairement conflictuelle, c'est-à-dire le résultat d'une lutte entre le sommet et la base des organisations réunissant des experts interdépendants et dépendantes de l'action collective entre eux.

### 3. Le cas d'un diocèse catholique

Pour le montrer, nous proposons une analyse organisationnelle et néo-structurale d'un des plus grands diocèses catholiques français. Les diocèses, qui recouvrent en France un département, sont des organisations complexes (Granfield, 1988) aux frontières floues en raison du nombre important d'associations, de mouvements et de groupements qui gravitent autour d'eux. Ils sont composés de communautés locales organisées de façon administrative et bureaucratique, d'un système de conseils et d'une multitude de services rassemblés dans un même lieu, l'évêché. Il possède à sa tête un évêque nommé par le pape, évêque de Rome, sur proposition des évêques de la province concernée. Nous pensons qu'il est possible de trouver une illustration de ces conflits dans le fonctionnement de l'Église catholique, une des organisations les plus anciennes et les plus complexes du monde occidental, et pour laquelle le principe de collégialité entre prêtres n'a par ailleurs aucun fondement théologique.

Il n'est plus possible de décrire une organisation ecclésiastique de ce type *avant* sa bureaucratization et avec les critères formels de Malcolm Waters. Nous examinons donc dans ce diocèse la manière dont la collégialité comme forme organisationnelle se manifeste au travers de la discipline sociale collégiale (Lazega, 2001), dans l'hétérogénéité des pratiques pastorales des prêtres et les pressions organisationnelles de type *bottom up* qu'elles créent pour l'action collective. Cela est possible si l'activité pastorale du prêtre est assimilée en partie à une forme d'expertise dotée de domaines de spécialisation en lien avec des groupes différents de fidèles (Gannon, 1971). Nous procédons ensuite comme des archéologues, cherchant les marqueurs de la collégialité, déjà en partie redéfinie par la hiérarchie, dans une structure émergente, au moyen d'une analyse de réseaux sociaux. L'analyse des interdépendances multiples et des échanges sociaux au sein d'une population de prêtres membres du diocèse permet d'observer la façon dont une partie du système d'échanges mis au jour s'organise selon une division du travail en offres religieuses difficilement hiérarchisables et dans laquelle le rôle de la hiérarchie catholique est lui aussi quelque peu affaibli. L'organisation sociale du diocèse, examinée ici uniquement entre prêtres, fait ainsi apparaître les caractéristiques d'une organisation collégiale, au sens de forme organisationnelle propre. Le fait que les prêtres promouvant des offres différentes entretiennent des relations entre eux rend possible la construction d'un consensus. Ces différents aspects valident l'existence d'une collégialité de type *bottom up* entre prêtres.

Par ailleurs, l'Église catholique est aussi un système bureaucratique dans lequel l'évêque, maître de son diocèse, détient la plupart des pouvoirs, où son autorité est potentiellement monarchique. Formellement, son pouvoir est néanmoins limité par le haut, l'évêque de Rome et la curie romaine pouvant intervenir auprès de lui en cas de désaccords (Gellard, 1977 ; Schilling, 2002), et par le bas depuis le Concile Vatican II par l'intermédiaire d'un ensemble de conseils, et cela particulièrement dans le domaine économique (collège des consultants et conseil diocésain

pour les affaires économiques). L'évêque a l'obligation de nommer au moins un vicaire général qui le seconde dans la direction du diocèse. Il est relativement autonome quant à l'organisation du diocèse et, par exemple, quant à la tenue d'un conseil épiscopal, l'équivalent d'une « haute direction » du diocèse. Nous examinons le système de commissions mises en place de manière *top down* par l'évêque pour gérer les pressions organisationnelles créées par la base, pressions qui ne lui donnent pas beaucoup de choix pour définir la composition de ces mêmes commissions — s'il tient à éviter l'éclatement de son diocèse.

Nous commençons par décrire le travail des prêtres, ses dimensions routinières et non routinières, la population de prêtres étudiée, puis la diversité des offres catholiques que proposent ces prêtres pour s'adapter à leurs clientèles différentes, ainsi que les problèmes d'identité et d'unité que cette diversité pose à l'Église<sup>4</sup>. Du point de vue des prêtres eux-mêmes, la collégialité représente davantage un mode de coordination de leurs activités qui permet la construction, la reconnaissance et l'acceptation de l'offre religieuse qu'ils s'engagent à créer et à représenter. Nous enchaînons ensuite sur la manière dont l'organisation bureaucratique de l'Église catholique<sup>5</sup> a réintroduit des éléments de collégialité depuis le Concile Vatican II — le système de conseils encadrant la prise de décision de l'évêque au sein d'un diocèse ou la création des conférences épiscopales nationales. Nous décrivons la manière dont la collégialité, du point de vue de la hiérarchie catholique est pensée, institutionnalisée et utilisée à la Weber, comme un instrument de gestion.

Deux types de données empiriques ont été recueillis entre 1998 et 2001 (Wattebled, 2004). Des entretiens semi-directifs ont été menés auprès de 50 prêtres en activité dans un même diocèse ainsi qu'auprès de 30 laïcs, membres d'équipe pastorale, de conseil pastoral ou bien encore en aumônerie scolaire ou hospitalière. Ces entretiens visaient à mieux connaître l'activité pastorale réalisée conjointement par les prêtres et par les laïcs, à obtenir des informations concernant les échanges entre prêtres et enfin la façon dont ces deux aspects étaient formellement organisés dans le diocèse. Ces entretiens avaient également pour objet de préparer le terrain pour le recueil du deuxième type de donnée empirique. Un questionnaire a été proposé en face à face à 124 prêtres ayant une activité paroissiale dans le diocèse étudié et 104 questionnaires exploitables ont été obtenus<sup>6</sup>. Ce questionnaire était composé de trois parties : des questions portant sur les attributs individuels des prêtres (séminaire de formation ou détail des missions confiées, par exemple) complétés par les informations recueillies dans l'annuaire diocésain (année de naissance, d'ordination et d'affectation) ; des questions portant sur les échanges (réseaux de collaboration, conseil, amitié et soutien personnel) entre eux à partir de la liste de 124 prêtres en activité dans le diocèse ; des questions portant sur l'activité pastorale accomplie par le prêtre, sous forme de projets menés dans la paroisse d'affectation, ainsi que des questions portant sur l'opinion du prêtre

---

<sup>4</sup> Le type « église » d'organisation religieuse se caractérise par le « compromis » (Ernst Troeltsch présenté par Jean Séguy, 1980) entre un message religieux et une société environnante. Cela signifie que l'activité religieuse mêle des comportements et significations issus de la société environnante avec des comportements et significations spécifiques à la sphère religieuse. Toujours dans la perspective d'E. Troeltsch, une église accepte en son sein une diversité d'adhésions. Historiquement, cette diversité fut permanente au sein de l'Église catholique. On peut supposer que la diversité du catholicisme a longtemps été réservée à l'élite catholique et représentée par les ordres religieux et autres écoles de pensée (Desportes, 1988). Sur le plan sociologique, cela s'est traduit par le passage de typologies des fidèles catholiques selon une mesure de l'intensité de l'adhésion à des typologies manifestant la pluralité des identités catholiques (Donégani, 1993 ; Piette, 1999). Il semble que le catholicisme français contemporain se caractérise par une pluralité généralisée des identités catholiques, pluralité reconnue par l'institution (Donégani, 1993).

<sup>5</sup> Plus précisément la bureaucratisation de l'Église catholique culmine avec le Concile Vatican I dans la seconde partie du XIX<sup>e</sup> siècle.

<sup>6</sup> Grâce à l'annuaire diocésain pour l'année 2000–2001, nous avons retenu les 124 prêtres *en activité en paroisse*.



quant à la participation des laïcs à l'activité pastorale et l'organisation du diocèse et de l'Église catholique. Notons que l'évêque n'a pas souhaité répondre aux questions relationnelles, limitant ainsi notre capacité d'interprétation de certains résultats présentés plus bas.

#### **4. La collégialité de type *bottom up* : retrouver la forme organisationnelle propre**

L'approche néo-wébérienne part du travail des acteurs et de leurs interdépendances dans l'accomplissement de ces tâches. Dans cette perspective, l'organisation collégiale repose sur la maîtrise, par des *professionals*, d'une expertise nécessaire en raison d'une activité complexe à réaliser et sur l'existence de domaines de spécialisation. Ces derniers sont difficiles à hiérarchiser entre eux et la logique professionnelle qui y préside s'oppose au mode bureaucratique s'appuyant sur la standardisation. Ces différentes caractéristiques entretiennent au contraire une conception égalitaire entre *professionals* et l'incitation à la recherche d'un consensus.

Nous avons considéré l'activité des prêtres comme une forme d'expertise, c'est-à-dire la rationalisation de l'activité pastorale orientée vers le maintien d'une interaction entre une doctrine religieuse et des groupes sociaux. Elle prend la forme de « discours rationnels et systématiques » articulés de constats religieux et sociaux et de projets de propositions et d'encadrements religieux. La spécificité supposée de cette forme d'expertise est entretenue par les prêtres faisant valoir leur proximité du terrain par rapport à l'évêque et leur distance à l'égard des différentes composantes d'une communauté locale facilitant censément leur rôle consensuel et d'arbitrage. Cette forme d'expertise nous est apparue comme comportant des « offres religieuses » différentes, comparables à des domaines de spécialisation. Ces différentes offres religieuses — militante, rituelle et intellectuelle notamment — manifestent la diversité des engagements comme prêtre et sont susceptibles de répondre à la pluralité des identités catholiques présentes dans et entre les paroisses (Courcy, 1999).

L'activité du prêtre se décline donc sur un double registre, chacun créant ses conflits et interdépendances spécifiques : un registre généraliste relativement standardisé et un registre de spécialiste. Ce dernier provient à la fois de convictions personnelles au fondement d'un engagement spécifique mais également de la segmentation d'une église en offres religieuses différentes afin d'intégrer des identités catholiques différentes (Béraud, 2006 ; Charles, 1986 ; Gannon, 1979a, 1979b ; Hervieu-Léger, 2003 ; Villemin et Caillot, 2001). C'est le registre spécialisé qui ouvre la possibilité de la collégialité *bottom up* entre prêtres. Au niveau individuel, la diversité des convictions et des normes investies dans l'activité pastorale s'accommode difficilement d'une intégration uniquement bureaucratique. Au niveau collectif, la segmentation de l'activité pastorale en orientations religieuses différentes rend difficile la monopolisation de la direction pastorale par une autorité monocratique. Dans ce registre, les interdépendances entre prêtres deviennent plus complexes, personnalisées et collégiales que dans un registre généraliste et bureaucratique.

##### *4.1. L'activité pastorale des prêtres : la construction collégiale des offres religieuses*

De façon générale, la notion de pastorale est floue et est employée afin de décrire une multitude d'activités sans que les rapports entre elles soient évidents (Béraud, 2006). Elle a une dimension collective et pratique qui l'oppose au « spirituel » et au théologique. Nous l'avons définie de façon opérationnelle comme l'activité d'élaboration et de mise en œuvre de projets de tout type en lien avec un ensemble de constats sociaux et religieux visant une socialisation et une intégration religieuse de tout ou partie d'une communauté — entretenir ou rendre visible la spécificité religieuse



en lien avec les comportements et significations de l'environnement non religieux. Cette activité comporte une dimension intellectuelle que l'on peut assimiler à une « théologie pratique ».

Dans notre étude, nous avons considéré que l'une des principales zones d'incertitude caractérisant le travail du prêtre concerne les rapports entre l'Église catholique et la société environnante : la façon de freiner le phénomène d'« exculturation » (Hervieu-Léger, 2003) ou à l'inverse de maintenir une interaction si possible avantageuse avec cette société. Le choix de n'étudier que le travail des prêtres et leurs échanges comporte le risque d'enregistrer comme une évidence l'objet préconstruit que constitue le prêtre catholique alors que la participation grandissante des laïcs à l'activité religieuse le remet en question (Béraud, 2007 ; Duriez, 2001). Cependant la délimitation de notre étude aux seuls échanges entre prêtres s'appuie également sur un fait contemporain : l'intérêt commun aux prêtres, et aux jeunes prêtres en particulier — dont les revendications identitaires ont été maintes fois soulignées — quant au maintien et à la redéfinition de leur autorité spécifique à l'intérieur du diocèse. Cette exigence est rendue cruciale par l'implication des laïcs<sup>7</sup> dans l'activité religieuse.

À l'intérieur d'un diocèse, la ressource la plus importante pour cela est la capacité à produire un discours « rationnel et systématique » articulant un ensemble de constats sur le diocèse et la société française avec un ensemble de projets pastoraux en conséquence. Ces discours constituent la matière première dans la construction d'un consensus. Ils sont complétés par des projets d'encadrement et de proposition de la foi catholique visant des fidèles et des catholiques potentiels. Discours et projets reposent sur la définition des « besoins » religieux, besoins considérés comme n'étant pas connus *a priori* et pouvant différer selon les groupes sociaux. Les différentes offres religieuses, à travers lesquelles se manifestent les différentes identités catholiques parmi les prêtres d'un même diocèse, sont constituées par de tels discours. La difficulté à monopoliser par une autorité monocratique et par une structure hiérarchique les multiples registres de l'activité du prêtre en raison de la complexité et de la diversité de l'activité pastorale (Goudet, 1997 ; Palard, 1985) explique l'impossibilité d'empêcher l'émergence de la collégialité *bottom up* entre prêtres.

La notion d'« offre religieuse » se réfère de façon métaphorique au principe d'un marché religieux catholique interne — au principe d'une segmentation interne entre offres concurrentes — et à l'égard des autres religions. Nous avons repéré entre 1998 et 2001 trois offres différentes — les offres rituelle, militante et intellectuelle — en filiation avec deux autres offres en voie d'épuisement — l'action catholique en milieu indépendant et celle en milieu ouvrier. Ces différentes offres s'inscrivent dans des traditions différentes, historiquement anciennes tout en s'actualisant dans les conditions contemporaines et locales propres à un diocèse. La pluralité des offres religieuses n'est pas un phénomène uniquement lié aux logiques propres de la sphère religieuse mais dépend également de la diversité et de l'évolution sociale des groupes de fidèles : le développement des « banlieues » et la disparition des quartiers ouvriers traditionnels, la transformation du rapport au politique parmi les classes moyennes ou la recherche de distinction dans la haute bourgeoisie.

L'*offre rituelle* se caractérise par la réintroduction d'éléments considérés comme traditionnels dans l'activité religieuse des paroisses (adoration particulièrement). Ils s'associent au souhait d'encadrement religieux des jeunes (scoutisme européen), à la revendication de l'identité catholique dans l'espace public et à la mise en œuvre de projets d'évangélisation afin de recruter de

---

<sup>7</sup> Un prolongement de cette étude et la limite principale de celle-ci est de ne pas avoir pu observer l'intrication des échanges entre prêtres et entre laïcs (par exemple ayant une responsabilité diocésaine, i.e. ayant donné lieu à une lettre épiscopale de mission) : cela aurait permis de démontrer la pertinence ou non de l'étude autonome des échanges entre prêtres et d'analyser au niveau méso les interactions entre prêtres et laïcs à partir des quatre échanges définis dans cette étude.

nouveaux fidèles. Chez les jeunes prêtres, ces trois aspects s'accompagnent de l'accent mis sur la dimension émotionnelle, manifeste avec l'implication affective du prêtre et le recours à des groupes charismatiques. Cette offre véhicule une conception du prêtre comme un chef sacerdotal cherchant à contrôler la circulation de la parole au sein des communautés locales, particulièrement en faisant de la confession privée une priorité.

Un sous-ensemble de prêtres promeut une *offre intellectuelle*. Celle-ci s'inscrit dans une entreprise continue depuis la Seconde Guerre mondiale de disqualification du mode dévot d'identification catholique. Elle développe une adhésion réfléchie et libérale au catholicisme au moyen de formations théologiques. Celles-ci proposent, dans la confrontation avec la pensée contemporaine, de formuler la foi chrétienne dans des termes recevables selon une exigence intellectuelle. Contrairement à la « pastorale des milieux indépendants » dont elle fait figure de descendante, la dimension politique et de solidarité a disparu au profit de l'attention donnée à l'accomplissement personnel des fidèles dans leur vie familiale et professionnelle. Enfin cette offre s'accompagne d'une forte rationalisation de l'activité pastorale (méthode par projets, dissociation entre organisationnel et spirituel, division du travail plus sophistiquée). La place spécifique du prêtre est nettement revendiquée, même si apparemment elle se cherche encore, au moins comme celle d'un *leader* « intellectuel et *manager* », arbitre dans la définition des priorités de la paroisse.

L'*offre militante* met l'accent sur le rôle social des communautés locales dans des contextes socioprofessionnels « populaires ». Le point de départ est le constat d'une unité entre le pastoral et le social qui oriente prioritairement l'activité vers des projets d'action sociale et la participation des fidèles à des associations confessionnelles ou non. Il s'agit de revendiquer l'identité chrétienne sous cet angle en cherchant à se faire reconnaître comme un partenaire social. De là également une activité visant parallèlement à développer un partenariat avec les collectivités locales. Une deuxième perspective consiste à provoquer des rencontres avec d'autres communautés religieuses, notamment les communautés musulmanes, afin de clarifier l'identité chrétienne. Mettant l'accent sur la mise en responsabilité des laïcs, le prêtre cherche constamment à atténuer son *leadership* et joue du décalage entre son discours et l'image traditionnelle du prêtre.

La collégialité *bottom up* entre prêtres est fondée sur cette situation de diversité des engagements comme prêtre et des interdépendances entre prêtres pour la traduction conjointe de ces engagements en offres religieuses et projets pastoraux crédibles localement. Ces offres reflètent la segmentation d'un clergé diocésain ainsi capable de répondre à, et de socialiser, une partie de la diversité des identités catholiques. La collégialité de type *bottom up* organise la coopération entre prêtres interdépendants qui construisent localement, et tiennent à rester maîtres de leur offre religieuse. La création, de type *top down*, du conseil presbytéral à partir de la fin des années 1960 fut la traduction formelle et la réaction de la hiérarchie à ce phénomène. L'un des enjeux de cette seconde dimension de la collégialité réside dans le maintien de privilèges, c'est-à-dire dans notre cas le maintien de l'autorité spécifique du prêtre autant à l'égard des laïcs qu'à l'égard de l'évêque.

Observer les échanges entre prêtres est un bon moyen de comprendre les spécificités de cette organisation collégiale de type *bottom up* car elle met au jour les composantes relationnelles de leur discipline sociale spécifique. Dans une organisation collégiale, où les membres doivent gérer leurs interdépendances fonctionnelles de manière très personnalisée, les engagements relationnels suivent au moins deux logiques de différenciation sociale : l'une horizontale (identification, construction ou entretien de niches sociales solidifiant les représentations en leur donnant la force d'un collectif) et l'autre verticale (identification, construction ou entretien d'une ou de plusieurs formes de statut social, qui peuvent être plus ou moins hétérogène, plus ou moins congruentes) (Lazega, 1999). Dans la mesure où les interdépendances principales entre prêtres sont liées à

l'entretien de l'engagement religieux et à la promotion conjointe d'une offre catholique spécifique, l'analyse du diocèse comme organisation devrait faire apparaître des segments ou niches sociales correspondant à des sous-ensembles de prêtres qui échangent beaucoup entre eux, au sein d'une même niche, et qui produisent conjointement une offre pastorale.

#### 4.2. Structure relationnelle du système d'échanges sociaux entre prêtres

La représentation du système d'échanges entre prêtres met au jour le moteur relationnel de la collégialité *bottom up*. Avant d'aborder sa description, il faut présenter les caractéristiques générales des liens observés et la nature des ressources sociales qui y sont échangées. Les prêtres interviewés déclarent en moyenne 15,2 partenaires d'échange de collaboration, 5 partenaires pour le conseil, entre 6 et 7 pour l'amitié et 3 pour le soutien personnel avec des écarts-types importants (Wattebled, 2004). Les relations de collaboration possibles sont par exemple la collaboration au sein d'une même paroisse ou d'un doyenné, la collaboration avec le vicaire épiscopal afin d'installer une équipe pastorale, la collaboration au sein d'une commission du conseil presbytéral ou bien encore la collaboration avec le responsable d'art sacré concernant l'organisation de l'autel d'une église. Les relations de conseil peuvent concerner les domaines précédents et des questions délicates (organisation de la paroisse, célébration des sacrements, résolution d'un conflit dans la paroisse). De façon générale, les demandes de conseil s'adressent aux membres de la hiérarchie, aux membres d'un groupe d'affinité ou aux confrères exerçant dans le même doyenné. L'amitié n'emprunte quasiment jamais le canal hiérarchique mais plutôt le cadre des groupes d'affinité ou des doyennés ou bien encore des relations en dehors de ces cadres. Le soutien personnel combine principalement le circuit hiérarchique et les groupes d'affinité, et des liens en dehors des cadres définis.

Ce système d'échanges sociaux entre prêtres est représenté sur la Fig. 1<sup>8</sup>. Dans le contexte d'un diocèse et des échanges entre prêtres, une niche sociale est définie substantivement comme un espace d'échanges combinant différents types de ressources : conseil, amitié et soutien personnel. Il s'agit d'un espace d'élaboration et d'entretien d'un consensus local autour d'une offre religieuse. Ces niches constituent également des lieux d'évaluation de l'activité où les membres peuvent bénéficier de la reconnaissance de leurs pairs. Elles sont composées d'équipes de prêtres, qu'elles soient informelles ou au contraire affiliées à une association nationale voire internationale (cycle de formation, revue, voire séminaire propre). On observe néanmoins une tendance parmi les jeunes prêtres à ne plus former que des équipes informelles, « sans étiquette », principalement selon un critère d'affinité pastorale et générationnelle.

Ce système d'échanges est composé de sept positions. Celles-ci comportent un nombre variable de prêtres. La position 1 est composée de sept prêtres. Elle rassemble les principaux conseillers de l'évêque et deux prêtres dont la mission diocésaine les amène à rencontrer un nombre important

---

<sup>8</sup> Cette représentation est le résultat d'une analyse statistique visant à comparer les profils relationnels de chaque prêtre pour les quatre réseaux d'échanges simultanément, et à rassembler les profils similaires au sein de classes grâce à des mesures d'équivalence structurale. La mesure de la densité des liens à l'intérieur d'une classe permet d'interpréter ou non celle-ci comme une niche sociale, tout en cherchant confirmation au moyen des données qualitatives recueillies (l'existence d'une association ou d'une équipe informelle de prêtres). Une niche sociale est définie analytiquement comme une classe d'équivalence dense. La mesure de la densité des liens entre classes permet de déterminer l'existence de relations et l'intensité de celles-ci entre classes et d'interpréter ces dernières comme des « positions » dans un système d'échanges. Dans la perspective de l'analyse stratégique, une « position » est un sous-ensemble de prêtres dotés d'un même rôle dans la division du travail qui structure et que traduit un système d'échanges.

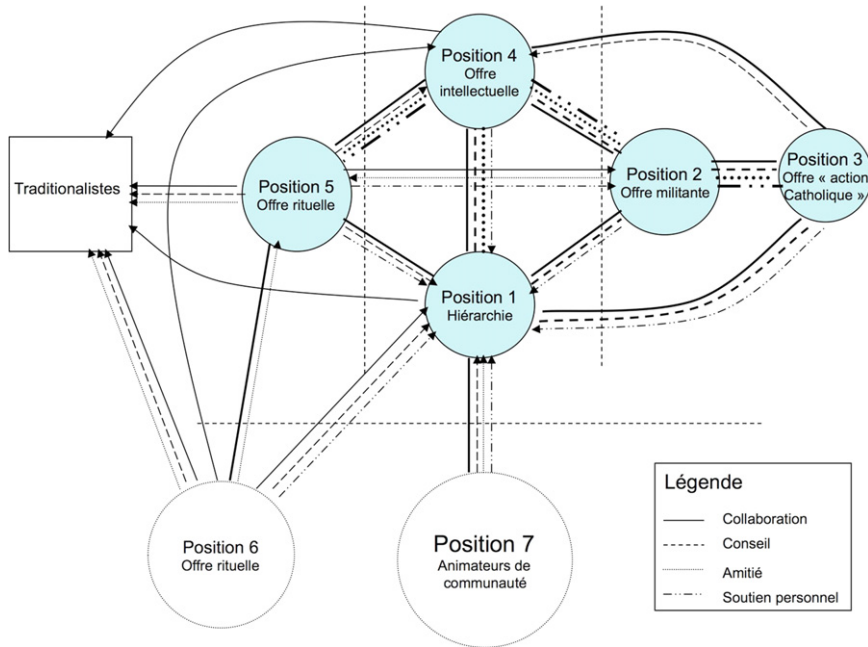


Fig. 1. Représentation du système d'échanges de collaboration, de conseil, d'amitié et de soutien personnel entre prêtres. Cette figure est une représentation simplifiée des relations entre positions, composées de prêtres approximativement structurellement équivalents dans les quatre réseaux de relations présentés en Annexes 1 et 2. Un cercle gris indique que la position constitue une « niche sociale », une entité capable d'action commune. Nous avons choisi de considérer une classe comme une niche sociale dès lors que les densités observées pour les quatre liens étaient supérieures à la densité moyenne dans chaque réseau. Enfin un lien entre classes a été représenté lorsque la densité observée était supérieure à la moyenne et selon le degré de réciprocity ou d'asymétrie des liens envoyés et reçus entre classes. La position 6 possède des densités supérieures à la moyenne mais n'a pas été considérée comme une niche sociale pour deux raisons : d'une part, l'organisation des liens ne manifeste pas une cohésion suffisamment importante et d'autre part l'absence d'équipes de prêtres ne facilite pas la formation d'une identité commune et d'intérêts partagés entre ces prêtres. La position 3 présente une configuration similaire mais avec des densités plus élevées et recouvre une équipe de prêtres.

de leurs confrères. Elle comporte une équipe de prêtres spécialisés dans le domaine de l'action catholique en milieu indépendant. La position 2 comprend 10 prêtres répartis entre une équipe affiliée à une association sacerdotale et une équipe informelle de jeunes prêtres. Les premiers développent une offre militante, possèdent des mandats diocésains et constituent des conseillers et des soutiens privilégiés pour les seconds. La position 3 rassemble sept prêtres âgés investis dans l'action catholique en milieu ouvrier, ayant eu par le passé des missions diocésaines dans ce domaine. La position 4 rassemble 8 prêtres. Elle comprend un groupe de curés, associé à l'offre intellectuelle, et une équipe de jeunes prêtres. Pour une bonne part, ces prêtres ont accédé à une mission diocésaine. La position 5 rassemble 10 jeunes prêtres qui fréquentent une même équipe informelle. Ils ont en commun de développer une offre à tendance rituelle et sont pour la plupart sans mandat diocésain. La position 6 est également composée de 11 prêtres qui mettent en œuvre une offre rituelle mais sans avoir constitué d'équipe. Ils ne possèdent pas de mandats diocésains. La position 7 est composée de 33 prêtres, majoritairement âgés de 60 ou 70 ans et plus, pour certains proches de la retraite. Nous les avons classés dans une catégorie « animateurs de communauté ». Celle-ci mêle des prêtres déclarant une activité religieuse présentée comme

routinière, orientée par les demandes des fidèles ou par les recommandations de la hiérarchie. Elle comprend aussi quelques prêtres développant une offre religieuse particulière, d'autres dont l'activité est atypique (accompagnement spirituel, écriture d'ouvrage, parcours personnel) et enfin deux prêtres ayant eu précédemment des responsabilités diocésaines. Une classe hétérogène, dite « résiduelle » (expression technique qui ne signifie pas « sans importance »), est composée de 16 prêtres aux profils peu ressemblants à ceux des autres ; elle complète ces sept positions.

Le système d'échanges est également organisé dans sa partie centrale (les positions 1 à 5) comme un système de niches sociales dans lequel chaque niche peut être associée à une offre religieuse. Ce système traduit une division informelle du travail entre prêtres. Il faut souligner que la position 1 est assimilable autant à une position hiérarchique qu'à une niche sociale associée à l'action catholique en milieu indépendant. Elle est en partie composée par une équipe de prêtres spécialisés dans cette offre et cooptés en bloc par l'évêque à des postes de proche conseiller. Malgré leur fonction hiérarchique, ces prêtres ne reçoivent pas seulement un nombre important de liens mais en envoient également à leurs confrères contribuant ainsi à la circulation des ressources sociales<sup>9</sup>.

Trois aspects de l'activité des prêtres expliquent ces liens et cette interdépendance entre niches sociales. Tout d'abord, la redéfinition des normes dans l'activité religieuse et des priorités pour le diocèse exige la construction et le maintien d'un consensus. Pour cela, il est nécessaire que les niches sociales ne fonctionnent pas de façon cloisonnée et que, comme nous le soulignons plus haut, des prêtres soient capables d'élargir leurs échanges au-delà de leur seule niche sociale afin de pouvoir jouer un rôle d'intermédiaire entre elles, voire de porte-parole auprès de l'évêque. Deuxièmement, les offres religieuses décrites précédemment s'avèrent complémentaires, s'adressent à des populations différentes de fidèles et finalement permettent de prendre en charge la diversité du diocèse considéré. Un évêque peut difficilement trancher entre ces différentes offres au profit d'une seule sans prendre le risque de se couper d'une bonne partie des fidèles, parmi lesquels les prêtres eux-mêmes. L'intégration des prêtres au système de niches sociales rend visible cette complémentarité et modère l'expression des convictions trop tranchées<sup>10</sup>. Enfin les jeunes prêtres en particulier ont en commun de chercher à préserver la spécificité de leur engagement. Cet intérêt collectif est susceptible de renforcer la cohésion entre prêtres au-delà des différences de sensibilité pastorale et théologique.

#### 4.3. *L'émergence endogène de formes de statut hétérogènes chez les prêtres*

Le développement de la coopération entre prêtres repose sur cette discipline sociale complexe. Mais si chacune de ces niches sociales n'a de sens que dans le système de niches plus large, cela provient de ce que cette discipline sociale n'est pas exclusivement « locale » et fondée sur l'accomplissement des tâches presbytérales. Les représentants d'une offre pastorale sont en relation avec des collègues partageant les mêmes engagements dans d'autres presbytères et d'autres diocèses. L'allégeance plus affirmée à l'évêque, conception collective à tous les fidèles du sacerdoce et à tous les prêtres du sacerdoce presbytérale, constitue aussi une part de cette discipline sociale caractérisant la collégialité *bottom up* entre prêtres. Dans le cadre d'un diocèse, le prêtre n'est plus celui qui cherche seulement à construire un statut local (démarche associée à l'« esprit

---

<sup>9</sup> Ce phénomène est particulièrement manifeste avec l'un des vicaires épiscopaux et la position 2, celle des prêtres développant une offre militante.

<sup>10</sup> Cette modération peut s'exprimer par la reconnaissance de la diversité des situations dans le diocèse et des solutions à y apporter.

de clocher »), et cela d'autant plus qu'il est affecté, depuis les années 1970, pour une durée déterminée dans ses missions. Les « prêtres diocésains »<sup>11</sup> se situent théoriquement dans une position intermédiaire entre le diocèse représenté par l'évêque et les paroisses dont la prise en charge est principalement assurée par les laïcs. Cette position les incite à construire un statut diocésain et à viser un titre formel. Le nombre important de mandats diocésains — en raison de la complexification de l'activité pastorale et de la spécialisation accrue du travail religieux — et le nombre restreint de prêtres favorisent une participation étendue des prêtres à la concurrence pour l'accès à ces titres.

La concurrence de statut entre prêtres est un phénomène difficile à analyser. Le phénomène de concurrence n'apparaît ni dans les discours, censuré par les valeurs de fraternité et de consensus, ni explicitement dans les échanges déclarés par les prêtres. Nous y parvenons en considérant le prêtre dans une position intermédiaire entre le diocèse et les paroisses, cherchant à construire et à faire reconnaître un statut diocésain. Lorsque l'on considère les discours et les échanges entre prêtres, trois niveaux ce statut coexistent. Le niveau local correspond au souhait traditionnel du prêtre de se construire une place au sein de la communauté paroissiale. Une nouvelle affectation remet en cause cette place et exige de la reconstruire dans une nouvelle communauté. Le niveau diocésain intègre cette dimension. Il suppose la reconnaissance et l'investissement dans des enjeux diocésains et a pour conséquence un moindre engagement local<sup>12</sup> au profit d'échanges extra-paroissiaux avec des confrères ou des laïcs avec responsabilité diocésaine dans le cadre de projets ou de conseils. Le niveau extra-diocésain concerne les prêtres investis ou visant un titre situé en dehors du diocèse (épiscopat, responsabilité régionale ou nationale). À chaque fois, l'accès à un niveau supérieur exige un réaménagement plus sélectif des échanges du niveau inférieur.

Lorsque l'on considère les données relationnelles recueillies, et plus exactement les scores de centralité des prêtres dans chaque réseau d'échanges, il est possible de calculer des indices de corrélation deux à deux afin de déterminer le degré de convergence de ces scores et d'identifier des formes, congruentes ou non, de statut. Ces corrélations sont présentées dans le [Tableau 1](#). Nous avons complété ces scores avec deux autres variables manifestant une forme de statut social : la possession ou non d'un mandat diocésain et le nombre de projets déclarés par les prêtres.

Lorsque l'on combine notre analyse du système d'échanges avec celle des scores de centralité des prêtres, plusieurs profils peuvent être distingués — plutôt que de l'émergence d'une seule hiérarchie par concentration de toutes les ressources sociales entre les mains des mêmes personnes. Tout d'abord, les membres de la hiérarchie, dotés évidemment d'un mandat diocésain, sont très centraux en matière de collaboration, de conseil et de soutien personnel. Ils ne déclarent pas ou peu de projets pastoraux, n'ayant pas d'affectation paroissiale ou le cas échéant pas le temps d'en développer beaucoup. Deuxièmement, une petite dizaine de jeunes prêtres sont centraux dans les différents systèmes d'échanges, plus particulièrement en matière de conseil et surtout dans le cadre de la niche sociale à laquelle ils appartiennent. Identifiés à une offre religieuse, ils déclarent un nombre important et bien typé de projets pastoraux. Ils se déclarent eux-mêmes et sont bien souvent reconnus comme des porte-parole (des « grandes gueules ») dans le diocèse. Ils possèdent, si ce n'est un titre formel, au moins une activité diocésaine. D'autres prêtres,

---

<sup>11</sup> Le Second concile du Vatican définit le cadre diocésain comme primant sur le cadre paroissial dans le domaine pastoral (Vallier, 1969) : il en découle le développement ou la diffusion plus large d'une théologie de la « diocésanité » du prêtre, et depuis la mise en valeur d'une « conscience diocésaine ».

<sup>12</sup> La formation d'équipes pastorales va tout-à-fait dans ce sens puisqu'elle permet à un prêtre d'être confronté localement à un nombre limité d'interlocuteurs. Évidemment ses relations locales ne se restreignent pas à ces seules personnes mais elles facilitent la direction collective de la paroisse.

Tableau 1

Corrélations entre formes de statut social endogène au sein du diocèse (scores de centralité des prêtres dans chacun des réseaux observés, nombre de projets déclarés et possession d'un mandat diocésain).

	Collaboration	Conseil	Amitié	Soutien personnel	Poss. d'un mandat diocésain <sup>a</sup>	Nombre de projets
Collaboration	-					
Conseil	0,84	-				
Amitié	0,62	0,48	-			
Soutien personnel	0,78	0,83	0,69	-		
Poss. d'un mandat diocésain	0,52	0,48	0,21	0,39	-	
Nombre de projets	0,33	0,27	0,41	0,47	0,11	-

Les scores de centralité employés sont calculés en additionnant tous les choix reçus par un individu dans chaque réseau (demi-degré intérieur ou *indegree*).

<sup>a</sup> La possession d'un mandat diocésain est codée de façon binaire : 1 lorsque le prêtre en possède un, 0 dans le cas contraire.

une dizaine également, jeunes et moins jeunes, appartenant également à une niche sociale, se révèlent relativement centraux mais dans les domaines de la convivialité et du soutien personnel. Pour certains d'entre eux, ils sont considérés comme des prêtres « sérieux » ou « sages », c'est-à-dire réputés pour posséder une bonne capacité d'écoute et une bonne connaissance du diocèse. Parmi les autres prêtres, bon nombre déclarent peu de projets et n'ont pas de responsabilité diocésaine. La stabilité locale et la proximité de la retraite sont autant de facteurs qui permettent de détecter des prêtres dont le statut demeure localisé. Les curés des grandes paroisses du diocèse ont d'autres caractéristiques : le nombre important de projets qu'ils déclarent — leur paroisse dispose de moyens abondants pour cela — s'associe à une faible activité relationnelle auprès de leurs confrères au profit soit de la construction d'un statut local soit de la construction d'un statut à l'extérieur du diocèse.

Ce résultat de la concurrence de statut entre prêtres est, lui aussi, lisible dans la structure relationnelle représentée sur la Fig. 1. En effet, si l'on regarde le système d'échanges de plus près, nous pouvons observer une opposition entre un centre et une périphérie manifeste avec les rapports entre la position 1 et les positions 6 et 7. Le passage du centre à la périphérie est graduel. Cette progression peut être considérée sous la forme de strates caractérisées par une moindre densité des liens envoyés et reçus et par le recours exclusif à l'organisation formelle à mesure que l'on approche de la périphérie. Les membres de la hiérarchie, rassemblés dans la position 1, constituent le noyau central autour duquel gravitent les niches sociales 2 et 4, et dans une moindre mesure les niches 3 et 5. Viennent ensuite les positions 6 et 7. Chaque strate peut être interprétée comme un degré d'intégration au niveau diocésain. L'envoi et la réception d'un nombre important de liens, la participation à une niche sociale et la possession d'un titre diocésain sont ainsi corrélés.

Cette structure relationnelle et les interdépendances qu'elle rend visibles, explique pourquoi ces différentes offres religieuses ne donnent pas lieu à des conflits ouverts. D'un côté, elle provient des deux stratégies relationnelles caractéristiques des organisations collégiales, la recherche ou la création de niches sociales et la concurrence de statut entre pairs. Mais plus le système d'échanges entre prêtres est collégial, plus l'accès à des positions de vicaire de l'évêque, par exemple, exigera de pouvoir jouer le jeu de l'unité et de trouver des prêtres qui désirent accéder à un poste de responsabilité et promouvoir leurs convictions. L'évêque s'appuie à son tour sur cette concurrence de statut pour identifier les *leaders* à coopter et négocie avec eux un alignement sur des positions et des pratiques les plus homogènes possibles.



## 5. La collégialité de type *top down* : gestion bureaucratique de la diversité des offres catholiques

En effet, si la collégialité de type *bottom up* repose sur la maîtrise d'une forme d'expertise spécialisée dans des domaines différents, en l'occurrence l'élaboration d'offres religieuses segmentées, ces dernières facilitant la prise en charge de la diversité des identités catholiques (Donégani, 2000), alors le risque d'éclatement d'une église est réel (Willaime, 1986, 1992). L'histoire de l'Église catholique est ponctuée de tensions avec des groupes, mouvements ou associations pouvant aboutir à des schismes. Afin de gérer cette diversité et maintenir l'unité, l'Église catholique a procédé à une bureaucratisation organisationnelle et culturelle : la création d'une hiérarchie<sup>13</sup> représentant l'unité, même factice, et la standardisation des symboles rendant ceux-ci aisément communicables et identifiables. Cependant le contexte contemporain de l'Église catholique en France appelle la redéfinition de priorités et la négociation de nouvelles normes dans l'activité religieuse. Les décisions épiscopales autoritaires en la matière sont toujours possibles mais leur efficacité problématique autant en interne, afin d'obtenir l'obéissance, qu'à l'égard de la société environnante dominée par les valeurs démocratiques. De façon générale, le rapport église-société française apparaît incertain et rend moins efficace une organisation et une prise de décision uniquement bureaucratiques. Dès lors, ce sont la reconnaissance par la hiérarchie d'une relative autonomie à la base, la recherche d'un consensus et l'appui d'une expertise religieuse qui, en partie, organisent la prise de décision<sup>14</sup>. L'organisation de synodes diocésains constitue le parfait exemple de la coexistence entre un *leader* monocratique d'une administration diocésaine, d'un côté, et une base qui se coordonne de manière collégiale, de l'autre, et dont la participation à la prise de décision la plus large possible est recherchée<sup>15</sup>.

Ainsi l'unité de l'Église catholique dépend beaucoup du travail de l'évêque. La complexité et la fragmentation de l'activité pastorale en offres religieuses différentes rend difficile la maîtrise directe de celle-ci par une autorité monocratique. Les services diocésains contribuent à l'élaboration de normes prévalant dans l'activité pastorale et concourent à la formation initiale et continue des acteurs religieux. Leur activité de définition des règles de l'activité religieuse peut provoquer des conflits avec les prêtres, ces derniers leur reprochant d'empiéter sur leurs prérogatives — par exemple, dans le domaine de la catéchèse : choix du « parcours catéchétique » ou détermination de l'âge pour la communion. Les rapports entre services diocésains et prêtres sont comparables aux rapports entre administration et *professionals*. Par conséquent, cette diversité et l'exigence de coordination qu'elle occasionne se traduit dans l'organisation de responsabilités diocésaines confiées notamment à des prêtres. Un évêque est supposé représenter l'unité d'un diocèse mais est lui-même porteur de convictions, ce qui l'amène à favoriser telle composante d'un diocèse plutôt que telle autre. Néanmoins, il peut être dans son intérêt d'attribuer de façon équilibrée et en conséquence les responsabilités diocésaines aux différents représentants d'offres religieuses. De la sorte, il favorise une stratégie maximaliste, et typiquement « catholique », visant

<sup>13</sup> Au sein du diocèse étudié, l'organisation hiérarchique des prêtres est la suivante : vicaire – curé – doyen – vicaire épiscopal – vicaire général – évêque. L'échelon décanal n'est pas nécessairement conçu comme hiérarchique par les prêtres et ils recourent le plus souvent directement auprès du vicaire épiscopal.

<sup>14</sup> Ces aspects étaient mis en valeur par les membres de la hiérarchie, les prêtres ou les membres laïcs des services diocésains. Apparemment, ils étaient effectivement mis en œuvre — par exemple, dans le cas de la création des « équipes pastorales » — au point que certains prêtres regrettaient que l'évêque, en certaines occasions, ne prenne pas de décisions tranchées.

<sup>15</sup> Voir par exemple l'ouvrage collectif sous la direction de Jacques Palard (1997).

à intégrer un maximum de diversité, en échange d'une modération des convictions parmi les composantes intégrées. En revanche, une telle stratégie, observée dans le diocèse étudié, renforce l'interdépendance entre l'évêque et le système d'échange entre prêtres et rend nécessairement collective la prise de décision, à laquelle il faut ajouter les autres acteurs religieux, diacres permanents ou laïcs.

C'est ici que, en termes organisationnels, l'identification des membres endossant une ou plusieurs formes de statut endogène repérées plus haut est cruciale. Cette cooptation, par l'évêque, des collègues les plus centraux en matière de collaboration, de conseil et de soutien personnel, mais aussi des représentants les plus visibles des différentes offres religieuses, correspond à la transformation de la collégialité en instrument de gestion. Formellement, l'action d'un évêque à la tête d'un diocèse repose sur une collaboration directe avec trois types d'acteurs : les membres du conseil épiscopal, parmi lesquels le vicaire général et les vicaires épiscopaux de zone, les services diocésains et les conseils diocésains. Ces derniers n'ont en général qu'un rôle consultatif, même si des procédures de vote sont mises en œuvre par exemple lors des séances du conseil presbytéral. Ils permettent à tous les types d'acteurs (prêtres, diacres, religieux et religieuses, laïcs) de participer de près ou de loin à la prise de décision de l'évêque<sup>16</sup>.

Enfin le conseil épiscopal est en dernière instance l'organe de décision et de définition des grandes orientations diocésaines. Il comprend les vicaires épiscopaux dont le rôle à l'égard des prêtres est important. Ils conseillent l'évêque en matière d'affectation dans les paroisses et de distribution des missions diocésaines. Ils assurent théoriquement le contrôle et l'évaluation de l'activité des prêtres<sup>17</sup>. Rappelons que le diocèse étudié était composé au moment de l'étude de quatre zones pastorales dont les frontières furent définies dans les années 1970. Chacune possédait alors une homogénéité socioprofessionnelle : une zone de bourgeoisie traditionnelle, une zone ouvrière, une zone ville nouvelle et une zone rurale. À la tête de chaque zone pastorale, un vicaire épiscopal de zone est nommé par l'évêque, chargé d'organiser l'affectation des prêtres de la zone et d'animer des journées de zone durant lesquelles se rencontrent la plupart des personnes officiellement investies dans l'activité pastorale (prêtres, diacres permanents, laïcs membres d'équipe pastorale ou en aumônerie). Ces journées traitent de thèmes tels que le rapport à la politique ou le judaïsme ou donnent l'occasion d'échanger sur des expériences d'équipe pastorale, par exemple. Chaque zone est composée de doyennés (au total, il existe 16 doyennés), de secteurs pastoraux et de paroisses ou groupements de paroisses. Tous les trois ans, chaque doyen élit l'un des siens, un doyen, afin théoriquement de veiller sur ses confrères et constituer un relais supplémentaire pour l'évêque. Ce quadrillage permet à dernier de convoquer annuellement les doyens en collège. Les secteurs pastoraux sont des traces de vellétés de travail en commun entre acteurs pastoraux, telles qu'elles se manifestèrent dans les années 1970. Ils servent aujourd'hui de première base pour la constitution de groupements de paroisses. Au moment de l'enquête, le diocèse était composé de 45 groupements de paroisses et de 53 paroisses.

Un système de commissions hiérarchisé (les conseils épiscopal, presbytéral et pastoral diocésain notamment) est ainsi mis en place de manière *top down* pour permettre à l'évêque de diriger le diocèse de manière hiérarchique tout en traduisant en termes plus généraux les

---

<sup>16</sup> L'observation de plusieurs séances du conseil presbytéral a confirmé l'effectivité des délibérations (véritables discussions et possibilités d'expression de désaccords).

<sup>17</sup> Au moment de l'enquête, les membres de la hiérarchie orientaient cette activité vers l'évaluation de la performance d'un prêtre, en s'interrogeant sur les modalités d'une telle évaluation. Le contrôle de la conformité avec un modèle pastoral n'a de sens qu'avec le registre généraliste de son activité mais pas avec le registre spécialisé.

approches spécialisées, localement collégiales, des prêtres. La distribution de mandats diocésains est fondée partiellement sur des critères rationnels et est relative au statut informel du prêtre. En effet, la prise de décision dans le diocèse comme dans les paroisses est imprégnée de rationalité moderne s'appuyant sur des compétences profanes et sur une expertise religieuse (diplôme, expérience). La création et la multiplication de services diocésains, supposés à la pointe d'un domaine religieux et composés de spécialistes (catéchèse, formation ou catéchuménat), est un exemple de développement de cette exigence de rationalité. Deuxièmement, lorsque l'on considère les procédures de nomination des vicaires épiscopaux de zone et des doyens, il est explicite que la reconnaissance informelle des prêtres par leurs pairs joue un rôle important. C'est en effet au terme d'un vote consultatif que l'évêque nomme le doyen ou le vicaire épiscopal<sup>18</sup>.

La collégialité *top down* considérée sous cet angle est précisément celle que définit Max Weber<sup>19</sup>. Elle peut s'adapter et convenir à la situation diocésaine comprenant l'évêque, les prêtres et les laïcs. En effet, elle ne signifie pas un relâchement de la pression hiérarchique sur la base. Ainsi, la hiérarchie avait mise en place, au moment de l'étude, une « équipe pastorale » locale, un organe collectif de direction d'une paroisse afin de remplacer la direction individuelle exercée par le prêtre curé. Elle se compose du curé, des vicaires le cas échéant, et de trois à cinq laïcs en général élus par la paroisse. Ces laïcs sont cependant nommés par l'évêque au moyen d'une lettre de mission et « installés » par le vicaire épiscopal de zone pour une période de trois ans. Ce procédé de nomination alimente la crainte des prêtres de perdre leur privilège traditionnel et de voir se former une hiérarchie parallèle à la leur. La collégialité *bottom up* entre prêtres peut alors à son tour prendre le caractère d'un mécanisme de défense contre la collégialité *top down*, un mécanisme visant à peser sur les décisions du *leader* monocratique que constitue l'évêque et à maintenir au moyen d'échanges particuliers l'identité spécifique des prêtres par rapport aux laïcs<sup>20</sup>.

## 6. L'articulation micropolitique des deux facettes de la collégialité

Pour faire progresser la question de la relation entre *manager* et *professional*, nous avons déplacé la discussion vers la question de l'articulation de deux formes organisationnelles (collégialité et bureaucratie) puis entre deux définitions de la collégialité. Le cas que nous présentons dans cet article nous a permis de clarifier la relecture contemporaine de la théorie wébérienne de la collégialité. Nous proposons ainsi que la collégialité en tant que forme organisationnelle propre est en fait une collégialité de type *bottom up* fondée sur l'accomplissement en commun de tâches incertaines, non routinières. Dans le cas étudié ici, elle se manifeste dans la conception et la promotion d'offres religieuses (qui expriment différentes conceptions du professionnalisme des prêtres),

---

<sup>18</sup> C'est en tout cas la pratique mise en place par l'évêque nouvellement installé au moment de l'étude. Selon les dires de ses proches conseillers, il proposait systématiquement la mission au prêtre qui avait recueilli le maximum de voix. Il n'en reste pas moins que canoniquement l'évêque peut nommer à peu près qui il souhaite.

<sup>19</sup> « [...] La collégialité n'a absolument rien de « démocratique ». Lorsque les classes privilégiées ont dû se garantir contre la menace de ceux qui sont privilégiés négativement, elles ont toujours été contraintes de faire en sorte, par ce moyen, de ne laisser grandir aucun pouvoir seigneurial monocratique qui puisse s'appuyer sur ces strates. » (Weber, 1978, p. 362).

<sup>20</sup> Au moment de notre étude, il était frappant de constater qu'un certain nombre de prêtres souhaitaient doubler l'organisation des réunions de doyenné et de zone, réunissant habituellement prêtres et laïcs, par des sessions exclusivement entre prêtres.

et par l'intermédiaire d'une division informelle du travail entre offres difficiles à hiérarchiser dans les priorités de l'organisation. Cette division informelle du travail crée des interdépendances et s'appuie sur une discipline sociale particulière qui aide les membres à maintenir leur coopération et leur engagement actif, à entretenir certaines formes de consensus. Le système d'échanges entre prêtres, qui mesure cette discipline, fait aussi apparaître que la création de ce consensus est facilitée par la formation d'une oligarchie, dans notre cas un ensemble restreint de prêtres « porte-parole » d'une offre religieuse et capables de jouer un rôle d'intermédiaire entre elles. Cette double structuration endogène témoigne ainsi de l'existence réelle d'une forme organisationnelle propre.

Cette forme de collégialité *bottom up* se différencie de celle que construit la hiérarchie dans un contexte déjà bureaucratique, i.e. la collégialité comme procédé de gestion que nous avons appelé collégialité *top down*. Dans le meilleur des cas, cette dernière identifie les niches d'affinités de la collégialité *bottom up* comme des « poches collégiales » qui émergent dans l'organisation. Elle sélectionne les représentants du comité qui assiste la direction formelle en quête de soutien pour des politiques qui peuvent être décidées aussi bien de manière autocratique que de manière concertée. Du point de vue de la direction de l'organisation bureaucratique, la collégialité *bottom up* est une « microcollégialité » souvent insignifiante qui pose des problèmes d'intégration résolus par une « macrocollégialité ». Nous considérons que cette dernière est en fait une « bureau-collégialité ». Dans toute organisation plus ou moins bureaucratisée mobilisant des experts, c'est-à-dire dans une large proportion des organisations contemporaines, les deux collégialités, *bottom up* et *top down* coexistent sous cette forme.

En l'occurrence, la coexistence entre la bureaucratie et la collégialité se joue dans les rapports entre un système endogène de niches et de statuts avec un évêque, une structure hiérarchique et une administration diocésaine. Concernant les problèmes d'intégration rencontrés par son diocèse, un évêque peut chercher à passer outre et les prêtres eux-mêmes ne pas sentir l'obligation d'accepter les différentes tendances et conceptions du professionnalisme en présence. Cela dépend de la force sociale de ce système d'échanges, c'est-à-dire de l'origine sociale des prêtres (Bourdieu et de Saint Martin, 1982) mais aussi de son poids numérique et de sa structure : un faible nombre de prêtres isolés les uns des autres ont un impact bien moindre qu'un nombre plus important de prêtres unis par leurs interdépendances et par une certaine solidarité.

L'articulation des deux types de collégialité, par sélection micropolitique des représentants du système endogène et par leur attribution d'un mandat, est en effet une méthode qui, en elle-même, laisse beaucoup de latitude. Elle commence à poser problème, comme c'est souvent le cas, lorsque le pouvoir bureaucratique, ou le « décideur rationnel », oublie jusqu'aux raisons d'existence de la collégialité endogène, de type *bottom up* (la nature complexe, incertaine et non routinière des tâches et la définition conjointe d'une forme de professionnalisme) pour imposer une seule définition de la collégialité, celle qui conforte son pouvoir purement formel au détriment de son rôle d'arbitre intégrateur et constructeur de consensus. Le bureaucrate peut au mieux respecter l'organisation collégiale *bottom up* et intégrer ses composantes différentes au niveau de sa direction y compris dans les organes de délibération typiquement composés d'acteurs hétérogènes et de représentants de groupes concurrents, dans un mouvement d'adaptation et de contrôle dynamique. Au pire, il peut ignorer entièrement cette forme organisationnelle endogène, reprendre en main et verrouiller l'organisation, décider en autocrate et routiniser à sa manière l'accomplissement des tâches. Dans le cadre d'une rationalisation très étroite, la collégialité n'est alors utilisée que comme instrument de gestion *top down*. Les directions, même collégiales, rencontrent alors les difficultés habituelles du pilotage par « tableau de bord » pour l'évaluation chiffrée des activités non routinières qui n'ont pas vocation à relever d'une lecture *a priori* comptable. Les directions qui

ne connaissent pas la nature des tâches accomplies par les membres bureaucratissent et détruisent la créativité et la capacité d'adaptation de ces derniers. Réduire la collégialité à l'existence de conseils dans les hautes directions, c'est faire table rase de toute l'organisation sociale du travail que nous avons appelée collégialité *bottom up*. Entre ces deux stratégies, le bureaucrate autocrate peut aussi pratiquer la collégialité *top down* de manière apparemment collégiale (rassembler sur papier les *leaders* d'opinion locaux et les mandatés, mais en rendant la présence de certains d'entre eux difficile et coûteuse, en les ostracisant ou en faisant obstruction à leur participation concrète — par exemple en fixant pour les délibérations des dates qui ne conviennent jamais, en remboursant les déplacements aux uns mais pas aux autres, etc) pour faire prendre « en douce » des décisions structurantes. Avec un équilibre de composition théorique et un déséquilibre pratique délibérément organisé, les apparences de collégialité sont sauvegardées, mais dans un esprit bureaucratique et autocratique peu compatible avec l'accomplissement de tâches non standardisables (Mignot-Gérard, 2006 ; Musselin, 1990).

La palette des stratégies d'articulation de la collégialité *bottom up* et de la collégialité *top down* est donc large. Elle commence par le choix des représentants des niches sociales comme membres des conseils de direction. Selon le niveau de rationalisation mis en œuvre, l'instrumentalisation peut soit travailler de manière toujours renouvelée l'articulation de ces processus ; soit tenter de faire disparaître la collégialité au sens premier pour n'en conserver qu'une rhétorique<sup>21</sup>, paralysant ainsi l'action commune entre experts et entre pairs. Ce problème des multiples formes que peut prendre la « bureau-collégialité » contemporaine concerne un nombre croissant d'institutions (hôpitaux, universités, instituts de recherche, assemblées politiques, etc.). Il est l'expression renouvelée d'une question plus profonde et plus ancienne, celle de la capacité et de la liberté de l'expertise et des *professionals* à organiser leur travail face à ses multiples sources de contraintes, aussi bien économiques que politiques.

## Remerciements

Nous remercions Bruno Duriez pour ces précieuses suggestions.

## Annexe 1. Les quatre générateurs de noms ayant permis de reconstituer les réseaux sociaux entre les prêtres du diocèse

Les questions portant sur les échanges entre prêtres, les « générateurs de noms », ont fait l'objet d'un recueil et d'un traitement particuliers. Il s'agissait de questions appelant des réponses nominatives, ce qui a exigé d'obtenir, plus encore que dans le cas de la passation d'un questionnaire classique, l'autorisation épiscopale et la confiance des répondants : présence sur le terrain, présentation de l'étude, attention à la formulation des questions. Les réponses ont été recueillies au moyen de listes de noms de prêtres classés par ordre alphabétique.

---

<sup>21</sup> Étudier l'intégration formelle par l'évêque ne signifie pas qu'il n'existe pas de mécanismes plus informels d'intégration utilisés par l'évêque qui s'appuie sur son réseau personnel. L'évêque n'ayant pas souhaité répondre au questionnaire réseau, nous ne pouvons examiner ici que l'intégration formelle du système des poches collégiales. Dans le cas présent, l'évêque n'est pas issu du diocèse ; récemment installé, il entretient peu de relations personnelles avec les prêtres, d'où la place importante des relations du vicaire général, lui-même choisi pour sa bonne connaissance des prêtres. Le fait que l'évêque n'ait pas souhaité exposer ses relations personnelles dans le diocèse montre un travail de signalement de l'importance accordée au procédé de gestion formelle que constitue la collégialité *top down*, même s'il n'arrive pas à effacer l'intérêt du sociologue pour d'autres procédés d'intégration plus informels s'appuyant sur ses réseaux personnels.

Collaboration : « Pour me permettre de comprendre comment les prêtres travaillent ensemble, j'aimerais savoir durant l'année écoulée avec quels autres prêtres en activité vous avez collaboré dans le cadre de vos fonctions paroissiales, extra paroissiales et diocésaines ? Et par collaboration, je veux dire un échange ayant contribué à l'élaboration d'un projet pastoral. Un travail en commun. »

Conseil : « Durant l'année écoulée, lorsque vous avez pris une décision pastorale importante dans le cadre de vos différentes activités, quels prêtres présents sur cette liste avez-vous consulté lorsque vous avez eu besoin d'un regard extérieur afin de partager librement cette décision. Des confrères en qui vous avez confiance et que vous consultez même lorsque le domaine en question ne les concerne pas directement. Les confrères dont vous sollicitez en confiance le regard. »

Convivialité : « Durant l'année écoulée, parmi vos confrères, quels sont ceux avec lesquels vous avez pratiqué des activités conviviales ? Par exemple, le partage d'un même loisir, le fait d'être parti ensemble en vacances. Ou bien les confrères que vous aimez retrouver autour d'un repas. Vraiment un temps convivial choisi pour lui-même. »

Soutien personnel : « Durant l'année écoulée, j'aimerais que vous puissiez m'indiquer parmi les prêtres présents sur cette liste ceux avec lesquels vous avez réfléchi de façon approfondie à la dimension personnelle de votre ministère ? »

## Annexe 2. Tables de densité associées au système d'échange (produites par STRUCTURE 4,1).

Table de densité pour le réseau de collaboration (densité moyenne = 0,15)

	Position 1	Position 2	Position 3	Position 4	Position 5	Position 6	Position 7	Classe résiduelle
Position 1	0,833	0,357	0,245	0,429	0,143	0,065	0,199	0,286
Position 2	0,393	0,629	0,357	0,260	0,125	0,091	0,063	0,130
Position 3	0,184	0,429	0,381	0,143	0,014	0,039	0,056	0,086
Position 4	0,571	0,292	0,161	0,643	0,275	0,068	0,106	0,313
Position 5	0,257	0,175	0,029	0,300	0,500	0,145	0,048	0,150
Position 6	0,273	0,061	0,065	0,148	0,236	0,218	0,072	0,153
Position 7	0,247	0,066	0,052	0,133	0,064	0,052	0,049	0,095
Cl. résiduelle	0,393	0,151	0,071	0,281	0,194	0,108	0,081	0,163

Table de densité pour le réseau de conseil (densité moyenne = 0,05)

	Position 1	Position 2	Position 3	Position 4	Position 5	Position 6	Position 7	Classe résiduelle
Position 1	0,619	0,119	0,082	0,107	0,000	0,000	0,030	0,054
Position 2	0,214	0,303	0,071	0,125	0,025	0,000	0,005	0,021
Position 3	0,102	0,214	0,262	0,089	0,000	0,000	0,009	0,018
Position 4	0,286	0,063	0,036	0,375	0,013	0,000	0,008	0,078
Position 5	0,114	0,017	0,000	0,063	0,289	0,018	0,006	0,063
Position 6	0,143	0,023	0,000	0,045	0,045	0,100	0,008	0,040
Position 7	0,173	0,015	0,022	0,038	0,003	0,014	0,018	0,021
Cl. résiduelle	0,241	0,052	0,009	0,117	0,025	0,023	0,015	0,050

Table de densité pour le réseau d'amitié (densité moyenne = 0,06)

	Position 1	Position 2	Position 3	Position 4	Position 5	Position 6	Position 7	Classe résiduelle
Position 1	0,333	0,036	0,20	0,071	0,000	0,000	0,039	0,098
Position 2	0,060	0,394	0,155	0,208	0,083	0,023	0,030	0,057
Position 3	0,000	0,167	0,167	0,018	0,000	0,000	0,030	0,027
Position 4	0,089	0,229	0,036	0,518	0,075	0,000	0,023	0,086
Position 5	0,000	0,033	0,000	0,125	0,511	0,055	0,021	0,050
Position 6	0,026	0,023	0,013	0,034	0,118	0,245	0,019	0,108
Position 7	0,078	0,045	0,039	0,061	0,015	0,003	0,029	0,028
Cl. résiduelle	0,143	0,104	0,045	0,203	0,094	0,040	0,032	0,108

Table de densité pour le réseau de soutien personnel (densité moyenne = 0,032)

	Position 1	Position 2	Position 3	Position 4	Position 5	Position 6	Position 7	Classe résiduelle
Position 1	0,405	0,024	0,020	0,018	0,000	0,000	0,009	0,080
Position 2	0,095	0,371	0,048	0,167	0,033	0,008	0,003	0,031
Position 3	0,061	0,071	0,214	0,000	0,000	0,000	0,004	0,027
Position 4	0,089	0,094	0,000	0,339	0,025	0,000	0,004	0,055
Position 5	0,086	0,042	0,000	0,050	0,400	0,000	0,009	0,038
Position 6	0,052	0,015	0,000	0,011	0,036	0,082	0,003	0,028
Position 7	0,039	0,013	0,009	0,000	0,003	0,000	0,004	0,008
Cl. résiduelle	0,143	0,042	0,009	0,047	0,025	0,000	0,006	0,042

## Références

- Baylis, T.A., 1989. *Governing by Committee: Collegial Leadership in Advanced Societies*. SUNY Press, Albany, NY.
- Benson, J.K., 1973. The analysis of bureaucratic-professional conflict: functional versus dialectical approaches. *The Sociological Quarterly* 14 (3), 376–394.
- Béraud, C., 2006. *Le métier de prêtre. Approche sociologique*. Éditions de l'Atelier, Paris.
- Béraud, C., 2007. *Prêtres, diacres, laïcs. Révolution silencieuse dans le catholicisme français*. Puf, Paris.
- Bourdieu, P., de Saint Martin, M., 1982. La sainte famille. L'épiscopat français dans le champ du pouvoir. *Actes de la recherche en sciences sociales* 44–45, 2–54.
- Bucher, R., Stelling, J., 1969. Characteristics of Professional Organizations. *Journal of Health and Social Behavior* 10 (1), 3–15.
- Charles, F., 1986. *La génération défroquée*. Cerf, Paris.
- Courcy, R., 1999. La paroisse et la modernité – lieu fondateur et arguments actualisés. *Archives de sciences sociales des religions* 107, 21–39.
- Davies, C., 1983. Professionals in Bureaucracies: The Conflict Thesis Revisited. In: Dingwall, R., Lewis, P. (Eds.), *The Sociology of the Professions*. Macmillan, London.
- Devigne, M., 2004. *Fragile contrôle : approche sociologique des efforts de contrôle dans trois organisations*. Thèse de sociologie à l'Institut d'études politiques de Paris.
- Desportes, P., 1988. *Réflexions sur la paroisse urbaine en France du nord au bas Moyen Âge. Histoire de la paroisse. Actes de la 11<sup>e</sup> rencontre d'histoire religieuse à Fontevault les 2 et 3 octobre 1987*. Presse universitaire d'Angers, Angers, pp. 45–58.
- Donégani, J.M., 1993. *La liberté de choisir : pluralisme religieux et pluralisme politique dans le catholicisme français contemporain*. Presse de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris.
- Donégani, J.M., 2000. Identités religieuses et pluralité des rapports au monde. In: Bréchon, P., Duriez, B., Ion, J. (Eds.), *Religion et action dans l'espace public*. L'Harmattan, Paris, pp. 211–224.
- Duriez, B., 2001. Clercs, nouveaux clercs et laïcs. Compétence, statut et autorité dans l'Église catholique en France. Colloque « Les transformations de l'autorité religieuse », Association française de sciences sociales des religions, Paris.
- Engel, G.V., 1970. Professional Autonomy and Bureaucratic Organization. *Administrative Science Quarterly* 15 (1), 12–21.



- Etzioni, A. (Ed.), 1969. *The Semi-professions and their Organizations*, Free Press, New York.
- Freidson, E., 1975. *Doctoring Together: A Study of Professional Social Control*. Elsevier, New York.
- Freidson, E., 1986. *Professional Powers*. University of Chicago Press, Chicago.
- Gannon, T.M., 1971. Priest/minister: Profession or Not Profession? *Review of Religious Research* 12 (2), 66–79.
- Gannon, T.M., 1979a. The Impact of Structural Differences on the Catholic Clergy. *Journal for the Scientific Study of Religion* 18 (4), 350–362.
- Gannon, T.M., 1979b. The Effect of Segmentation in the Religious Clergy. *Sociological Analysis* 40 (3), 183–196.
- Gellard, J., 1977. Pouvoirs et stratégies dans l'administration d'un diocèse. *Recherches en sciences religieuses* 65 (4), 505–542.
- Goudet, B., 1997. Qui parle ? Approche phénoménologique et analyse des formes et statuts de parole dans une assemblée synodale interdiocésaines. In: Palard, J. (Ed.), *Le gouvernement de l'Église catholique – Synodes et exercice du pouvoir*. Cerf, Paris, pp. 207–228.
- Granfield, P., 1988. Légitimation et bureaucratisation du pouvoir dans l'Église. *Concilium* 217, 109–117.
- Hall, R.H., 1968. Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review* 33 (1), 92–104.
- Hervieu-Léger, D., 2003. *Catholicisme, la fin d'un monde*. Bayard, Paris.
- Kornhauser, W., 1962. *Scientists in Industry*. University of California Press, Berkeley.
- Larson, M.S., 1977. *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. University of California Press, London.
- Lazega, E., 1993. Collégialité et bureaucratie dans les firmes américaines d'avocats d'affaires. *Droit et Société* 23–24, 15–40.
- Lazega, E., 1999. Le phénomène collégial : une théorie structurale de l'action collective entre pairs. *Revue française de sociologie* 40 (4), 639–670.
- Lazega, E., 2001. *The Collegial Phenomenon: The Social Mechanisms of Cooperation Among Peers in a Corporate Law Partnership*. Oxford University Press, Oxford.
- Litwak, E., 1961. Models of Bureaucracy Which Permit Conflict. *American Journal of Sociology* 67 (2), 177–184.
- Lortie, D.C., 1969. The balance of control and autonomy in elementary school teaching. In: Etzioni, A. (Ed.), *The Semi-professions and Their Organizations*. Free Press, New York.
- Mignot-Gérard, S., 2006. *Échanger et argumenter : les dimensions politiques du gouvernement des universités françaises*. Thèse de sociologie à l'Institut d'études politiques de Paris.
- Miller, G.A., 1967. Professionals in Bureaucracy: Alienation Among Industrial Scientists and Engineers. *American Sociological Review* 32 (5), 755–767.
- Musselin, C., 1990. Structures formelles et capacités d'intégration dans les universités françaises et allemandes. *Revue française de sociologie* 31 (3), 439–461.
- Palard, J., 1985. *Pouvoir religieux et espace social. Le diocèse de Bordeaux comme organisation*. Cerf, Paris.
- Palard, J. (Ed.), 1997. *Le gouvernement de l'Église catholique – synodes et exercice du pouvoir*, Cerf, Paris.
- Piette, A., 1999. *La religion de près : l'activité religieuse en train de se faire*. Métailié, Paris.
- Perrow, C., 1986. *Complex Organizations: A Critical Essay*. Random House, New York.
- Rothman, R.A., 1979. Occupational Roles: Power and Negotiation in the Division of Labor. *The Sociological Quarterly* 20 (4), 495–515.
- Rueschemeyer, D., 1983. Professional Autonomy and the Social Control of Expertise. In: Dingwall, R., Strong, P. (Eds.), *The Sociology of the professions*. Macmillan, London.
- Scaff, L.A., 1981. Max Weber and Robert Michels. *American Journal of Sociology* 86 (6), 1269–1286.
- Schilling, T.P., 2002. *Conflict in the Catholic Hierarchy: A Study of Coping Strategies in the Hunthausen Affair with Preferential Attention to Discursive Strategies*. Labor Grafimedia BV, Utrecht.
- Scott, W.R., 1965. Reactions to Supervision in a Heteronomous Professional Organization. *Administrative Science Quarterly* 10 (1), 65–81.
- Séguy, J., 1980. *Christianisme et société : introduction à la sociologie de Ernst Troeltsch*. Cerf, Paris.
- Smigel, E., 1969. *The Wall Street Lawyer: Professional Organizational Man?* Indiana University Press, Bloomington.
- Strong, P.M., Dingwall, R., 1983. The Limits of Negotiation In formal Organizations. In: Gilbert, G.N., Abell, P. (Eds.), *Accounts, Action*. Gower, Aldershot, pp. 98–116.
- Vallier, I., 1969. Comparative Studies of Roman Catholicism: Dioceses as Strategic Units. *Social Compass* 16 (2), 147–184.
- Villemin, L., Caillot, J., 2001. *Mission de l'Église qui envoie. Prêtres diocésains, mars-avril*, 161-189.
- Waters, M., 1989. Collegiality, Bureaucratization and Professionalization: A Weberian Analysis. *American Journal of Sociology* 94 (5), 945–972.
- Wattebled, O., 2004. *Discipline sociale entre prêtres : bureaucratie et collégialité dans un diocèse français*. Thèse de sociologie à l'Université de Lille 1, Villeeneuve d'Asq.

- Weber, M., 1978. Economy and society. In: Roth, G., Wittich, C. (Eds.), *Economy and Society: An Outline of Interpretative Sociology*. University of California Press, Berkeley & Los Angeles, CA [première édition 1920].
- Willaime, J.P., 1986. L'autorité religieuse et sa pratique dans la situation contemporaine. *Lumière et vie* 35 (180), 37-52.
- Willaime, J.P., 1992. *La précarité protestante : sociologie du protestantisme contemporain*. Labor et Fidès, Genève.