Propositions pour des analyses organisationnelles des mobilités spatiales

Bertrand Sergot[1]
Université Paris Sud – RITM
bertrand.sergot@u-psud.fr

Denis Chabault
Elodie Loubaresse
Université Paris Sud – RITM

Résumé :

En dépit de quelques tentatives récentes, les sciences de gestion se sont, jusqu'à présent, relativement peu attelées à l'analyse des phénomènes organisationnels sous l'angle des mobilités dans l'espace géographique. En conséquence, la présente communication cherche à comprendre quels sont les apports potentiels et les limites d'une appréhension de ces phénomènes au travers du prisme des mobilités spatiales pour les sciences de gestion, et en particulier pour le management stratégique et le champ des *organization studies* ? Dans un premier temps, elle présente les principaux ensembles de travaux traitant des mobilités spatiales. En dépit de convergences certaines, cet état de l'art souligne l'absence de champ constitué en sciences de gestion autour de lectures en termes de mobilités spatiales. Cette situation peut notamment s'expliquer par la diversité des objets de mobilité étudiés (individus, technologies, hybrides individu-objets, etc.), des niveaux d'analyse choisis et des échelles spatiales et temporelles privilégiées. Elle s'explique également par une certaine partialité dans l'intérêt porté à la mobilité spatiale avec de fortes focalisations sur certaines formes spécifiques de mobilité ou certaines populations particulières d'individus au travail. La mise en perspective de cet état de l'art avec les avancées réalisées dans d'autres champs, notamment en géographie et en sociologie, permet ensuite de dégager les principaux écueils pro-mobilitaires à éviter et de formuler des propositions quant aux précautions et à la profondeur analytique requise pour éviter ces écueils et, ainsi, réaliser des recherches distanciées et réflexives sur les mobilités spatiales en contextes organisationnels. Ces propositions constituent une feuille de route à destination du chercheur en sciences de gestion et plus particulièrement en management stratégique, souhaitant étudier de manière productive et nuancée des phénomènes organisationnels au travers du prisme des mobilités spatiales.

Mots-clés : analyse transdisciplinaire, discours, espace géographique, mobilité spatiale, organisation.

[1]Contact

Propositions pour des analyses organisationnelles des mobilités spatiales

INTRODUCTION

La mobilité est depuis longtemps un objet de recherche central et explicite de la Gestion des Ressources Humaines (GRH). Les chercheurs de ce champ se sont attachés à étudier les mobilités individuelles en contextes professionnels sous leurs différents aspects. Ils ont de ce fait été amenés à s'intéresser, même si cette dimension est rarement au cœur de leurs travaux, à la mobilité dans l'espace géographique[2] des individus au travail. Toutefois, à l'image de ce que Kaufmann (2011) a noté en sociologie, les chercheurs en GRH adoptent, dans leur très grande majorité, des lectures a-spatiales de la mobilité. La plupart des travaux consacrés aux mobilités individuelles (notamment sur l'expatriation et les carrières nomades), tendent ainsi à avoir une vision incidente de l'espace, dans laquelle la dimension géographique est présente de manière métaphorique uniquement (Inkson, 2004), les frontières abolies étant avant tout celles du lieu de travail (De Filippi et Arthur, 1996), de l'organisation ou du métier (Guerrero, 2001).

Au-delà des travaux en GRH, quelques tentatives récentes s'attachent à appréhender de manière plus large la mobilité spatiale dans une perspective davantage stratégique et organisationnelle (Chédotel, 2012 ; Costas, 2013 ; Sergot *et al.*, 2012). Ces recherches s'inspirent notamment des apports d'un ensemble transdisciplinaire de travaux regroupés sous le qualificatif générique de *New Mobilities Paradigm* ou Nouveau Paradigme des Mobilités[3] ancré dans les champs de la sociologie et de la géographie humaine (Sheller, 2014 ; Sheller et Urry, 2006 ; Urry, 2007 ; Cresswell, 2010). Les chercheurs se rattachant au NPM (voir notamment Adey, 2010 ; Adey *et al*., 2014 ; Urry, 2000, 2007 ; Cresswell, 2006) soulignent la multiplicité des mobilités spatiales, qui se distinguent tant par leurs objets (individus, biens physiques et/ou informations), que par leurs temporalités (mobilités fréquentes ou exceptionnelles, de plus ou moins longue durée) ou encore par l'échelle géographique à laquelle elles se déroulent (du très local au global). Ils insistent également sur les interdépendances susceptibles d'exister entre mobilités différentes, mais aussi entre mobilités

[2] Par la suite, nous utiliserons indifféremment les expressions de mobilité spatiale ou de mobilité géographique pour désigner cette dimension de la mobilité.
[3] NPM par la suite.

et immobilités, ces interdépendances générant des « assemblages complexes de mobilités » (Urry, 2007, p. 48) et d'immobilités. Sans pour autant tomber dans les excès d'une vision de mobilité généralisée, ils militent pour une relecture des phénomènes sociaux à l'aune des mobilités et des immobilités spatiales (Cresswell, 2006 ; Kaufmann, 2011 ; Urry, 2000).

Les réflexions issues des travaux du NPM s'apparentent à une invitation, pour les chercheurs en sciences de gestion, et plus particulièrement en management stratégique et en *organization studies*, à s'interroger sur le rôle des organisations, et notamment des entreprises, dans l'orientation des pratiques mobilitaires de leurs membres au travers de la définition d'un cadre plus ou moins habilitant dans lequel ces pratiques s'exercent (Notais et Perret, 2012). Ces organisations peuvent être appréhendées à la fois comme objet et comme processus (Rojot, 2003).

Elles invitent également, et réciproquement, à investiguer la manière dont les pratiques mobilitaires des acteurs organisationnels, y compris les pratiques qui paraissent *a priori* les plus banales et répétitives (par exemple, les trajets pendulaires domicile-travail), sont à même d'altérer les règles organisationnelles, conduisant ainsi à des changements organisationnels plus ou moins profonds.

Dans ces conditions, la présente communication cherche à comprendre quels sont les apports potentiels et les limites d'une lecture spatiale des mobilités pour les sciences de gestion, et en particulier pour le management stratégique et ce que les anglo-saxons qualifient d'*organization studies* ?

La réponse à cette question est d'autant plus importante pour les chercheurs en management stratégique et en *organization studies* que le rôle central de l'espace géographique pour les organisations, notamment les entreprises, et leurs stratégies, est de plus en plus reconnu et pensé en sciences de gestion (Chabault *et al*., 2014 ; Lauriol *et al*., 2008). Notre objectif, dans cette communication est, en nous centrant sur la mobilité spatiale, de prolonger et compléter cette dynamique d'accumulation de connaissances.

L'appréhension, et donc l'exploitation, du potentiel d'analyses des phénomènes organisationnels centrées sur la mobilité spatiale nécessite de se garder de la tendance, très présente dans la littérature managériale mais aussi dans la littérature académique, à l'appréciation du monde contemporain comme un monde de flux généralisés et globalisés. Il convient également d'éviter la tendance connexe à la valorisation inconditionnelle du mouvement dans l'espace géographique et de ceux qui bougent (pour des critiques de ces tendances en gestion, voir Costas, 2013 ; Halsall, 2009 ; ou encore Inkson *et al.*, 2012). A

cette fin, un ensemble de propositions visant à générer des analyses réflexives et approfondies des mobilités spatiales en contextes organisationnels et de mieux en cerner les apports potentiels pour la compréhension des phénomènes organisationnels est présenté dans cette communication. Ces propositions découlent de la mise en perspective des recherches existantes en sciences de gestion traitant de la mobilité spatiale avec les enseignements des travaux du NPM, ainsi que ceux de l'approche relationnelle de l'espace proposée par Doreen Massey (Massey, 1994, 2005 ; Massey *et al.*, 2009), approche au sein de laquelle les mobilités spatiales jouent un rôle central (voir notamment Massey, 1994).

Afin d'expliciter le positionnement de cette recherche, il nous semble utile de définir au préalable les notions de ***mobilité spatiale*** et d'***espace géographique*** telles que nous les concevons.

Tout d'abord, notre conception de la mobilité spatiale s'inspire de la définition de Cresswell (2006) qui est devenue centrale dans les analyses se réclamant du NPM (Adey *et al.*, 2014 ; Sheller, 2014 ; voir aussi, en sciences de gestion, Costas, 2013). Pour Cresswell (2006), le terme de mouvement désigne le déplacement (d'un individu, d'un groupe d'individus, d'un objet) d'un point A à un point B de l'espace géographique. La notion de mobilité englobe, pour sa part, outre l'acte de se mouvoir dans l'espace géographique, les significations plus ou moins partagées qui sont attachées à ce déplacement par les acteurs sociaux. Cresswell ajoute ensuite un troisième volet à sa définition de la mobilité : le pouvoir. Les mobilités humaines et non-humaines dans l'espace géographique sont en effet, pour lui, à la fois les produits de relations de pouvoir et (re)productrices de relations de pouvoir (Cresswell, 2006). Ce troisième volet a conduit les auteurs principaux du NPM à accorder une importance particulière à la question de la maîtrise, par les individus, de leurs propres mobilités (et immobilités), mais aussi des (im)mobilités des autres individus (Adey, 2010 ; Cresswell, 2010b ; Sheller, 2014). Nous définissons donc ***la mobilité spatiale en contextes organisationnels*** comme *tout déplacement entre lieux géographiques distincts d'individus, de groupes d'individus, d'objets matériels et/ou d'informations doté de significations particulières et participant à la (re)production ou à l'altération des relations de pouvoir entre acteurs sociaux/organisationnels.*

Ensuite, le choix de se concentrer sur la mobilité spatiale requiert de définir la manière dont l'espace géographique est appréhendé dans le cadre de ce travail. De ce point de vue, nous nous positionnons dans le prolongement des travaux de Lefebvre (2000), qui ont grandement gagné en popularité ces dernières années au sein des sciences de gestion (voir notamment

Beyes et Steyaert, 2011; Dale et Burrell, 2008 ; Spicer, 2006 ; Taylor et Spicer, 2007). Ces auteurs considèrent, à la suite de Lefebvre, que l'espace ne doit pas être considéré comme une réalité abstraite et extérieure aux acteurs, mais comme une production sociale évolutive, fruit des interactions entre les actes spatiaux, les perceptions qu'en ont les acteurs et les significations, plus ou moins largement partagées, dont ils les dotent. Nous combinons cette lecture constructiviste de l'espace avec les approches relationnelles développées depuis une vingtaine d'années en géographie humaine, notamment celle, déjà mentionnée plus haut, de Massey (2005) qui milite pour une vision des lieux comme ouverts aux flux qui les relient en permanence aux autres lieux. Cette vision relationnelle de l'espace nous paraît en adéquation avec une interprétation dynamique de l'œuvre de Lefebvre (voir notamment Beyes et Steyaert, 2011). Elle permet en effet d'éviter de tomber *a priori* dans une distinction binaire entre ancré et mobile qui restreindrait d'entrée notre champ d'investigation et notre capacité de compréhension. A partir de ces éléments nous définissons l'***espace géographique*** comme *un construit social fruit de la combinaison entre les interprétations, par les individus, de leurs perceptions sensorielles et des significations, plus ou moins largement partagées, dont ils dotent leur environnement, leurs propres pratiques et celles des autres acteurs.*

La communication sera organisée en trois parties. Dans une première partie, nous cherchons, au travers d'un état des lieux de la littérature existante, à appréhender et à positionner l'ensemble des courants de recherche traitant de la mobilité spatiale en sciences de gestion. Dans une seconde partie, nous mettons en évidence les principaux écueils auxquels peuvent se heurter les chercheurs souhaitant appréhender les phénomènes organisationnels sous l'angle des mobilités spatiales. Ces écueils ont principalement trait à des formes d'apologie mobilitaire très présentes dans le champ et issues notamment de la littérature managériale. Enfin, dans une troisième partie, nous proposons, à partir du croisement des enseignements retirés de la revue des recherches en sciences de gestion réalisée dans la première partie avec les apports des travaux du NPM et de l'approche relationnelle de l'espace proposée par Massey, des propositions visant à permettre la production d'analyses mobilitaires plus distanciées et nuancées des phénomènes organisationnels en sciences de gestion, à même de générer des connaissances nouvelles utiles aux spécialistes du champ, mais également à des travaux ancrés dans d'autres disciplines des sciences humaines et sociales.

1. L'APPREHENSION DE LA MOBILITE SPATIALE EN SCIENCES DE GESTION : UN ETAT DES LIEUX

La mobilité spatiale ne représente pas un champ de recherche en soi au sein des sciences de gestion. Les travaux abordant cette thématique constituent selon nous un panorama fragmenté. Plusieurs courants de recherche traitent en effet de la mobilité spatiale, mais l'insèrent dans des questionnements plus larges, qui ne se recoupent pas toujours, notamment en termes d'objet ou de niveau d'analyse. Ainsi, si les sciences de gestion ne sont pas muettes sur le sujet, il n'est pas aisé de dégager des travaux publiés dans le champ des éléments permettant d'appréhender les phénomènes organisationnels au travers du prisme des mobilités dans l'espace géographique. Dans ces conditions, notre objectif dans cette première partie est de proposer une synthèse des principaux apports des travaux existants, grâce à un panorama structuré, afin de mettre ensuite en évidence des pistes de recherche qui restent à explorer. Au sein de ce panorama, certains travaux se détachent et nous semblent par conséquent plus difficiles à classer. C'est le cas notamment des travaux de Costas (2013) et de Chédotel (2012), sur lesquels nous reviendrons. Nous avons rassemblé, sans prétendre toutefois à l'exhaustivité, les principaux courants traitant des mobilités spatiales en sciences de gestion distingués selon leurs modalités d'appréhension de cette notion dans le tableau 1 (voir page suivante).

Plutôt que de présenter de manière détaillée et séquentielle ces courants théoriques, nous avons choisi d'en exposer les grandes lignes de manière transversale, en nous attachant à deux dimensions principales qui nous semblent centrales pour comprendre leur approche des mobilités spatiales. Les travaux existants se distinguent tout d'abord par les objets qu'ils analysent (1.1). On note ainsi une forte tendance à la concentration des recherches en sciences de gestion sur les individus mobiles, avec ou sans équipements. Les recherches publiées dans le champ se distinguent également par la maille géographique et temporelle adoptée (1.2). Certaines adoptent en effet des visions relativement micro, quand d'autres adoptent une maille plus large tant sur le plan de l'échelle géographique des mobilités étudiées, que sur celui de leur temporalité (fréquence notamment). A l'issue de cet état de l'art, nous dresserons un bilan des apports et limites des principaux travaux s'intéressant aux mobilités spatiales en sciences de gestion.

Tableau 1 : Panorama synthétique des travaux traitant des mobilités spatiales en sciences de gestion (*source : auteurs*)

	Objets de la mobilité	Niveau d'analyse	Place de la dimension spatiale	Place de la dimension temporelle	Notions / concepts centraux	Valorisation des mobilités	Rôle de l'organisation
Courant des carrières nomades (boundary-less career)	Individus très qualifiés	Individuel	Incidente (mobilité professionnel-le intra et inter organisation-nelle dominante)	Importante (approche n longitudinale) Mobilités répétées mais relativement rares –réversibilité faible et peu reconnue, voire absente	Carrière ; Mobilité (en GRH et surtout a-spatial) ; Attitudes par rapport à la mobilité	Positive	Mise en retrait par rapport à la volonté et aux choix individuels
Mobilités à l'international (expatriat-ion)	Individus très qualifiés	Individuel et organisationnel	Place centrale des frontières inter-nationales	Appréhendée au travers du cycle de l'expatriation / répatriation Mobilités réversibles, plus ou moins longues	Gestion de l'expatriation ; Effets sur de la performance individuelle et organisationnelle ; Préparation ; Répatriation	Positive	Significatif au travers de l'organisation et du suivi de l'expatriation
Littératures sur les TIC mobiles	Hybrides individus au travail + objets mobiles (ordinateurs, smartphones, tablettes,…)	Soit individus ou populations d'individus mobiles. Soit entités organisationnelles voire inter-organisationnelles	Importante mais peu questionnée	Importante mais peu questionnée Mobilités qui semblent permanentes et toujours réversibles	Travail mobile, TIC mobiles ; Appropriation/adoption des technologies mobiles ; Contrôle managérial ; Fragmentation du travail	De neutre (naturali-sation) à négative suivant les travaux	Important mais moins que celui des technologies qui est premier
Littérature sur le télétravail	Hybrides individus au travail + objets mobiles	Individus ou groupes d'individus - organisations	Prépondérante	Peu questionnée Mobilités qui semblent permanentes et toujours réversibles	Travail despatialisé ; Flexibilité et Fragmentation du travail ; Socialisation des individus au travail *; Mobile work ; workspaces*	De négative à positive	Central : L'organisation décide et organise les mobilités

1.1. DIFFÉRENTS OBJETS DE MOBILITÉ

Au sein de ce panorama, certains courants théoriques peuvent être rapprochés en fonction de leur objet en partie commun, l'individu, généralement salarié, équipé ou non d'objets mobiles (ordinateurs portables, smartphones, tablettes…). Les travaux consacrés aux carrières nomades ou à l'expatriation appréhendent la mobilité spatiale principalement sous l'angle de la mobilité professionnelle, définie comme « un changement d'entreprise ou d'établissement […], ou, dans une cadre plus restreint, comme une succession d'emplois ou un changement d'affectation dans une structure organisationnelle » (Roger et Ventolini, 2004, p 1870). Ces changements pouvent s'accompagner de déplacements relativement durables dans l'espace géographique. D'autre part, c'est le salarié mobile, « équipé » cette fois, qui est étudié par les travaux sur les TIC mobiles et sur le télétravail.

Au sein de la première paire de travaux, le courant des carrières nomades ou sans frontières (Arthur et Rousseau, 1996 ; Cadin *et al.,* 2003), tend à considérer que la carrière de l'individu se conçoit à l'échelle inter-organisationnelle et non uniquement au sein d'une organisation. De ce fait, la responsabilité de la mobilité incombe davantage à l'individu (Gazier, 1999), qui devient le principal maître de son employabilité. Dans ce cas, les éventuelles barrières à la mobilité ne sont plus propres à l'organisation elle-même, mais à l'environnement, i.e. l'industrie, le bassin d'emploi, le segment du marché du travail, et, surtout, à l'individu lui-même (barrières psychologiques, linguistiques, en termes de compétences). Cette logique individualisante est particulièrement claire dans les travaux consacrés à la *self-initiated mobility* (Thorn, 2009), dans lesquels les auteurs portent un intérêt particulier pour les motifs, en termes culturels et d'aventure, d'individus hautement éduqués pour les décisions de mobilités à l'échelle internationale. Ces travaux se situent ainsi au croisement des deux courants regroupés ici.

Les travaux en GRH à l'international étudient en effet les mobilités internationales des salariés des entreprises et organisations de toutes natures. Tout mouvement durable de salariés impliquant le franchissement d'une frontière internationale se voit ainsi doté d'un statut à part, dans la mesure où il est supposé induire un changement brutal et multiplexe dans l'environnement au sein duquel le salarié concerné évolue au quotidien (D'Mello et Sahay, 2007). L'importance de la frontière nationale est ainsi magnifiée, séparant finalement deux pays considérés comme des espaces « points ». De fait, l'effet frontière (Beugelsdijk et Mudambi, 2013) semble intéresser davantage les auteurs en management international, et plus particulièrement dans le champ de la GRH internationale et de l'expatriation, que l'effet

distance, basé sur la distance métrique entre deux points dans l'espace. Le franchissement des frontières nationales est, de ce fait, associé à des difficultés particulières, en raison de leur ampleur mais aussi de leur nature, qui sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives pour l'efficacité et l'implication du salarié concerné dans son travail. A ces spécificités s'ajoutent des questionnements en termes d'adaptation au changement, mais aussi d'accumulation de compétences et de savoir-faire par les salariés expatriés et de leur utilisation par les organisations qui les emploient. La thématique de l'expatriation nous semble être l'une de celle ayant suscité l'intérêt à la fois le plus ancien et le plus soutenu pour les lectures en termes de mobilité spatiale au sein des sciences de gestion, générant au fil du temps un volume de travaux considérable (Bonache *et al.*, 2001 ; Cerdin, 1996 ; Cerdin, 2004). Elle n'épuise toutefois pas toutes les formes de mobilités internationales, variables notamment selon leur fréquence (voir 1.2). Les mobilités internationales des salariés ont ainsi été étudiées sous de multiples aspects : cycle de l'expatriation, avec la préparation, le suivi, puis la répatriation et la gestion de carrière (Bonache *et al.*, 2001), modalités de la gestion des connaissances au sein de « communautés transnationales » (Beaverstock, 2004)...

Ces deux premiers courants partagent ainsi leur niveau d'analyse, étudiant tous deux la mobilité de salariés qualifiés franchissant des frontières nationales. Si la majorité de ces travaux adopte une vision valorisante des mobilités, certains travaux récents (Costas, 2013, en particulier), introduisent une vision critique, plutôt négative au plan individuel, contrastée avec une vision positive construite et diffusée dans l'organisation voire au sein d'« élites cinétiques » (Cresswell, 2006) restreintes.

Nous avons ensuite regroupés, sur cette première dimension des objets de la mobilité, deux ensembles de travaux, à savoir les travaux consacrés aux Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) mobiles (Besseyre des Horts et Isaac, 2006 ; Fernandez et Marrauld, 2012), d'une part, ainsi que ceux dédiés au télétravail (Hislop et Axtell, 2007 ; Taskin, 2010), d'autre part. Les recherches se rattachant à ces deux ensembles se placent toujours au niveau individuel, mais aux individus s'ajoutent les objets mobiles qu'ils emportent avec eux et qui permettent la connexion « en route » avec des individus distants.

Les recherches sur les TIC mobiles ont pour objectif premier de comprendre comment « *l'usage de ces outils mobiles transforme...les rapports traditionnels au temps et à l'espace qu'entretiennent les individus dans le contexte du travail et en dehors du travail* » (Besseyre des Horts et Isaac, 2006, p. 243). Elles incluent dans le champ des sciences de gestion l'étude de la mobilité spatiale de ce que Sheller et Urry (2006) qualifient d'entités hybrides associant

humains et objets physiques. Ces recherches soulignent ainsi la multiplexité des objets de la mobilité spatiale. Certaines d'entre elles vont même plus loin, reconnaissant aux objets mobiles, dans le prolongement des travaux de la sociologie de la traduction, un rôle actif dans la construction de nouvelles capacités de mobilités, notamment de mobilités individuelles synchronisées (Urry, 2007), pour les individus au travail (Besseyre des Horts et Isaac, 2006 ; Fernandez et Marrauld, 2012).

Les recherches sur le télétravail (Hislop et Axtell, 2007 ; Taskin, 2010) traduisent, quant à elles, la complexification et la variété croissante des contextes de travail. Le télétravail implique une rupture forte du cadre spatio-temporel stabilisé de l'exercice du travail. Au travail « posté » au bureau ou à l'usine, se substitue une approche plus souple et multi-localisée. Ces travaux, étroitement liés à l'intérêt pour de nouvelles formes d'organisation qualifiées de post-fordistes et axées sur les projets (Clegg et Baumeler, 2010 ; Zanoni, et Janssens, 2006), amènent à considérer une maille temporelle plus petite – le quotidien – et conduisent à des réflexions sur l'organisation des processus de travail, les processus et les outils de contrôle managérial et organisationnel (Felstead *et al.*, 2003).

Les recherches sur le télétravail tendent toutefois à adopter des définitions très englobantes du télétravail incluant certes des formes de travail impliquant une mobilité spatiale forte, mais également des formes de travail *a priori* encore plus sédentaires que le travail posté classique, telles que le télétravail à domicile. Hislop et Axtell (2007) voient dans l'agrégation, au sein de nombre de recherches académiques, de formes de télétravail très hétérogènes les fondements de la mise en retrait des préoccupations mobilitaires et des lectures des situations étudiées en termes de mobilité spatiale au profit d'analyses en termes de distance et/ou de disjonction géographique, notamment par rapport aux collègues de travail (Taskin, 2010).

Ces deux courants partagent donc un intérêt pour la mobilité d'individus équipés, « hybrides » entre individus et objets mobiles. En termes de niveau d'analyse, ces travaux étudient des individus ou populations d'individus mobiles, mais également des organisations voire des dispositifs inter-organisationnels comme les équipes virtuelles (Lyytinen et Yoo, 2002). Au-delà de la nature des objets de mobilité étudiés, les principaux travaux en sciences de gestion qui s'intéressent aux mobilités spatiales se distinguent également quant à l'échelle spatiale et à la maille temporelle retenues.

1.2. DES MOBILITÉS À DIFFÉRENTES ÉCHELLES SPATIALES ET MAILLES TEMPORELLES

Les deux paires de travaux identifiées dans la section précédente se distinguent en effet par la manière dont elles combinent les échelles spatiales et mailles temporelles des mobilités étudiées.

L'échelle géographique des travaux consacrés aux carrières nomades et à l'expatriation est majoritairement internationale, conduisant d'ailleurs les travaux en GRH à sous-estimer l'importance des mobilités infranationales, plus rarement étudiées (Schmidt et Robert-Demontrond, 2012). Ces travaux adoptent parallèlement une « maille temporelle » - ou manière d'appréhender la temporalité - large, qui laisse passer au travers du filet des mobilités à petite échelle géographique et à forte fréquence (cas des travailleurs frontaliers par exemple).

La seule dimension internationale des mobilités ne suffit pas, quant à elle, à en faire une catégorie homogène : ces dernières diffèrent notamment par leur temporalité. La plus ou moins grande fréquence des mobilités, permet ainsi de différencier les mobilités très fréquentes et réversibles, des mobilités plus difficilement réversibles et à long terme. Certaines mobilités sont en effet répétitives et réversibles, comme les mobilités pendulaires internationales (Desmarais *et al.*, 2012), quand d'autres peuvent paraître relativement plus permanentes, comme dans le cas de l'expatriation. Néanmoins, à plus long terme, l'expatriation, dont la durée communément constatée dans les groupes internationaux est de trois ans (Fenwick, 2004), apparaît, elle aussi, réversible. Cette dernière est en effet appréhendée de manière unanime par les auteurs comme un cycle incluant, outre la préparation au départ, la répatriation. Il en est de même pour le courant des carrières nomades, qui adopte une vision longitudinale, finalement assez linéaire.

La maille temporelle, de même que l'échelle spatiale, paraissent relativement plus fines dans le cas des travaux consacrés au télétravail et TIC. Ces derniers s'intéressent en effet, à un niveau plus micro, aux pratiques de travail à distance et mettent en avant la potentielle et de plus en plus fréquente dissociation du lieu de travail habituel et du lieu effectif de travail. Ils mettent ainsi en avant un travail « multi-spatialisé »[4] plutôt que « déspatialisé » au sens de Taskin (2010). L'échelle temporelle, apparaît toutefois relativement peu questionnée en tant que telle, bien qu'importante, pouvant expliquer notamment l'organisation quotidienne ou hebdomadaire du travail, tant au niveau individuel qu'au sein du collectif de travail.

[4] Les auteurs remercient le Forum Vies Mobiles pour sa contribution sur ce point particulier.

Deux constats d'ensemble émergent de ce panorama analytique.

En premier lieu, l'organisation ne semble pas jouer un rôle prépondérant dans les différents ensembles de travaux traitant de la mobilité spatiale en sciences de gestion. Ils se positionnent en effet, pour la plupart, au niveau individuel. Les individus y apparaissent ainsi comme les premiers, si ce n'est les seuls, responsables de leurs mobilités individuelles à des fins professionnelles (Büscher, 2014 ; Inkson *et al.*, 2012 ; Roper *et al.*, 2010). Ces choix personnels supposés libres et éclairés sont en outre parés de vertus morales associées aux valeurs de liberté et de responsabilisation qui conduisent Büscher (2014) à parler d'« individualisme romantique » (p. 226). L'organisation, et les systèmes de contraintes et d'incitations mobilitaires qu'elle est susceptible de comporter, se trouve en conséquence complétement effacée de l'analyse. Et, lorsqu'elle est présente, elle est mise en retrait, son rôle se limitant à un accompagnement indirect des décisions de mobilité individuelles (Roper *et al.*, 2010), ou se trouvant relégué derrière la dimension technologique. Le travail de Chédotel (2012) constitue une exception de ce point de vue. Elle montre en effet comment une organisation, en l'occurrence une ONG intervenant lors de catastrophes naturelles, est à même de préparer et d'orchestrer un ensemble complexe de mobilités temporaires et permanentes, d'individus, de matériels ou de systèmes de mobilités en vue d'agir vite et loin. Plus largement, la recherche menée par Costas (2013), qui montre que même des individus hautement qualifiés peuvent se retrouver « enfermés dans la mobilité » (Büscher, 2014, p. 224), souligne la nécessité d'interroger l'effacement de l'organisation qui transparaît de la littérature passée en revue.

En deuxième lieu, il ressort de cet état de l'art que les sciences de gestion portent un intérêt très partial et sélectif aux différentes mobilités spatiales qui peuvent se dérouler en contextes organisationnels (ou inter-organisationnels). Un tropisme très net apparaît ainsi, qui conduit les chercheurs du champ à concentrer leur attention de manière quasi-exclusive sur les mobilités des individus les plus qualifiés. Il est en outre particulièrement étonnant de constater à quel point ce tropisme, ses fondements et ses implications pour l'analyse demeurent peu questionnés. Il nous semble qu'un tel questionnement constitue un préalable incontournable à la production de connaissances nouvelles dans ce domaine, en permettant notamment d'éviter les écueils d'une valorisation implicite, mais très sélective des pratiques mobilitaires.

2. LES ENSEIGNEMENTS D'UNE ANALYSE TRANSDISCIPLINAIRE DES MOBILITES SPATIALES

Les chercheurs en sciences de gestion ont beaucoup à gagner d'analyses transdisciplinaires de la mobilité spatiale, c'est-à-dire d'analyses qui se nourrissent des réflexions et conceptualisations qui ont été développées autour de cette notion dans d'autres champs disciplinaires et, potentiellement, qui soient à même de les nourrir en retour. L'objet de cette partie et de la suivante est de proposer un cadre de travail permettant de mettre en place une telle transdisciplinarité. Pour ce faire, nous avons croisé les enseignements retirés de la revue des recherches en sciences de gestion traitant de la mobilité spatiale, et dont les principaux résultats ont été présentés dans la partie précédente, avec les apports du NPM, ainsi que l'approche relationnelle de l'espace proposée par Doreen Massey. Ces croisements se sont révélés porteurs d'apprentissages importants que nous avons choisi de scinder en deux grands sous-ensembles que nous présenterons successivement : ils pointent d'abord quelques grands écueils à éviter lorsque l'on souhaite traiter de la mobilité spatiale. Ils mettent également l'accent sur quelques caractéristiques constitutives de la notion de mobilité spatiale qui ont des implications importantes pour tout chercheur souhaitant utiliser cette notion dans le cadre d'analyses distanciées et nuancées des phénomènes organisationnels.

2.1. DISCOURS ET ÉCUEILS D'UNE APOLOGIE MOBILITAIRE

Les écueils sur lesquels sont susceptibles de s'échouer les analyses de la mobilité spatiale en sciences de gestion tiennent principalement à la force et à la prégnance des idéologies mobilitaires qui traversent le champ. Par idéologie mobilitaire, nous désignons tout discours participant au glissement de « la description de ce que l'on croit être le réel [vers] la prescription de ce qu'il doit être » (Mincke et Montulet, 2010). Une idéologie mobilitaire est « une ressource pour qui pourra l'instrumentaliser et en usera pour justifier certains comportements [de mobilité] et en dévaloriser d'autres » (*ibid.*).

Il convient dès maintenant de préciser que l'identification des écueils présentés ci-après ne s'apparente en rien à un dénigrement généralisé des discours et de leur analyse. Au contraire, dans le cadre de la lecture constructiviste de l'espace géographique que nous adoptons (voir en introduction), les pratiques discursives participent pleinement, aux côtés des pratiques matérielles, de la construction des espaces par les acteurs organisationnels. L'espace, ainsi appréhendé, « associe le matériel et l'idéel » (Taylor et Spicer, 2007, p. 330). Les êtres

humains peuvent en effet accéder à l'espace au travers des perceptions sensorielles individuelles de leur environnement physique immédiat, mais également au travers des représentations mentales qu'ils ont construites au fil de leurs interactions avec d'autres et avec des représentations écrites, auditives et/ou visuelles (véhiculées par la presse écrite, les livres, la radio, la télévision, Internet ou encore les jeux vidéo) d'espaces qu'ils n'ont pas parcourus directement, mais qu'ils sont capables d'imaginer (au sens de Harvey, 1973). Ces deux grandes modalités d'accès à l'espace géographique se combinent la plupart du temps pour former les représentations spatiales qui guident les actes des individus (Cresswell, 2004).

Notre objectif, dans cette communication, est plutôt d'inciter, par la confrontation entre des discours variés (notamment lorsqu'ils émanent de catégories d'acteurs différentes), d'une part, et entre les discours et les pratiques matérielles, d'autre part, à la remise en question de ce qui tend à être considéré comme acquis, voire immuable. Cette remise en question permettrait de reconnaître aux acteurs la capacité à agir sur leurs propres (im)mobilités spatiales, mais aussi sur celles des autres, ainsi que les limites de ces capacités d'action.

2.2. TROIS GRANDS ÉCUEILS PRO-MOBILITAIRES À ÉVITER

Le premier écueil à éviter réside dans la valorisation inconditionnelle des mobilités spatiales transnationales (et de l'inévitabilité de leur expansion massive). Celle-ci a notamment été construite, par les thuriféraires de la globalisation tels que Kenichi Ohmae (1990), au travers de l'élaboration d'un monde imaginé où les frontières politiques et les contraintes logistiques auraient disparu pour laisser la place à un monde « plat » (Friedman, 2005). S'y ajoute une tendance marquée au glissement entre ce monde imaginé et le monde réel transformant cette construction imaginée, destinée à se matérialiser dans un futur hypothétique, en prédiction futurologistique (Fairclough, 2003). Cette dernière est parée d'un pouvoir performatif fort en raison de l'aura d'expertise ou de prescience dont ces gourous du management sont supposés être porteurs (Fairclough et Thomas, 2004 ; Halsall, 2009). Ils glissent ainsi subrepticement de la construction d'un futur imaginé possible – parmi d'autres possibles – à des injonctions normatives auxquelles les directions d'entreprises et leurs salariés sont censés devoir se plier. Il en résulte la construction de ce que Massey (2005) appelle « une imagination géographique purifiée » (p. 86) basée sur un mouvement omniprésent et permanant dans un monde unifié et en voie d'homogénéisation. Massey (2005) considère ainsi que les discours qui ont dominés le dernier quart de siècle sont construits autour d'une opposition binaire entre, d'un côté, cette imagination géographique d'un monde de purs flux (Castells, 1996, est une autre référence

fréquemment mobilisée pour étayer cette imagination particulière) et, de l'autre côté, un imagination géographique qui, en dépit de l'apparente diversité de ces manifestations (depuis les formes les plus exclusives de nationalisme politique jusqu'aux références à une authenticité du local largement reconstruite, Cresswell, 2004), est basée sur le découpage de l'espace en entités essentialisées, figées et étanches les unes par rapport aux autres.

Massey (2005) comme le linguiste Norman Fairclough (Fairclough, 2003 ; Fairclough et Thomas, 2004) ont souligné le rôle central joué par la vision d'un monde de flux dans la construction d'un espace global abstrait qui apparaît hors d'atteinte pour les acteurs sociaux, et notamment pour nombre de parties prenantes des entreprises, et peut ainsi être utilisé pour obtenir des concessions de la part des salariés, des responsables politiques ou syndicaux, mais aussi des contribuables ou des électeurs qui semblent n'avoir d'autre choix que de se soumettre aux forces impersonnelles et incontournables des marchés mondialisés (pour une application à la légitimation des restructurations à l'international des entreprises, voir Raess et Burgon, 2006 ; Vaara *et al.*, 2006 ; ou encore Vaara et Tienari, 2008). L'objectif affiché par Massey (2005) lorsqu'elle cherche à dépasser l'opposition entre, d'une part, un local qui serait l'échelle du vécu et de la réalité sensible, et, d'autre part, un global abstrait et éthéré est ainsi de redonner aux acteurs localisés une capacité d'action sur les phénomènes dits globaux. Il s'agit aussi de leur conférer une responsabilité par rapport à ces phénomènes.

Le deuxième écueil à éviter découle directement du premier. Il a trait à la tendance à construire une rupture franche et massive, souvent bien peu étayée empiriquement, entre un monde ancien qui correspondrait à la deuxième des imaginations géographiques purifiées exposée ci-dessus, celle qui renvoie à la vision de l'espace géographique comme une collection de lieux fermés et figés dans le temps, et un monde nouveau correspondant à la deuxième imagination, celle d'un monde de flux généralisés. Clegg et Baumeler (2010) invitent les chercheurs à la plus grande prudence face à de tels dualismes temporels qu'ils qualifient d'« epoqualisme » (*epochalism*, p. 1718). Selon eux, ces discontinuités avant/après servent plus les auteurs qui les emploient afin de mettre en valeur, souvent avec une artificialité certaine, la pertinence des conceptualisations qu'ils proposent, que la profondeur et la finesse de l'analyse.

Le troisième et dernier écueil à éviter réside dans les risques, permanents dans le champ des sciences de gestion, d'une reproduction non-distanciée de rhétoriques managériales pro-mobilitaires. Costas (2013) souligne ainsi de manière particulièrement éloquente l'ampleur des écarts et des contradictions qui peuvent exister entre les discours officiels portés par les

directions d'entreprises et la manière dont les salariés perçoivent leurs pratiques de mobilité, y compris des salariés très qualifiés appartenant à ce que Cresswell (2006) qualifie d'élite cinétique. Et ceci, alors même que ces salariés très qualifiés sont censés, selon nombre de travaux en sciences de gestion (voir notamment, dans la partie 1, les travaux participant du courant des *boundaryless carreers*), compter parmi les grands bénéficiaires de l'accroissement récent du potentiel de mobilité spatiale des individus au travail. Cet écueil menace particulièrement les chercheurs en sciences de gestion s'intéressant aux mobilités spatiales à des fins professionnelles. Ces derniers présentent en effet, comme nous l'avons souligné dans le 1.2., une tendance prononcée à la naturalisation, voire à la célébration de la capacité des individus à faire des choix de mobilités de manière indépendante, oubliant ainsi de s'interroger sur le rôle des cadres collectifs variés (organisationnels, nationaux ou locaux, communautaires…) qui continuent de caractériser le monde contemporain dans l'orientation de ces pratiques mobilitaires individuelles (Kaufmann, 2011).

3. PROPOSITIONS POUR DES ANALYSES REFLEXIVES ET NUANCEES DES MOBILITES SPATIALES EN SCIENCES DE GESTION

Le contenu de cette partie n'a ni le statut de cadre conceptuel constitué, ni celui d'agenda de la recherche autour de la thématique de la mobilité spatiale en sciences de gestion. Il s'agit plutôt d'une feuille de route à destination des chercheurs en management stratégie et en *organization studies* qui souhaiteraient mobiliser de manière réflexive la notion de mobilité dans l'espace géographique tout en évitant les écueils présentés dans la partie précédente. Les propositions que nous formulons sont autant d'incitations à la prudence et d'invitations à la réflexion sur les implications de cette notion. Il nous semble nécessaire que le chercheur s'interroge sur chacune d'entre elles dans les phases amont de son travail, c'est-à-dire à la fois au moment de mettre en place son cadre conceptuel et lors de la conception des dispositifs méthodologiques qu'il va utiliser pour collecter et analyser les données empiriques.

3.1. LA MOBILITÉ SPATIALE EST MULTIPLE

Comme cela a été mentionné en introduction, l'un des principaux apports des travaux du NPM est de souligner la pluralité des mobilités spatiales ainsi que la nécessité, pour les chercheurs s'intéressant à cette notion, d'intégrer cette pluralité dans leurs analyses. Cette lecture plurielle conduit notamment à placer au centre de l'analyse les interdépendances existant entre différentes mobilités spatiales (distinguées par la nature de leurs objets, des

populations d'individus concernées, par leurs échelles spatiales et/ou leurs temporalités), ainsi que les interdépendances existant entre mobilités spatiales et immobilités spatiales, l'exemple le plus criant étant celui des aéroports, complexes matériels et humains profondément ancrés dans l'espace géographique, mais indispensables à la réalisation de l'« aéromobilité » des passagers et du fret qui y transitent (Cresswell, 2006 ; Urry, 2007).

Appréhender ces interdépendances en contextes organisationnels, comprendre leurs déterminants et, surtout, leurs implications requiert un changement d'unité d'analyse par rapport à la très grande majorité des publications en sciences de gestion qui ont, jusqu'à présent, traité de la mobilité spatiale. En effet, ces travaux ont privilégié l'individu, voire l'individu équipé d'objets de mobilité tels que les ordinateurs portables, les smartphones et autres tablettes (les « entités hybrides » de Sheller et Urry, 2006), comme unité d'analyse.

La reconnaissance de la multiplicité des mobilités spatiales se déroulant dans et autour des organisations n'implique toutefois pas nécessairement que les recherches à venir sur ce thème doivent se concentrer uniquement sur l'étude d'arrangements de mobilités (au sens de Urry, 2007) impliquant de multiples individus ainsi que les mouvements d'objets matériels et d'informations qui leurs sont associés.

Nous pensons cependant que la production d'analyses réflexives et réellement productrices de connaissances nouvelles sur les phénomènes organisationnels appréhendés au travers du prisme des mobilités spatiales nécessite que le chercheur, même s'il ne les investigue pas explicitement, ait conscience des interdépendances susceptibles d'exister entre, d'une part, les mobilités spatiales particulières sur lesquelles il a choisi de se concentrer et, d'autre part, les autres (im)mobilités spatiales existant dans son ou ses terrains d'étude. Cette conscience est indispensable pour penser les effets en cascade que peuvent avoir les mobilités étudiées sur d'autres mobilités et/ou immobilités demeurées hors du champ de l'étude. Elle est également indispensable pour envisager que, en retour, ces dernières puissent affecter les mobilités étudiées et expliquer ainsi certains des résultats empiriques obtenus. L'existence d'interdépendances entre mobilités spatiales constitue de ce fait l'une des principales limites potentielles, et donc l'une des pistes d'approfondissement les plus naturelles, de toute recherche sur les mobilités spatiales des individus (équipés ou non) au travail.

Proposition 1.1.

Toute analyse distanciée des phénomènes organisationnels sous l'angle des mobilités spatiales nécessite de penser au préalable la multiplicité des mobilités spatiales dans lesquelles les organisations sont impliquées.

Proposition 1.2.

Toute analyse distanciée des phénomènes organisationnels sous l'angle des mobilités spatiales nécessite de prendre en compte les interdépendances entre les différentes mobilités spatiales dans lesquelles les organisations sont impliquées, mais aussi entre mobilités et immobilités :

- Soit en plaçant l'analyse d'entrée au niveau d'un ou de plusieurs « arrangements de mobilités » particuliers incluant un éventail large de mobilités et immobilités spatiales ;
- Soit en appréhendant explicitement les interdépendances entre les mobilités/immobilités étudiées et les mobilités/immobilités laissées hors du champ d'étude comme l'une des limites potentielles de la recherche.

3.2. LES MOBILITÉS SPATIALES SONT RELATIVES

A la limite, l'immobilité peut être considérée comme une « impossibilité pratique » (Adey, 2010, p. 7). Dans cette perspective, tout est en mouvement à tout moment, y compris le sol sur lequel nos pieds reposent et qui nous apparaît habituellement comme un parangon d'immobilité (Massey, 2005). Ces mouvements se font toutefois à des rythmes très variés et le sol, les montagnes ou les collines bougent généralement au rythme du temps géologique, ce qui rend ces mouvements imperceptibles à l'œil, même à l'échelle d'une vie humaine. Cette référence géologique est utilisée par Massey comme par Adey pour rappeler qu'aucune mobilité dans l'espace géographique ne saurait être considérée comme absolue. Au contraire, toute mobilité spatiale doit être appréhendée comme relative au sens où elle ne peut être considérée comme telle qu'en référence à un repère, un étalon qui représenterait, aux yeux des acteurs concernés, l'immobilité. Expliciter le repère ou l'étalon choisi, c'est mettre au jour, dans le même mouvement, la logique qui a présidé au tracé de la ligne de démarcation entre mobile et immobile.

Une telle précision s'avère particulièrement utile pour le chercheur qui souhaite étudier l'organisationnel sous l'angle des mobilités spatiales. Elle permet en effet de l'éloigner des écueils mentionnés dans la partie précédente, notamment celui tenant à la construction d'une imagination géographique purifiée où tout est flux et fluide et à sa confusion avec une réalité

sociale ou organisationnelle bien plus contrastée : si tout est en mouvement, alors rien n'est en mouvement et la notion de mobilité perd tout intérêt analytique. Elle constitue en outre un premier pas vers des analyses plus réflexives et nuancées intégrant la diversité des mobilités (et immobilités) spatiales et les interdépendances complexes existant entre elles. Expliciter le point de repère utilisé afin de juger de la mobilité des objets étudiés (par exemple, les êtres humains), est en effet susceptible de conduire le chercheur à dépasser la simple opposition binaire entre le mobile, sur lequel l'attention est explicitement, voire exclusivement portée, et l'immobile qui est laissé dans l'ombre, voire totalement évacué. Ainsi, évoquer l'existence de carrières ou de travailleurs mobiles ou nomades (voir partie 1) implique la reconnaissance – ne serait-ce qu'implicite - de l'existence des carrières ou des travailleurs qui ne sont pas mobiles, donc immobiles. Mais qui sont-ils (ou elles) ? S'agit-il de personnes travaillant sur des postes de travail fixes et effectuant toute leur carrière dans la même organisation (ou dans un nombre restreint d'organisations), dans la même région et au même poste (ou dans un nombre restreint de postes différents) ? Et, si oui, pourquoi peut-on considérer ces dernières comme immobiles ? En effet, l'exercice de leurs activités professionnelles implique également des mobilités spatiales, *a minima* les mobilités pendulaires que ces personnes réalisent quotidiennement entre leur lieu de travail et leur lieu de résidence.

Ces différents questionnements sont trop souvent absents des travaux sur la mobilité spatiale en sciences de gestion. Leur fécondité potentielle apparaît pourtant clairement dès lors qu'on les pose : ils conduisent à s'interroger sur les raisons qui amènent à considérer certaines populations d'individus au travail et certains emplois comme mobiles et pas d'autres et soulignent la nécessité de mieux justifier de tels choix. Ils pointent ainsi du doigt la nécessité d'affiner l'analyse de ce qu'est la mobilité (et, donc, l'immobilité) en contextes organisationnels. Et donc la nécessité d'adopter des approches plurielles permettant d'envisager que ce que l'on étudie, ce n'est pas le mobile, comme contraire d'un hypothétique et vague immobile, mais plutôt certaines formes de mobilités - qu'il conviendrait donc de qualifier plus précisément -, plutôt que d'autres, à qualifier également. Un réel effort typologique devient dès lors nécessaire afin de mieux caractériser la diversité des situations de mobilité en contextes organisationnels, mais aussi de pouvoir comparer et contraster ces contextes entre eux, que ce soit dans le temps ou dans l'espace.

Proposition 2.1.

Etudier le mobile dans les organisations requiert d'expliciter le repère d'immobilité utilisé et d'exposer la logique sous-jacente au tracé de la ligne de partage entre mobile et immobile.

Proposition 2.2.

Si la réflexion proposée dans la proposition 2.1. aboutit à la conclusion que l'étude se concentre sur une forme particulière de mobilité spatiale, la réalisation d'une analyse distanciée nécessite de caractériser le plus précisément possible ce qui la différencie des autres formes de mobilités spatiales rencontrées dans le terrain étudié.

3.3. LES MOBILITÉS SPATIALES SONT RELATIONNELLES

Pour Doreen Massey (1994, 2005) comme pour les principaux tenants du *new mobilities paradigm* (Cresswell, 2006 ; Urry, 2000, 2007), les mobilités spatiales sont relationnelles et doivent être analysées comme telles. Ainsi, pour Sheller (2014), la philosophie du NPM implique d'appréhender le « monde comme constitué de relations plutôt que d'entités » (p. 790).

Massey (2005) distingue deux grandes logiques de relationnalité qui se combinent dans les pratiques de mobilités des acteurs sociaux.

Tout d'abord, les mobilités spatiales relient entre eux des lieux et des objets localisés distincts. Elle les met ainsi indirectement, au travers, par exemple, de l'individu ou des individus qui se déplacent, en contact les uns avec les autres. Mais surtout, la mobilité met l'individu en contact direct, en coprésence avec des lieux sans cesse renouvelés, donc avec de la nouveauté. Massey propose « une appréhension du spatial comme relationnel au travers des connections » (Massey, 2005, p. 78) que les pratiques mobilitaires établissent entre lieux distincts. Elle considère les lieux eux-mêmes comme des « événements spatio-temporels » (Massey, 2005, p. 103) où les trajectoires individuelles de multiples entités humaines et non-humaines s'entremêlent en un point précis de l'espace, mais aussi du temps, avant de se disperser à nouveau. Dans cette perspective, un lieu situé dans l'espace ne sera pas le même pour quelqu'un qui le fréquente deux jours d'affilée. Il se sera déjà modifié par rapport à la veille sous l'effet des mouvements potentiellement multiples que les entités qui le formaient alors ont effectués entre-temps en son sein, mais également entre ce lieu et d'autres lieux (du moins ce qui est considéré comme tel, Massey *et al.*, 2009). De multiples trajectoires humaines et non-humaines se rencontrent donc en un même point de l'espace à un moment

donné sans qu'aucun individu ni organisation ne puisse totalement en contrôler l'accès. Le lieu est donc, pour Massey, la sphère de la confrontation à l'altérité dans laquelle il y a toujours place pour une rencontre imprévue, non-planifiée (sur la planification et la non-planification des rencontres d'individus en mouvements, voir aussi Urry, 2007). Pour Massey, cette caractéristique particulière fait de l'espace géographique, et notamment du lieu, une source de conflits potentiels, mais aussi une source de rencontres et d'arrangements nouveaux, une source d'innovation, de production de nouveauté. Elle se montre d'ailleurs critique à l'égard des parcs scientifiques et autres zones d'activités spécialisées dans les hautes-technologies, la logique de spécialisation fonctionnelle qui préside à leur création et leurs accès contrôlés limitant considérablement la confrontation à l'altérité (Massey, 2005). Cette première forme de relationnalité associée aux mobilités spatiales devrait donc conduire le chercheur en sciences de gestion à s'interroger sur le degré de contrôle (notamment par les directions des organisations desquelles relèvent les individus pratiquant la mobilité[5]) et de planification des mobilités spatiales et aux effets que celui-ci est susceptible d'avoir pour les individus et pour les organisations.

D'autre part, les mobilités spatiales permettent d'expérimenter, de pratiquer l'autre (à la fois au sens du lieu autre et de l'individu autre). En ce sens, les pratiques mobilitaires tiennent une place centrale dans la reproduction des représentations dominantes, notamment des stéréotypes nationaux. Ailon-Souday et Kunday (2003) l'ont remarquablement mis en évidence au travers l'étude des comportements des individus au travail suite à une opération de fusion entre une entreprise israélienne et une entreprise étasunienne. Les pratiques mobilitaires sont également à même de provoquer des altérations substantielles dans les lieux entre lesquels ces pratiques mobilitaires tissent des relations, notamment lorsque des pratiques mobilitaires similaires se multiplient et s'accumulent au fil du temps. Halsall (2009) s'étonne ainsi que l'avènement proclamé du manager « cosmopolitiste » capable de changer de pays pour ses besoins professionnels sans que cela ne lui pose de problème particulier d'adaptation ne se soit pas accompagné, au fil du temps, d'une plus grande homogénéisation des valeurs et pratiques à l'international au sein des entreprises multinationales. Les mobilités managériales répétées devraient en effet être, selon Halsall, à l'origine de cette homogénéisation, cette dernière diminuant à son tour la raison d'être de ces managers « tout-terrain » et le caractère exceptionnel qui leur est prêté.

[5] Nous pensons ici spécifiquement aux mobilités humaines.

Proposition 3.

Toute analyse distanciée des phénomènes organisationnels sous l'angle des mobilités spatiales nécessite de mettre à jour les relations créées par les pratiques mobilitaires étudiées entre des lieux distincts et des objets (notamment des individus) localisés et d'en investiguer les effets possibles sur les individus et les organisations concernées

3.4. LES MOBILITÉS SPATIALES SONT SPATIO-TEMPORELLES

Des auteurs tels que Massey (2005) ou Urry (2007) considèrent qu'une lecture des phénomènes sociaux, ou, pour ce qui nous intéresse dans le cadre de cette communication, des phénomènes organisationnels, au travers du prisme des mobilités est de nature à permettre de penser réellement et d'intégrer pleinement dans l'analyse à la fois l'espace géographique et le temps. De ce point de vue, d'intéressantes perspectives restent encore à explorer en sciences de gestion. Le qualificatif de mobile (ou le qualificatif connexe de nomade) y est trop fréquemment utilisé, pour désigner des emplois ou des catégories de travailleurs, de manière généralisée, voire totalisante, c'est-à-dire sans restriction qui pourrait laisser la place à des temps d'immobilité. Outre le manque de finesse dans l'analyse des pratiques et situations de mobilité qui en résulte (voir plus haut, dans le 3.2.), cette modalité d'utilisation du qualificatif tend à faire apparaître l'espace et le temps comme indistincts, indifférenciés, voire informes. Le répertoire métaphorique associé à cette utilisation du qualificatif et la manière dont il est mobilisé sont, à ce titre, particulièrement révélateurs (Costas, 2013). De fait, les chercheurs en sciences de gestion qui se sont intéressés aux mobilités dans l'espace géographique recourent volontiers à deux types de métaphores.

Il s'agit en premier lieu des métaphores hydrauliques (l'expression de métaphores hydrauliques est empruntée à White, 2002, cité par Cresswell, 2004, p. 120). Cette catégorie de métaphores est composée des métaphores du flux (inspirée notamment par Castells, 1996), de la fluidité (voir Fernandez et Marrauld, 2012 ; et Hannigan, 2002), ou encore de la liquidité (inspirée de Zygmunt Bauman, 2000 ; voir notamment Clegg et Baumeler, 2010). Costas (2013) considère que ces métaphores hydrauliques « véhiculent l'image d'une sorte de mouvement sans friction, de flottement » (p. 1468) et contribuent ainsi à masquer les ambiguïtés, les contradictions et les difficultés que comportent les pratiques de mobilité spatiale en contextes organisationnels. L'emploi du qualificatif 'sans frontière' (*boundaryless*) pour désigner ce que sont censés être aujourd'hui les perspectives de carrière pour les

individus les plus qualifiés génère la même impression trompeuse de disparition totale, pour ces individus, de toutes les barrières à la mobilité spatiale, mais aussi inter-organisationnelle (voir Arthur et Rousseau, 1996 ; et, pour des analyses plus critiques, Inkson, 2006, et Inkson *et al.*, 2012).

Le recours à la métaphore du nomade est tout aussi symptomatique. Maréchal *et al.* (2013) et Thanem (2011) soulignent ainsi, en s'appuyant sur l'ouvrage de Deleuze et Guattari « Mille plateaux » (1980), à quel point les espaces (souvent désertiques ou semi-désertiques) dans lesquels les tribus nomades auxquelles cette métaphore fait référence évoluaient (ou, pour certaines d'entre elles, évoluent toujours) sont appréhendés par leurs membres comme des espaces indifférenciés, non-striés (au sein desquels aucune frontière ou division d'aucune sorte ne fournit de principe de différenciation entre un lieu et un autre aux yeux des individus qui habitent cet espace). En conséquence, ces espaces ne présentent pas suffisamment d'aspérités pour servir de base à des processus d'identifications localisés ou territorialisés (Thanem, 2011).

Si, comme l'affirment Dale et Burrell (2008), la notion d' « espace de travail vu comme un lieu distinct et borné est devenu un concept problématique » (p. 2) en raison des mutations récentes du monde du travail, il n'en reste pas moins nécessaire d'inclure dans l'analyse des principes de différenciation, de variation dans l'espace. Ceux-ci sont essentiels pour comprendre que « l'espace 'est' [encore aujourd'hui] à la fois total et cassé, global et fracturé » (Lefebvre, 2000, p. 411) et que, en conséquence, la mobilité spatiale n'est ni généralisée, ni sans difficultés (ou frottements). L'introduction des frontières, qu'elles soient internationales ou inter-organisationnelles, et de leurs potentiels marqueurs physiques (contrôle des papiers dans les aéroports, murs d'enceintes des usines, espaces d'accueil des entreprises avec leurs équipements et personnels de sécurité…) constitue un premier pas dans ce sens (Inkson *et al.*, 2012). Il ne suffit toutefois pas à rendre compte de la multiplicité des variations plus ou moins brutales que recèle l'espace et que la mobilité fait apparaître à ceux qui la pratiquent (voir notamment la critique, par Beugelsdijk et Mudambi, 2013, de la domination, dans le champ du management international, d'une appréhension de la distance trop exclusivement centrée sur les frontières internationales). Tout travail de recherche sur les mobilités spatiales en sciences de gestion implique donc au préalable une réflexion approfondie sur les principes de différenciation spatiale les plus pertinents dans les contextes étudiés et sur les modalités de leur prise en compte, notamment dans les études empiriques.

Afin de rendre compte utilement des pratiques et représentations de mobilité spatiale, de leurs contraintes et de leurs implications tant pour les individus que pour les organisations, ces principes de différenciation spatiale ne doivent toutefois pas être pris en considération seuls. Ils doivent être combinés avec des principes de différenciation temporelle. En effet, dès lors que les objets des mobilités spatiales étudiées ont une présence physique, qu'il s'agisse de mobilités corporelles et/ou de la mobilité de biens physiques, alors ces mobilités ont une épaisseur temporelle qu'il convient de restituer. Un aspect dynamique permettant de saisir les temporalités différenciées des mobilités spatiales au travers de leurs principales dimensions (vitesse de déplacement, durée, fréquence…) doit alors être intégré à l'analyse. Cette intégration n'est pas sans conséquence sur la conceptualisation de l'espace adoptée par le chercheur. Cette dernière ne peut s'appuyer sur une vision figée d'un espace fragmenté composé d'entités géographiques stabilisées et clairement délimitées. Elle doit au contraire permettre de penser l'espace comme un construit social qui, s'il a d'indéniable effets structurants sur les comportements des acteurs, demeure également ouvert et « dans un état de devenir permanent » (Cresswell, 2013, p. 229). Les pratiques et représentations spatiales des individus se trouvent ainsi placées au cœur de l'analyse dans la mesure où c'est au travers elles que se reproduisent les schémas dominants, et leurs traductions matérielles et discursives. Ce sont aussi ces pratiques qui participent, dans des proportions plus ou moins importantes, à l'altération de ces schèmes structurants. Même si nous ne prétendons pas qu'elle soit la seule grille de lecture mobilisable afin de bien rendre compte des pratiques mobilitaires, l'approche relationnelle de l'espace et du lieu proposée par Massey (2005) remplit parfaitement ces conditions.

Une bonne intégration de la dimension temporelle est particulièrement cruciale pour qui veut étudier les « assemblages complexes de mobilités » évoqués par Urry (2007, p. 48) et leurs relations avec le fait organisationnel. En effet, la planification et la coordination de mobilités individuelles et collectives dans l'espace géographique nécessite de s'accorder au préalable sur des principes communs de mesure du temps et de positionnement temporel (Urry, 2007).

La nécessité d'intégrer les dimensions spatiales et temporelles interroge également sur les visions de l'organisation compatibles avec une analyse pertinente des mobilités spatiales. Sans être trop restrictif, il nous paraît essentiel que la vision choisie accorde une place centrale aux pratiques, matérielles mais aussi discursives, des acteurs organisationnels (voir Beyes et Steyaert, 2011 ; pour une discussion éclairante de ce point de vue).

Proposition 4.1.

Toute analyse distanciée des phénomènes organisationnels sous l'angle des mobilités spatiales requiert l'identification des principes de différenciation spatiale les plus pertinents dans les terrains étudiés et leur intégration dans les dispositifs de collecte et d'analyse des données empiriques.

Proposition 4.2.

Toute analyse distanciée des phénomènes organisationnels sous l'angle des mobilités spatiales requiert la prise en compte de l'épaisseur temporelle des mobilités d'objets ayant une présence physique au travers de ses principales dimensions (vitesse de déplacement, durée de chaque déplacement, fréquence…).

CONCLUSION

Ce travail de lecture et de mise en perspective théorique montre la richesse potentielle des approches de la mobilité spatiale pour le management stratégique et le champ des *organization studies*. En dépit de convergences certaines, l'état de l'art présenté dans la partie 1 souligne l'absence de champ constitué en sciences de gestion autour des lectures en termes de mobilités spatiales. Cette situation peut notamment s'expliquer par l'étude d'objets de mobilité très diversifiés (individus, technologies, hybrides, etc.), et le choix de niveaux d'analyse et d'échelles spatiales et temporelles variées. Elle s'explique également par une certaine partialité dans l'intérêt porté à la mobilité spatiale avec de fortes focalisations sur certaines formes spécifiques de la mobilité ou certaines populations particulières d'individus au travail.

En dépit d'une très forte hétérogénéité des approches de la mobilité, quelques tentatives récentes nous semblent ouvrir la voie à des analyses renouvelées particulièrement fertiles et utiles au management stratégique et aux *organization studies* (Chédotel, 2012 ; Costas, 2013). Pour être porteuses de connaissances nouvelles, de telles analyses doivent toutefois être ancrées dans une compréhension approfondie et distanciée de la mobilité spatiale et de ses implications. Nous présentons dans cette communication un ensemble de propositions inspirées des avancées réalisées ces dernières années autour de cette notion en géographie humaine et en sociologie potentiellement riche de sens pour le champ de la stratégie et des *organization studies*. Ces propositions constituent une feuille de route à destination du chercheur en sciences de gestion souhaitant étudier de manière réflexive et nuancée des phénomènes organisationnels au travers du prisme des mobilités spatiales. Cette réflexivité doit notamment porter sur la conception des dispositifs méthodologiques utilisés pour observer et appréhender les mobilités spatiales et leurs multiples dimensions. Sheller et Urry (2006) préconisent ainsi de mobiliser des méthodologies mobiles pour mieux comprendre les mobilités individuelles et leurs interdépendances. Fernandez et Marrauld (2012) s'appuient par exemple sur l'analyse de journaux de bords de salariés mobiles pour retracer et comprendre l'imbrication subtile entre différents niveaux et objets de mobilités.

Dans une perspective académique comme sous l'angle des implications managériales, il nous semble particulièrement utile de placer la focale de l'analyse des mobilités spatiales en sciences de gestion au niveau organisationnel voire inter-organisationnel. Un tel choix doit permettre de mieux comprendre comment les organisations fournissent des cadres plus ou moins habilitants aux mobilités spatiales dans lesquelles elles sont impliquées. Il éviterait également de tomber dans une vision individualiste à l'excès et fortement imprégnée de valeurs morales des pratiques mobilitaires que certains auteurs ont dénoncée (Büscher, 2014 ; Roper *et al.*, 2010). Notre analyse montre que la mobilité est un objet complexe et protéiforme, aux utilisations potentielles variées, voire partiellement contradictoires. Il en ressort des tensions au sein des organisations liées à la gestion des mobilités. Ces tensions peuvent s'exprimer de différentes manières : tensions entre mobilité et ancrage, tensions entre des mobilités valorisées et d'autres dévalorisées, tensions sur les modalités de spatialisation des mobilités, tensions sur les temporalités des mobilités, tensions sur les rôles mêmes des organisations par rapport à ces mobilités, etc. Les organisations doivent gérer en permanence (même de manière plus ou moins consciente), cette complexité, ces tensions, voire parfois ces contradictions et ces paradoxes, liés aux questions de mobilité. L'orchestration de ces tensions nous semble constituer un véritable défi à relever pour les organisations (Guedri *et al.*, 2014). La question n'est pas tant de faire un choix entre certaines de ces dimensions potentiellement contradictoires au détriment des autres, mais davantage de trouver des points d'équilibre et d'accepter le principe d'une mobilité à la fois temporaire et persistante, valorisée et dévalorisée, etc. Tout l'enjeu managérial consiste donc, selon nous, à identifier des régulateurs des logiques contradictoires/complémentaires qui reposent sur une mise en tension dynamique des principales dimensions de la mobilité spatiale en contexte organisationnel. Dans ce cadre, le changement organisationnel nous apparaît comme un objet de recherche particulièrement propice au développement de telles approches. De fait, la thématique du changement et ses interrelations avec la mobilité spatiale sont au cœur des interrogations des auteurs du NPM, notamment des sociologues. Ces derniers s'interrogent particulièrement sur les relations complexes, dans le monde contemporain, entre mouvements dans l'espace géographique et mobilité sociale définie comme tout « changement dans la position ou le rôle social » des individus (Kaufmann, 2011, p. 23). Il nous semble en outre que la manière dont les tenants du NPM appréhendent les mobilités spatiales (voir, notamment, la définition que nous en avons retenue en introduction) est à même d'aider les chercheurs en sciences de gestion à mieux comprendre « comment le changement [organisationnel] est effectivement

accompli » (Tsoukas et Chia, 2002, p. 568) dans l'espace géographique. L'exploration de cette piste de recherche prometteuse requiert de se placer dans une perspective où le changement organisationnel n'est pas réduit à des évènements ou des phases discrètes et clairement délimitées de la vie de l'organisation. Il convient au contraire de l'approcher comme une composante inhérente et permanente de l'organisation (Tsoukas, 2005 ; Tsoukas et Chia, 2002).Cette vision conduit, dans le prolongement de Weick (1979), à mettre l'accent sur les microprocessus de changement qui sont à l'œuvre en permanence au travers des interactions entre acteurs organisationnels. Elle conduit également à s'interroger, sans les opposer, sur les liens entre changements et routines (organisationnelles, individuelles, etc.) liées aux dynamiques de mobilités.

REMERCIEMENTS

La présente communication s'inscrit dans un projet financé et encadré scientifiquement par le Forum Vies Mobiles – l'institut de recherche et de prospective créé par SNCF pour préparer la transition mobilitaire/This paper is part of a project funded and scientifically supervised by the Mobile Lives forum, a research and prospective institute created by SNCF to prepare for the mobility transition.

RÉFÉRENCES

Adey, P., 2010, *Mobility*. Routledge.

Adey, P., D. Bissell, K. Hannam, P. Merriman et M. Sheller, 2014, *The Handbook of Mobilities*, Routledge.

Ailon-Souday, G. et G. Kunda, 2003, "The Local Selves of Global Workers: The Social Construction of National Identity in the Face of Organizational Globalization", *Organization Studies*, 24: 7, 1073-1096.

Almeida, P. et B. Kogut, 1999, "Localization of Knowledge and the Mobility of Engineers in Regional Networks", *Management Science*, 45: 7, 905 - 917.

Arthur, M.B. et D.M. Rousseau, 1996, *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*: Oxford University Press.

Bauman, Z., 2000, *Liquid modernity*. Cambridge: Polity.

Beaverstock, J.V., 2004, "'Managing across borders': knowledge management and expatriation in professional service legal firms", *Journal of Economic Geography*, 4: 2, 157-179.

Besseyre Des Horts, C.-H. et H. Isaac, 2006, "L'impact des TIC mobiles sur les activités des professionnels en entreprise", *Revue Française de Gestion*, 168-169: 243-263.

Beugelsdijk, S. et R. Mudambi, 2013, "MNEs as border-crossing multi-location enterprises: The role of discontinuities in geographic space", *Journal of International Business Studies*, 44: 5, 413-426.

Beyes, T. et C. Steyaert, 2011, "Spacing organization: non-representational theory and performing organizational space", *Organization*, 19: 1, 45–61.

Bonache, J., C. Brewster, V. Suutari et P. De Saá, 2010, "Expatriation: Traditional criticisms and international careers: Introducing the special issue", *Thunderbird International Business Review*, 52: 4, 263-274.

Büscher, M., 2014, "Nomadic work: romance and reality: a response to Barbara Czarniawska's 'Nomadic work as life-story plot'", *Computer Supported Cooperative Work*. 23: 2, 223-238.

Cadin, L., A.-F. Bender et V. de Saint Giniez, 2003, *Carrières nomades: les enseignements d'une comparaison internationale*, Paris: Vuibert.

Castells, M., 1996, *La Société en Réseaux. L'ère de l'information*. Paris: Fayard.

Cerdin, J.-L., 1996, "Mobilité internationale des cadres: adaptation et décision d'expatriation", Thèse en sciences de gestion, Toulouse 1.

Cerdin, J.L., 2004, "Les carrières dans un contexte global", *Management & Avenir*: 1, 155-175.

Chabault D., Loubaresse E, Saives A.L, et B.Sergot, 2014, "Les espaces de l'action stratégique", in Tannery *et al.*, (dir), *Encyclopédie de la Stratégie*, Economica.

Chédotel, F., 2012, "Comment intervenir en temps réel à l'autre bout du monde?", *Revue Française de Gestion*: 7, 151-163.

Clegg, S. et C. Baumeler, 2010, "Essai: From iron cages to liquid modernity in organization analysis", *Organization Studies*, 31: 12, 1713-1733.

Costas, J., 2013, "Problematizing mobility: a metaphor of stickiness, non-places and the kinetic elite", *Organization Studies*, 34: 10, 1467-1485.

Cresswell, T., 2004, *Place: A short introduction*. Malden, MA: Blackwell Publishing.

Cresswell, T., 2006, *On the move: mobility in the modern western world*: Taylor & Francis.

Cresswell, T., 2010, "Mobilities I: catching up", *Progress in Human Geography*, 35: 4, 550-558.

Cresswell, T., 2013, *Geographic thought: a critical introduction*: John Wiley & Sons.

D'Mello, M. et S. Sahay, 2007, "'"I am kind of a nomad where I have to go places and places"… Understanding mobility, place and identity in global software work from India", *Information and Organization*, 17: 3, 162-192.

Dale, K. et G. Burrell, 2008, *The spaces of organization & the organization of space – Power, Identity & Materiality at Work*. London: Palgrave MacMillan.

De Filippi, R. et M.B. Arthur, 1996, "Boundaryless Contexts and Careers : a Competency-Based Perspective", in *The Boundaryless Career : A New Principle for a New Organizational Era*, edited by M. B. e. R. Arthur. New York: Oxford University Press,

Desmarais, C., C. Ghislieri et S. Wodociag, 2012, "Les cadres pendulaires internationaux", *Revue Française de Gestion*: 7, 91-106.

Deleuze, G. et F. Guattari, 1980, "Mille plateaux: Capitalisme et schizophrénie II", *Editions de minuit, Paris*.

Fairclough, N., 2003, *Analysing discourse: Textual analysis for social research*: Psychology Press.

Fairclough, N. et P. Thomas, 2004, "The discourse of globalization and the globalization of discourse", *The Sage handbook of organizational discourse*: 379-396.

Felstead, A., N. Jewson et S. Walters, 2003, "Managerial control of employees working at home", *British Journal of Industrial Relations*, 41: 2, 241-264.

Fenwick, M., 2004, "On international assignment: is expatriation the only way to go?", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42: 3, 365-377.

Fernandez, V. et L. Marrauld, 2012, "Usage des téléphones portables et pratiques de al mobilité : l'analyse de "journaux de bord" de salaries mobiles", *Revue Française de Gestion*, 226: 37-149.

Friedman, T., 2005, *The world is flat: A brief history of the globalized world in the 21st century*. London: Allen Lane.

Gazier, B., 1999, *Assurance-chômage, employabilité et marchés transitionnels du travail, Thèse*, Université de Paris I.

Grima, F. et R. Muller, 2006, "Faire face à la violence au travail: le cas de la placardisation", *Gérer et comprendre*: 85, 37-48.

Guedri, Z., C. Hussler et É. Loubaresse, 2014, "Introduction. Contradictions, paradoxes et tensions en contexte(s)", *Revue Française de Gestion*, 40: 240, 13-28.

Guerrero, S., 2001, "Quelle stratégie de carrière, pour quel salaire?", *Gestion*, 26: 1, 12-17.

Halsall, R., 2009, "The discourse of corporate cosmopolitanism", *British Journal of Management*, 20: s1, S136-S148.

Hannigan, J., 2002, "Culture, Globalization and social Cohesion: toward the De-territorialized, global fluids model", *Canadian Journal of Communication*, 27; 277-287.

Harvey, D., 1973, *Social justice and the city*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Hislop, D. et C. Axtell, 2007, "The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework", *New Technology, Work and Employment*, 22: 1, 34-51.

Inkson, K., 2004, "Images of career: Nine key metaphors", *Journal of Vocational Behavior*, 65: 1, 96-111.

Inkson, K., 2006, "Protean and boundaryless careers as metaphors", *Journal of Vocational Behavior*, 69: 1, 48-63.

Inkson, K., H. Gunz, S. Ganesh et J. Roper, 2012, "Boundaryless careers: bringing back boundaries", *Organization Studies*, 33: 3, 323-340.

Kaufmann, V., 2002, *Re-thinking Mobility*. Farnham, UK: Ashgate, Collection Transport and Society.

Kaufmann, V., 2011, *Rethinking the city: urban dynamics and motility*, EPFL Press.

Lauriol J., Perret, V. et F. Tannery, 2008, « Stratégies, espaces et territoires. Une introduction sous un prisme géographique », *Revue Française de Gestion*, 34 : 184, 91-103.

Lefebvre, H., 2000, *La Production de L'espace*. Paris: Anthropos, Coll. «Ethnosociologie», 4ème ed.

Lyytinen, K. et Y. Yoo, 2002, "Research commentary: the next wave of nomadic computing", *Information systems research*, 13: 4, 377-388.

Maréchal, G., S. Linstead et I. Munro, 2013, "The territorial organization: History, divergence and possibilities", *Culture and Organization*, 19: 3, 185-208.

Massey, D.B., 1994, *Space, place, and gender*: University of Minnesota Press.

Massey, D., 2005, *For space*: Sage.

Massey, D., H.G. Research Group, S. Bond et D. Featherstone, 2009, "The possibilities of a politics of place beyond place? A conversation with Doreen Massey", *Scottish Geographical Journal*, 125: 3-4, 401-420.

Mincke, C. et B. Montulet, 2010, "L'idéologie mobilitaire", *Politique, revue de débats*, 64.

Ohmae, K., 1990, *The Borderless World*. New York: Harper.

Raess, D. et B. Burgoon, 2006, "The Dogs that Sometimes Bark: Globalization and Works Council Bargaining in Germany", *European Journal of Industrial Relations*, 12: 3, 287-309.

Roger A. et Ventolini S., 2004, "La mobilité professionnelle au-delà des mesures classiques", *Actes de la conférence AGRH*, Reims.

Rojot, J., 2003, *Théorie des organisations*, Paris: ESKA.

Roper, J., S. Ganesh et K. Inkson, 2010, "Neoliberalism and knowledge interests in boundaryless careers discourse", *Work, Employment & Society*, 24: 4, 661-679.

Schmidt, C. et P. Robert-Demontrond, 2012, "Territoire et mobilité géographique infranationale", *Revue Française de Gestion*: 7, 107-120.

Sergot, B., D. Chabault et É. Loubaresse, 2012, "Mobilités spatiales et dynamiques organisationnelles", *Revue Française de Gestion*: 7, 77-90.

Sheller, M., 2014, "The new mobilities paradigm for a live sociology", *Current Sociology*, 62: 6, 789-811.

Sheller, M. et Urry J., 2006, "The new mobilities paradigm", *Environment and Planning A*, 38; 207-226.

Spicer, A., 2006, "Beyond the convergence–divergence debate: The role of spatial scales in transforming organizational logic", *Organization Studies*, 27: 10, 1467-1483.

Taskin, L., 2010, "La déspatialisation – Enjeu de gestion ", *Revue française de gestion*, 36: 202, 61-76.

Taylor, S. et A. Spicer, 2007, "Time for space: A narrative review of research on organizational spaces", *International Journal of Management Reviews*, 9: 4, 325-346.

Thanem, T., 2011, "All talk and no movement? Homeless coping and resistance to urban planning", *Organization*: 1350508411414228.

Tsoukas H, et R, Chia, 2002, "On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change". *Organization Science*, 13: 5, 567-582.

Urry, J., 2000, *Sociology beyond Societies: Mobilities for the Twenty-First Century*. London: Routledge.

Urry, J., 2007, *Mobilities*. Polity.

Vaara, E. et J. Tienari, 2008, "A discursive perspective on legitimation strategies in multinational corporations", *Academy of Management Review*, 33: 4, 985-993.

Vaara, E., J. Tienari et J. Laurila, 2006, "Pulp and paper fiction: On the discursive legitimation of global industrial restructuring", *Organization Studies*, 27: 6, 789-813.

White, A., 2002, "Geographies of asylum, legal knowledge and legal practices", *Political geography*, 21: 8, 1055-1073.

Zanoni, P. et M. Janssens, 2006, "Diversity management as identity regulation in the Post-Fordist productive space", Chapter 6, in Clegg S.R., Kornberger, M. (ed.), *Space, Organization and Management Theory*, Liber & Copenhagen Business School Press, 92-112.