

Travail nomade et pratiques organisationnelles : vers une nouvelle restructuration sociale des entreprises.

Abdelhamid BOUCHEBOUR¹; Liamna MERABET²

1- Université Abdelhamid Mehri Constantine 2,

Abdelhamid.bouchebour@univ-constantine2.dz

2- Université Abdelhamid Mehri Constantine 2,

merabetfarida@yahoo.fr

Reçue: 02/10/2020 ; Accepter le: 21/10/2020

Résumé :

Le monde actuel a subi des développements technologiques rapides qui ont affecté la vie quotidienne et professionnelle des individus et des sociétés en général. Mais le travail reste un facteur constant et déterminant de l'identité des individus, et un élément producteur de la richesse des sociétés. De son côté, le travail a subi aussi des mutations de forme en raison de la technologie et est diversifié en plusieurs types. Parmi ces formes vient le travail nomade, un nouveau type de travail qui reflète le modèle de vie que les nomades numériques, ou travailleurs nomades, suivent dans le monde actuel.

Dans cette revue de littérature, nous allons mettre en lumière le travail nomade, et le nomadisme. En analysant la relation ente ce type de travail et le télétravail, et aussi son rapport avec les pratiques organisationnelles. Afin de comprendre la relation entre le nomadisme et les entreprises modernes. En plus, nous mettons un accent sur certaines théories organisationnelles qui aident à comprendre l'évolution de l'organisation et du travail dues à ce type d'activité. Aussi, nous allons parler sur quelques opportunités ainsi que quelques obstacles que l'Algérie possède dans ce domaine.

Mots-clés :Travail nomade ; Nomade numérique ; télétravail;
pratiques organisationnelles ; Entreprise moderne.

**Nomad work and organizational practices: towards a new
social restructuring of enterprises.**

Abdelhamid Bouchebour, LiamnaMerabet

Abstract:

Today's world has witnessed rapid technological developments, which have affected the daily and professional life of individuals and societies in general. Nevertheless, work remains a constant and determining factor in the identity of individuals, and a productive element of the wealth of societies. For its part, work has also seen many changes in form due to technology, and it is now diversified into several types. Among these types is nomad work, a new type of work that reflects the pattern of life that digital nomads, or nomadic workers, follow in today's world.

In this literature review, we are going to shed light on nomadic work and nomadism, by analyzing the relationship between this type of work and telecommuting, and its relationship with organizational practices. In order to understand the relationship between nomadism and modern businesses. In addition, we focus on some organizational theories that help to understand the evolution of organization and work due to this type of activity. In addition, we are going to talk about some opportunities, as well as some obstacles, that Algeria has in this area.

Keywords:Nomad work ;Digital nomad ; Telecommuting ;
Organizational practices ; Modern enterprises.

العمل المرتحل والممارسات التنظيمية: نحو إعادة هيكلة اجتماعية
جديدة للمؤسسات.

عبد الحميد بوشبور¹، ليامنة مرابط²

المخلص:

يشهد العالم تطور اتكنولوجية متسارعة أثرت على الحياة اليومية والمهنية للأفراد والمجتمعات على وجه عام. غير أن الثابت في هذا المشهد هو الدور المحوري الذي يقيم به العامل كجزء تحفظهوية الأفراد وتسعى لخلق أثره في المجتمع. مع ذلك فإن العمل قد تطور بفعالية لتكنولوجيا وتعددت أشكاله ومساراته. ومن بين هذه الأشكال الظاهر ما يسمى بالعمل المرآحل، وهو نوع جديد من العمل يعكس مطامع الحياة التي يتبعها الرآحالة الرآقمية وفي العالم الرآهن.

من هنا تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على الأدبيات النظرية التي تهتم بتبا العمل المرآحل ونشاط الرآحالة الرآقمية، وعلاقة العمل المرآحل بالعمل العنيد، وذلك من أجل كشفنا العلاقة الموجودة بين هذا النوع من العمل وأسلوب الحياة والتطور الذي يشهده المؤسسات الرآقمية الرآهن، خصوصا في الممارسات التنظيمية التي تشكلت للمؤسسة، مع التركيز على بعض النواحي التنظيمية التي تساعد على فهم التطورات الرآحاصلة في ميدان التنظيم والعمل بسبب هذا النوع من النشاط، كما سيتم التطرق لبعض الرآكائيد الرآحاصلة في هذا المجال وكذا العوائق التي تحول دون تنظيم هذه الفئة الرآحاصلة من المجتمع الرآهن.

الكلمات

المفتاحية: العمل المرآحل، الرآحالة الرآقمية، العمل العنيد، الممارسات التنظيمية، المؤسسات الرآحاصلة.

Introduction

Dans un monde en évolution constante, le travail reste un élément constructif de la vie sociale et économique des personnes et des sociétés. Néanmoins, avec la conversion des moyens et outils de travail, et le développement de nouvelles

technologies de communication et de l'information, le travail aussi subit continuellement des mutations de forme qui marchent conformément avec la nécessité de marché du travail et les données actuelles au niveau international (Olga Hannonen, 2020).

A ce jour, plusieurs formes de travail ont apparus pour donner une certaine flexibilité, autonomie et liberté d'organisation à la vie sociale et professionnelle des personnes. Parmi ces formes on trouve le travail nomade, un type évolué de télétravail qui va au-delà des axes traditionnels : le lieu, le temps, les moyens et autres repères qui définissent l'évolution du travail.

Le travail nomade marque une ère de fragmentation des entreprises, et de dissolution des relations de travail dotées classiques et dépassées. C'est un miroir d'une société active morcelé, une société en fluctuation entre le réel et le virtuel, et un état professionnel atomisé et anomisé des pratiques anciens de production.

Les anciennes pratiques organisationnelles qui composent les unités de travail sont dépassées par de nouvelles pratiques totalement indépendantes du temps et du lieu et liens sociaux. Le nomadisme des entreprises a bouleversé le tissu économique des sociétés, et a mené à la création de nouveaux types d'organisations qui ont occupé la scène économique.

Le travail nomade n'est pas juste un terme brillant utilisé par les chercheurs des sciences sociales, mais un marqueur d'une réalité mondiale, avec un nombre croissant des travailleurs nomades, qui, d'après Flore Pradère (2016 : 5), a atteint 1 milliard de personnes en 2011.

Maintenant on parle des carrières nomades, qui dans l'avenir ne seront pas localisé ni spatialement ni temporellement.

Aujourd'hui, une frange importante des travailleurs construisent leurs carrières à travers le nomadisme, ce qui donne à la sociologie des carrières un champ d'étude en plein dynamisme.

Dans cette revue de littérature, nous mettons les pratiques organisationnelles en question, ainsi que les anciennes approches, tel que l'organisation scientifique de travail, les relations humaines, et les autres propositions qui se posent dans leurs analyses sur les anciens axes pour définir le travail et l'entreprise, afin de savoir l'effet du travail nomade sur les pratiques organisationnelles, et son impact sur la recherche en sociologie de travail et les organisations en général.

1- Travail nomade et télétravail:

Dans la littérature scientifique qui s'intéresse au phénomène du nomadisme, il y a beaucoup de définitions pour le travail nomade. Quelques chercheurs voient que le travail nomade est un travail sans contrainte de lieu ni de temps (Popma, 2013 : 5 ; Makimoto, 2013 : 40), autres le voient comme un travail qui suit le principe de «n'importe où, n'importe quand» (Genin, 2014 : 20). Mais comme un accord global entre les chercheurs, le travail nomade peut être défini comme un résultat de l'intégration des technologies mobiles dans la vie quotidienne et dans différents types d'environnements de travail (Hannonen, 2020 : 2).

Le nomadisme dans le travail vient avec le style de vie actuel, qui se pose sur la nouvelle technologie de l'information et de communication, le progrès des systèmes de transport, la numérisation des tâches de travail, la facilité de mouvement des qualifications entre les frontières géographiques et politiques, et la flexibilité de la vie professionnelle (Hannonen, 2020 : 2). Cette interprétation met le travail nomade dans une catégorie particulière du télétravail.

En effet, Messenger et Gschwind (2016 : 199-201) mettent le travail nomade dans la troisième génération du télétravail, qui est caractérisée par l'utilisation du bureau virtuel. Ils utilisent dans cette approche trois axes pour définir le télétravail : technologie, location et organisation (Messenger et Gschwind, 2016 : 201). Néanmoins, il existe quelques différences entre les deux termes : le travail nomade est totalement détaché du temps et du lieu, tandis que le télétravail reste attaché à un parcours organisationnel pour faciliter quelques tâches ou donner plus de flexibilité au personnel de l'entreprise.

La plupart des chercheurs considèrent que le terme «télétravail» ne doit être appliqué qu'aux tâches effectuées régulièrement hors de l'établissement reconnu de l'employeur pendant au moins une journée durant la semaine de travail (Sendanyoye, 2016 : 2). Mais ce terme est actuellement devenu un éventail qui englobe beaucoup de formes de travail confondues et qui se chevauchent d'une manière ou une autre. Le travail nomade, d'une autre côté, se fait en mobilité constante, il n'est pas localisé aux lieux classiques de télétravail, notamment les locaux de l'employeur ou ceux du client, dans des télécentres ou à domicile (Sendanyoye, 2016 : 3).

En plus, le télétravail couvre une grande variété d'arrangements entre l'employeur et l'employé, mais il reste toujours lié au mode d'organisation et la culture de l'entreprise. Faire un télétravail c'est faire externaliser quelques tâches qui restent attaché à un mode de coordination avec les collègues de travail même s'il est effectué dans un endroit distinct de l'établissement principal de l'employeur. Ici la technologie de l'information prend le rôle de communication organisationnelle entre les groupes de travail (Sendanyoye, 2016 : 3), et donc il n'y a pas un détachement spatiotemporelle totale entre l'individu et son entreprise, ce

qui explique la reproduction des règles du bureau lors du télétravail.

Le travail nomade, de son part, couvre des taches qui sont faits en déplacement à l'aide d'un téléphone mobile et un réseau de communication (Sendanyoye, 2016 : 7), c'est un mode totalement dispersée dans le temps et l'espace. Il n'y a pas une reproduction des règles du bureau parce que le travail nomade englobe les « freelancers », les jeunes entrepreneurs et les travailleurs indépendants (self-employed). Ce sont des personnes qui ne comptent plus sur le travail dans un bureau conventionnel. Au lieu de cela, ils peuvent décider librement quand et où travailler. Ils peuvent essentiellement travailler n'importe où, à condition qu'ils aient leur ordinateur portable avec eux et qu'ils aient accès à une bonne connexion Internet (Hannonen, 2020 : 4). Donc malgré les plusieurs similarités entre le télétravail et le travail nomade, les deux termes définissent deux franges de travailleurs qui ont de différents mode de vie, différents champs d'action et différents arrangements avec les entreprises et les employeurs.

2- D'un travail nomade à une carrière nomade:

Avant de parler sur le développement du travail nomade, il est important de noter que cette forme de travail entre dans un style de vie totalement dépendant de la technologie nouvelle, qui s'est inséré d'une manière systémique dans la vie quotidienne des personnes.

La littérature émergente sur le nomadisme numérique se concentre principalement sur les descriptions d'un mode de vie spécial (Wang et al., 2018 : 1) avec des principes, valeurs et traditions générales que le travail ne les échappe pas.

Cela met en évidence la nécessité de développer des perspectives terminologiques et conceptuelles complètes sur

le nomadisme numérique comme un style de vie (Hannonen, 2020 : 2), et les travailleurs nomades comme une frange sociale et professionnelle distinct dans le marché de travail actuel, et donc le nomadisme est devenu une catégorie sociale apparente, et un champ de recherche indépendant dans les sciences sociales.

C'est là où on fait la distinction entre les travailleurs nomades comme une catégorie socioprofessionnelle doté mobile et fluide dans le tissu social et économique, et le nomadisme comme un mode de vie développé par cette catégorie (Hannonen, 2020 : 2).

Dans ce point, nous voulons dire par une carrière nomade la trajectoire professionnelle durable et progressive en basant essentiellement sur le travail nomade, et pas la définition de la carrière nomade qui signifie le développement de la vie professionnelle à travers « la mobilité interorganisationnelle à la recherche de postes permettant de développer l'employabilité » (Guerrero, 2001 : 14). C'est l'application de l'autonomie totale des personnes qui leur permet d'être des acteurs de leurs propres carrières en anticipant les évolutions du travail et son organisation (Cousin, 2009 : 3).

L'émergence des « cadres nomades » comme une catégorie dans les recherches académiques date seulement de cette décennie, bien que le terme « Digital Nomad » est apparue dans l'étude de Makimoto et Manners en 1997, et réintroduit par les mêmes chercheurs en 2013 (Hannonen, 2020 : 2-4).

Cette apparence transforme ce type de travail, sociologiquement parlant, d'une phase fonctionnelle à une phase structurante de la société. Et dans cette dualité de travail nomade/ mode de vie nomade qu'on passe vers l'approche de Giddens concernant la « dualité du structurel », dont, selon lui, les propriétés structurelles des systèmes sociaux sont à la

fois les conditions et le résultat des pratiques accomplies par les agents qui font partie de ces systèmes (Bazin, 2001 : 39).

Cela veut dire que les travailleurs nomades maintenant forment toute une carrière basée sur le pratique de nomadisme, et ils établissent des relations de travail complètement différents des relations classiques. Et après que le travail nomade était restreint dans quelques activités attachés ou annexé au travail principal dans les entreprises, ou encore le « travail sédentaire » comme les chercheurs l'ont intitulé (Hannonen, 2020 : 2), il est devenu un facteur structurant du tissu social au niveau mondial.

3- Nomadiser le travail:

Avec le déterminisme technologique qui a touché le monde économique, beaucoup d'entreprises pensent à nomadiser quelques formes du travail sédentaire. L'allocation de quelques taches au freelancers ou des travailleurs indépendants, et la généralisation des technologies mobiles a certainement contribué à amplifier ce phénomène (Genin, 2014 : 22).

Faire un travail sédentaire nomade exige que les taches fournies par les travailleurs dans le secteur choisi puissent être transférées ailleurs et accomplies par le biais des technologies mobiles. Ce processus va engendrer un travail dématérialisé sur des appareils plus petits et plus puissants (Sendanyoye, 2016 : 4), avec une haute qualification par l'acteur, qui doit maîtriser les taches d'un côté, et manipuler les supports mobiles (portables, tablettes ...) de l'autre côté pour l'exécution de ces taches à distance.

Beaucoup de d'activités sont déjà transformées vers le nomadisme, tel que les activités administratives, de réflexion, d'information ou de rédaction (Genin, 2014 : 24). Toutefois,

le parcours du nomadisme et travail nomade se trouve sur différents points pour chaque type de travail (tableau 01).

Il est difficile de libérer quelques taches d'une manière spatiotemporelle de l'entreprise et les attribuer aux travailleurs nomades d'une manière complète, notamment les taches de nettoyage, ménage des locaux et gardiennage des sites de production. L'entreprise peut faire toutefois un outsourcing de ces taches dites activités périphériques au travailleurs nomades, les freelancers et travailleurs indépendants, comme la restauration, le nettoyage, ménage des locaux et gardiennage (Guilloux, 2007 : 114). Le gardiennage peut se faire à distance à travers les réseaux de surveillance, mais il est toujours impératif d'être derrière les murs de l'entreprise pour exécuter ces taches, ou intervenir lorsqu'il y a un problème, et même chose pour le nettoyage et le ménage, car l'externalisation de ces taches par le outsourcing rentre dans un champ qui se trouve entre le télétravail et le travail nomade.

Tableau 01 : Nomadisation du travail pour l'entreprise

Travail/ fonction*	Processus de nomadisation		
	Nomadisé	En cours	Peu nomadisé
Production/Fabrication/Chantier		+	
Installation/Entretien/Réglage		+	
Nettoyage/Gardiennage/Ménage			+

Manutention/Magasinage/Transports		+	
Guichet/Caisse/Saisie/Standard/ Secrétariat	+		
Gestion/Comptabilité/Fonctions administratives	+		
Commerce/Vente/Technico- commercial	+		
Recherche/Etudes/Méthodes/ Informatique	+		
Directeur général /Adjoints		+	

* la liste prise de Gilles Crague (2005 : 73).

Le phénomène d'outsourcing a touché aussi les activités support tel que l'informatique et la logistique. Les entreprises ont arrivé même à externaliser des processus plus complets des fonctions de gestion, de comptabilité et autres fonctions administratives (Business Process Outsourcing BPO) (Guilloux, 2007 : 114). Parmi ces activités externalisés, plusieurs taches liées aux secteurs des TIC et des services financiers sont maintenant nomadisés tel que les services du commerce, vente et les services technico-commerciaux (Sendanyoye, 2016). En plus, les taches de guichet, la caisse, la saisie, le standard et même le secrétariat ont été externalisées à l'aide de la technologie nouvelle, mais ces taches sont aussi dispersées entre le travail nomade et le télétravail.

Le travail nomade peut aider les entreprises à gagner l'expertise des cadres nomades dans les domaines précédents, et même dans les domaines de recherche, études et méthodes parce que cette frange de travailleurs a ouvert les yeux des entreprises à un marché bleu et un mode de vie totalement différent.

Il reste dans le tableau les activités fondamentales et créatrices de valeur et de richesse. Ces activités ne sont pas à l'abri des technologies nouvelles de communication : à l'arrivée de l'internet des choses (Internet of Things), le monde de travail a rentré à la quatrième révolution industrielle (Stock & Seliger, 2016) qui a touché les taches de production, fabrication, voire même les chantiers. Et avec le bouleversement de ces taches centrales, les autres activités comme l'installation, l'entretien et le réglage vont suivre le même rythme. Seulement l'unité suprême de l'entreprise, notamment du directeur général et ses adjoints, va être beaucoup plus proche au nomadisme après l'automatisation complète de la chaine de production. Et si l'entreprise suit le modèle de toyotisme, comme nous allons parler plus tard, les activités du transport, du magasinage et de manutention vont aussi subir des changements vers le télétravail et même le nomadisme.

Après la nomadisation de toutes les activités, le problème qui se pose c'est de la nature de l'entreprise elle-même, et le problème de gestion d'une entité dispersée dans le temps et le lieu.

4- Restructuration sociale des entreprises:

Il y a un accord générale entre les chercheurs et les économistes que la plupart des entreprises sont organisées selon une division fonctionnelle du travail (Crague, 2005 : 72). Après tout, l'entreprise reste une structure sociale, une entité vivante destinée à la production des valeurs et richesse

à la société dont elle fonctionne, et « les personnes ne constituent pas l'entreprise, ils les produisent. De plus, ils le produisent sans interruption, car s'ils cessaient de le produire pendant un laps de temps que le système ne pourrait supporter, l'entreprise se désintégrerait.» (Limone&Marinovic, 2013 : 37).

L'entreprise reste vivante par le biais des relations sociales des acteurs qui l'ont créé. Mais qu'es ce qui va se passer lorsque les relations de travail et les interactions sociales entre les acteurs, les travailleurs et les professionnelles qui forment l'entreprise sont converties d'une forme réel à une forme virtuelle ? Quel est la nature de l'entreprise qui supporte le nomadisme ?

Comme le travail, l'entreprise subit aussi des transformations de forme pour aller conformément avec la nécessité de marché du travail et les données actuelles au niveau international. Entreprise-réseau, firme creuse (Hollow corporation), entreprise éclatée, toutes ces appellations suggèrent l'émergence récente de nouvelles figures de l'entreprise (Crague, 2005 : 67). Parmi ces figures, on trouve des modèles de contrats et relations de travail qui supportent le nomadisme.

Ici, on fait appel à la contribution de Luc Boltanski et Eve Chiapello, qui qualifiaient les entreprises de « maigres, travaillant en réseau avec une multitude d'intervenants, une organisation du travail en équipe, ou par projets, orientée vers la satisfaction du client et une mobilisation générale des travailleurs grâce aux visions de leurs leaders » (Boltanski &Chiapello, 1999 : 124). Ces entreprises ne supportent pas seulement le nomadisme, mais ils le demandent pour satisfaire les besoins clientèle constamment changeant.

Ce sont des entreprises centrées principalement autour des besoins des clients. Cette transformation de l'entreprise s'est en particulier manifestée dans son champ relationnel et les indices sont nombreux qui en témoignent : filialisation et développement du phénomène de groupe, externalisation, nouveaux partenariats de conception (Crague, 2005 : 67) pour atteindre le but qui est tracé par le client lui-même.

Les barrières entre les individus et entreprise se dissocient en plusieurs formes : des entreprises beaucoup plus proches des fournisseurs et clients, et en même temps une entreprise représentée en un seul individu, que ce soit freelancer ou travailleur indépendant, pour réaliser le principe de TPE, où l'individu devient une entreprise lui-même (Frimousse, 2010 ; Marcq, 2006 : 78).

Ces entreprises marquent la disparition des repères spatiotemporels traditionnels et la restructuration sociale dérivée de ces repères. De plus, le nomadisme d'entreprise est représenté comme une forme de structuration sociale beaucoup plus individualiste, beaucoup plus liquide, où la forme de l'entreprise est très étirée, et les catégories socioprofessionnelles qui forment la hiérarchie de l'entreprise se confondent. Cependant, certaines cultures organisationnelles exercent une pression pour que la hiérarchie conduise les cadres et les professionnels à devoir être disponibles en tout temps pour le travail (Genin, 2014 : 26) bien que son politique accepte le nomadisme comme un mode de travail. Ce qui nous mène à parler sur les pratiques organisationnelles et leur rapport avec le travail nomade.

5- Pratiques organisationnelles en question:

Les pratiques organisationnelles sont considérées comme la substance même de l'organisation (Lorino, 2014 : 188). Ils sont des éléments d'organisation mis au point par les

établissements pour répondre à leur souci d'optimisation de leur organisation interne afin de mieux satisfaire les besoins clientèle (Tonneau & Laborie, 2006 : 7). Les pratiques sont mieux comprises comme étant une forme d'institution (Bazin, 2011 : 37), dont laquelle les questions d'identité organisationnelle, esprit d'appartenance, esprit d'équipe, la flexibilité, le rendement et même la notion de temps de travail se posent, et donc en global les pratiques de gestion et les modes de coordination se redéfinie en fonction des nouvelles possibilités offertes par les technologies mobiles (Genin, 2014 : 27).

Pour tracer la nature de relation entre le travail nomade et les pratiques organisationnelles, il est bien de choisir une grille de lecture qui comprend les pratiques trouvées dans les entreprises. On a choisi la grille de lecture proposée par Yoann Bazin (2011) qui compte six dimensions : les routines, les procédures, les best practices, les standards, les rituels et les traditions.

En premier temps, les routines sont des modèles répétitifs et reconnaissables d'actions interdépendantes, réalisés par de multiples acteurs. Ces modèles sont fortement attachés aux machines et dispositifs techniques d'une manière soit patente ou latente (Bazin, 2011 : 68-69). A cause de leur aspect performatif, ces pratiques ne peuvent pas être détachées de l'axe temporel, même avec la robotisation et l'exécution des tâches à distance, donc ces pratiques sont réalisées par le travail sédentaire ou le télétravail, mais pas par le travail nomade.

En deuxième temps les procédures, qui représentent le schéma de réponse bien structuré face au à un grand nombre de situations. Ils sont considérés comme la stratégie d'exécution optimale pour l'organisation (Bazin, 2011 : 70). A cause de

leur aspect ostensif, et avec une programmation poussée, ces pratiques peuvent être pilotées par un télétravailleur, une entité d'IA (Intelligence Artificielle) et même un travailleur nomade qui contrôle la programmation à travers le support technologique mobile en se basant sur l'internet des choses.

Dans le même parcours, une best practice est la pratique à mettre en place, reconnue comme le meilleur mode opératoire du moment pour l'ensemble des acteurs d'une organisation ou d'un champ (Bazin, 2011 : 71). A cause de leur aspect répliatif, le principe de nomadiser cette pratique marche avec les routines.

Les standards, de l'autre côté, sont des accords sur les manières de faire émergeant, et qui sont donc des éléments régulateurs pour l'action collective. Le standard est une façon de stabiliser des pratiques afin d'assurer la possibilité d'une collaboration tant intra organisationnelle qu'inter organisationnelle (Bazin, 2011 : 72). Ces caractéristiques le font difficile à transformer par le nomadisme, parce qu'ils sont des éléments structurants de la relation de travail dans l'entreprise (travail sédentaire).

Le même discours se dit pour les rituels et les traditions, qui représentent une convention sociale et une compréhension partagée entre les individus dans la culture de l'entreprise (Bazin, 2011 : 73-74).

Cependant, les nouvelles formes d'entreprises, avec leur mode d'organisation, peuvent créer des rituels et des traditions inspirées du nomadisme. Surtout lorsque on voit que les études sur les cadres et travailleurs nomades montrent que cette frange a tendance de créer une « communauté entre la communauté», et à reproduire des liens professionnels avec des personnes partageant les mêmes idées, et en basant sur leur mode de vie (Hannonen, 2020 : 11).

6- Travail nomade et théories de l'organisation:

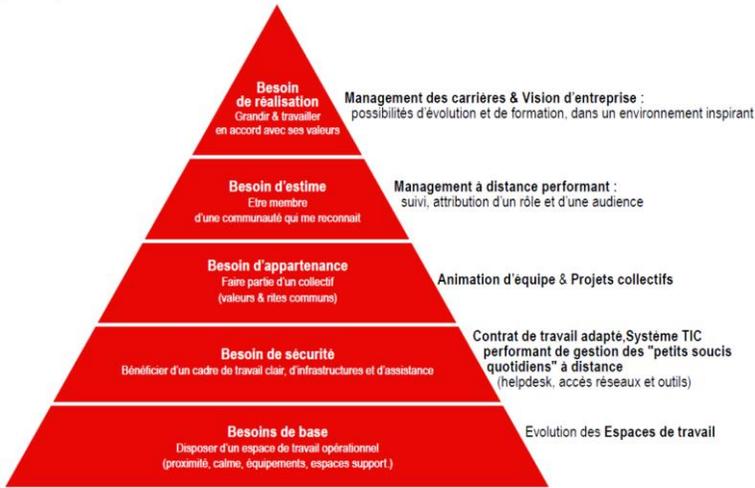
La nouvelle technologie donne aux personnes la liberté de travailler sans contrainte de lieu ni de temps, ou comme nous l'avons indiqué auparavant : n'importe où, n'importe quand. Mais les théories de l'organisation reste encore avec le tissu économique moderne, et le « Taylorisme digital » existe encore sous forme d'une théorie moderne d'organisation scientifique du travail (Muntian&Shpak, 2018 : 265).

D'abord, la question du temps existe, bien que les horaires de travail ne soient pas fixés par l'employeur mais par le salarié (Crague, 2005 : 79). Et la question de lieu aussi se pose, parce que le salarié se libère de la contrainte des locaux de l'entreprise pour réaliser son travail d'une façon rationnel montrant la poursuite des personnes de mieux concilier vie privée et vie professionnelle (Crague, 2005 : 67).

Ceci présente que la rationalisation persiste encore comme un pensée stratégique des acteurs, notamment avec la gestion des flux logistiques (Crague, 2005 : 77), ou avec la réduction du temps de transport, le temps passé au bureau, les interruptions dans le travail ou la conciliation des obligations professionnelles et familiales. Cependant, le travail nomade est aussi synonyme d'une charge de travail trop importante, notamment cognitive, pour être réalisée dans les heures normales de bureau (Genin, 2014 : 22).

Pour répondre à la question des besoins, la théorie des relations humaines dans l'organisation existe encore, avec la reproduction de la Pyramide de Maslow (figure 01) pour démontrer les besoins d'un travailleur nomade.

Figure 01 : La Pyramide de Maslow appliquée au travail nomade par William Vandebroek



Source : Pradère, 2016 : 30.

Le travail nomade aussi donne une illustration de développement de spécialisation comme un aspect décisif de la nature de l'entreprise. Une approche tenue par Alfred Chandler dans ses études de la division du travail dans les entreprises modernes aux Etats Unies et l'importance de cette division dans la création du travail hors des locaux de l'entreprise (Crague, 2005 : 74).

Dans le même sens, le travail de Pierre Naville a aussi évoqué dans quelle mesure l'automatisation, en déplaçant le travail humain vers des activités de maintenance-surveillance, se traduisait par une mobilité accrue et une extension de l'espace de travail au-delà de l'espace confiné de l'atelier et à l'ensemble de l'entreprise (Crague, 2005 : 74).

Le modèle qui va avec le nomadisme c'est la production en juste à temps, ou le Toyotisme. Ce modèle permet d'organiser les relations avec les clients d'une manière où les équipes de travail peuvent s'auto-organiser pour former et générer une

connaissance organisationnelle commune (Vincenzo, 2018 : 33), ceci peut être utilisé ultérieurement dans le nomadisme.

7- Opportunités et défis du travail nomade en Algérie :

Si on prend la définition de travail nomade et le télétravail tel qu'elle est donnée par Genin Émilie (2014), on trouvera qu'un bon nombre des travailleurs et fonctionnaires algériens subissent un travail nomade pendant leurs carrières. Tous les enseignants, et plusieurs fonctionnaires font le travail de bureau, de préparation des cours, et autres tâches hors les murs de leurs entreprises, notamment à la maison ou un autre espace qui les convient.

Mais avec le sens du travail nomade mené dans cette revue de littérature, il est un mode totalement indépendant du travail sédentaire, et beaucoup d'opportunités et défis se trouvent face au travail nomade en Algérie.

Du premier lieu, l'infrastructure que le travailleur nomade utilise pour son activité. Les études montrent que les travailleurs nomades ne recherchent pas nécessairement des emplacements périurbains, mais restent dans de grands centres métropolitains avec une infrastructure suffisante, comme les espaces de coworking, et un WiFi stable pour prendre en charge leurs routines professionnelles et personnelles (Hannonen, 2020 : 10). C'est un mode de vie que les centres métropolitains en Algérie ne supportent pas, mais quelques initiatives tentent de le réaliser à travers la création des espaces de « coworking ». Le nombre actuel de ces espaces au niveau national est de 12 (GeekyAlgeria.com, 2020).

En plus, Des preuves empiriques montrent que les travailleurs nomades dépendent largement de l'économie du partage, en particulier dans le secteur de l'hébergement : La plupart des

hébergements sont réservés via AirBnB.com. Ce type d'économie est bien en plein floraison en Chiang Mai à Thaïlande et Bali à l'Indonésie. Ces deux villes ont accommodé les besoins des travailleurs nomades à travers des industries et services destinées à leurs mode de vie (Hannonen, 2020 : 10-11). Ceci n'est pas le cas de l'Algérie, où les données sur ce secteur restent peu abondantes.

En troisième lieu, le travail nomade, et même le télétravail, n'est presque jamais comptabilisé dans le temps de travail, ni rémunéré, ni récupéré (Genin, 2014 : 22), et les données sur les freelancers et les travailleurs indépendants en Algérie qui suivent le nomadisme reste aussi insuffisant.

En quatrième lieu, nous avons un manque de législation lorsqu'il s'agit du travail nomade, qui est considéré peut être avec l'économie parallèle, et que les travailleurs nomades comme une frange active dans l'informel. Ceci n'empêche pas de dire que le nomadisme va trouver son place en Algérie, avec l'apparition de freelancers à travers les réseaux sociaux et dans beaucoup de secteurs économiques.

Conclusion :

Quel que soit la nature du travail, il restera toujours un facteur clé de la vie des personnes et les sociétés, un élément constructif de l'identité et l'autonomie des gens, voire les pays. Et malgré les mutations de forme, le travail continue d'être un créateur de richesse et un variable déterminant des modèles économiques du passé et le futur.

Le travail nomade a trouvé son place dans la scène économique moderne, avec le développement de la technologie de l'information et de communication, et le déclenchement de la quatrième révolution industrielle, l'homme trouve toujours une place pour être un acteur social

et un individu qui prit en charge de sa vie professionnelle et personnelle.

Au-delà des réflexions sur le devenir du travail, il est crucial pour les sciences sociales de mettre à jour les modèles théoriques qui marchent avec la réalité actuelle. Et les entreprises doivent aussi mettre le nomadisme dans leurs stratégies organisationnelles.

Ces données montrent encore que l'Algérie n'est pas à l'abri des changements qui se passent au niveau mondial. Et elle peut être un pays Africain attirant des compétences nomades qui peuvent être un levier économique important, que ce soit pour les entreprises ou la société en général.

Bibliographie

- Bazin Yoann. (2011). L'institutionnalisation des pratiques organisationnelles : le cas du diagnostic en psychiatrie. Thèse de doctorat en Philosophie. Conservatoire national des arts et metiers - CNAM, Paris.
- Boltanski Luc & Chiapello Eve (1999). Le nouvel esprit du capitalisme, Paris, Editions Gallimard.
- Cousin Olivier (2009). Quelle place pour le travail?. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy* 39, p. 1-20.
- Crague Gilles (2005). Le travail industriel hors les murs. *Réseaux*, (6), p. 65-89.
- Frimousse Soufyane (2010). Le leadership des dirigeants des TPE de la région Nord du Maroc. *Management Avenir*, (2), p. 14-35.
- Genin Émilie. (2014). Travailler n'importe où, n'importe quand? Pas si sûr... *Gestion*, 39(2), 20-27.
- Guerrero Sylvie. (2001). Quelle stratégie de carrière, pour quel salaire?. *Gestion*, 26(1), 12-17.
- Guilloux, V. (2007). Outsourcing et ressources Humaines: le BPO: solution pour la transformation de la fonction RH?. *Management Avenir*, (3), 114-123.
- Hannonen Olga. (2020). In search of a digital nomad: defining the phenomenon. *Information Technology & Tourism*, p. 1-19.
<http://geekyalgeria.com/les-espaces-de-coworking-en-algerie-en-2020/>

- Limone Aquiles & Marinovic Milan (2013). The Theory of the Organization and the New Paradigms, *Open Journal of Business and Management*, (1), p. 30-38.
- Lorino Philippe (2014). L'instrument de gestion, médiateur de l'activité. L'odyssée d'un outil de planification dans le secteur du logement social. In: Alain Burlaud : Comptabilité, Finance et Politique, De la pratique à la théorie : l'art de la conceptualisation, *Ordre des Experts-Comptables*, Paris 07, France.
- Makimoto Tsugio (2013) The age of digital nomad—impacts of CMOS innovation. *IEEE Solid State Circuits Mag* 5(1):40–47
- Marcq Joël (2006). L'engagement des salariés dans la TPE, en particulier dans l'artisanat. *Marché et organisations*, (2), 78-96.
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208.
- Muntian Antonina O. & Shpak Iryna V. (2018). The Importance of the Education and Workplace Digitalization. *Навчально-науковий гуманітарний інститут Національного авіаційного університету*, м. Київ. С. 260-265.
- Pradère Flore (2016). Demain, tous nomades!, Jones Lang LaSalle IP inc, France. https://www.jll.fr/content/dam/jll-com/documents/pdf/research/emea/france/fr/JLL_France_Etude_Demain_Tous_Nomades.pdf
- Sendanyoye John (2016). Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers: document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers (Genève, 24-26 octobre 2016), Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève.
- Stock Tim, & Seliger Günther. (2016). Opportunities of sustainable manufacturing in industry 4.0. *Procedia Cirp*, 40, p. 536-541.
- Tonneau Dominique et Laborie Hervé (2006). Gestion et organisation des blocs opératoires dans les hôpitaux et les cliniques, Rapport final du chantier d'approfondissement, MeaH, Paris.
- Vincenzo Luise. (2018). The food start-up economy: imagined futures, ethics and financial evaluations. PhD Thesis in Sociology and Methodology of Social Research, Department of Social and Political Science, University of Milan. Italy.
- Wang Blair, Schlagwein Daniel, Cecez-Kecmanovic Dubravka & Cahalane Michael C. (2018) Digital work and high-tech wanderers: three

theoretical framings and a research agenda for digital nomadism.
Australian conference on information systems.
http://www.acis2018.org/wp-content/uploads/2018/11/ACIS2018_paper127.pdf

Pour citer cet article:

Abdelhamid BOUCHEBOUR; Liamna MERABET
, (2022). " **Travail nomade et pratiques organisationnelles :
vers une nouvelle restructuration sociale des entreprises.**".
Almawaqif. Vol.18, N° 01. aout, 2022, pp 1279-1301.