

Une approche historique périodisation et cadres d'analyse pour les graphiques

Les gestionnaires qui s'intéressent à l'histoire reprochent souvent aux autres gestionnaires d'avoir peu de considération pour celle-ci, alors que la gestion en tant que discipline des sciences sociales possède fondamentalement une perspective historique (Bedeian, 1998). La principale justification à la connaissance de l'histoire de la gestion est celle évoquée généralement par tout historien, à savoir que la connaissance du passé permet « *(de) comprendre le présent et de préparer le futur* » (Wren, 2005, p. xxiii). Certains auteurs vont plus loin, comme Bedeian (1998, p. 4), qui voit dans l'article de Barley et Kunda (1992) une démonstration selon laquelle les applications managériales actuelles sont déterminées par le passé, lequel est reçu et interprété par le présent. En outre, il remarque d'une part que l'histoire du management est généralement reléguée dans un Chapitre « histoire » des ouvrages généraux de management sans qu'il ne soit établi de lien avec les pratiques actuelles. D'autre part, des ouvrages et articles doivent revenir sur le récit des expérimentations classiques du management en raison de la diffusion de versions erronées. Ces raisonnements invitent à saisir la richesse de l'histoire du management pour la compréhension de situations actuelles et futures. En effet, toute compréhension du contexte ou d'un processus ne peut faire l'économie d'un intérêt pour les approches historiques. Par ailleurs, l'histoire du management possède une fonction intégrative dans la mesure où les différentes approches de la gestion ont des origines communes (Bedeian, 1998, p. 9).

En outre, l'histoire est revenue au centre des théories en gestion depuis la fin des années 1980. Par exemple, le domaine de la stratégie a délaissé jusqu'à la fin de cette décennie les aspects dynamiques de la concurrence pour favoriser des choix à un moment t en prenant en compte la profitabilité de l'industrie et la position compétitive (Ghemawat, 2002). Récemment, différentes approches ont ajouté une dimension temporelle à ces descriptions statiques, à l'instar de la théorie des jeux (Ghemawat, 1997 ; Shapiro, 1989), de l'approche par les ressources (Barney, 1991 ; Wernerfelt, 1984), de l'approche par les compétences dynamiques (« *dynamic capabilities* ») (Leonard-Barton, 1992 ; Teece,

Pisano et Shuen, 1997) ou encore de l'écologie des populations (Hannan et Freeman, 1989).

Par ailleurs, l'analyse historique est pertinente dans de nombreuses situations de gestion. L'histoire peut ainsi aider à la conception des théories en management, dès lors que sont présents des aspects culturels et idéologiques et dès lors qu'il existe une dépendance des décisions présentes et futures vis-à-vis des décisions passées ou que la distinction entre données présentes et données passées est pertinente pour valider des théories (Kieser, 1994). Cette approche historique inquiète aussi la gestion car elle est susceptible de relativiser certains savoirs en les rendant contextuels. Cette inquiétude est particulièrement perceptible dans le domaine de la stratégie (Zan, 2005). De manière générale, l'histoire est susceptible de remettre en cause la posture prescriptive qu'adopte souvent la gestion.

Nous nous intéressons à une histoire de la gestion qui est quelque peu décontextualisée dans la mesure où elle repose sur des articles, même si ces derniers font référence à des contextes plus ou moins particuliers. Cette étude de l'histoire du management n'a pas le même objet que le courant de recherche dénommé « *business history* ». Il ne part pas de faits provenant des entreprises, mais d'actes de langage constitués par la publication d'articles. Nous nous situons d'emblée dans une relation plus étroite avec une pensée individuelle : celle de l'auteur ou des auteurs.

Analyser l'histoire du management du point de vue du développement de la pensée managériale présente une importance toute particulière, dans la mesure où toute étude historique est avant tout une histoire de la pensée : « *pour l'histoire, l'objet à découvrir n'est pas le simple événement, mais la pensée exprimée dans celui-ci* » (Collingwood, 1993 [1945], p. 214). La connaissance des représentations graphiques et de la pensée qu'elle véhicule constitue ainsi un moyen de réfléchir sur les décisions passées et un outil qui permet de comprendre les raisons pour lesquelles certaines décisions ont été prises. Par ailleurs, si notre analyse ne prend pas en compte explicitement le contexte qui a vu naître une certaine représentation graphique et la pensée qui l'accompagne, elle permet en revanche de mettre en évidence des filiations, un processus.

En prenant en compte l'ensemble des graphiques d'une revue et en les analysant sur une période de 78 ans, nous disposons d'un corpus de connaissances qui possède une certaine homogénéité du point de vue des profils et des intentions des auteurs. Nous observons deux profils type. Le premier est celui du professeur étant intervenu sur un petit nombre de terrains et désirant généraliser l'expérience obtenue à partir de ces cas. Le second concerne le praticien qui rend compte de son expérience en la considérant comme une bonne pratique. Dans les deux cas, nous pouvons considérer qu'il existe une visée prescriptive est présente et que nous nous situons à la frontière entre le monde des praticiens et celui des théoriciens, des universitaires. Il sera ainsi discuté l'approche de l'histoire de la gestion qu'offre la *HBR* au sein de ce chapitre.

Ainsi, nous commencerons par définir la démarche fondamentale pour tout historien qu'est le découpage historique : quelle périodisation convient-il d'adopter par rapport à l'objet étudié ? (I) Puis, nous caractériserons les histoires du management qui sont disponibles à partir des manuels et articles de gestion pour témoigner de la diversité des approches (II). Dans un troisième temps, nous démontrerons l'intérêt d'analyser la *Harvard Business Review* pour une histoire du management présentée à partir de l'étude de graphiques (III). Enfin, nous terminerons ce chapitre en montrant ce que peut apporter l'analyse des graphiques à une analyse historique du management. Dans cette dernière partie, nous formulerons sept hypothèses (IV).

I. Les périodisations en histoire

Le découpage du temps en périodes constitue l'une des démarches cruciales de l'historien. Parmi les douze leçons de la formation initiale d'un historien selon Prost (1996), une est dédiée à la périodisation. Cette dernière représente une préoccupation d'ordre épistémologique et idéologique chez les historiens, dans la mesure où elle conduit à penser le lien entre des périodes de manière généalogique en partant du principe qu'une période est la cause de la suivante. Le souci idéologique provient du risque d'absence de neutralité des découpages. Prost explique à ce propos (1996) que le choix de découper le temps selon les siècles est venu avec la Révolution française et constitue un choix républicain visant à rompre avec la délimitation des périodes en fonction de règnes.

En anthropologie, nous retrouvons ce même souci pour le découpage temporel. Nous pouvons ainsi faire référence à l'opposition entre Lévi-Strauss et Goody à propos de l'existence d'une cassure historique séparant une période sauvage et une période civilisée. Goody (1977) refuse d'admettre une telle rupture pour prendre en compte une évolution progressive permise par l'apparition et l'évolution de l'écriture. Les travaux de Gelb (1973 [1952]) permettent de justifier cette évolution cognitive des individus à partir d'une histoire de l'écriture.

La conception d'une périodisation pose le problème délicat de la délimitation entre ce qui est de l'ordre de la continuité et ce qui est de l'ordre de la rupture. Prost nous invite à abandonner un regard naïf qui consisterait à voir de nettes délimitations entre un tout cohérent au sein d'une période et une rupture généralisée entre deux périodes. Le travail d'historien est plus subjectif : « *Le découpage périodique comporte toujours une part d'arbitraire. En un sens, toutes les périodes sont des « périodes de transition ». L'historien qui souligne un changement en définissant deux périodes distinctes est obligé de dire sous quels aspects elles diffèrent, et, au moins en creux, de façon implicite, plus souvent explicitement, sous quels aspects elles se ressemblent. La périodisation identifie continuités et ruptures. Elle ouvre la voie à l'interprétation. Elle rend l'histoire sinon déjà intelligible, du moins pensable* » (Prost, 1996, p. 115).

Foucault s'est particulièrement intéressé à la construction des périodes et à l'évolution historique de cette pratique. Selon lui (1969), la discontinuité dans l'histoire ne s'est pas imposée d'elle-même : elle relève plutôt d'une démarche récente de l'historien. L'acceptation et la recherche des éléments de discontinuité font partie d'une conception de l'histoire en tant qu'« histoire générale » et non en tant qu'« histoire globale ». Cette dernière se caractérise par la recherche d'une cohésion, d'un schéma linéaire : la définition d'une « chronologie continue de la raison » (Foucault, 1969, p. 16) avec une « loi unique ». Dans ce contexte, « le discontinu était à la fois le donné et l'impensable » (Foucault, 1969, p. 16). Dans le cadre de l'histoire générale, nous avons une perspective différente :

« Un des traits les plus essentiels de l'histoire nouvelle, c'est sans doute ce déplacement du discontinu : son passage de l'obstacle à la pratique ; son intégration dans le discours de l'historien où il ne joue plus le rôle d'une fatalité extérieure qu'il faut réduire, mais d'un concept opératoire qu'on utilise ; et par là

l'inversion de signes grâce à laquelle il n'est plus le négatif de la lecture historique (son envers, son échec, la limite de son pouvoir) mais l'élément positif qui détermine son objet et valide son analyse » (Foucault, 1969, p. 17).

L'intérêt nouveau accordé à la discontinuité va de paire avec une modification de la méthodologie et de l'épistémologie. La cohérence même des périodes est remise en cause. Deux niveaux différents d'analyse se présentent à nous, et les relations causales forment seulement un type de relations mises en évidence dans les analyses avec les « *relations numériques ou logiques (...)* (*les*) *relations fonctionnelles (...), analogiques (...)* (ou) *la relation de signifiant à signifié* » (Foucault, 1969, pp. 19-20). Se dégage ainsi une pluralité de démarches en histoire, qui témoigne des ruptures et de l'impossibilité de considérer des périodes comme des ensembles parfaitement cohérents. D'un point de vue épistémologique, cela renvoie au rejet d'une téléologie, à savoir d'une finalité dans l'histoire mais aussi d'une explication causale de ce qui arrive par ce qui précède, cette dernière incitant à rechercher une cause première éloignée dans le temps.

Nous envisageons de nous intéresser à des choix de périodisations possibles pour la gestion (A), pour ensuite proposer une acceptation large de la cohérence d'une période avec la notion de « colligation » (B). Enfin, dans une troisième partie, il sera question des limites et contraintes qu'il faut garder à l'esprit lorsque nous procédons à une périodisation ou que nous acceptons partiellement une périodisation déjà existante pour la modifier ou élaborer une analyse à partir de celle-ci (C).

A. Comment « découper » le temps : une périodisation conventionnelle ?

Dans son chapitre sur la périodisation, Prost (1996) rappelle que la périodisation ne peut se concevoir sans une autre étape séquentielle ou parallèle : celle de la conception d'une chronologie. Au sujet de celle-ci, il précise que « *pour ne pas faire violence aux données, l'ordre chronologique doit être assoupli, nuancé, interprété. Il constitue un premier dégrossissage* » (Prost, 1996, p. 114). La gestion a donné lieu à plusieurs chronologies qui permettent de concevoir des périodisations. L'une d'entre elles, particulièrement pertinente mais non neutre pour une analyse du développement du

management américain est celle qui a été conçue à l'occasion des 75 ans de la *Harvard Business Review*¹. Cette chronologie n'est pas neutre car elle met particulièrement en évidence les articles de la *HBR* sans justifier leur importance. Elle met en parallèle les évolutions managériales dans les différentes fonctions de la gestion (administration, personnel, ventes, production, comptabilité et finance) et les évolutions sociologiques, économiques, politiques et technologiques. Nous retrouvons ainsi la croissance économique sous forme de diagramme, des « actes de gouvernement », des « grands développements », « les entreprises les plus importantes » et « les nouvelles technologies et ressources ». Cette chronologie permet de concevoir une périodisation concernant à la fonction la gestion et l'économie.

La question du découpage du temps est importante pour un historien. Elle représente une question difficile dans la mesure où elle est liée au concept de discontinuité, qui est une « *notion paradoxale (...) puisqu'elle est à la fois instrument et objet de recherche ; puisqu'elle délimite le champ dont elle est l'effet ; puisqu'elle permet d'individualiser les domaines, mais qu'on ne peut l'établir que par leur comparaison. Et puisqu'en fin de compte peut-être, elle n'est pas simplement un concept présent dans le discours de l'historien, mais que celui-ci en secret le suppose : d'où pourrait-il parler, en effet, sinon à partir de cette rupture qui lui offre comme objet l'histoire* » (Foucault, 1969, p. 17).

Il existe des découpages conventionnels et d'autres qui se justifient par rapport à la problématique abordée. Un exemple de périodisation conventionnelle est le siècle ou la décennie. Ce découpage est synonyme de neutralité et permet d'éviter de répondre à la lourde question des événements donnant naissance à une période et de ceux y mettant fin. Parmi les périodisations conventionnelles, nous pouvons également citer les divisions canoniques du temps. L'une d'entre elles, largement répandue, comprend quatre phases successives : l'Antiquité, le Moyen-âge, les Temps modernes et l'Epoque contemporaine (Leduc, 1999, pp. 92-93). Cette périodisation fait référence à des événements marquants de l'histoire universelle mais ne permet pas de constituer des moments cohérents pour l'explication d'événements. Elle représente plutôt une convention dans l'enseignement et

¹ Voir le numéro 5, volume 75, de l'année 1977

l'élément privilégié de spécialisation des enseignants-chercheurs en histoire étant donné qu'elle définit la majorité des postes à pouvoir à l'université (Leduc, 1999, pp. 94-95).

En ce qui concerne l'histoire du management, la notion de siècle n'a pas de sens en raison de l'histoire récente de ce corpus de connaissances. La signification de la notion de décennie aurait quant à elle plus de signification, mais l'intérêt qui lui est porté demeure très limité. Nous avons trouvé un petit nombre d'articles qui montre le développement de nouvelles théories durant une décennie. Ceci semble avoir lieu principalement à la fin ou au début d'une décennie. Citons par exemple : « Theory construction as disciplined reflexivity: trade offs in the 90s » (Weick, 1999) et « Organizational change: a review of theory and research in the 1990s » (Armenakis et Bedeian, 1999). Par ailleurs, nous n'avons pas rencontré d'ouvrages ou d'articles proposant des segmentations historiques des théories en management par décennie. Au niveau des pratiques managériales, nous observons par exemple un axe par décennie dans un schéma d'Ansoff (1992 [1988]) (voir diagramme n° 5), visant à montrer l'évolution de l'indicateur de performance pris en compte par les entreprises ; mais nous constatons que l'évolution ne suit pas les décennies. Nous remarquons en outre des indicateurs qui ont cours sur plusieurs décennies sans commencer ou finir l'une d'entre elles.

Au niveau de la périodisation canonique, l'histoire du management a tendance à être analysée en distinguant une grande période référence : celle du management scientifique. Ce courant de pensée et les théories qui en font partie ont touché de nombreux aspects de la gestion. Ainsi, Taylor a influencé le contrôle de gestion en militant pour un indicateur standard défini scientifiquement qui permettrait de définir les écarts de performance (Wren, 2005). De manière générale, nous pouvons aussi évoquer le rôle donné à l'évaluation quantitative par le management scientifique. Il a évidemment eu une influence sur la gestion de la production, des ressources humaines et sur la théorie des organisations en définissant les rôles du contremaître, en établissant des principes de rémunération ou encore en préconisant la création d'un bureau des méthodes, etc. Les autres périodes sont moins claires et sont souvent déterminées par rapport à celle du management scientifique. Perrow (1973) définit la période allant de 1950 à 1973 comme étant caractérisée par « les forces de la lumière », par opposition au management scientifique qui est quant à lui marqué par « les forces des ténèbres ».

Waring (1991) analyse l'influence qu'a eu le management scientifique sur les théories après 1945. Des liens évidents existent entre le management par objectifs, la recherche opérationnelle, les théories de Simon sur la rationalité des individus et des bureaucraties et le management scientifique. De même, Wren (2005) nomme la période antérieure au management scientifique : « *early management thought* », ce que nous pouvons traduire par les « premières pensées managériales » ou les « pensées managériales primitives ». Le management scientifique est ainsi généralement perçu comme le début de la gestion ; et le développement de la pensée managériale après cette période s'est déterminé en grande partie soit en répondant à ses lacunes soit en développant ses outils d'analyse. Perrow (1973) voit dans le management scientifique l' « école mécanique » et considère les représentants de cette école dans le monde des entreprises après 1950 comme des « hommes de chiffres » (1973, p. 6), à l'instar de l'informaticien, du responsable budgétaire et de l'analyste financier avec le diagramme PERT et les analyses coût-bénéfice. La recherche opérationnelle et l'analyse financière sont ainsi considérées comme des outils provenant du management scientifique.

B. Une périodisation selon le principe de la « colligation »

Dans le but de constituer des périodes en référence à une problématique, la notion de « colligation » avancée par Walsh (1967 [1953]) devient pertinente. Cet auteur s'intéresse au type de relations qui peut lier les événements historiques de façon à ce qu'ils forment un tout cohérent. Si les scientifiques s'intéressent aux relations causales, les historiens adoptent souvent une approche différente. Walsh propose la notion de colligation, qui consiste à regrouper des événements qui présentent des idées et des valeurs communes. Une forme particulière de colligation consiste à avoir des idées qui possèdent une finalité spécifique (McCullagh, 1978).

En effet, Walsh adopte d'emblée le point de vue selon lequel toute histoire est une histoire de la pensée (Walsh, 1967 [1953], p. 49). Il part en outre du postulat selon lequel l'historien adopte une démarche différente du scientifique opérant dans le domaine des sciences dures, dans la mesure où il se pose des questions sur le *pourquoi* des phénomènes et non sur le *comment*. La notion de processus devient alors essentielle dans la démarche

de l'historien, dans la mesure où celui-ci cherche le fil conducteur entre des événements historiques différents mais pouvant répondre à une même logique.

Le processus de colligation consiste pour l'historien à « *expliquer un événement historique particulier (...) (comme) une partie d'un mouvement général qui a lieu au même moment* » (Walsh, 1967 [1953], p. 59). Celui-ci est ainsi amené à étudier un événement en tant que partie d'un tout cohérent et donnant son sens à l'événement. L'idée sous-jacente est celle d'un nombre limité d'idées qui prédominent dans l'interprétation d'un ensemble de faits épars. Walsh donne ainsi une « explication téléologique » aux différentes conquêtes allemandes entre 1933 et 1945 ; explication qui passe par une finalité inscrite dans le programme nazi. Il expose de la façon suivante son principe :

« Cette façon de faire que, je suggère, est de regarder certains concepts dominants ou idées maîtresses par lesquels nous pouvons éclairer les faits, pour tracer des connexions entre ces idées, et alors montrer comment les faits minutieux deviennent intelligibles à leur lumière en construisant une narration 'significative' des événements de la période en question » (Walsh, 1967 [1953], p. 61).

Cette approche s'avère rapidement être un « demi-succès » si nous n'avons pas au préalable délimité une période de manière arbitraire avec un ensemble restreint d'événements (Walsh, 1967 [1953], pp. 61-62). La limite de cette démarche réside dans une conception parfois trop intentionnelle de l'histoire : « *il peut être objecté que cela tend à considérer l'histoire comme beaucoup plus délibérée et ordonnée que ce n'est le cas* » (Walsh, 1967 [1953], p. 60).

Cette approche nous semble intéressante car nous considérons que la conception et l'utilisation des représentations graphiques répond à un choix délibéré et fait partie d'un vaste processus finalisé au-delà de la résolution d'un problème de gestion concret. Ce processus est celui de la rationalisation visant la recherche d'une efficacité. Nous pouvons aussi considérer ce processus sous l'angle de la rhétorique avec une légitimation de telle représentation au vu du développement d'un ensemble de savoirs devenus figures rhétoriques car admis par tous, sans se poser la question de la validité à un moment donné et dans un contexte particulier.

C. La conscience des limites d'un découpage temporel

Dans son chapitre sur la périodisation, Prost (1996) rappelle les limites liées à celle-ci. Elles proviennent de l'utilisation de cette dernière, et les inconvénients sont d'autant plus importants que nous avons recours à une périodisation préexistante. Les historiens utilisent « *un temps déjà-structuré, déjà-articulé* » (Prost, 1996, p. 117). Leur discours comporte des périodes prédéfinies. Cet élément constitue certes une « commodité de langage » mais s'apparente surtout à une utilisation de catégories pas nécessairement pertinente par rapport à la problématique de l'historien qui utilise ce langage. Prost, comme Leduc (1999), évoque le poids de l'enseignement. Nous apprenons l'histoire en déterminant des grandes périodes, et le parcours d'un historien dépend de sa capacité à « s'insérer » dans ces catégories dans la mesure où les intitulés des postes attribués en faculté font référence à ces périodes canoniques. En gestion, le problème est moins prononcé. Les postes ne sont pas attribués en référence à une périodisation de l'histoire. C'est même le problème inverse qui aurait tendance à se manifester, dans la mesure où les postes sont attribués par sous-discipline de la gestion et où la cohérence entre celles-ci par période n'est donc pas valorisée.

En revanche, notre première remarque portant sur les périodes préexistantes et reprises trop rapidement concerne également la gestion. En particulier, la période du management scientifique ou de l'organisation scientifique du travail est souvent considérée comme une période bien délimitée et cohérente, comme nous l'avons précisé précédemment. Si sa cohérence ne fera pas l'objet d'une discussion ici et sera considérée comme acquise, sa délimitation pose problème, comme l'a montré Waring (1991). Par exemple, doit-on considérer le management scientifique comme un courant de recherche révolu quand la recherche opérationnelle est en plein développement durant les années 1950 et 1960 et alors qu'elle met en exergue les principes de scientificité évoqués par Taylor ? Notre position sera d'accepter ces grandes périodes, que sont le management scientifique ou celle de l'école des relations humaines, étant donné que leur cohérence interne a été démontrée, tout en précisant que notre analyse quantitative et qualitative vise à nuancer les frontières temporelles ou à les justifier. Il s'agira en outre de valider ou d'invalider certains propos de Waring (1991) sur la filiation entre certaines écoles de pensée et donc d'inviter à nuancer ou non les différences entre périodes.

Prost utilise deux notions pour évoquer le risque lié à l'utilisation d'une périodisation : la « clôture de la période sur elle-même » et l' « unité factice » (Prost, 1996, p. 117). Concernant la première d'entre elles, celle-ci se heurte à la difficulté de comprendre les phénomènes d'une période si elle est étudiée indépendamment des autres. Reprenant Veyne, Prost évoque la religion romaine qui ne peut pas être comprise uniquement par rapport au droit romain ou aux structures familiales de cette époque, mais qui doit être entendue dans ses interactions avec le phénomène religieux dans son ensemble : « *le propre du temps historique est précisément de pouvoir se parcourir en tout sens, vers l'amont comme vers l'aval, et à partir de tout point* » (Prost, 1996, p. 118).

Pour sa part, l'unité factice fait référence à l'oubli de la cohabitation de plusieurs temps avec leur logique propre et leur découpage différent. En faisant référence à Koselleck, Prost nous rappelle ce principe sous forme de maxime : « *la temporalité moderne, c'est aussi la découverte de la non-simultanéité dans le simultané, ou encore de la contemporanéité de ce qui n'est pas contemporain* » (Prost, 1996, p. 118).

II. Des histoires de la gestion

L'histoire ne propose ni une approche ni une méthodologie qui conviennent *a priori* au management. Kieser (1994) évoque une opposition fondamentale entre la théorie des organisations et l'histoire qui se conçoivent chacune comme le « stéréotype négatif » (Kieser, 1994, p. 612) de l'autre. L'histoire met en évidence le caractère unique des organisations, tandis que la théorie des organisations s'intéresse aux dimensions générales des organisations. Cette opposition apparaît également entre sociologues et historiens : les premiers critiquent les seconds quant à leur manque de théorisation et les seconds critiquent les premiers pour leur manque de rigueur dans la collecte des données (Kieser, 1994).

L'histoire du management en tant qu'histoire des idées peut être considérée comme remontant à une période fort éloignée. Wren (2005) évoque des règles de management dans la civilisation babylonienne vers 2123-2071 avant J.C. Il n'est alors pas question de l'entreprise mais d'organisations telles que « la maison, la tribu, l'église, l'armée et le

gouvernement » (Wren, 2005, p. 13). Ainsi, la naissance du management peut être distinguée de la première Révolution industrielle. En revanche, lorsqu'il est question des écoles de pensée en management, l'origine de cette discipline est concomitante à la deuxième révolution industrielle et aux efforts de rationalisation dans l'organisation (Pindur, Rogers et Kim, 1995), voire de normalisation puis de rationalisation (Barley et al., 1992).

En effet, la gestion n'est généralement pas définie par rapport à l'entreprise. Cette discipline constitue l'une des composantes de l'« organisation des comportements » et est définie comme une « *activité qui réalise certaines fonctions pour obtenir l'acquisition, l'allocation et l'utilisation effectives des efforts humains et des ressources physiques pour accomplir un objectif* » (Wren, 2005, p. 3). En outre, il n'est pas fait référence à la notion de profit ou au rassemblement de ressources physiques importantes à des fins de production en un même endroit, ce qui caractérise le passage de la proto-industrie au système usinier et le commencement de la première Révolution industrielle (Rioux, 1989). Wren explique de cette manière le développement du management :

« L'émergence d'une activité de management à côté de l'activité de faire devait devenir un aspect essentiel de tous types de comportement coopératif (...) (Les) organisations ont toujours existé pour servir les buts des individus. Ces buts sont nombreux et se reflètent dans les arrangements organisationnels pour la satisfaction des besoins et des manques économiques, des désirs individuels et sociaux, pour la transmission de la connaissance d'une génération à une autre, et la protection de la vie et de la propriété vis-à-vis des menaces internes et externes. Avec l'affinement de sa capacité conceptuelle au cours du temps, les individus ont amélioré leur compréhension de l'art d'arranger les ressources physiques et humaines vers des fins intentionnelles » (Wren, 2005, pp. 11-12).

Les aspects du développement historique du management résident ainsi dans la volonté croissante de coopération entre les individus, à savoir dans une division croissante du travail, dans l'augmentation des ressources physiques et humaines au sein d'une même entité ainsi que dans l'augmentation des besoins dans la société.

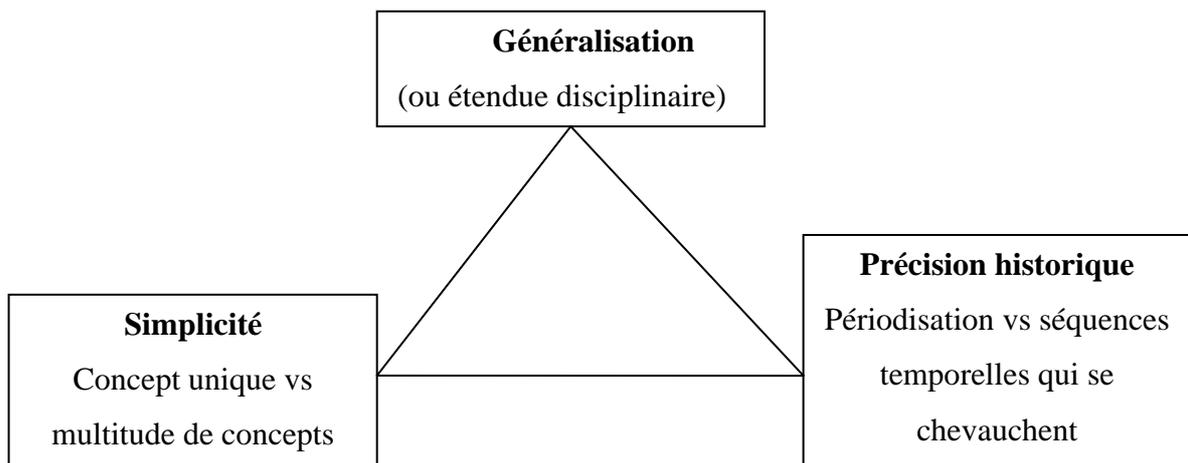
Par ailleurs, si le management est décrit comme une activité, les preuves historiques de son développement font souvent référence à ses outils et notamment à la comptabilité. Wren (2005, p. 14), recherchant les premiers balbutiements du management, évoque une loi établissant une comptabilité dans la civilisation babylonienne autour de 2100 ans avant J.C. De même, Zan rappelle que « *la comptabilité a été l'une des premières formes de connaissance des affaires* » (Zan, 2005, pp. 464-465) et que le premier ouvrage connu utilisant un véritable langage comptable, à savoir celui de la comptabilité en partie double est celui de Pacioli en 1494. De même, Carruthers et Espeland (1991) rappellent les commentaires de Weber, Schumpeter et Sombart sur le rôle de la comptabilité en partie double dans le développement de la rationalité dans les affaires et du capitalisme moderne. Par ailleurs, ces deux auteurs montrent que cet outil de gestion constitue également un instrument rhétorique qui a légitimé les affaires et insistent sur le profit qui en découle par rapport à la religion. Ces auteurs fournissent ainsi une explication du développement du capitalisme par ses écrits qui passe par les outils comptables.

Dans cette partie, il s'agit de s'intéresser à la diversité des approches de l'histoire du management et aux diverses périodisations qui en résultent. Nous proposons plusieurs critères pour analyser ces approches. Thorngate (1976) montre qu'« *il est impossible pour une explication d'un comportement social d'être à la fois général, simple et exacte* » (1976, p. 126). Nous reprenons les critères de généralité, de simplicité et de précision – ce dernier terme étant lié à l'exactitude – pour considérer qu'il est nécessaire d'opérer un arbitrage entre ceux-ci dans la formulation d'une chronologie de l'histoire du management (A). Dans un second temps, nous nous plaçons à un niveau d'analyse différent pour considérer la diversité des perspectives adoptées sur l'histoire du management. Cette dernière dépend du recours aux seules explications internes à la gestion et à ses différentes sous-disciplines ou du recours à des explications externes (sociales, technologiques, etc) (B).

A. Une évaluation de différentes approches chronologiques selon les critères de généralisation, de simplicité et de précision

Plusieurs catégories d'articles et d'ouvrages peuvent servir à définir une périodisation du management mais il semble souvent exister un arbitrage entre la généralisation, la simplicité et la précision. Nous empruntons ces concepts à Thorngate (1976), qui leur confère un sens légèrement différent. Il évoque une certaine constance de l'explication scientifique utilisée par les psychologues pour analyser les différents comportements humains du fait de l'arbitrage entre généralisation, simplicité et précision dans l'explication avancée. Il est ainsi préférable de présenter une explication générale, au sens où elle englobe un grand nombre de situations. Toutes choses égales par ailleurs, il convient de rechercher l'explication comportant le moins de variables explicatives possibles. Le concept de « précision » est abordé avec celui d' « exactitude ». Ce dernier est relatif à la correspondance (« *fit* ») entre les données prévues et les données réelles. Le caractère « précis » de la prévision définit la limite supérieure de l'exactitude possible. « *La précision (...) est fonction de la nature des variables, des construits, des paramètres et des opérateurs de l'explication* » (Thorngate, 1976, p. 125).

Schéma n° 5 : Les contraintes sur une périodisation en histoire du management



D'après la terminologie de Thorngate (1976)

Les termes de « généralisation », « simplicité » et « précision », repris dans le schéma figurant ci-dessus, sont redéfinis pour analyser les périodisations proposées de l'histoire de la gestion. Par « généralisation », nous comprenons l'étendue de la gestion qui est concernée par la périodisation. Est-ce le management entendu dans le sens général de gestion qui est concerné ou est-ce l'une des sous-disciplines correspondant aux fonctions de l'entreprise ? La « simplicité » sera définie en fonction des concepts mobilisés : la périodisation est-elle conçue à partir d'un ou de plusieurs concepts ? Les auteurs font parfois référence à une approche, qu'elle soit culturelle, politique, économique, etc. Dans ces cas, plusieurs concepts sont parfois mobilisés dans le cadre de l'analyse historique. Waring (1991) postule une approche politique de différentes théories des organisations apparues après 1945 et analyse celles-ci à partir des notions de valeur et de pouvoir. Enfin concernant la notion de « précision », nous vérifierons si les auteurs ont défini des périodes claires, c'est-à-dire qui ne se chevauchent pas et qui sont délimitées par des dates précises. Nous avons ainsi retenu le terme de « précision » qui est inhérent à la modélisation choisie, plutôt que celui d'« exactitude », qui ne présente pas réellement de sens dans le cadre d'une périodisation.

Certains ouvrages offrent ainsi une généralisation importante en abordant le management d'une manière générale, dans le but explicite d'offrir une périodisation. Ils abordent alors un grand nombre de concepts, ce qui limite leur simplicité. Dans cette catégorie se retrouve l'ouvrage de Wren, qui après s'être appelé *The evolution of management thought* dans sa première édition datant de 1972, s'intitule *The history of management thought* dans sa cinquième édition de 2005. L'auteur y distingue quatre grandes périodes au sujet desquelles il développe des thèmes différents : le commencement de la pensée du management, l'époque du management scientifique, l'époque de la personne sociale et enfin l'époque moderne.

Chaque période est analysée selon le « cadre conceptuel culturel » qui possède quatre « facettes » composées des aspects économique, social, politique et technologique. Dès lors, une certaine précision dans la définition des périodes est atteinte à l'aide d'un grand nombre de concepts mobilisés. Par ailleurs, si le management est abordé de manière générale, il est fait appel à des aspects fortement contextuels pour pouvoir délimiter les périodes. Ces aspects sont parfois relatifs au seul cas américain et expliquent donc une

évolution du management du point de vue nord américain. Par exemple, l'époque de la personne sociale se distingue de celle du management scientifique parce que l'environnement culturel a permis l'éclosion de nouvelles théories. Nous sommes passés d'un environnement de récession économique à un environnement de prospérité ; et d'une prépondérance de l'éthique protestante à celle d'une éthique sociale, ce qui est commun aux pays occidentaux. En revanche, l'environnement politique concerne uniquement les Etats-Unis, avec le passage de la présidence de F. D. Roosevelt à celle d'Eisenhower et l'adoption de nouvelles lois relatives notamment au travail.

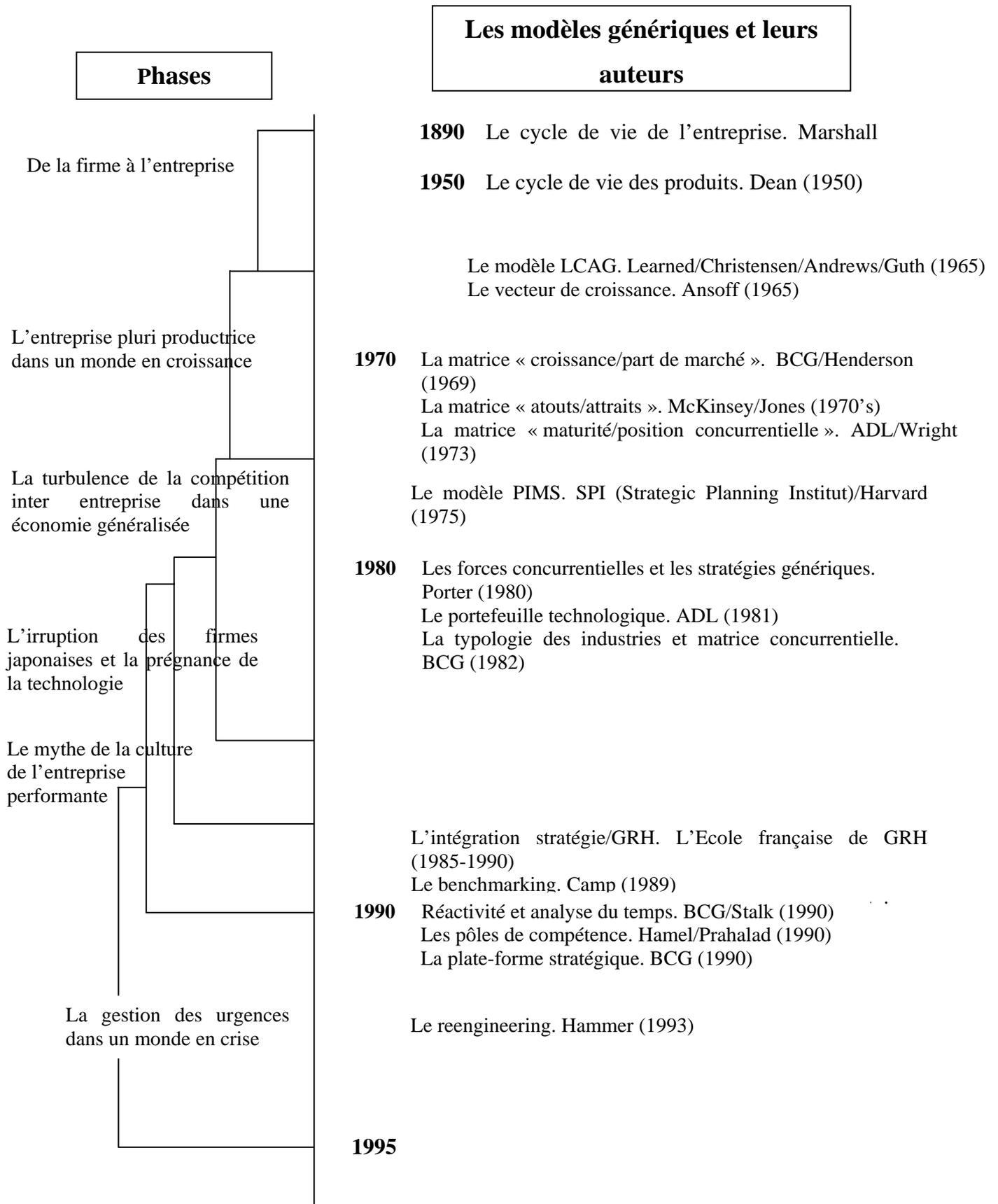
L'ouvrage d'Allouche et Schmidt (1995) analyse de grandes tendances du management au travers de l'apparition de différents « outils de la décision stratégique ». Dans cet ouvrage est présenté un degré de généralisation un peu plus faible que dans celui de Wren. En effet, l'accent est mis sur le « management stratégique ». Par ailleurs, nous observons un nombre important de concepts, ce qui ne favorise pas la simplicité et enfin l'existence de périodes disjointes au début puis qui se chevauchent pour les plus récentes. Nous nous référons en particulier au schéma présenté au début du Tome 2 (p. 4) (voir schéma n°6). Celui-ci synthétise l'approche historique développée dans les différents chapitres. Sont mentionnées les phases de « l'histoire du management stratégique » et « les outils génériques » correspondant à celles-ci. La période étudiée débute en 1890, ce qui correspond à une vision élargie du « management stratégique » puisque ce concept est considéré comme étant né en 1972 sous la plume d'Ansoff. Il s'agit aussi bien de « *business strategy* » que de management stratégique. Nous retrouvons ainsi les multiples concepts liés à l'analyse stratégique tels que le cycle de vie, l'analyse SWOT ou le portefeuille d'activités.

Dans une deuxième catégorie, la recherche d'une datation ne constitue pas un but explicite. Par exemple, Waring (1991) adopte une perspective politique pour décrire différentes théories sur les organisations qui ont été développées après 1945. La périodisation est peu claire car les théories appartiennent à des périodes qui se chevauchent. En revanche, nous observons une généralisation importante dans la mesure où sont évoquées des théories sur l'organisation, mais une certaine simplicité lorsqu'est présentée une analyse des théories selon les concepts de pouvoir et de valeur.

Dans une troisième catégorie, certains articles s'intéressent à une évolution historique sous l'angle d'un concept explicitement présent dans les supports étudiés. Ils retranscrivent alors une simplicité dans l'analyse historique, en évitant de jongler avec différents concepts qui pourraient mettre en jeu des chronologies quelque peu différentes. Il en découle une grande précision historique mais une faible généralisation, le concept étant généralement cantonné à une sous-discipline de la gestion. Nous pouvons ici par exemple faire référence dans le domaine de la théorie des organisations à une analyse historique sur le périmètre de contrôle idéal (« *span of management* » ou « *span of control* ») (van Fleet et Bedeian, 1977). En outre, en stratégie existe par exemple une étude des stratégies pour faire face à la compétition (Ghemawat, 2002) ; en marketing se distingue une analyse des développements sur le concept de « roue du commerce de détail » (Brown, 1991) ; et en finance existe l'analyse de l'utilisation des ratios financiers (Horrigan, 1968).

Dans une quatrième catégorie, qui se situe selon nous entre les deuxième et troisième catégories, l'article de Barley et Kunda (1992) explique à partir d'une perspective idéologique les cycles successifs de conception du contrôle organisationnel. Ces derniers présentent une alternance entre les approches normative et rationnelle. Dans cet article est développée une conception très large du contrôle. Il y est discuté du management de manière générale. La précision de la chronologie est grande et nous observons une certaine simplicité, dans la mesure où les auteurs n'utilisent que deux concepts, à savoir les approches normative et rationnelle ; concepts qui ne sont toutefois pas présents dans les documents étudiés.

Schéma n° 6 : L'histoire du management et les outils stratégiques



Source : Allouche et Schmidt (1995)

B. Des perspectives différentes sur l'histoire de la gestion

Les auteurs qui se sont intéressés à l'histoire du management ont adopté plusieurs angles d'approche qui vont d'un point de vue rationnel à une perspective purement rhétorique ou politique, en passant par des explications externes à la gestion, dans le domaine social ou technologique par exemple. Au premier niveau d'analyse pour lequel les termes de généralisation, précision et simplicité ont été utilisés, nous pouvons en superposer un second qui est relatif à la perspective adoptée et qui est davantage lié à la finalité de la périodisation.

Dans l'ouvrage de Waring (1991) sont évoquées différentes écoles de pensée qui se sont développées après 1945, avec la « gestion par les chiffres », la cybernétique, le management par objectif ou la « rationalité des sentiments ». L'auteur y développe une approche politique sous-jacente à ces différents courants de recherche en mettant en évidence les conceptions sur le pouvoir – centralisé et décentralisé – et sur la valeur. Il montre l'affiliation de ces théories aux approches « bureaucratique » de Taylor ou l'« corporatiste » de Mayo. Par exemple, les affiliations avec la première d'entre elles se font par le biais de l'accent mis sur la rationalité permise par la bureaucratie. Celles avec la seconde approche se font quant à elles au travers de la recherche d'intérêts communs et d'un langage commun aux ouvriers et aux managers (voir schéma ci-dessous, n° 7).

Schéma n° 7 : Les approches post-taylorienne et post-mayoiste

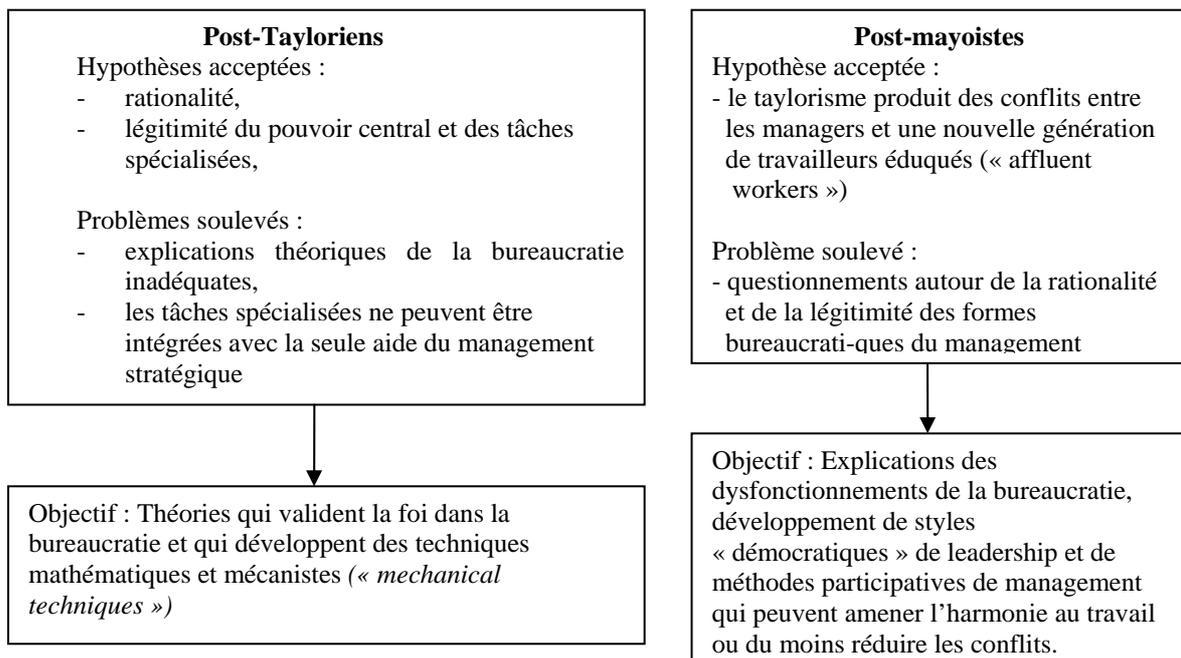


Schéma conçu à partir des travaux de Waring (1991)

La démarche de Waring consiste également à montrer la part d'idéologie sous-jacente à ces différentes écoles : elle vise à mettre en évidence dans le discours la « *série d'hypothèses sur la nature des objets qui sont étudiés* » (Barley et al., 1992, p. 363), mais aussi à montrer la volonté prescriptive et le problème de la validité des principes proposés. Par exemple, Waring remarque que la validation est cantonnée à un très petit nombre d'entreprises¹. Il note en outre que de nombreuses objections sont laissées de côté sans être réfutées² ou que l'on fait référence à une validité qui est avérée dans un contexte très différent³. Waring propose ainsi une périodisation implicite dans laquelle les changements et continuités s'inscrivent dans une perspective politique.

Nous avons évoqué le cadre « culturel » de Wren (2005) comprenant les approches économique, sociale, politique et technologique. Celui-ci fait ainsi appel à des perspectives externes à la gestion pour expliquer son évolution. L'une des finalités de Wren est ainsi de montrer que le développement de cette discipline dépend de changements qui ne proviennent pas initialement des pratiques managériales.

¹ Voir les développements relatifs à Drucker et au management par objectifs (MBO).

² Voir les parties sur Simon et la bureaucratie rationnelle et celle sur Drucker et le MBO.

³ Voir la partie sur la recherche opérationnelle où les techniques de cette sous-discipline sont légitimées au sein des grandes entreprises américaines au vu de succès militaires durant la seconde guerre mondiale.