Apocalypses managériales :d'une histoire du management à une philosophie du management

Compte-rendu séance du 8 février 2023

Intervention de François-Xavier de Vaujany

Professeur en management & théories des organisations, Université Paris Dauphine – PSL

François- Xavier de Vaujany est venu nous présenter son dernier ouvrage, «Apocalypses Managériales» paru en février 2022 aux éditions Belles Lettres.

Préambule

Ce livre c'est 5 années de travail plus une période sabbatique à New-York.

Un écrit pour lequel je n'ai fait aucune concessions, y compris avec l'éditeur ; j'en ai changé quand le 1er a considéré que le format de l'ouvrage n'était pas adapté à sa demande.

Ce livre est centré sur une période difficile de notre histoire, la 2nde guerre mondiale.

Le contexte

Avant la guerre, les Etats-Unis étaient la 19ème puissance militaire au plan mondial.

Le pays était plongé dans une crise économique lancinante, depuis 1929.

Le taux de chômage en 1938 était de 19%.

Après la guerre, les Etats-Unis sont la 1ère puissance mondiale.

Leur PIB équivaut à 50% du PIB mondial.

Le taux de chômage est de 1%.

Avant la guerre, le management scientifique traverse une crise de légitimité profonde aux USA.

Sa légalité est même mise en cause (bans sénatoriaux).

Après la guerre, levée des bans sénatoriaux en 1946.

Retour d'un discours positif recentré sur le management géopolitique américain.

Au milieu de tout ça, il y a la mobilisation industrielle suscitée par l'entrée en guerre et celle du management. Comme il y avait eu mobilisation industrielle lors de la 1ère guerre mondiale et lors de la guerre de sécession.

Graphique de présentation des productions d'armement.

Au début de la guerre, la production est quasi nulle. Dans un temps record, il va falloir former, organiser, planifier avec des travailleurs qui sont pour la plupart en reconversion : des femmes, des émigrés, en particulier mexicains, des handicapés.

Introduction

Mobilisation industrielle entre management scientifique et digitalité. Le management de la 2nde guerre est le même que celui d'aujourd'hui.

Un lien particulier construit avec des auteurs tout au long de ce travail : James Broman, Antoine de St Exupéry, Norbert Wiener. Je m'aperçois qu'à ce moment-là, tous ces gens vivaient dans les mêmes quartiers de NY. Il me semble que cette proximité géographique témoigne d'autre chose.

Je me suis posée la question concernant Peter Druker, si j'allais l'associer étroitement à mon travail. J'étais sur cette hypothèse avant de dénicher un fond de lettres entre Trotski et James.

Le grand moment historique

En 1911, le sénat américain vote le 1er ban sénatorial dans les navy yards américains. Le 1er déclencheur est l'incendie mortel d'une usine à NY qui a fait 56 morts, catastrophe humanitaire dont le management de l'entreprise serait pour partie responsable (notamment en faisant bloquer les portes). NY est traumatisé.

On compte beaucoup d'accidents au sein des Navy yards.

Entre 1911 et 1936, il y a un véritable bras de fer entre le sénat et le management. Certains sont mêmes convoqués par le Sénat : Fayol, Taylor. Ce qui est particulièrement contesté c'est le chronométrage des gestes, les contraintes imposées aux corps. C'est la mobilisation qui clôt le débat.

Il faut tenir compte de la dimension politique : le bras de fer est surtout celui entre le Sénat et Roosevelt.

Illustration graphique nombre d'occurrences de l'expression management scientifique : un pic très important pendant la 2nde guerre mondiale.

1) Le grand moment historique

L'exécutif américain, sous l'impulsion de Roosevelt, tente de se managérialiser et de légitimer le management.

Brownlow Comity en 1937. Ce comité fait des propositions et utilise comme levier de changement la venue annoncée de la guerre.

L'administration américaine est passée d'une dizaine de personnes à 200 000 après la guerre. Il faut les former. Idem pour l'armée américaine qu'il faut former.

Les années 30/40, un grand moment d'institutionnalisation du management.

Harlow Person, 2nd président de la society for advancement of management (SAM), très présente pendant toute cette période.

L'Academy of management (AOM) commence son aventure en 1941. Crainte constante de l'AOM d'être absorbée par American Economic Association.

Importance de Schumpeter pendant la guerre.

Mise en œuvre d'une géopolitique américaine du management alors qu'à contrario, pendant le 1ère guerre mondiale, les business school ont fermé. Pendant la 2nde guerre, elles étaient ouvertes pour former.

Comment se relégitime et se reconfigure le management ? Dans les corps, au nom du patriotisme. Entre 1941 et 1946, 86 000 personnes sont mortes dans les usines américaines (soit 25% de ceux morts pendant la guerre), 100 000 blessés graves (handicaps), 500 000 blessés moins graves. Si on parle d'arrêts de travail, c'est plus de 2 millions de personnes blessées dans les usines, à comparer avec les 671 000 blessés sur le champ de bataille.

Plus de 17 millions de femmes travaillent dans les usines. Comment tiennent-elles ? Par patriotisme, parce que leur mari, leurs fils sont à la guerre. Par ailleurs 350 000 femmes se sont engagées dans l'armée.

Le management devient américain et patriotique. Cet effort colossal est fait pour préserver la démocratie. Roosevelt parlait de « l'arsenal de la démocratie ».

Le Brooklyn Navy Yard a une longue histoire. Il date de la guerre de sécession. Pendant les années 30, on a pensé à le fermer. Roosevelt s'y est opposé. La grande force des Etats-Unis c'est de ne pas avoir été bombardées. Au début de la guerre 7000 personnes y travaillent ; à la fin de la guerre elles sont 71 000 dont 7000 femmes. C'est l'^ge d'or du management mais aussi celui des syndicats.

Les femmes ont joué un rôle essentiel en matière de sécurité dans les usines. Les hommes y étaient jusqu'ici résistants.

Pour les femmes, il a fallu trouver sa place dans un endroit où il n'y avait pas de place prévue pour elles. Exemple : absence de toilettes pour femmes.

2) Le management transformé, 3 piliers

Un nouveau management émerge. Il est installé pendant la guerre froide. Il a 3 caractéristiques qui le représentent :

- Digitalité
- Flux
- Projets innovants

Le 1er pilier c'est la capacité à représenter le monde : visualité + calcul = digitalité.

La planète devient un espace euclidien où tout peut être représenté. Il y a une forme d'homogénéisation de l'espace /temps.

L'objet symbole (ou iconographique) est le rétroprojecteur (quoiqu'il ait été imaginé au XVIIème par un jésuite).

Pour l'armée, les cabinets conseils font du transparent au km pour former et encore former. Après la guerre les cabinets vont poursuivre dans les business school.

Visualiser c'est créer un espace qui permet de poser un diagnostic.

Le 2nd pilier c'est la capacité de développer, accélérer et maintenir le flux. L'une des priorités de la guerre c'est la gestion la logistique et sa gestion. C'est l'une des grandes transformations : l'organisation et le maintien du flux.

Le 3ème pilier est la capacité d'initier des projets innovants.

Circularité et localisation <<<<< >>>>>> Obsolescence

En 1944, 40% de la production agricole des USA est faite dans des jardins urbains.

Franklin Roosevelt s'est engagé aurès des industriels à ne pas répéter l'erreur commise après la 1ère guerre mondiale. Là aussi, les industriels s'étaient mobilisés pour fabriquer des armes notamment mais , un an après, à la fin de la guerre, ils se sont retrouvés sur le carreau faute de pouvoir vendre leur production.

Roosevelt s'est donc engagé à faire en sorte que les marchés ne s'effondrent pas : obsolescence.

Philosophie du management

Les processus managériaux pourraient s'inspirer des 1000 et 1 nuits. Ils ont eux aussi une obsolescence programmée.

Dans l'informatique, la phase test des logiciels en cours de conception : seuls où des bugs constatés sont corrigés : ceux dont l'es occurrences sont élevées et ceux qui bloquent le logiciel. Cette imperfection est souvent conscientisée. Elle nourrit le processus suivant.

Beaucoup de théories du management sont des théories du plein. Peut-être faudrait-il les envisager sous l'angle du vide.

Je me réfère à Paul Ricoeur, Hannah Arendt, Merleau-Ponty et Hartog et aux philosophes Gilles Deleuze, Michel Foucault et Judith Revel.

Pendant la 2nde guerre mondiale, le management total se reconfigure.

Le principal effet est qu'il y a une perte d'épaisseur de notre époque et de profondeur dans le temps.

Paul Ricoeur, temps et récit. Il y a crise du présent ou le présent est en crise. On n'arrive plus à faire communauté pour des raisons temporelles. Le passé est dépassé et le futur se fait sur des utopies, le plus souvent. Il faut faire conversation avec le passé. Un commun, ça se crée en conversation horizontale avec des expériences narratives du passé et des expériences narratives du futur.

Aujourd'hui le temps est plat. L'infinité temporelle suppose une infinité spatiale. Le management digital a une responsabilité là-dedans.

Plutôt qu'étudier le management, je préfère dire que je fais des sciences de gestion, mieux, de la gestiologie politique.

Cercle de l'Innovation
Fondation Paris-Dauphine
Université Paris-Dauphine
www.cercleinnovation.fondation-dauphine.fr
www.fondation-dauphine.fr
@cercle_innov