



Camille Pfeffer

**La re-spatialisation du travail en espace de coworking :
approches processuelles de l'identité au travail et de l'identification
organisationnelle des salariés**

PFEFFER, Camille. *La re-spatialisation du travail en espace de coworking [en ligne] : approches processuelles de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés*. Sous la direction d'Isabelle ROYER. Thèse de doctorat : Sciences de gestion. Lyon : Université Jean Moulin Lyon 3, 2023.

Disponible sur : <https://www.theses.fr/2023LYO30001>



Document diffusé sous le contrat *Creative Commons* « **Attribution – Pas d'utilisation commerciale - Pas de modification** »

Vous êtes libre de le reproduire, de le distribuer et de le communiquer au public à condition d'en mentionner le nom de l'auteur et de ne pas le modifier, le transformer, l'adapter ni l'utiliser à des fins commerciales.



N° d'ordre NNT : 2023LYO30001

THÈSE DE DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON 3

Membre de l'université de Lyon

École doctorale n° 486 - Sciences économiques et de gestion

Discipline : **Sciences de gestion**

Soutenue publiquement le 18/01/2023, par

Camille PFEFFER

La re-spatialisation du travail en espace de coworking : approches processuelles de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés

Laboratoire de recherche : **Centre de recherche Magellan**

Directrice de thèse : **Mme Isabelle ROYER**

Devant le jury composé de :

Mme Isabelle ROYER

Professeure des universités, université Jean Moulin Lyon 3. Directrice de thèse

Mme Caroline HUSSLER

Professeure des universités, université Jean Moulin Lyon 3. Présidente du jury

M. François Xavier DE VAUJANY

Professeur des universités, université Paris Dauphine. Rapporteur

Mme Linda ROULEAU

Professeure titulaire, HEC Montréal (Québec). Rapporteure

Mme Frédérique CHEDOTEL

Professeure des universités, université d'Angers. Suffragante

M. Thibault DAUDIGEOS

Professeur, Grenoble École de management. Suffragant

REMERCIEMENTS

Cette thèse est l'aboutissement de cinq années de travail. C'est aussi le fruit d'un projet personnel de reprendre un cursus universitaire pour répondre à une soif de comprendre certaines transformations du monde du travail. Je n'aurais jamais pu entreprendre ni aller au bout de ce voyage sans la participation et les encouragements de nombreuses personnes que je souhaite remercier ici.

Mes premiers remerciements vont à ma directrice de thèse, Isabelle Royer. Je vous dois énormément ! Je vous remercie d'avoir accepté de superviser mon travail, lors de mon mémoire d'abord, puis dans le cadre de ma thèse. Vous m'avez permis de mener le projet de recherche qui me tenait vraiment à cœur. Merci pour votre confiance mais aussi pour votre exigence et votre sincérité vis-à-vis de mon travail. J'ai beaucoup appris grâce à vous ces dernières années et je vous en suis très reconnaissante.

Je tiens à remercier chaleureusement les membres du Jury, les Professeurs Frédérique Chédotel, Thibault Daudigeos, François-Xavier de Vaujany, Caroline Hussler et Linda Rouleau. Merci d'avoir accepté de consacrer du temps à la lecture et à l'évaluation de mon travail. Je suis honorée de votre présence à ma soutenance et d'avoir l'opportunité de discuter ce travail avec vous.

Cette thèse n'aurait pu être produite sans un accès privilégié aux espaces de coworking de La Cordée et de Wojo à Lyon. Je tiens à remercier tous les membres des équipes en charge des espaces de coworking pour leur accueil, leur bienveillance et leur disponibilité. Je remercie tout particulièrement les différents interlocuteurs qui m'ont permis de mettre en œuvre ma démarche de recherche dans les espaces : Mickaël, Julie, Philippe, Jérémie, Cécile, Capucine, Marine, Solveig, et Laëtitia. Merci pour votre soutien et pour la qualité de nos échanges. Je remercie également l'ensemble des participants qui ont partagé avec moi de gros bouts de leur vie. J'ai été touchée par votre engagement et votre confiance mais surtout par la sincérité de vos témoignages. Un immense merci à vous tous !

Au cours de ces années, j'ai pris conscience de l'importance de l'environnement dans lequel nous, doctorants, menons notre travail de recherche. Je tiens à remercier l'Université

Jean Moulin Lyon 3 pour les trois années de financement en contrat doctoral. Je remercie également l'EDSEG pour la qualité de la formation doctorale et tout le suivi qui est fait pour nous permettre d'aller au bout de ce projet. Je tiens aussi à remercier l'ensemble des membres de l'UR Magellan. Je pense notamment à son directeur, Jean-François Gajewski, et à l'équipe administrative qui veille sur nous au quotidien. Merci Catherine, Valérie, Eric et Jing de votre présence et de votre aide précieuse. Je pense aussi aux enseignants-chercheurs : ceux avec lesquels j'ai eu la chance d'échanger lors des réunions du groupe Stratégie, mais aussi ceux avec qui j'ai collaboré pour des enseignements. En particulier, je remercie Isabelle Royer, Hervé Goy, Camille de Bovis et Jérôme Chabanne-Rive à l'iaelyon, mais aussi Christophe Pascal et Jean-Baptiste Capgras à l'IFROSS, pour la confiance qu'ils m'ont témoignée. Merci à vous, Caroline, pour vos encouragements tout au long de mon parcours, en réunion mais aussi quand je passais devant votre bureau. Vos conseils m'ont été précieux. Enfin, je remercie sincèrement les doctorants dont j'ai croisé la route. Certains sont déjà docteurs, d'autres le deviendront sans aucun doute ! Merci pour votre présence, vos sourires et vos rires. Merci pour les pauses qui s'éternisent, les oreilles attentives, et les épaules consolatrices ! J'ai une pensée toute particulière pour Amal, Nadjat, Anna, Stéphanie et Lucie... chacune de vous m'a permis d'avancer et d'en arriver là aujourd'hui. Merci !

Je tiens à remercier le groupe RGCS (*Research Group on Collaborative Spaces*). Merci à vous, François-Xavier, de m'en avoir ouvert les portes à la suite de nos échanges lors des conférences EGOS et AIMS en 2018. Merci à tous les membres avec lesquels j'ai pu échanger sur les espaces de coworking et les nouvelles pratiques de travail lors de séminaires, de conférences ou d'événements. Ces discussions ont particulièrement nourri mes réflexions.

J'aimerais également remercier Bernard Forgues et le groupe de recherche STORM à emlyon business school. Merci pour les échanges toujours très stimulants. Merci également à Nevena Radoynovska et aux étudiants du PhD de m'avoir accueillie dans leur séminaire sur les approches qualitatives. Quelle joie de vous retrouver chaque semaine, en plein confinement, pour des échanges riches qui m'ont beaucoup aidée à formaliser mon cadrage méthodologique.

J'ai également une pensée en cette fin de parcours pour Romain et Elodie. On ne se connaissait pas avant la thèse et sans doute nous ne nous serions jamais connus sans elle. Mais quelle belle rencontre ! Que de fous-rires... et de larmes aussi... à partager sur les joies de l'association délicate du doctorat, de l'enseignement supérieur, et de la parentalité de jeunes enfants ! Merci pour nos visios « spécial confinement » et « post confinement » à jongler

chacun de nos côtés avec tout ça. Merci pour vos encouragements et vos messages, surtout sur la fin. J'ai hâte de venir profiter de votre petit paradis en bord de rivière, l'esprit plus léger.

Je profite également de cette opportunité pour remercier mes amis et proches qui m'ont soutenue dans ce projet et cette reconversion. Je pense notamment à Aline et Axel, Benjamin et Cindy, Sébastien et Coralie, Sébastien et Caroline, et tous leurs enfants. Merci Vincent, Géraldine, Mathilde et Blandine de ce que vous avez fait pour moi, toujours avec bienveillance. Je pense aussi à Nico, aux copines-mamans, et aux beaux-frères, belles-sœurs, belles-cousines et leur conjoint. Merci de faire partie de ma vie ! Je tiens également à remercier mes beaux-parents, Régine et Jean-Marie, pour leur soutien et leurs encouragements. Merci aussi à Marie.

J'ai une énorme pensée pour mes grands-parents. Vous avez frémi quand j'ai décidé de quitter CDI et situation stable pour replonger dans les études. Voilà 6 ans que je vous cause du souci alors que vous me pensiez bien lancée. Je repense à vos inquiétudes régulières pour savoir si je m'en sortais. Merci pour votre présence sans faille depuis toujours, même aujourd'hui, même plus discrète et fragile... Soyez tranquilles, je vais bien et je vous aime !

Je pense aussi à mes parents et à ma sœur. Papa, au-delà des mots qui ne sont pas toujours faciles à dire, nous savons tous les deux que nous comptons l'un pour l'autre. Maman, merci de toujours être là, même de loin, même quand je ne le veux pas, et même quand tu es déjà dépassée par tant d'autres choses. Laurence, j'admire ta force et ta résilience, surtout ces derniers mois ! Merci à vous trois pour votre présence et votre soutien, chacun à votre manière.

Mes derniers mots sont pour ceux qui me comblent au quotidien. Xavier, bientôt 10 ans de nous. Merci de m'aimer telle que je suis. Tu as accepté mon besoin de bifurquer, tu m'as soutenue dans mon cheminement, personnel et scientifique, et tu nous as permis d'arriver au bout de cette thèse, ensemble ! Aurore et Marin, mes petits monstres... Je grandis chaque jour avec vous et la joie de partager ensemble l'aboutissement de ce voyage occulte tous les obstacles qui ont dû être franchis. Merci à tous les trois d'être à mes côtés et de m'avoir permis de garder le cap et les pieds bien ancrés sur terre. Je vous aime !

LISTE DES ABREVIATIONS

ECW : Espace de coworking

EQ-CORD : membre de l'équipe de La Cordée

EQ-WJ : membre de l'équipe de Wojo

NWoW : *New ways of working* / Nouvelles pratiques de travail

SCW : Salarié-coworker

TIC : Technologies de l'information et de la communication

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
PARTIE I REVUE DE LITTÉRATURE.....	11
CHAPITRE 1 IDENTITE AU TRAVAIL ET IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE	13
INTRODUCTION DU CHAPITRE 1	13
SECTION 1 - IDENTITE AU TRAVAIL.....	14
SECTION 2 - CONSTRUCTION DE L'IDENTITE	34
CONCLUSION DU CHAPITRE 1	57
CHAPITRE 2 SPATIO-TEMPORALITE DU TRAVAIL EN ENTREPRISE.....	59
INTRODUCTION DU CHAPITRE 2	59
SECTION 1 - APPROCHE HISTORIQUE DE L'ESPACE ORGANISATIONNEL	60
SECTION 2 - ÉVOLUTIONS DE L'ESPACE DE TRAVAIL EN ENTREPRISE	72
SECTION 3 - LES ESPACES DE COWORKING DANS L'ESPACE ORGANISATIONNEL DE L'ENTREPRISE.....	79
SECTION 4 - ENJEUX IDENTITAIRES DES ÉVOLUTIONS DE L'ESPACE DE TRAVAIL.....	91
CONCLUSION DU CHAPITRE 2	104
PARTIE II DESIGN DE LA RECHERCHE.....	107
CHAPITRE 3 METHODOLOGIE ET TERRAINS DE RECHERCHE	109
INTRODUCTION DU CHAPITRE 3	109
SECTION 1 - CADRAGE METHODOLOGIQUE	110
SECTION 2 - PRÉSENTATION DES TERRAINS EMPIRIQUES.....	131
CONCLUSION DU CHAPITRE 3	160
CHAPITRE 4 RECUEIL ET ANALYSE DES DONNÉES	161
INTRODUCTION DU CHAPITRE 4	161
SECTION 1 - ORGANISATION DE LA DÉMARCHE EMPIRIQUE.....	161
SECTION 2 - RECUEIL DES DONNÉES.....	168
SECTION 3 - ANALYSE DES DONNÉES.....	199
CONCLUSION DU CHAPITRE 4	216
PARTIE III RESULTATS ET DISCUSSION.....	217
CHAPITRE 5 UN PROCESSUS ITERATIF DE TRAVAIL IDENTITAIRE EN ESPACE DE COWORKING	219
INTRODUCTION DU CHAPITRE 5	219
SECTION 1 - PHASE D'EXPLORATION	220
SECTION 2 - PHASE D'ÉQUILIBRE.....	234
SECTION 3 - PHASE DE TURBULENCES	246
SECTION 4 - PHASE DE RÉSOLUTION	260
CONCLUSION DU CHAPITRE 5	278

CHAPITRE 6 UNE PERFORMANCE RE-SPATIALISEE DE L'IDENTITE ET DE L'IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE	283
INTRODUCTION DU CHAPITRE 6	283
SECTION 1 - UN ROLE DE COWORKER A S'APPROPRIER.....	284
SECTION 2 - UN ROLE DE SALARIE A REINVENTER AILLEURS	320
SECTION 3 - UN ROLE DE SALARIE-COWORKER A COMPOSER.....	350
CONCLUSION DU CHAPITRE 6.....	359
CHAPITRE 7 DISCUSSION.....	361
INTRODUCTION DE LA DISCUSSION	361
SECTION 1 - COMPLEMENTARITE DES RESULTATS.....	361
SECTION 2 - CONTRIBUTIONS THEORIQUES	369
SECTION 3 - AUTRES CONTRIBUTIONS ET VOIES DE RECHERCHE	381
CONCLUSION DE LA DISCUSSION	391
<u>CONCLUSION GENERALE</u>	<u>393</u>
<u>BIBLIOGRAPHIE</u>	<u>397</u>
<u>ANNEXES.....</u>	<u>413</u>
<u>LISTE DES TABLEAUX</u>	<u>423</u>
<u>LISTE DES FIGURES.....</u>	<u>424</u>
<u>LISTE DES ILLUSTRATIONS.....</u>	<u>425</u>
<u>LISTE DES VIGNETTES.....</u>	<u>426</u>
<u>LISTE DES ANNEXES</u>	<u>427</u>

INTRODUCTION

Été 2022 – Article de Lisa Guillemin publié dans le journal *Les Échos* (extraits)¹

« La France, paradis du télétravail et du coworking, selon IWG »

« IWG, leader mondial du secteur, a enregistré une hausse record de la fréquentation de ses sites en région au premier semestre [2022]. (...) Avec plus de 130 espaces présents sur son territoire, la moitié en région parisienne, et l'autre en région, l'Hexagone est le deuxième marché le plus important du groupe [IWG] après les Etats-Unis, et le premier marché du continent européen. Selon son PDG, Mark Dixon, au vu de la demande croissante, 'la France est l'un des pays où le potentiel de développement du travail hybride est l'un des plus importants. Et si la dynamique se poursuit, elle pourrait même rattraper les Etats-Unis'. (...) Malgré le retour à 'une vie normale', Mark Dixon veut croire en la pérennisation du 'travail hybride' popularisé par la crise sanitaire : 'Son développement est irréversible, nous voyons que la flexibilité est une demande croissante des travailleurs français et des entreprises. Les travailleurs ne veulent plus retourner cinq jours sur cinq au bureau, mais ils ne veulent pas non plus revenir au tout télétravail', juge le self-made-man. 'Et le flex office entre domicile, bureau et espaces de coworking pour ceux qui ne peuvent pas ou ne veulent pas travailler complètement chez eux est une solution pratique. Il va dans le sens d'une aspiration à une meilleure de qualité de vie, où les temps de transports entre domicile et travail sont réduits (...)', remarque-t-il. Une observation corroborée par les chiffres de la Dares, selon laquelle 21 % des salariés pratiquaient encore le télétravail en mars 2021. La proportion de télétravailleurs tend toutefois à diminuer depuis la fin du télétravail obligatoire en février 2022 et la fin des confinements, où ils étaient alors 29 % à le pratiquer. (...) Estimant son potentiel à 1.100 centres sur l'ensemble de la France, IWG a choisi une 'stratégie de maillage' du territoire pour se distinguer de ses concurrents comme WeWork. (...) Depuis les périodes de confinement et la recrudescence du nombre d'actifs dans des villes secondaires, l'utilisation des espaces de travail flexible s'est décuplée, selon le groupe. Il s'agit désormais de couvrir les villes moyennes, centres périurbains et banlieues, où se ruent désormais une partie des travailleurs. »

L'article du journal *Les Échos* sur l'essor du télétravail et du coworking en France, dont nous avons retranscrit des extraits plus haut, est évocateur de l'intérêt actuel de notre objet de recherche : la re-spatialisation du travail en entreprise. Coworking, flex-office, télétravail ou encore travail hybride ... ces termes sont mobilisés pour décrire une réalité qui agite les entreprises : la transformation des pratiques et des espaces de travail en entreprise. En effet, le développement des technologies de l'information et de la communication a participé à une transformation globale du paysage des espaces de travail en favorisant l'essor de pratiques de travail plus flexibles et mobiles, hors des murs de l'entreprise (Aroles *et al.*, 2021 ; Felstead, Jewson et Walters, 2005). Le télétravail, c'est-à-dire « l'exercice d'une activité professionnelle,

¹ Article publié le 18/08/2022 (consulté le 20/08/2022) : <https://www.lesechos.fr/la-france-paradis-teletravail-et-coworking>

en tout ou en partie à distance [de l'entreprise] (...), et au moyen de TIC² » (Taskin, 2006, p. 3) n'est pourtant pas une pratique récente (Messenger et Gschwind, 2016). Elle s'est développée dès les années 1970, notamment aux Etats-Unis et dans les pays scandinaves en Europe. Son essor a tardé en France puisque cette pratique concernait à peine 3% de la population à l'aube des années 2000 (Taskin, 2003). Cependant, l'enchaînement d'événements contraignants la mobilité des travailleurs, et notamment des salariés, a dynamisé ces dernières années le développement en entreprise de cette pratique distanciée du travail : grèves des transports ; intempéries ; crise sanitaire ; ou encore pénurie d'essence au moment même où nous finalisons la rédaction de cette thèse. En décembre 2019, un article de presse publiait un article fiction racontant « la grande grève qui déclencha la révolution du télétravail »³. C'était alors sans compter sur la crise sanitaire de la Covid-19 quelques mois plus tard, au printemps 2020, qui imposa à de nombreuses entreprises et à leurs salariés un exercice forcé de télétravail en période de confinement. Depuis, le télétravail est une modalité de travail régulièrement invoquée pour palier des situations bloquant les déplacements des salariés.

Au-delà d'être une simple mesure d'urgence, le télétravail se développe peu à peu comme un mode d'organisation flexible du travail. D'après une analyse publiée en février 2022⁴, la DARES⁵ comptabilisait 27% de salariés télétravailleurs **réguliers**⁶ parmi les salariés interrogés en janvier 2021, alors qu'ils n'étaient que 4% en 2019. Le télétravail aurait même concerné jusqu'à 37% des salariés interrogés au cours de la période entre mars 2020 et janvier 2021. Notons que le télétravail ne concerne pas tous les salariés en entreprise. En effet, « plus de la moitié des salariés [interrogés en janvier 2021] déclarent ne pas être concernés par le télétravail » selon le rapport de la DARES. Néanmoins, parmi les travailleurs concernés, on note la progression significative de leur nombre entre 2019 et 2021, ainsi que la marge de progression encore possible parmi les télétravailleurs irréguliers. D'ailleurs, la DARES identifiait en janvier 2021 que 8 télétravailleurs sur 10 souhaitaient pouvoir poursuivre ce mode

² TIC : technologies de l'information et de la communication

³ Article publié le 10/12/2019 (consulté le 11/12/2019) : <https://www.lesechos.fr/idees-debats/editos-analyses/la-grande-%20greve-qui-declencha-la-revolution-du-telettravail-1155038>

⁴ Dossier Analyses n°9 de février 2022 « Télétravail durant la crise sanitaire : Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? » - [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier9février 2022](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier9février%2022)

⁵ DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

⁶ La DARES distingue les télétravailleurs réguliers et les télétravailleurs irréguliers à la sortie de la crise en janvier 2021. Les télétravailleurs réguliers sont des salariés qui ont un rythme régulier de télétravail compris entre 1 et 5 jours de télétravail par semaine. Les télétravailleurs irréguliers ont pu avoir des périodes brèves de télétravail ou ont moins d'un jour par semaine de télétravail. Ces derniers ont pu avoir des périodes brèves de télétravail intensif au moment du confinement, sans que cela ne soit prolongé au-delà.

de travail hybride, associant travail en entreprise et travail à distance, au-delà de la crise sanitaire.

Le télétravail a principalement été réalisé, et analysé, dans le cadre de sa pratique au domicile du salarié. Néanmoins, cette pratique flexible du travail est possible dans d'autres environnements. D'ailleurs, on remarque que les entreprises recourent de plus en plus à des espaces alternatifs pour permettre l'accomplissement du travail à distance. Cette tendance est soulignée par l'article cité précédemment, mais aussi par des études menées par des acteurs du secteur de l'immobilier d'entreprise (JLL, CBRE, Colliers International) ou qui cherchent à promouvoir le télétravail (Néo-nomade, Ubiq – anciennement Bureaux à Partager, ou encore ZeVillage). Il s'agit notamment de trouver des espaces alternatifs au domicile afin de répondre aux difficultés auxquelles les télétravailleurs peuvent être confrontés en étant chez eux : isolement physique et social mais aussi déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle en particulier (Bailey et Kurland, 2002 ; Kurland et Bailey, 1999 ; Taskin, 2010). Les entreprises cherchent aussi à redonner une spatialité au travail organisationnel quand celui-ci doit être accompli à distance de l'entreprise (Aroles *et al.*, 2021). Dans cette perspective, les espaces de coworking semblent offrir une solution intéressante aux entreprises et à leurs salariés télétravailleurs.

Les espaces de coworking se sont fortement développés dans le monde depuis 2005, et plus particulièrement en France au cours des années 2010. Ils proposent des espaces de travail ouverts et aménagés, des services et une dynamique collaborative, voire communautaire, en contrepartie d'une participation financière (Garrett, Spreitzer et Bacevice, 2017 ; Spinuzzi, 2012). Initialement prévus pour les entrepreneurs et les travailleurs indépendants, ces espaces attirent de plus en plus les entreprises et les télétravailleurs (Colliers International France, 2020 ; Deskmag, 2019 ; Gandini et Cossu, 2021 ; Ross et Ressia, 2015). En novembre 2020, la révision de l'Accord National Interprofessionnel de 2005 relatif aux conditions pour une mise en œuvre réussie du télétravail reconnaît les espaces de coworking comme des lieux possibles de télétravail et le précise dans son préambule. Cela participe à une reconnaissance officielle de ces espaces comme des environnements propices au travail à distance. En février 2021, une proposition de loi est déposée au Sénat pour permettre la création d'un « ticket bureau », semblable aux tickets restaurants, afin de « faciliter l'accès à des bureaux de proximité et le maintien de la vie sociale des travailleurs à distance »⁷. Il s'agirait de mettre en œuvre un

⁷ <http://www.senat.fr/leg/pp120-349.html>

dispositif pour les employeurs pour faciliter l'usage par leurs salariés d'espaces professionnels alternatifs de travail, et notamment d'espaces de coworking. Cette piste est encore à l'étude mais elle souligne l'intérêt des entreprises et des pouvoirs publics pour ces espaces alternatifs de travail.

La littérature académique mobilise la notion d'espace organisationnel pour faire référence à la spatialité du travail, c'est-à-dire là où le travail se fait (Dale et Burrell, 2008 ; Stephenson *et al.*, 2020 ; Taylor et Spicer, 2007). Cette notion relève d'une perspective dynamique et processuelle qui considère l'espace comme un produit social continuellement co-construit par les pratiques individuelles et collectives (Beyes et Steyaert, 2012 ; Clegg et Kornberger, 2006a ; Dale et Burrell, 2008 ; Stephenson *et al.*, 2020 ; de Vaujany et Mitev, 2013a, 2016). Peu à peu, l'espace organisationnel se transforme au regard des évolutions évoquées précédemment (Aroles *et al.*, 2021). Il n'est plus unique, fixe et fermé à l'intérieur des murs de l'entreprise. Il devient multiple, flexible et ouvert, composé de plusieurs espaces, privés et publics, hors des frontières physiques des entreprises. On assiste ainsi à une re-spatialisation du travail qui peut se définir comme « la colonisation supposée d'autres espaces professionnels, voire privés » (Taskin, 2010, p. 63) pour l'accomplissement des activités professionnelles. Cette re-spatialisation se manifeste par une hybridation d'environnements de travail (Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Halford, 2005 ; Hislop et Axtell, 2007, 2009 ; Kingma, 2016 ; Leclercq-Vandelannoitte, 2021). En particulier, les espaces de coworking constituent un contexte spécifique de la re-spatialisation du travail (Leclercq-Vandelannoitte, 2021). Cependant, bien que de plus en plus utilisés par les salariés et les entreprises, les espaces de coworking restent encore peu étudiés dans la perspective de ces utilisateurs (Leclercq-Vandelannoitte, 2021). Par ailleurs, la re-spatialisation du travail reste quant à elle surtout analysée dans le cadre d'une hybridation associant uniquement les espaces de travail en entreprise et le domicile, négligeant la multiplicité des espaces dans lesquels le télétravail peut être accompli (Halford, 2005 ; Hislop et Axtell, 2007, 2009 ; Leclercq-Vandelannoitte, 2021). Ces approches limitent la compréhension de la re-spatialisation du travail et de la portée de ce phénomène actuel en développement au sein des entreprises⁸. C'est dans cette perspective que nous considérons la **re-spatialisation du travail en espace de coworking comme notre objet de recherche**. Nous proposons de l'appréhender à travers le prisme de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle.

⁸ Cf. appel à contributions pour le numéro spécial de la revue RIPCO : « Du télétravail à l'hybridité : une nouvelle manière de penser nos organisations ? » - https://www.ripco-online.com/fr/CFPS/CFP_SI_TELETRAVAIL.asp

Problématisation

L'identité au travail peut se définir comme le sens qu'un individu se donne dans un contexte de travail (Gecas, 1982). C'est un concept clé en recherche organisationnelle parce que l'identité conditionne en partie la manière dont les individus interagissent ensemble dans les organisations (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008 ; Brown, 2015 ; Ybema, Keenoy, *et al.*, 2009). Plus précisément, nous considérons l'identité au travail comme une identité individuelle, socialement construite, et ancrée dans un contexte professionnel (Atewologun *et al.*, 2017 ; Brown, 2015 ; Dutton, Roberts et Bednar, 2010 ; Gecas, 1982). Nous nous inscrivons dans la perspective dynamique de l'identité au travail (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008 ; Brown, 2015 ; Corlett *et al.*, 2017). Cette approche considère que l'identité est en construction permanente. Elle est le résultat d'interactions spatialement situées. Cette construction peut se faire au cours d'un travail identitaire défini comme l'ensemble des processus actifs mis en œuvre par les individus, selon les contextes et les environnements sociaux, pour former, maintenir ou modifier leur identité (Alvesson et Willmott, 2002 ; Snow et Anderson, 1987 ; Sveningsson et Alvesson, 2003 ; Watson, 2008). En particulier, le travail identitaire implique des mécanismes d'identification par lesquels les individus définissent un sens pour eux-mêmes et pour autrui à partir de sources d'identification (Brown, 2017). L'identification organisationnelle est alors une dimension particulière de cette démarche de construction identitaire au cours de laquelle les individus se définissent en fonction de leur appartenance à leur organisation (Brown, 2017).

Dans cette perspective dynamique de l'identité au travail, la dimension contextuelle est un élément essentiel à prendre en compte dans l'analyse de la construction de l'identité (Brown, 2015, 2020a ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Ybema, 2020). En particulier, cette analyse nécessite de considérer les contextes, physiques et sociaux, des activités individuelles et organisationnelles. Dès lors, l'évolution des pratiques et des espaces de travail constitue un challenge important pour la compréhension de l'identité au travail et son évolution (Ahuja, Nikolova et Clegg, 2020 ; Ashforth, 2020 ; Atewologun *et al.*, 2017 ; Brown, 2015). En effet, la re-spatialisation du travail s'accompagne d'une multiplication des contextes spatiaux et sociaux dans lesquels les salariés peuvent accomplir leur travail. Il en résulte une diversification des sources d'identification à partir desquels les salariés peuvent construire leur identité au travail. En particulier, ces pratiques de travail flexible dans des environnements alternatifs de travail comme les espaces de coworking peuvent venir questionner l'identification organisationnelle des salariés. En effet, les salariés télétravailleurs pourraient avoir tendance à

développer une plus grande identification avec des sources plus proches, notamment celles présentes en espaces de coworking, alors qu'ils se trouvent à distance de leur entreprise. Des auteurs invitent ainsi à considérer d'autres sources d'identification, hors du contexte organisationnel « traditionnel » de l'entreprise, et à approfondir les processus d'identification et de construction de l'identité associés (Ashforth, 2020 ; Ashforth, Moser et Bubenzer, 2020 ; Atewologun *et al.*, 2017 ; Brown, 2017, 2020b). Néanmoins, ce sujet reste à ce jour sous-exploré dans la littérature organisationnelle. C'est dans cette perspective que nous proposons de nous intéresser à la question de recherche suivante :

Comment la re-spatialisation du travail en espace de coworking participe-t-elle à la construction de l'identité au travail des salariés à distance ?

Design de la recherche

Pour répondre à cette question, nous avons mis en œuvre une démarche de recherche qualitative interprétative (Sandberg, 2005 ; Schwartz-Shea et Yanow, 2012 ; Yanow, 2006). Plus précisément, nous avons adopté un dispositif méthodologique processuel (Langley, 1999 ; Langley *et al.*, 2013) en cohérence avec les perspectives dynamiques et processuelles de l'identité et de l'espace organisationnel. Nous avons également cherché à répondre aux appels des chercheurs invitant à développer des dispositifs permettant d'approfondir la compréhension fine des contextes de la construction de l'identité au travail en incluant les acteurs, les corps, les espaces et les artefacts (Brown, 2015, 2020b ; Knights et Clarke, 2017). En particulier, les auteurs suggèrent de recourir à des démarches ethnographiques, voire à des études comparatives (Brown, 2015, 2020a ; Caza, Vough et Puranik, 2018). Nous avons ainsi mis en œuvre une ethnographie organisationnelle interprétative (Ybema, Yanow, *et al.*, 2009a) multi-sites (Marcus, 1995a) menée selon une approche comparative (Bechky et O'Mahony, 2015) au sein de deux réseaux d'espaces de coworking. L'ethnographie a été menée entre juin 2018 et l'automne 2020 au sein des espaces de coworking de La Cordée et de Wojo à Lyon. Ces terrains ont été choisis pour leurs caractéristiques comparables et distinctives.

Trois techniques de collecte de données ont été mobilisées : de l'observation participante, des entretiens semi-directifs, et des données documentaires collectées au fil de notre immersion. Ce travail empirique a représenté 500 heures d'observation participante réparties au sein de sept sites (5 sites de La Cordée et 2 sites Wojo). L'ethnographie a été combinée avec un dispositif

spécifique d'entretiens individuels auprès de salariés-coworkers. Plusieurs entretiens ont été menés avec nos participants au cours de notre recherche (85 entretiens réalisés auprès de 40 participants).

Nos données ont ensuite été analysées de manière abductive. Après une première étape d'analyse thématique de nos données d'observation et d'entretien, nous avons identifié l'intérêt de poursuivre nos analyses en mobilisant deux approches processuelles distinctes (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Fachin et Langley, 2017 ; Langley, 1999 ; Langley *et al.*, 2013) : une approche « faible », dont l'objectif est de suivre dans le temps l'évolution de la construction de l'identité ; et une approche « forte », afin de développer une compréhension précise des microprocessus impliqués dans la construction de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle. Nos analyses nous ont ainsi permis de préciser notre question de recherche en faisant émerger les deux sous-questions de recherche suivantes :

- 1. Comment l'espace de coworking contribue-t-il à l'évolution de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés ?**
- 2. Comment les salariés construisent-ils leur identité au travail et leur identification organisationnelle en espace de coworking ?**

Nous répondons tout d'abord à la première sous-question de recherche en montrant que l'usage de l'espace de coworking par les salariés induit des évolutions identitaires au cours d'un processus qui peut comporter jusqu'à quatre phases itératives. Le travail identitaire qui s'engage au cours de ce processus peut conduire au maintien de l'identité au travail du salarié-coworker ou au contraire à des changements professionnels. Le processus comporte des périodes de travail identitaire conscient et inconscient favorisé par l'usage de l'espace de coworking. Nous répondons ensuite à la seconde sous-question de recherche en détaillant les microprocessus par lesquels les identités et identifications organisationnelles des salariés-coworkers se construisent par les pratiques et les interactions au sein des espaces de coworking. Nous adoptons ici une perspective théâtrale empruntée à Goffman et notamment sa notion de rôle définie comme « le modèle d'action pré-établi que l'on développe durant une représentation et que l'on peut présenter ou utiliser en d'autres occasions » (Goffman, 1973, p. 23). Nos résultats montrent que les salariés-coworkers construisent activement leurs identités et leurs identifications organisationnelles à travers des représentations de deux rôles : celui coworker d'une part, et celui de salarié d'autre part. Nous explicitons ces deux rôles ainsi que les éléments qui participent à leur mise en scène au sein des espaces de coworking. Les salariés-coworkers combinent leurs représentations de ces deux rôles pour composer celui de salarié-coworker.

Nous identifions alors quatre performances dramaturgiques du rôle de salarié-coworker qui s'expriment à travers les pratiques et les interactions au sein des espaces de coworking.

En explicitant ainsi le rôle joué par l'expérience de re-spatialisation du travail en espace de coworking nous contribuons à la littérature sur l'identité au travail et sur l'espace organisationnel. Nous contribuons tout d'abord à une meilleure compréhension du travail identitaire en rendant compte de la dimension inconsciente d'un travail identitaire en cours (Brown, 2020a ; Caza, Vough et Puranik, 2018). Nous montrons notamment que les salariés en espace de coworking font évoluer leur identité au travail et leur identification organisationnelle indépendamment de leur volonté, en explorant des dimensions nouvelles du travail à travers leurs pratiques et leurs interactions en espace de coworking. Nous contribuons également à la littérature sur l'identité en adoptant une approche processuelle de l'identification organisationnelle (Ashforth, 2016, 2020 ; Ashforth, Moser et Bubenzer, 2020). A travers une perspective théâtrale dans laquelle le jeu scénique du salarié exprime l'enactement de son identification à l'entreprise mais aussi à l'espace de coworking, nous identifions des microprocessus responsables d'identités et d'identifications multiples au travail, hors du contexte organisationnel classique de l'entreprise (Ashforth, Moser et Bubenzer, 2020 ; George et Chattopadhyay, 2005 ; Miscenko et Day, 2016). Enfin, notre recherche contribue à la littérature sur l'espace organisationnel de l'entreprise. Nos résultats soulignent l'intérêt de concevoir l'espace organisationnel de l'entreprise au-delà de ses frontières physiques dans l'analyse des processus organisationnels. A travers le prisme de la construction de l'identité au travail, nous montrons en effet que la re-spatialisation du travail implique que certains processus organisationnels se réalisent à distance, dans des espaces alternatifs. Les évolutions identitaires que nous avons identifiées invitent ainsi à mieux considérer les expériences de travail et les processus organisationnels dans la perspective d'un espace organisationnel étendu par les pratiques distancées de travail (Aroles *et al.*, 2021 ; Weinfurtner et Seidl, 2019).

Structure de la thèse

Cette thèse est constituée de trois parties et de sept chapitres.

La **partie I** est consacrée à la revue de la littérature. Elle regroupe les chapitres 1 et 2. Le **chapitre 1** aborde la littérature relative à l'identité au travail et à l'identification organisationnelle. Nous y introduisons ces deux concepts. En particulier, nous définissons l'identité au travail comme une construction sociale contextualisée et évolutive. Nous ancrons notre recherche dans les travaux sur le travail identitaire pour comprendre les mécanismes de

construction de l'identité au travail. Au fil de ce chapitre, nous montrons que l'identité au travail évolue en fonction des espaces et des contextes organisationnels. Cela nous amène à préciser la spatio-temporalité du travail dans un contexte de transformation des pratiques de travail. C'est l'objet du **chapitre 2**. Dans ce chapitre, nous explicitons notamment le concept d'espace organisationnel. Nous montrons comment l'espace organisationnel est progressivement redéfini par la re-spatialisation du travail, notamment en espace de coworking. Nous développons aussi dans ce chapitre les enjeux identitaires associés aux nouvelles pratiques et à la re-spatialisation du travail.

La **partie II** est consacrée à la présentation du design de la recherche. Elle regroupe les chapitres 3 et 4. Le **chapitre 3** explicite la méthodologie que nous avons mise en œuvre pour cette recherche : une ethnographie organisationnelle interprétative menée dans une approche comparative multi-sites au sein de deux réseaux de coworking. Nous décrivons également dans ce chapitre nos deux terrains de recherche, La Cordée et Wojo. Nous présentons les deux organisations ainsi que les différents espaces dans lesquels nous avons mené notre démarche ethnographique. Le **chapitre 4** quant à lui présente le déroulement de la recherche empirique et explicite les démarches de recueil et d'analyse des données.

Enfin, la **partie III** est consacrée à la présentation et à la discussion des résultats. Elle regroupe les chapitres 5, 6 et 7. Le **chapitre 5** répond à notre première sous-question de recherche en proposant une compréhension longitudinale du travail identitaire des salariés en espace de coworking. Nous explicitons un processus itératif en quatre phases qui implique des évolutions identitaires. Au cours de ce processus, la construction identitaire est continue, avec des périodes de travail identitaire conscient et inconscient. Le **chapitre 6** répond à notre deuxième sous-question de recherche en identifiant les microprocessus par lesquels les salariés-coworkers construisent ce rôle dual de salarié-coworker au fil des pratiques individuelles et collectives dans l'espace de coworking. En considérant le jeu du rôle comme l'incarnation des identités et des identifications organisationnelles, nous identifions quatre performances dramaturgiques du rôle de salarié-coworker. Enfin, le **chapitre 7** propose une discussion de nos résultats. Nous indiquons notamment les contributions théoriques et méthodologiques de notre recherche et nous proposons des pistes de réflexion managériales, tant pour les entreprises que pour les espaces de coworking, dans un contexte de développement des pratiques de télétravail dans ces espaces alternatifs. Nous abordons enfin les limites et les voies possibles de recherche.

PARTIE I

REVUE DE LITTERATURE

Nous présentons dans cette partie I notre revue de la littérature afin de justifier notre question de recherche et préciser notre positionnement théorique vis-à-vis des différents champs de la littérature. Cette partie est composée de deux chapitres.

Le **chapitre 1** aborde la littérature consacrée à l'identité au travail et à l'identification organisationnelle. Nous y introduisons ces deux concepts. En particulier, nous définissons l'identité au travail comme une construction sociale contextualisée et évolutive. Nous ancrons notre recherche dans les travaux sur le travail identitaire pour comprendre les mécanismes de construction de l'identité au travail. Au fil de ce chapitre, nous montrons que l'identité au travail évolue en fonction des espaces et des contextes organisationnels. Cela nous amène à préciser la spatio-temporalité du travail dans un contexte de transformation des pratiques de travail. C'est l'objet du chapitre 2.

Le **chapitre 2** aborde la spatio-temporalité du travail. Nous y explicitons notamment le concept d'espace organisationnel et montrons comment il est progressivement redéfini par la re-spatialisation du travail, notamment en espace de coworking. Ce chapitre nous amène aussi à développer les enjeux identitaires associés aux nouvelles pratiques et à la re-spatialisation du travail.

CHAPITRE 1

IDENTITE AU TRAVAIL ET IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE

INTRODUCTION DU CHAPITRE 1

Ce premier chapitre porte sur la littérature organisationnelle consacrée à l'identité au travail et à l'identification organisationnelle. Plus précisément, il s'agit pour nous de définir ces notions et d'en comprendre les mécanismes de construction. Dans la littérature organisationnelle, il est entendu que l'identité fait référence « aux significations que les individus s'attribuent de manière réflexive »⁹ (Brown, 2015, p. 22). En particulier, nous considérons l'identité au travail comme les significations que se donne un individu dans un contexte de travail (Gecas, 1982). L'identité et sa signification pour l'expérience de travail des individus est un sujet central des travaux de recherche en organisations car il conditionne en partie la manière dont les individus interagissent ensemble dans les organisations (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008 ; Brown, 2015, 2020c ; Reid, 2015 ; Ybema, Keenoy, *et al.*, 2009). C'est un concept clé pour relier les différents niveaux d'analyses que sont d'une part les individus et d'autre part les groupes, les organisations ou les sociétés à travers un processus de « dialectique permanente » (Ybema, Keenoy, *et al.*, 2009, p. 300), ou pour citer Brown :

*« 'L'identité' (...) est adaptée pour analyser la manière dont les actions micro (au niveau individuel) peuvent avoir des conséquences aux niveaux méso et macro. »*¹⁰ (Brown, 2020a, p. 7)

Identité et processus organisationnels sont intrinsèquement liés (Brown, 2019 ; Coupland et Brown, 2012) ce qui en fait aujourd'hui un sujet de recherche particulièrement riche et foisonnant (Brown, 2020c ; Miscenko et Day, 2016). Cet intérêt est en partie expliqué par l'évolution de la société contemporaine, plus fragmentée et discontinue (Brown, 2001, 2020a ; Dubar, 2010), qui incite à étudier les différents processus par lesquels les identités des individus se construisent dans ce contexte en constante évolution (Brown, 2001).

⁹ « the meanings that individuals attach reflexively to themselves » (Brown, 2015, p. 22).

¹⁰ « 'Identity', in part because of its root and nexus status and bridging potential, is suited for analyzing how micro (individual-level) actions may have meso- and macro-level consequences » (Brown, 2020a, p. 7).

Cependant, cette littérature est vaste, hétérogène, voire fragmentée comme en témoignent les articles de revues de littérature sur l'identité dans le champ organisationnel (Ashforth et Schinoff, 2016 ; Atewologun *et al.*, 2017 ; Brown, 2015 ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Corlett *et al.*, 2017 ; Knights et Clarke, 2017 ; Miscenko et Day, 2016) ou l'ouvrage récent coordonné par Andrew Brown (Brown, 2020c). Les auteurs soulignent souvent ce point afin de justifier l'impossibilité de couvrir la totalité de la littérature et leur choix de l'aborder selon un prisme particulier. Cette difficulté est également la nôtre au moment de rédiger cet état de l'art. Notre restitution de la littérature sur l'identité au travail ne pourra être exhaustive et nous veillerons à expliciter nos choix vis-à-vis de ce corpus riche. Nos intentions à travers ce chapitre sont donc de définir l'identité au travail (Section 1) et d'expliquer les processus de construction de l'identité (Section 2), notamment le travail identitaire et l'identification organisationnelle. Nous préciserons aussi au fil de ce chapitre notre positionnement vis-à-vis des travaux existants et des différentes approches.

Section 1 - IDENTITE AU TRAVAIL

Cette première section vise à expliciter l'identité au travail. Nous montrerons tout d'abord que l'identité au travail est une identité individuelle, socialement construite en contexte professionnel (1.1). Nous préciserons ensuite le concept en le mettant en perspective d'autres concepts auxquels il est associé (1.2). Nous évoquerons enfin les courants de recherche et plus précisément le développement des perspectives d'analyses dynamiques de l'identité (1.3).

1.1. UNE IDENTITE SOCIALE EN CONTEXTE PROFESSIONNEL

L'identité a fait l'objet de réflexions depuis deux millénaires. Depuis les premières pensées de Platon, l'identité n'a cessé d'être discutée dans différentes disciplines comme la philosophie, la psychologie, la sociologie ou encore en théories des organisations pour n'en citer que quelques-unes. Nous nous limiterons dans notre démarche au champ organisationnel. Dans cette partie, nous montrerons que l'identité au travail est une identité sociale construite en contexte professionnel. Nous présenterons tout d'abord les différents niveaux d'analyse de l'identité afin de positionner notre recherche (1.1.1). Nous évoquerons ensuite la dimension socialement construite de l'identité (1.1.2). Nous aborderons enfin la dimension contextualisée de l'identité au travail (1.1.3).

1.1.1. DIFFERENTS NIVEAUX D'ANALYSE DE L'IDENTITE

L'identité est un des concepts les plus fondamentaux en sciences sociales (Brown, 2001, 2015 ; Pratt, 2003 ; Pratt *et al.*, 2016). L'identité, comme concept explicatif, a cependant été parfois surexploitée ou mobilisée dans des conditions qui manquaient de précisions (Pratt, 2003), au point de voir cette notion devenir trop « hégémonique, ambiguë, et large »¹¹ (Alvesson et Gjerde, 2020, p. 36). Cela nécessite de préciser clairement notre définition de l'identité et le niveau d'analyse dans lequel nous inscrivons notre recherche (Alvesson et Gjerde, 2020 ; Pratt, 2003). Il existe en effet plusieurs niveaux d'analyse de l'identité selon l'entité que l'on considère : « les individus, les petits groupes, les organisations, les institutions, etc. » (Pratt, 2003, p. 168). Cela amène à distinguer l'identité individuelle, souvent désignée sous le terme *self-identity* (Brown, 2019) des identités collectives pour lesquelles le concept d'identité est appliqué au niveau du groupe, quelle que soit sa taille (binôme, équipe, organisation, ...) (Brown, 2006 ; Corlett *et al.*, 2017 ; Pratt, 2003). Les identités collectives cherchent donc à répondre à la question « qui sommes-nous en tant que groupe ? ». L'identité organisationnelle, qui renvoie à la question « qui sommes-nous en tant qu'organisation ? » (Albert et Whetten, 1985), correspond à une forme particulière d'identité collective. Cornelissen, Haslam et Balmer (2007) identifient ainsi quatre niveaux d'analyse de l'identité dans le domaine organisationnel :

« Cornelissen et ses collègues (2007) distinguent la recherche sur l'identité dans le domaine organisationnel comme étant individuelle (relative au sentiment personnel de soi au sein de l'organisation), de groupe (relative à l'identité partagée des équipes au sein d'une organisation), organisationnelle (relative à l'identité de l'organisation dans son ensemble) et culturelle (relative aux points communs de l'identité entre les organisations et au sein d'une société). »¹² (Atewologun et al., 2017, p. 275)

Notre recherche s'inscrit dans le niveau d'analyse individuel de l'identité. Néanmoins, ce niveau d'analyse comprend différents niveaux d'inclusion (*level of inclusiveness* ou *levels of self*). Ils correspondent « aux différents niveaux d'abstraction de l'identité au sein d'un individu ou d'une entité » (Pratt, 2003, p. 168). Il s'agit de « la façon dont l'individu conçoit son identité, du niveau de l'individu ('je suis ambitieux'), à la dyade ou à la relation ('je suis un ami'), au

¹¹ « hegemonic, ambiguous, and big » (Alvesson et Gjerde, 2020, p. 36)

¹² « Cornelissen and colleagues (2007) differentiate identity research in the organizational domain as individual (relating to people's personal sense of self within the organization), group (relating to the shared identity of teams and sections within an organization), organizational (relating to the identity of the organization as a whole) and cultural (relating to commonalities in identity across organizations and within a society). » (Atewologun *et al.*, 2017, p. 275)

groupe ('je suis membre de l'équipe'), à l'organisation et à l'industrie » (Ashforth, Rogers et Corley, 2011, p. 1144). Ces différents niveaux d'inclusion participent à la démarche de construction de l'identité de l'individu, notamment dans une démarche d'identification à autrui ou à un groupe. Dans cette démarche, l'individu « intériorise une identité donnée comme une définition valable de lui-même » (Ashforth, Rogers et Corley, 2011, p. 1144). Ainsi, s'intéresser au niveau individuel de l'identité nécessite aussi de considérer les collectifs auxquels l'individu se rattache et d'en comprendre les interactions. Cela nous amène à considérer la dimension socialement construite de l'identité.

1.1.2. UNE IDENTITE SOCIALEMENT CONSTRUITE

Dans la littérature, les travaux distinguent deux dimensions de l'identité individuelle : l'identité personnelle et l'identité sociale :

« Au niveau individuel, la majorité des chercheurs fait la distinction entre 'l'identité personnelle', version de nos caractéristiques théoriquement uniques, et 'l'identité sociale', compréhension de soi en tant que membre de catégories sociales. »¹³ (Coupland et Brown, 2012, p. 1)

Dans le cadre de la Théorie Sociale de l'Identité par exemple, les auteurs considèrent que l'identité individuelle (*self-concept*) est composée d'une identité personnelle regroupant les caractéristiques propres des individus telles que les attributs corporels, les capacités ou les traits psychologiques, et d'une identité sociale composée des groupes et rôles auxquels l'individu se rattache par identification sociale (Ashforth et Mael, 1989, p. 21). L'identité personnelle renvoie donc à des éléments propres à l'individu qu'il ne partage avec personne d'autre ou qui ne reflètent aucune appartenance¹⁴ (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008). L'identité sociale, quant à elle, renvoie à « la perception qu'un individu a de lui-même en tant que membre d'un groupe, notamment en termes de valeurs et d'attachement émotionnel »¹⁵ (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 10). La séparation entre ces deux facettes de l'identité individuelle tend néanmoins à se réduire dans les travaux de recherche sur l'identité dans la littérature organisationnelle (Ashforth et Schinoff, 2016), au profit d'approches qui valorisent la dimension relationnelle de l'identité et le rôle des interactions dans la construction de l'identité

¹³ « At an individual level, most accounts distinguish between 'personal identity', version of our notionally unique features, and 'social identity', understandings of selves as members of social categories. » (Coupland et Brown, 2012, p. 1)

¹⁴ « Here, personal identity typically refers to unique personal attributes – those assumed as not being shared with other people, or not seen as a mark of group belonging » (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 10)

¹⁵ « Social identity, on the other hand, refers to an individual's perception of him or herself as a member of a group, particularly in terms of value and emotional attachment. » (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 10)

de l'individu. Ces approches valorisent les dimensions subjectives et interprétées de l'identité individuelle.

Notre recherche s'inscrit dans cette perspective relationnelle de l'identité et nous considérons « qu'il n'y a pas (...) d'identité sans altérité » pour reprendre les mots de Dubar (2010, p. 3). Cette conception sociale de l'identité tient au fait de considérer l'individu comme un « être social intégré dans des contextes sociaux et organisationnels »¹⁶ (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 6). Cette compréhension de l'identité repose notamment sur les travaux issus de la tradition de l'interactionnisme symbolique portés par des auteurs tels que Mead, Cooley ou encore Thomas (Gecas, 1982). Comme le rappelle Gecas (1982), deux courants ont émergé de cette tradition sociologique et ils se différencient dans leur façon de concevoir l'identité et ses approches : une approche interactionniste structurelle pour laquelle le concept de rôle, entendu comme une structure sociale, est central ; une approche interactionniste processuelle dont l'attention porte avant tout sur la situation, c'est-à-dire le contexte social dans lequel l'identité se forme et se maintient. Au-delà de leurs divergences, ces courants inscrivent l'identité individuelle dans une perspective sociale et interactionnelle par laquelle l'individu construit son identité en lien avec l'environnement dans lequel il est immergé. Pour reprendre les termes de Brown (2015) :

*« Il y a un consensus émergent sur le fait que l'**identité**¹⁷ fait référence au sens que les individus s'attachent de manière réflexive à eux-mêmes, et qu'ils ont développé et maintenu par des processus d'interaction sociale alors qu'ils cherchent à répondre à la question 'qui je suis ?' (Cerulo 1997; Gergen and Gergen 1988) »¹⁸. (Brown, 2015, p. 23)*

Nous adoptons ainsi cette perspective qui considère l'identité individuelle comme socialement construite, résultant d'un processus réflexif, contextualisé et relationnel (voire interactionnel) de l'individu lui permettant de se donner un sens pour lui-même et pour autrui. Cela nous amène à préciser la dimension contextuelle pour la compréhension de l'identité au travail.

¹⁶ « we foreground identity matters as encountered by individuals, understood as social beings embedded in organizational contexts. » (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 6)

¹⁷ En italique dans le texte original.

¹⁸ « There is an emergent consensus that *identity* refers to the meaning that individuals attach reflexively to themselves, and developed and sustained through processes of social interaction as they seek to address the question 'who I am?' (Cerulo 1997; Gergen and Gergen 1988) ». (Brown, 2015, p. 23)

1.1.3. UNE IDENTITE EN CONTEXTE PROFESSIONNEL

L'identité est caractérisée par sa dimension contextuelle. L'identité au travail s'entend comme la définition qu'un individu se donne dans son contexte de travail (Gecas, 1982), ou pour reprendre les termes d'Atewologun et ses collègues (2017) :

« un sens de soi en tant qu'être unique dans le contexte de travail » (...) « un sens individuel du soi au travail »¹⁹. (Atewologun et al., 2017, p. 274)

Dans la littérature anglophone, l'identité au travail est désignée par les termes *work identity* ou *work-related identity*. Dutton et ses co-auteurs (2010) explicitent par exemple ce qu'ils entendent par identité au travail (*work-related identity*) pour leur recherche sur la construction d'identités positives au travail :

« Tout d'abord, nous définissons 'l'identité' comme les significations que les individus s'attachent à eux-mêmes (Gecas, 1982). (...) Le modificateur 'lié au travail' est important parce qu'il concentre cet article sur les aspects de l'identité et de la définition de soi qui sont liés à la participation aux activités du travail (c'est-à-dire un emploi) ou à l'appartenance à des groupes, organisations, occupations ou professions liés au travail. Ainsi, lorsque nous parlons d'identités liées au travail, nous nous intéressons à la façon dont les individus se perçoivent dans leur domaine professionnel. Cette conception est intentionnellement large pour englober la variété d'activités, de tâches, de rôles, de groupes et d'appartenances que les individus peuvent utiliser pour composer un soi lié au travail. »²⁰ (Dutton, Roberts et Bednar, 2010, p. 266)

Ainsi, l'identité au travail est une identité individuelle construite et interprétée dans les pratiques sociales associées à l'exercice de l'activité professionnelle de l'individu. Comme le précisent Dutton et ses co-auteurs (2010), l'identité au travail est un concept relativement large qui peut faire référence à de nombreuses situations. Nous adoptons cette compréhension large de l'identité au travail pour notre recherche. Elle nous permet en effet d'approcher l'identité au travail des salariés en espace de coworking à travers différents angles tels que les contextes spatiaux, les interactions avec différents groupes (collègues en entreprise et coworkers par exemple), ou encore dans l'accomplissement individuel des tâches professionnelles.

¹⁹ « a sense of oneself as unique being in the work context » (...) « an individual's sense of the self at work » (Atewologun et al., 2017, p. 274)

²⁰ « First, we define 'identity' as the meanings that individuals attach to themselves (Gecas, 1982) (...) The modifier 'work-related' is important because it focuses this paper on the aspects of identity and self-definition that are tied to participation in the activities of work (i.e., a job) or membership in work-related groups, organizations, occupations, or professions. Thus, when we talk about work-related identities, we are interested in the way that individuals construe themselves in their work domain. This conception is intentionally broad to encompass the variety of activities, tasks, roles, groups, and memberships that individuals can use to compose a work-related self. » (Dutton, Roberts et Bednar, 2010, p. 266)

Cependant, les travaux consacrés à l'identité au travail mobilisent souvent des concepts qui lui sont liés. Nous proposons de les expliciter dans la partie suivante (1.2).

1.2. IDENTITE AU TRAVAIL ET CONCEPTS LIES

La littérature organisationnelle est riche de travaux qui visent à expliciter des dimensions de l'identité au travail ainsi que les mécanismes et processus impliqués dans sa construction. Dans cette perspective, les articles mobilisent des concepts liés à celui de l'identité au travail mais pour autant distincts. Nous nous attacherons en particulier à expliciter dans cette partie les notions d'identité professionnelle, d'identité de rôle et d'identité de carrière. Nous consacrerons aussi un paragraphe aux identités non professionnelles (*non-work identities*) en raison des liens qu'elles entretiennent entre elles. Bien qu'il s'agisse de préférences identitaires construites hors du contexte professionnel, la littérature montre que l'identité au travail se construit aussi en interaction avec ces identités non professionnelles (Fotaki, 2020 ; Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006a ; Ramarajan, 2014 ; Ramarajan et Reid, 2013 ; Rumens, 2020).

1.2.1. IDENTITE PROFESSIONNELLE

L'identité professionnelle est une forme d'identité au travail. Elle a été définie comme l'ensemble des attributs, croyances, valeurs, intentions et expériences que les individus mobilisent pour se définir dans un rôle professionnel (Obodaru, 2017 ; Reid, 2015). Notons que la compréhension de l'identité professionnelle n'est pas exactement la même selon que l'on considère les littératures francophones et anglophones relatives à l'identité. Ce point est particulièrement explicité par Claude Dubar et ses co-auteurs en introduction de leur ouvrage *Sociologie des Professions* (Dubar, Tripier et Boussard, 2015). Dans la littérature anglophone, on distingue deux termes en référence à la profession : *profession* et *occupation*²¹. Ces termes sont distincts dans la législation notamment puisque les membres d'une *profession* se voient reconnaître des « droits spécifiques, tels que de se constituer en association autonome et reconnue, interdire l'exercice de l'activité à ceux qui ne sont pas membres, organiser la formation » (Dubar, Tripier et Boussard, 2015, p. 7). Anteby et ses collègues (Anteby, Chan et DiBenigno, 2016) proposent des éléments complémentaires pour la compréhension de ces deux notions. Ils se sont tout d'abord attachés à expliciter ce qui est entendu par *occupation* :

²¹ En italique dans le texte de Dubar et al. (2015). Nous conservons ce style en italique pour notre rédaction afin de distinguer les sens français et anglophones des termes.

« En fait, les occupations professionnelles ont de multiples 'réalités' qui vont des 'catégories de travail' qui constituent des 'domaines de tâches dans une division du travail' aux 'groupes particuliers et pérennes de personnes' qui ont maintenu leur appartenance à ces catégories par le biais des 'institutions – associations, syndicats, sociétés amicales, conseils d'agrément, etc.' qui enveloppent et mettent en œuvre ces catégories (Abbott, 2005, p.322). Dans ce prolongement, nous suggérons que les occupations professionnelles sont des entités socialement construites qui comprennent : (i) une catégorie de travail ; (ii) les acteurs compris – par eux-mêmes ou par d'autres – comme membres et praticiens de ce travail ; (iii) les actions mettant en œuvre le rôle des membres de cette activité professionnelle ; et (iv) les systèmes structurels et culturels soutenant l'occupation professionnelle. »²² (Anteby, Chan et DiBenigno, 2016, p. 5)

Puis, en rapport avec cette notion, ils précisent que les *professions* constituent des catégories spécifiques de professionnels au sein de l'ensemble plus large que sont les *occupations* :

« Cependant, il est communément partagé que les professions n'englobent qu'un sous-ensemble d'activités professionnelles. Hodson et Sullivan (2012, p. 260) proposent un bref résumé suggérant qu'une profession est un 'certain type d'occupation professionnelle' qui a réussi à convaincre les publics qu'elle est caractérisée par '(1) des connaissances abstraites et spécialisées, (2) l'autonomie, (3) l'autorité sur les clients et les groupes professionnels subordonnés, et (4) un certain degré d'altruisme'. » (Anteby, Chan et DiBenigno, 2016, p. 5)²³

Cette catégorie resserrée d'activités professionnelles concerne des métiers et des professionnels tels que les médecins, les avocats (Anteby, Chan et DiBenigno, 2016) ou encore les architectes.

Les termes *professional identity* et *occupational identity* font donc référence, au niveau individuel, au sens qu'un individu se donne à lui-même vis-à-vis des éléments (attributs, croyances, valeurs, ...) associé à une **profession** ou plus largement à une **activité professionnelle**. Qu'il s'agisse d'un terme ou de l'autre, les travaux concernés s'attachent à la

²² « In fact, occupations have multiple 'realities' that range from 'categories of work' that constitute 'areas of tasks in a division of labor' to 'particular and enduring groups of people' who have sustained membership in these categories via the 'institutions – associations, unions, friendly societies, licensing boards, and so on' that envelop and enact these categories (Abbott, 2005, p. 322). Following on this, we suggest that occupations are socially constructed entities that include: (i) a category of work; (ii) the actors understood – either by themselves or others – as members and practitioners of this work; (iii) the actions enacting the role of occupational members; and (iv) the structural and cultural systems upholding the occupation. » (Anteby, Chan et DiBenigno, 2016, p. 5)

²³ « In common, however, is acknowledgment that professions encompass only a subset of occupations. Hodson and Sullivan (2012, p. 260) offer a succinct summary suggesting a profession is a 'certain type of occupation' that has succeeded in convincing audiences they are characterized by '(1) abstract, specialized knowledge, (2) autonomy, (3) authority over clients and subordinate occupational groups, and (4) a certain degree of altruism'. » (Anteby, Chan et DiBenigno, 2016, p. 5)

compréhension de l'identité professionnelle d'individus exerçant des activités professionnelles dans des secteurs clairement définis. Pratt et ses collègues (Pratt, Rockmann et Kaufmann, 2006) identifient par exemple les mécanismes de construction de l'identité professionnelle (*professional identity*) parmi des praticiens hospitaliers titulaires (*medical residents*). Ibarra (1999) et Reid (2015) mobilisent également la notion de *professional identity* appliquée aux consultants. Kreiner et ses collègues (Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006a) mobilisent quant à eux le concept *occupational identity* pour l'analyse de l'identité individuelle et du travail identitaire de prêtres vis-à-vis d'une profession dont l'exercice est soumis à de fortes attentes sociales et vocationnelles. Dans ces travaux, la notion d'identité professionnelle est mobilisée en rapport à l'identité que des individus se donnent pour eux-mêmes vis-à-vis d'un rôle professionnel (Ibarra, 1999 ; Reid, 2015). Dans cette perspective, la notion d'identité professionnelle peut être rapprochée de la notion de rôle que nous allons préciser dans le paragraphe suivant (Caza, Vough et Puranik, 2018).

1.2.2. IDENTITE ET ROLE

La notion de rôle dans la littérature organisationnelle consacrée à l'identité est complexe et peut-être appréhendée selon différentes perspectives. Alvesson et Gjerde (2020) notent d'ailleurs que le concept de rôle est parfois remplacé par celui d'identité, invitant à d'autant plus de vigilance quant à l'emploi de ces notions.

La notion de rôle est particulièrement présente dans les travaux sur l'identité qui s'inscrivent dans l'approche interactionniste structurelle (Gecas, 1982). Dans cette perspective, le rôle est entendu comme une structure sociale qui joue un rôle central dans la définition de l'identité individuelle, et notamment de l'identité au travail. Les identités sont alors définies comme résultant d'un rôle internalisé par un individu dans sa démarche d'identification :

« Le terme 'rôle' fait généralement référence aux attentes comportementales associées à une position ou à un statut (formel ou informel) dans un système social. Cependant, 'rôle' et 'position' sont fréquemment utilisés de manière interchangeable, surtout lorsqu'ils sont traduits en identités – par exemple 'père', 'joueur de handball', 'médiateur'. »²⁴ (Gecas, 1982, p. 14)

Cette compréhension de la notion de rôle et son association avec l'identité sont également présente dans les travaux d'Ashforth. En effet, il définit notamment le rôle comme « une

²⁴ « The term 'role' typically refers to the behavioral expectations associated with a position or status (either formal or informal) in a social system. However, 'role' and 'position' are frequently used interchangeably, especially when they are translated into identities – e.g. 'father', 'handball player', 'mediator'. » (Gecas, 1982, p. 14)

position dans une structure sociale »²⁵ (Ashforth, 2001, p. 4) ou comme « ce qu'une personne est plus ou moins censée faire au nom de l'organisation »²⁶ (Ashforth, Rogers et Corley, 2011, p. 1145). Dans cette perspective, il est entendu par identité de rôle (*role identity*) un ensemble intériorisé de comportements et de représentations de soi associés à un rôle particulier, qu'il s'agisse du domaine familial, professionnel ou organisationnel (Obodaru, 2017). La littérature mobilise également le terme de *role-based identity* pour faire référence à l'identité et à sa construction en lien avec des rôles particuliers. Dans le contexte du travail, il est particulièrement fait référence à des rôles tels que ceux de managers, de leaders, d'entrepreneurs ou encore de membres dans une équipe (Atewologun *et al.*, 2017 ; Caza, Vough et Puranik, 2018).

Notons que la notion de rôle est également présente dans les travaux sur l'identité qui s'inscrivent dans une perspective interactionniste processuelle (Gecas, 1982), en lien avec les travaux de Goffman et sa métaphore théâtrale de la vie quotidienne et des interactions sociales (Beech et Broad, 2020 ; Goffman, 1973, 1983 ; Rouleau et Cloutier, 2013). En effet, « selon Goffman, l'interaction sociale est une *performance* donnée par des *acteurs*, chacun jouant un *rôle* qui peut varier selon les situations et le contexte » (Rouleau et Cloutier, 2013, p. 13). Dans cette perspective, le rôle est un script connu de l'individu qu'il s'approprie pour « démontrer ou confirmer à l'audience la définition de la situation » (Rouleau et Cloutier, 2013, p. 13). Dans la littérature sur l'identité, cette vision métaphorique du rôle joué dans les interactions est reprise dans les travaux qui mobilisent une approche dramaturgique de la construction de l'identité (Beech et Broad, 2020 ; Brown, 2015, 2017). Cette dernière est ainsi en constante construction et évolution, en fonction « du contexte, de l'interprétation des rôles, et de la réaction des spectateurs » (Beech et Broad, 2020, p. 201).

Dans la perspective de notre compréhension de l'identité au travail, nous considérons la distinction proposée par Sveningsson et Alvesson (2003) et reprise par Alvesson et Gjerde (2020) dans les termes suivants :

« Les identités peuvent être comprises comme des significations **internes**²⁷ que l'on s'attribue et qui aident à savoir '**qui on est**' dans une situation sociale, tandis que le rôle est la composante **externe** qui fournit des repères et des indices sur le comportement approprié et/ou attendu dans

²⁵ « position in a social structure » (Ashforth, 2001, p. 4)

²⁶ « role, i.e. what a person is more or less expected to do on behalf of the organization » (Ashforth, Rogers et Corley, 2011, p. 1145)

²⁷ En italique dans le texte d'origine.

*la situation et aide à savoir **comment** on doit agir* (Sveningsson et Alvesson, 2003). »²⁸ (Alvesson et Gjerde, 2020, p. 38)

Alvesson et Gjerde insistent d'ailleurs sur la distinction de ces deux notions tout en précisant leur « caractère mutuellement construit » (2020, p. 40). Ces auteurs invitent aussi à une meilleure prise en compte de la notion de rôle dans la compréhension de l'identité individuelle et de sa construction en contexte. Plus précisément, le rôle serait le point de rencontre entre la présentation que l'on donne de soi et la perception de celle qui est attendue par les autres (2020, p. 40). Le rôle professionnel serait donc ici une interprétation de l'identité au travail rendue visible à l'autre dans un contexte professionnel socialement construit.

1.2.3. IDENTITE DE CARRIERE

L'identité de carrière (*career identity*) est une représentation de l'identité au travail qui revêt une perspective temporelle particulière. En effet, il s'agit ici d'appréhender l'identité du point de vue de l'histoire professionnelle de l'individu. Il ne s'agit pas seulement de la somme des expériences professionnelles mais d'un récit dans lequel l'individu « associe consciemment ses propres compétences, intérêts, objectifs et valeurs personnelles avec des rôles professionnels » (Hoyer, 2020, p. 103). L'identité de carrière présente la particularité de dépasser les frontières de l'analyse de l'identité en contexte organisationnel. En effet, elle ne se réduit pas à un contexte ou un rôle organisationnel spécifique (Hoyer, 2020) :

*« Le concept d'identité de carrière, par conséquent, suggère que les gens, lorsqu'ils se racontent sur le moment, parlent toujours en ayant à l'esprit des trajectoires de carrière plus larges et des 'thèmes de vie' plus vastes (Cochran, 1997) qui couvrent différents contextes »*²⁹. (Hoyer, 2020, p. 102)

Le concept d'identité de carrière s'est développé dans le cadre des approches narratives de l'identité (Brown, 2017 ; Hoyer, 2020) et permet de cerner le sens que se donne un individu à travers le récit de ce qu'il était, est, et souhaite être. L'identité de carrière est une perspective qui permet notamment de (ré-)concilier des controverses particulièrement présentes au sein de la littérature sur l'identité : stabilité et cohérence d'une part, dynamisme et fragmentation

²⁸ « Identities may be understood as **internal** self-meanings that one attributes to oneself and that helps answer 'who one is' in a social situation, while role is the **external** component that provides cues and clues as to what is appropriate and/or expected behaviour in the situation and helps answer **how** one should act (Sveningsson et Alvesson, 2003). » (Alvesson et Gjerde, 2020, p. 38)

²⁹ « The concept of career identity, hence, suggests that people, when narrating themselves in the moment, always speak with larger career trajectories and broader 'life themes' (Cochran, 1997) in mind that span different contexts». (Hoyer, 2020, p. 102)

d'autre part (Brown, 2015 ; Hoyer, 2020). En effet, cette lecture temporelle de l'identité permet d'associer continuité et changement pour une compréhension cohérente de l'identité au travail des individus. Elle permet notamment de faire sens des évolutions et des changements dans les trajectoires professionnelles des individus en inscrivant le récit de la construction de l'identité, parfois fragmentée, dans une perspective de continuité associée à la carrière (Hoyer, 2020). Cette approche pourrait présenter des perspectives de développement pertinentes dans la littérature dans un contexte contemporain de parcours professionnels de plus en plus complexes, fragmentés, et incertains (Hoyer, 2020).

1.2.4. IDENTITES SOCIALES NON PROFESSIONNELLES

Ramarajan et Reid (2013) introduisent leur article en s'interrogeant sur la proportion de notre identité (self) définie par notre travail³⁰. Si cette question soulève directement le sujet de l'identité au travail, elle invite aussi à s'intéresser à ce qu'il en est de la part qui n'est pas définie par le travail, les *non-work identities* ou identités non professionnelles. Il ne s'agit pas ici de revenir sur des éléments de l'identité personnelle, mais plutôt de considérer les identités individuelles socialement construites à travers des interactions qui ne relèvent pas du domaine professionnel (par exemple : la religion, le genre, la famille ou encore la nationalité) (Ramarajan et Reid, 2013). Il s'agit donc des identités et des préférences personnelles qui sont construites hors du contexte professionnel.

La littérature a d'abord présenté les identités au travail et non professionnelles comme appartenant à des mondes distincts, hermétiques l'un à l'autre, et les travaux se sont alors principalement intéressés à la compréhension des identités au travail (Ramarajan et Reid, 2013). Néanmoins, cette perspective a progressivement évolué et a montré l'enjeu pour les individus, mais aussi pour les organisations, de définir et de constamment renégocier la relation entre ces différentes identités (Fotaki, 2020 ; Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006a ; Ramarajan, 2014 ; Ramarajan et Reid, 2013 ; Rumens, 2020). Kreiner et ses co-auteurs (2006a) identifient par exemple comment des prêtres épiscopaux réussissent à maintenir un bon équilibre entre leurs identités personnelles (*non-work*) et au travail, en dépit d'un métier particulier (métier de vocation). Des travaux se sont également penchés sur le lien entre identité au travail et identité maternelle (rôle de mère), notamment lors de la période de la grossesse (Hennekam, 2016 ; Ladge, Clair et Greenberg, 2012). En particulier, les évolutions au niveau des TIC ont conduit

³⁰ « How much of our self is defined by work? » (Ramarajan et Reid, 2013, p. 621)

à déplacer les frontières spatio-temporelles du travail hors de l'environnement physique de l'entreprise. Les temps et les espaces personnels et professionnels sont de plus en plus perméables (Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Halford, 2005 ; Hislop et Axtell, 2009) ce qui n'est pas sans conséquences sur les identités. Tietze et Musson (2010) ont notamment montré que le télétravail implique une redéfinition des identités, aussi bien au niveau personnel (notamment domestique) que professionnel, du télétravailleur. Il nous semble donc pertinent de prendre en compte ce concept d'identité non professionnelle dans notre compréhension de l'identité au travail des salariés en espace de coworking qui fait l'objet de notre recherche.

1.3. DEVELOPPEMENT DES PERSPECTIVES D'ANALYSE DYNAMIQUES

La littérature organisationnelle sur l'identité individuelle est parcourue par des courants différents. Il en résulte un champ complexe et « une littérature vaste, hétérogène et fragmentée » (Miscenko et Day, 2016, p. 216) qui révèle plusieurs approches de l'identité (Corlett *et al.*, 2017), et notamment de l'identité au travail. Nous évoquerons tout d'abord les débats qui animent la littérature organisationnelle consacrée à l'identité (1.3.1). Des chercheurs invitent à dépasser ces débats, notamment en proposant des voies de recherches autour des contextes, de la temporalité et de la multiplicité des identités. Nous préciserons également ces éléments (1.3.2).

1.3.1. VERS UN DEPASSEMENT DES DEBATS AU CŒUR DE LA LITTERATURE

Les différents courants de recherche sur l'identité proposent des perspectives différentes, tant au niveau des résultats et contributions attendus qu'en termes de méthodologies à mettre en œuvre. Alvesson et ses co-auteurs (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008) identifient par exemple trois approches de l'identité : fonctionnaliste, critique, interprétative. L'approche fonctionnaliste est celle qui a longtemps dominé les travaux sur l'identité et l'identification dans la littérature organisationnelle. Elle cherche principalement à expliciter les relations de cause-à-effet entre l'identité et différents phénomènes afin d'améliorer l'efficacité organisationnelle. L'identité et l'identification sont ici considérées comme des variables sur lesquelles il est possible d'agir dans ce but. L'approche critique fixe son attention sur les questions de contrôle et de relation de pouvoirs. Dans cette perspective, « les chercheurs critiques ont abordé l'identité comme un moyen puissant de comprendre les relations contemporaines de contrôle et de résistance » (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 9) dans le but de permettre l'émancipation de ces liens. Enfin, l'approche interprétative considère les

processus interactionnels impliqués dans la construction de l'identité. Il s'agit de comprendre comment les individus « tissent des 'récits de soi' de concert avec les autres et à partir des diverses ressources contextuelles à leur portée » (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 8). Dans cette approche, l'identité tient un rôle essentiel dans la compréhension de « la relation complexe, évolutive et dynamique entre le soi, le travail et l'organisation » (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 8-9).

Corlett et ses co-auteurs (2017) identifient deux autres approches complémentaires à celles que nous venons d'évoquer : l'approche psycho-analytique et l'approche féministe post-humaniste. Leur proposition se fonde sur les analyses faites par différents chercheurs dans le cadre d'un numéro spécial de la revue *International Journal of Management Review* en 2017, intitulé *Exploring Registers of Identity Research*. L'approche psycho-analytique s'inscrit dans la perspective des travaux de Freud ou de Lacan par exemple, qui sont mobilisés pour la compréhension de la construction de l'identité (Brown, 2017 ; Corlett *et al.*, 2017). L'approche féministe post-humaniste est quant à elle évoquée en écho à la contribution de Knights et Clarke (2017) qui invitent à se tourner vers les travaux issus du féminisme post-humaniste pour une meilleure prise en compte du corps dans la recherche sur l'identité (Corlett *et al.*, 2017).

Ces différentes approches émanent de positionnements différents quant à la nature même de l'identité et de son évolution. Nous avons synthétisé dans le tableau 1 les différentes controverses au cœur des débats qui animent la littérature organisationnelle consacrée à l'identité. Cette synthèse a été construite à partir d'articles de revue de littérature (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008 ; Brown, 2015, 2017 ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Miscenko et Day, 2016). En particulier, Brown (2015) a construit une analyse autour de cinq grands débats ancrés dans cette littérature.

Tableau 1 - Synthèse des principales controverses dans la littérature organisationnelle sur l'identité (à partir de Brown, 2015)

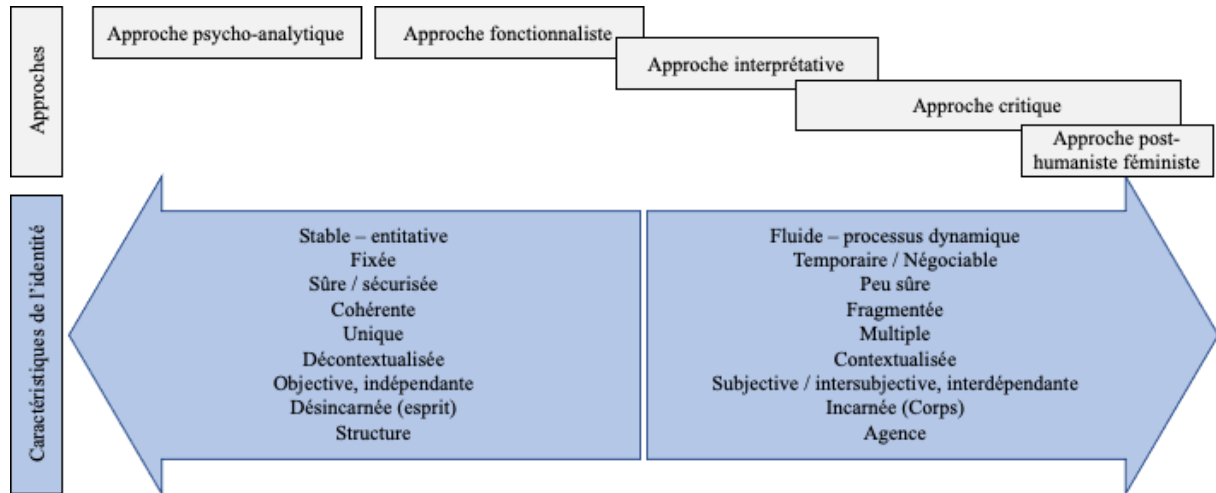
Débats / tensions	Éléments / Précisions sur le débat
Structure vs. Agence de l'identité	Les identités sont-elles choisies ou attribuées à l'individu ?
Stabilité vs. Fluidité de l'identité	Les identités sont-elles généralement stables, fixes et sécurisées, ou fluides et adaptables dans le temps, voire en perpétuel changement ? On parle également de distinction entre une perspective statique et une perspective dynamique de l'identité
Cohérence et fragmentation	Les identités sont-elles unies et cohérentes ou peuvent-elles être fragmentées et contradictoires ?
Dimensions positives et négatives	Les identités sont-elles motivées par la nécessité pour l'individu de trouver un sens positif à lui-même ?
Authenticité	Les identités sont-elles toujours animées par un besoin d'authenticité de l'individu ?

En particulier, certains auteurs, notamment dans la perspective fonctionnaliste, attribuent à l'identité des caractéristiques stables et cohérentes, et proposent de l'étudier selon une perspective statique. Il s'agit de travaux qui s'inscrivent dans la tradition de ceux sur les théories de l'identité sociale (en particulier les travaux de Tajfel et Turner développés dans les années 1980). Dans cette vision de l'identité, des changements sont cependant possibles mais ils résultent d'un « processus d'évolution qui se produit progressivement par adaptation négociée » (Brown, 2015, p. 27). D'autres approches reconnaissent à l'identité une nature plus fluide, complexe et fragmentée, en constante évolution, et nécessitant d'adopter une perspective plus dynamique et contextualisée de recherche (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008 ; Brown, 2015, 2020c ; Coupland et Brown, 2012 ; Ybema, Keenoy, *et al.*, 2009). Cette perspective a notamment conduit certains auteurs à ne plus parler d'une identité individuelle unique mais **des** identités ou d'identités multiples (Brown, 2015 ; Coupland et Brown, 2012 ; Ybema, Keenoy, *et al.*, 2009).

Ces débats et la diversité des approches qui en découlent sont à l'origine d'une littérature certes riche mais aussi complexe. Corlett et ses co-auteurs (2017) ont proposé un schéma de synthèse qui cartographie les différentes approches et leur positionnement vis-à-vis des débats qui animent la littérature organisationnelle sur l'identité. Cette synthèse offre « un cadre heuristique pour comprendre la recherche sur l'identité » (2017, p. 263) afin d'aider la conceptualisation et la théorisation dans ce champ de la littérature. Nous proposons un extrait

de leur schéma dans la figure 1, en ciblant les approches présentées préalablement et les caractéristiques associées à l'identité.

Figure 1 – *Approches et caractéristiques de l'identité dans la littérature organisationnelle (à partir de Corlett et al. 2017, p. 265)*



Nous identifions ainsi à travers la littérature et ce schéma que les approches psycho-analytiques et fonctionnalistes s'inscrivent essentiellement dans une vision stable, objective et cohérente de l'identité. Les approches interprétatives, critiques et post-humanistes féministes embrassent quant à elle une vision plus complexe, temporaire et subjective de l'identité. C'est dans cette dernière perspective que nous nous inscrivons pour cette recherche.

Notons cependant que les chercheurs appellent à dépasser les oppositions existantes bien que parfois très ancrées dans des perspectives ontologiques différentes (Brown, 2015 ; Corlett et al., 2017). Cela permettrait de répondre au scepticisme concernant les perspectives de recherche sur l'identité, conséquence de ces débats parfois insolubles (Brown, 2020a). A travers leur article et leur schéma, Corlett et ses co-auteurs (2017) cherchent à faciliter le dialogue entre les différentes approches, quand cela est possible. En témoigne par exemple les quelques recoupements entre les approches dans le schéma. Ainsi, les chercheurs dans le champ organisationnel suggèrent de dépasser les clivages entre les approches afin de les considérer de manière complémentaire. Au-delà de l'identité en elle-même, il s'agit de mobiliser les connaissances et la recherche pour proposer une meilleure compréhension des processus organisationnels (*processes of organizing*) (Brown, 2019). Cela ouvre des perspectives de recherche intéressantes.

1.3.2. VOIES DE RECHERCHE SUR L'IDENTITE

Bien que des points sensibles animent les discussions concernant l'identité et sa conceptualisation, les auteurs en management et théories des organisations perçoivent dans ce concept un intérêt pour développer une compréhension des organisations et des processus les concernant :

« Cependant, tant que nous sommes réalistes dans nos attentes, il y a beaucoup à gagner de l'étude des identités dans les organisations, en particulier des recherches qui considèrent les identités comme un moyen pour expliquer les processus et les résultats collectifs. Un concept, l'identité, qui concentre l'attention des chercheurs sur l'élément le plus crucial des organisations et des processus d'organisation, à savoir les personnes, continuera dans un avenir proche à être au cœur de multiples courants de théorisation dans les études sur les organisations. »³¹ (Brown, 2020a, p. 21)

Néanmoins, ces recherches ne peuvent se faire sans une certaine vigilance vis-à-vis de questionnements concernant l'identité (Brown, 2020b). Dans cette perspective, notre analyse de la littérature organisationnelle nous a permis d'identifier différents sujets qui soulèvent des enjeux spécifiques vis-à-vis de la recherche sur l'identité individuelle et appellent une attention particulière dans les dispositifs de recherche. Nous avons retenu les principaux sujets en lien avec notre recherche et les avons synthétisés autour de trois thèmes : l'analyse fine des contextes (1.3.2.1), la temporalité de l'identité (1.3.2.2), les dynamiques et la perméabilité des identités multiples (1.3.2.3).

1.3.2.1. ANALYSE FINE DES CONTEXTES

Bauman (2000) introduit la métaphore de modernité liquide pour rendre compte d'un monde dans lequel les évolutions contemporaines sont sources de plus de fluidité, de flexibilité et d'imprévisibilité. Ces évolutions concernent également les identités (Ahuja, Nikolova et Clegg, 2020 ; Brown, 2015, 2020b ; Coupland et Brown, 2012), et rendent la compréhension des contextes dans lesquels elles se forment d'autant plus intéressante et nécessaire (Brown, 2020a ; Coupland et Brown, 2012 ; Ybema, 2020). Dès lors, si l'identité peut effectivement permettre une meilleure compréhension de processus organisationnels contemporains, la

³¹ « However, as long as we are realistic in our expectations, there is much to be gained from the study of identities in organizations, in particular research that starts with identities as a means for explaining collective processes and outcomes. A concept, identity, that focuses scholarly attention on the most crucial element of organizations and processes of organizing, namely people, will for the foreseeable future continue to be at the heart of multiple streams of theorizing in organizations studies. » (Brown, 2020a, p. 21)

démarche de recherche doit néanmoins accorder une attention plus particulière aux contextes dans lesquels les identités s'expriment (Brown, 2015, 2020b ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Ybema, 2020). Le contexte est déjà souvent présent dans les travaux existants, notamment ceux qui s'inscrivent dans une perspective dynamique et évolutive de l'identité. Ces derniers relèvent souvent d'approches qualitatives et proposent des descriptions détaillées des contextes dans lesquels les recherches ont été menées (Caza, Vough et Puranik, 2018). Cependant, ces éléments sont souvent présentés de façon à illustrer la dimension contextualisée de l'identité et de sa construction, sans pour autant que le contexte ne soit lui-même réellement pris en compte dans l'analyse et la compréhension des évolutions identifiées (Brown, 2015 ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Ybema, 2020 ; Ybema, Keenoy, *et al.*, 2009). Les auteurs appellent ainsi à une meilleure prise en compte du contexte dans l'analyse de l'identité, ou plus précisément à développer une compréhension de l'identité en contexte (Brown, 2015, 2020b ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Ybema, 2020).

Nous avons défini l'identité, et notamment l'identité au travail, comme une construction sociale contextualisée. Dans cette perspective, l'identité n'est pas donnée en soi mais elle est le résultat d'interactions spatialement situées. La compréhension des processus organisationnels à travers le prisme de l'identité appelle ainsi à mieux considérer le contexte incluant le rôle des acteurs, des corps, des espaces et des artefacts (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008 ; Brown, 2015, 2020b ; Knights et Clarke, 2017). Brown (2015) suggère d'approfondir la compréhension des contextes avec des analyses plus nuancées et des niveaux de granularité plus fins. Il s'agit de tenir compte des conditions socio-matérielles dans lesquelles les identités sont produites pour l'analyse des processus organisationnels (Bardon, Clegg et Josserand, 2012 ; Brown, 2019, 2020b ; Stanko *et al.*, 2022), voire de « redéfinir les identités comme des réalisations socio-matérielles » (Brown, 2020b, p. 900). Cet enjeu vis-à-vis de la compréhension fine des contextes des identités et des processus organisationnels appelle à mettre en œuvre des dispositifs méthodologiques permettant de capter ces éléments, en particulier via des ethnographies ou des études de cas en profondeur (Brown, 2015, 2020a) voire des études intégrant des approches comparatives (Caza, Vough et Puranik, 2018).

1.3.2.2. TEMPORALITE DE L'IDENTITE

La temporalité de l'identité est une seconde perspective intéressante pour le développement de la recherche sur l'identité et son rôle dans les processus organisationnels. La temporalité est un sujet sous-jacent à plusieurs débats concernant la nature de l'identité,

notamment ceux relatifs à sa stabilité ou son évolutivité, ainsi que sa cohérence ou sa fragmentation. Même si la perspective statique reconnaît que des évolutions sont possibles au niveau de l'identité (Ashforth, 2016 ; Ashforth et Schinoff, 2016), peu de travaux inscrits dans cette approche se sont consacrés à ce sujet (Miscenko et Day, 2016). En effet, les travaux existants se sont principalement intéressés à la compréhension de la dimension positive des identités et aux conditions de leur maintien (Ashforth, 2016 ; Miscenko et Day, 2016).

Les travaux qui s'inscrivent dans la perspective dynamique de l'identité intègrent plus largement une dimension temporelle de leur compréhension de l'identité (Brown, 2020b), notamment portés par l'objectif de mieux cerner l'évolutivité de l'identité. Cette perspective semble d'autant plus pertinente à adopter pour la compréhension des phénomènes organisationnels contemporains que les contextes au sein des organisations sont de plus en plus temporaires, flexibles et mobiles (Ahuja, Nikolova et Clegg, 2020 ; Brown, 2020b ; Patriotta, 2020 ; Ybema, 2020). En particulier, les auteurs appellent à s'intéresser aux expériences individuelles et organisationnelles à partir de l'analyse des pratiques quotidiennes avec une perspective longitudinale (Brown, 2015, 2019, 2020b ; Patriotta, 2020 ; Ybema, 2020).

1.3.2.3. DYNAMIQUES ET PERMEABILITE DES IDENTITES MULTIPLES

La littérature organisationnelle a progressivement redéfini sa compréhension de l'identité comme étant multiple, amenant à considérer non plus l'identité individuelle mais les identités individuelles (Brown, 2015 ; Coupland et Brown, 2012 ; Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006b ; Ramarajan, 2014 ; Ybema, Keenoy, *et al.*, 2009). Dès lors, « la définition de l'identité d'une personne peut être complexes et avoir de multiples facettes » (Ramarajan, 2014, p. 590). Ces identités individuelles multiples reposent sur « des attributs tels que l'appartenance à une organisation, la profession, le sexe, l'origine ethnique, la religion, la nationalité et les rôles familiaux, (...) et façonnent les actions des individus dans les organisations » (Ramarajan, 2014, p. 590). Malgré cette multiplicité, de nombreuses recherches n'abordent l'identité qu'à travers le prisme d'une seule identité à la fois, ou en considérant les identités de manière isolées (Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Pratt, 2020 ; Ramarajan, 2014 ; Ramarajan et Reid, 2013). Cette démarche amène aussi à considérer les identités globalement au lieu de considérer chacune des identités d'un individu, ou pour reprendre les termes de Kreiner et de ses co-auteurs (2006b) :

« Lorsque les chercheurs parlent d'identité individuelle ou d'identité organisationnelle, ils parlent comme si l'identité était un tout unitaire. Or, les psychologues admettent depuis longtemps que

les individus ont des identités multiples (James, 1920 ; Mead, 1934) et, plus récemment, que les individus ont un répertoire d'identités qui sont rendues saillantes par divers rôles et contextes (Ashforth & Johnson, 2001 ; Serpe, 1987). »³² (Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006b)

Il semble donc pertinent d'accorder une plus grande attention à la multiplicité des identités et à la façon dont elles interagissent entre elles. Des auteurs appellent à développer des travaux dans ce sens afin de mieux appréhender les processus organisationnels (Brown, 2020b ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Pratt, 2020 ; Ramarajan, 2014). Il s'agit alors de cerner comment les individus gèrent cette pluralité d'identités qui les caractérisent (Pratt, 2020), comme cela est notamment le cas avec des identifications duales (George et Chattopadhyay, 2005 ; Miscenko et Day, 2016). Dans ce dernier cas, les individus s'identifient simultanément à deux objets ayant le même niveau d'inclusion (organisationnel par exemple). George et Chattopadhyay (2005) considèrent ainsi les rapports de salariés prestataires vis-à-vis de leur employeur et de l'organisation cliente. Ces salariés prestataires développent une double identité s'ils s'identifient à ces deux organisations, d'autant plus si certaines de leurs caractéristiques sont similaires. Miscenko et Day précisent que cette « double identité peut être bénéfique car elle facilite la résolution des conflits intergroupes (Fiol, Pratt, & O'Connor, 2009) mais aussi problématique car des différences de contenus entre les deux identités de même niveau peut modifier les cognitions et le comportement des employés » (Miscenko et Day, 2016, p. 19). Ainsi, comme le souligne Pratt (2020), la compréhension des identités multiples est pertinente pour en cerner les dynamiques au sein des organisations :

« Si une identité donnée s'exprime différemment en fonction des autres identités qui s'activent avec elle, alors pour mieux comprendre les dynamiques identitaires dans les organisations, nous devons accorder plus d'attention à la façon dont les individus gèrent la pluralité identitaire. »³³ (Pratt, 2020, p. 889)

Ramarajan (2014) propose une revue de littérature sur l'identité à travers le prisme des identités multiples. Elle introduit une perspective intéressante en conceptualisant les identités multiples comme un « réseau intrapersonnel d'identités » (2014, p. 592) :

³² « Also, when researchers speak of individual identity or organizational identity, they speak as if identity were a unitary whole. However, it has long been accepted among psychologists that individuals have multiple identities (James, 1920; Mead, 1934), and more recently, that individuals have a repertoire of identities that are made salient by various roles and contexts (Ashforth & Johnson, 2001; Serpe, 1987). » (Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006b)

³³ « if a given identity is expressed differently depending on the other identities activated with it, then to better understand identity dynamics in organizations, we need to pay more attention to how individuals deal with identity plurality. » (Pratt, 2020, p. 889)

« Une telle intégration nous permet de comprendre comment les identités fonctionnent comme des systèmes entiers dont les parties (identités) sont connectées (par des relations) pour former un tout (un réseau d'identités). »³⁴ (Ramarajan, 2014, p. 592)

Cette approche permet notamment une meilleure compréhension de la manière dont ces identités multiples façonnent les actions dans les organisations, en particulier dans des contextes différents. Cette approche des identités multiples participe également à la discussion concernant la cohérence et la fragmentation des identités (Brown, 2015 ; Pratt, 2020).

L'adoption d'une perspective de recherche reconnaissant les identités comme multiples et en interaction entre elles semble d'autant plus pertinente que les évolutions actuelles au sein des organisations amènent à des contextes plus incertains, complexes et évolutifs (Brown, 2017, 2020b ; Miscenko et Day, 2016). Il en résulte des sources plus variées d'identifications possibles (Ashforth, 2016 ; Ashforth, Moser et Bubenzer, 2020 ; Brown, 2017) qui peuvent être à l'origine d'identités multiples pour les individus. De plus, les évolutions contemporaines des pratiques de travail tendent à atténuer, voire à faire disparaître, les frontières entre les sphères privées et professionnelles, participant ainsi aux dynamiques entre les identités au travail et les identités non professionnelles, au sein même des organisations (Ramarajan et Reid, 2013). Ces évolutions invitent à mettre en œuvre des dispositifs de recherche qui s'intéressent aux individus en questionnant leurs identités multiples, existantes et possibles (Atewologun *et al.*, 2017 ; Brown, 2020b ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Ramarajan, 2014).

Cette section 1 nous a permis de définir l'identité au travail et de nous positionner vis-à-vis des débats et des perspectives qui existent dans ce champ de la littérature organisationnelle. L'identité au travail est une identité individuelle, socialement construite et inscrite dans un contexte professionnel. Nous adoptons un positionnement interprétatif de l'identité (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008 ; Corlett *et al.*, 2017) qui s'intéresse particulièrement à la façon dont les individus élaborent leurs identités à travers leurs interactions socialement situées. De plus, comme le soulignent Alvesson et ses co-auteurs (2008), nous considérons l'identité comme

³⁴ « Such integration provides us with ways of understanding how identities operate as entire systems in which parts (identities) are connected (via relationships) to form a whole (a network of identities) » (Ramarajan, 2014, p. 592)

« une clé essentielle pour comprendre la relation complexe, évolutive et dynamique entre le soi, le travail et l'organisation »³⁵ (p.8). Ce choix nous amène à nous inscrire dans une ontologie processuelle de l'identité qui la considère comme étant en construction permanente. L'approche processuelle de l'identité permet notamment de mieux saisir l'enjeu de temporalité que nous avons identifié dans les perspectives de recherche concernant les processus organisationnels. Cette approche est également pertinente compte tenu de notre intérêt pour la compréhension du rôle des contextes sur la construction de l'identité au travail. En effet, l'essor de pratiques de travail plus mobiles, hors des frontières physiques des entreprises, implique des évolutions au niveau des contextes de travail des salariés. Le développement du travail à distance des salariés au sein d'espaces de coworking implique une multiplication des contextes spatiaux et organisationnels dans leur expérience de travail. Cela n'est pas sans conséquence vis-à-vis des éléments performatifs de l'identité (Ahuja, Nikolova et Clegg, 2020). La perspective interprétative et processuelle de l'identité au travail semble donc la plus appropriée pour étudier les implications de ces évolutions, tant au niveau individuel qu'organisationnel. C'est une approche adaptée pour développer, à partir d'un dispositif méthodologique adéquat, une compréhension fine des contextes dans lesquels les salariés télétravailleurs construisent et font évoluer leurs identités. Elle nous semble également pertinente vis-à-vis des enjeux concernant les identités multiples des salariés et leurs relations dynamiques en fonction des interactions et des pratiques. Ce positionnement appelle à présent à s'intéresser aux processus de construction de l'identité (section 2).

Section 2 - CONSTRUCTION DE L'IDENTITE

Cette section 2 s'intéresse aux processus par lesquels les individus se construisent un sens pour eux-mêmes et pour les autres dans un contexte organisationnel. Plusieurs approches sont présentes dans la littérature. Nous les évoquerons avant de concentrer notre attention sur le travail identitaire (2.1). Nous aborderons ensuite le sujet de l'identification et de l'identification organisationnelle (2.2). Nous montrerons d'ailleurs que l'identification organisationnelle peut

³⁵ « For interpretatively inclined organizational researchers, identity holds a vital key to understanding the complex, unfolding and dynamic relationship between self, work and organization. » (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 8)

être entendue comme une sous-catégorie du travail identitaire concernant spécifiquement les moyens par lesquels l'individu se définit vis-à-vis de son organisation (Brown, 2017). Nous évoquerons enfin les différentes approches du travail identitaire et des processus d'identification (2.3).

2.1. TRAVAIL IDENTITAIRE

Cette partie est consacrée à la notion de travail identitaire. Nous expliciterons cette approche particulière de la construction de l'identité vis-à-vis d'autres approches développées dans la littérature organisationnelle (2.1.1). Nous présenterons ensuite les caractéristiques principales du travail identitaire (2.1.2).

2.1.1. UNE APPROCHE DE LA CONSTRUCTION DE L'IDENTITE

La construction de l'identité et son évolution sont l'objet d'une forte attention dans la littérature organisationnelle (Brown, 2019). Leurs traitements varient selon les positionnements ontologiques et les ancrages théoriques. On identifie par exemple l'approche par catégorisation qui a longtemps été l'approche dominante dans la littérature. La socialisation en est une seconde. Elle peut se définir comme « un processus de construction, déconstruction et reconstruction d'identités liées aux diverses sphères d'activités (...) que chacun rencontre au cours de sa vie et dont il doit apprendre à **devenir acteur**³⁶ » (Dubar, 2015, p. 10). L'identité est ainsi « le produit de socialisations successives », « qui se construit dès l'enfance et, désormais, doit se reconstruire tout au long de la vie » (Dubar, 2015, p. 15), au fil d'un processus continu d'apprentissage et d'intériorisation des normes et fonctions sociales. La régulation identitaire s'inscrit quant à elle dans le champ des études critiques en management (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008 ; Alvesson et Willmott, 2002 ; Corlett *et al.*, 2017). Elle aborde la construction de l'identité à travers la dimension du contrôle qui peut être exercé sur les individus dans la définition de leurs identités. Plus précisément, « la régulation identitaire englobe les effets plus ou moins intentionnels des pratiques sociales sur les processus de construction et de reconstruction de l'identité »³⁷ (Alvesson et Willmott, 2002, p. 625). Nous nous inscrivons dans une quatrième approche, celle consacrée au travail identitaire (Snow et

³⁶ En gras dans le texte original

³⁷ « Identity regulation encompasses the more or less intentional effects of social practices upon processes of identity construction and reconstruction » (Alvesson et Willmott, 2002, p. 625)

Anderson, 1987 ; Sveningsson et Alvesson, 2003 ; Watson, 2008), en adéquation avec notre choix d'une perspective dynamique de l'identité, comme étant en évolution constante.

Le concept de travail identitaire (*identity work*) peut être défini comme l'ensemble des processus actifs mis en œuvre, selon les contextes et environnements sociaux, par les individus engagés dans cette perspective (Snow et Anderson, 1987 ; Sveningsson et Alvesson, 2003 ; Watson, 2008). Alvesson et ses co-auteurs le définissent également comme « l'activité mentale continue qu'un individu entreprend pour construire une compréhension de soi qui soit cohérente, distinctive et positive »³⁸ (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 15). La littérature identifie quatre articles fondateurs de ce concept (Brown, 2015 ; Caza, Vough et Puranik, 2018). Nous avons synthétisé dans le tableau 2 leur proposition de définition du travail identitaire. Les auteurs soulignent l'engagement de l'individu dans des démarches qui lui permettent de construire son identité, c'est-à-dire un sens pour lui-même et pour les autres de ce qu'il est.

Tableau 2 – Définitions du travail identitaire dans la littérature organisationnelle

Auteurs et références	Définition originale
Snow & Anderson (1987, p. 1348)	« range of activities that individuals engage in to create, present and sustain personal identities that are congruent with and supportive with the self-concept »
Alvesson & Willmott (2002, p. 626)	« people are continuously engaged in forming, repairing, maintaining, strengthening or revising the constructions that are productive of a precarious sense of coherence and distinctiveness. »
Sveningsson & Alvesson (2003, p. 1165)	« people being engaged in forming, repairing, maintaining, strengthening or revising the constructions that are productive of a sense of coherence and distinctiveness »
Watson (2008, p. 129)	« Identity work involves the mutually constitutive processes whereby people strive to shape a relatively coherent and distinctive notion of personal self-identity and struggle to come to terms with and, within limits, to influence the various social-identities which pertain to them in the various milieu in which they live their lives »

Le travail identitaire est un concept clé de l'approche interprétative des travaux organisationnels sur l'identité (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008) dont l'intérêt porte plus

³⁸ « A key concept adopted in this approach is that of 'identity work', which describes the ongoing mental activity that an individual undertakes in constructing an understanding of self that is coherent, distinct and positively valued » (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 15)

sur la compréhension des mécanismes de construction de l'identité en eux-mêmes que sur leurs effets sur la performance organisationnelle (approche fonctionnaliste). Avec cette notion, les travaux cherchent à développer une meilleure compréhension de « la façon dont les individus gèrent leurs expériences complexes et souvent ambiguës et contradictoires du travail et des organisations »³⁹, à travers le prisme de la construction de l'identité (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 14). Les travaux sur le travail identitaire se sont particulièrement développés en lien avec la notion d'agence individuelle (Brown, 2015), et s'inscrivent dans cette vision dynamique et fluide qui considère que les identités se construisent et évoluent en continu à travers ce(s) processus (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008 ; Brown, 2015, 2017 ; Miscenko et Day, 2016), c'est-à-dire une perspective « *becoming* » de l'identité, plutôt que « *being* ». La littérature montre que la notion de travail identitaire est particulièrement adaptée pour l'étude des transitions entre différentes identités (Beech, 2008 ; Ibarra, 1999 ; Ladge, Clair et Greenberg, 2012 ; Tansley et Tietze, 2013) ou dans le cadre d'alternances entre différentes identités et identifications (Brown, 2017 ; Ybema, Beech et Ellis, 2011). Notons que d'autres termes et métaphores ont été mobilisés afin de rendre compte des différents mécanismes de formation de l'identité (Brown, 2015 ; Oswick et Oswick, 2020). Oswick et Oswick (2020) ont ainsi identifié 55 termes différents pour faire références aux processus identitaires et aux pratiques associées à l'identité (les métaphores du jeu ou du bricolage par exemple). Cependant, parmi ces différentes métaphores, le terme *identity work*, ou travail identitaire, est aujourd'hui celui qui domine dans la littérature organisationnelle quand il s'agit de faire référence aux processus de construction et d'évolution des identités (Brown, 2015 ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Oswick et Oswick, 2020).

Notons enfin que le travail identitaire implique des pratiques et des processus d'identification sur lesquelles les individus s'appuient pour se définir. Il s'agit d'un processus qui s'inscrit dans la durée et lors duquel les individus mêlent différenciation et identification comme cela est exprimé par Brown (2020a) dans les termes suivants :

« Le 'travail identitaire' [est un processus] par lequel les personnes se différencient des autres (individuation) et s'identifient à eux et aux catégories sociales (identification), à la fois dans le

³⁹ « This approach proceeds from an interest in understanding how individuals deal with their complex and often ambiguous and contradictory experiences of work and organizations » (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 14).

présent immédiat (par exemple, dans les interactions avec les collègues) et sur de longues périodes (comme lors de l'adaptation à de nouveaux rôles). »⁴⁰ (Brown, 2020a, p. 4)

Cette approche de la construction de l'identité est en adéquation avec la perspective relationnelle et contextualisée de l'identité que nous adoptons dans cette recherche. Nous allons à présent exposer les caractéristiques de ce processus.

2.1.2. CARACTERISTIQUES DU TRAVAIL IDENTITAIRE

La notion de travail identitaire est très présente dans la littérature et les travaux qui visent à expliciter la construction et l'évolution de l'identité. Le travail identitaire implique un ensemble d'activités engagées par les individus pour maintenir ou faire évoluer leurs identités au fil du temps. Comme le précise Brown (2015, p. 23), malgré « de multiples tentatives pour spécifier les processus 'génériques' du travail identitaire, il n'y a pas de consensus⁴¹ » à ce sujet dans la littérature. Nous ne détaillerons pas ici l'ensemble des différents termes et mécanismes qui ont été proposés dans la littérature. En revanche, nous préciserons les principales caractéristiques du travail identitaire, en l'occurrence : ses motivations, sa temporalité, ses émotions et sa matérialité.

2.1.2.1. MOTIVATIONS A L'ORIGINE DE L'ENGAGEMENT DE CE PROCESSUS

Le travail identitaire vise à permettre aux individus de former ou de maintenir une identité qui soit cohérente et distinctive (Snow et Anderson, 1987 ; Sveningsson et Alvesson, 2003 ; Watson, 2008). Une partie non négligeable de la littérature consacrée au travail identitaire vise à comprendre ses mécanismes et les pratiques mises en œuvre par l'individu pour maintenir ou revenir à une identité stable et une version positive de soi (Brown, 2015 ; Caza, Vough et Puranik, 2018). Des travaux s'intéressent aussi au travail identitaire tel qu'il est engagé par des individus confrontés à des représentations négatives ou stigmatisées d'identités (voir pour exemple : Clarke, Brown et Hailey, 2009 ; Costas et Kärreman, 2016 ; Giorgi et Palmisano, 2017 ; Slay et Smith, 2011). Ces travaux soulignent que le résultat du travail identitaire peut ne pas toujours résonner avec stabilité et identités positives. Dans cette perspective, les chercheurs invitent d'ailleurs à mieux prendre en compte les caractéristiques des identités comme pouvant

⁴⁰ « The 'identity work' [is a process] by which people differentiate themselves from others (individuation) and identify with them and social categories (identification) both in the immediate present (for example, in interactions with colleagues) and over long periods (such as when adjusting to new roles) » (Brown, 2020a, p. 4)

⁴¹ « There have been multiple attempts to specify 'generic' processes of identity work, though there is little consensus on these » (Brown, 2015, p. 23).

être multiples, complexes et fragmentées (Brown, 2015, 2017 ; Caza, Vough et Puranik, 2018). Il est notamment suggéré de s'intéresser au travail identitaire afin de mieux cerner les dynamiques entre les identités (Caza, Vough et Puranik, 2018).

2.1.2.2. TEMPORALITE DU TRAVAIL IDENTITAIRE

Le travail identitaire se définit également par sa temporalité. Même si certains débats persistent (Brown, 2017), il est de plus en plus entendu dans la littérature que le travail identitaire est un processus continu (Brown, 2015, 2020a ; Caza, Vough et Puranik, 2018), en lien avec une perspective qui considère l'identité comme fluide et en constante évolution, socialement ancrée dans les pratiques et les contextes (Brown, 2015 ; Coupland et Brown, 2012). Cependant, le travail identitaire pourrait être plus intense dans certaines conditions ou quand l'identité est menacée (contextes particuliers, situations incertaines ou changeantes). Ibarra (1999) montre par exemple comment une période de transition professionnelle est propice à un travail identitaire conduisant à l'appropriation d'une nouvelle identité professionnelle. Une grande partie des travaux consacrés au travail identitaire porte sur ce processus tel qu'il survient dans des périodes de changement ou lors de situations qui nécessitent pour l'individu une adaptation de son identité (Brown, 2015, 2017 ; Caza, Vough et Puranik, 2018). Il s'agit notamment de « périodes d'activité intense lors desquelles les individus doivent faire face à une rupture de l'identité perçue ou réconcilier des contradictions »⁴² entre des identités (Brown, 2017, p. 299). Dans ces situations, les identités sont challengées et cela favorise l'engagement de l'individu dans une démarche active de réflexivité vis-à-vis de qui il est ou souhaite être :

« Le travail identitaire semble plus nécessaire, plus fréquent et plus intense dans les situations de tensions et de surprises, car celles-ci provoquent des sentiments de confusion, de contradiction et de doute sur soi qui, à leur tour, conduisent à un examen de soi. »⁴³ (Brown, 2015, p. 25)

Le travail identitaire est donc un processus d'engagement continu de l'individu vis-à-vis de son identité pour lui et pour autrui (Brown, 2015 ; Sveningsson et Alvesson, 2003 ; Watson, 2008), avec des phases de stabilisation et de transition de l'identité (Alvesson et Willmott, 2002). La phase de stabilisation correspond à une période pendant laquelle l'identité existante

⁴² « periods of intense activity when people must deal with perceived identity disruptions or reconcile contradictions. » (Brown, 2017, p. 299)

⁴³ « Identity work, it seems, is more necessary, frequent and intense in situations where strains, tensions and surprises are prevalent, as these prompt feelings of confusion, contradiction and self-doubt, which in turn tend to lead to examination of the self. » (Brown, 2015, p. 25)

est consolidée alors que la phase de transition est propice à l'acquisition d'une nouvelle identité. La littérature organisationnelle a principalement porté son attention sur la phase de transition qui implique un travail identitaire actif et conscient de la part de l'individu (Brown, 2015 ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Haynes *et al.*, 2014 ; Winkler, 2018). Les processus sont alors volontairement mis en œuvre par les individus pour créer ou maintenir une identité qui soit cohérente et distinctive pour eux-mêmes, dans leurs relations avec les autres (Watson, 2008). Néanmoins, le travail identitaire comprend également une dimension moins consciente, voire inconsciente, lors de laquelle s'engage aussi, de manière plus passive, des processus identitaires (Alvesson et Willmott, 2002 ; Brown, 2015, 2017). Durant la phase de stabilisation, un travail identitaire banal est possible, mais celui-ci est automatique et instinctif (Brown, 2015). Les processus de la phase de stabilisation restent cependant sous-explorés à ce jour, notamment parce qu'ils sont plus difficiles à identifier et qu'ils nécessitent des dispositifs méthodologiques parfois plus complexes à mettre en œuvre : étude longitudinale, observation, approches psycho-analytiques et psychodynamiques ... (Brown, 2015, 2017 ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Petriglieri, 2020).

2.1.2.3. EMOTIONS AU COURS DU TRAVAIL IDENTITAIRE

Le travail identitaire peut aussi être caractérisé par les émotions associées à ce processus. Winkler (2020, p. 442) précise que « les émotions sont inextricablement liées à l'identité et aux processus d'identification », et notamment au travail identitaire (Ahuja, Heizmann et Clegg, 2019 ; Brown, 2015 ; Winkler, 2018, 2020). Elles sont parties prenantes dans les processus d'identification qui conduisent les individus à construire un sens pour eux-mêmes et participent à la compréhension du lien entre les individus et les contextes sociaux, notamment au sein des organisations (Winkler, 2020). Winkler (2018) propose une analyse détaillée du lien entre le travail identitaire et les émotions dans la littérature organisationnelle. Il identifie notamment que la majorité des travaux empiriques font références aux émotions pour qualifier l'expérience de travail identitaire. Il distingue cependant deux façons d'associer émotions et travail identitaire dans les travaux existants. Nous avons synthétisé ces éléments dans le tableau 3.

Tableau 3 – Émotions et travail identitaire - une synthèse à partir de Winkler (2018)

Approches des émotions dans le travail identitaire	Précisions sur l'approche	Quelques références citées par Winkler
Dimension descriptive des émotions dans le travail identitaire Les émotions participent à la description du travail identitaire	Les travaux évoquent les émotions ressenties par les individus dans les situations qui déclenchent un travail identitaire conscient. En particulier, ces situations peuvent susciter doutes et incertitudes des individus vis-à-vis de leur identité.	Alvesson & Willmott (2002) Beech, MacIntosh & McInnes (2008) Down & Reveley (2009) Knights & Clarke (2014) Svenigsson & Alvesson (2003) Watson (2008)
	Les travaux présentent le travail identitaire comme une démarche émotionnelle. Ce sont les émotions vécues pendant le travail identitaire qui sont évoquées, en particulier « la peur, l'anxiété, le mécontentement, l'insécurité, l'incertitude et le stress » (Winkler, 2018: 4). Ce sont souvent des émotions négatives qui sont évoquées.	Beech, Gilmore, Hibbert & Ybema (2016) Brown & Coupland (2015) Langley et al. (2012) McInnes & Corlett (2012)
	Les travaux évoquent l'impact émotionnel de la réussite ou de l'échec d'un travail identitaire. Dans le cas où le travail identitaire permet le retour à une identité cohérente pour l'individu, les travaux soulignent une baisse des émotions négatives, voire l'émergence d'émotions positives (joie, confort, soulagement par exemple) Dans le cas contraire, il y a une persistance d'émotions négatives (par exemple : honte, frustration, inquiétude)	Brown & Toyoki (2013) Costas & Fleming (2009) Down & Reveley (2009) Kärreman & Alvesson (2001)
Dimension analytique des émotions dans le travail identitaire Les émotions participent à la conceptualisation du travail identitaire. Émotions et travail identitaire sont co-constitutifs.	Les travaux s'intéressent aux aspects émotionnels du travail identitaire. Les émotions constituent une ressource discursive du travail identitaire. Les auteurs intègrent alors les émotions dans la compréhension même du travail identitaire par le biais d'une analyse du travail émotionnel, de l'attachement ou encore de l'humour.	Beech (2008) Cascón-Pereira & Hallier (2011) Clarke, Brown & Hope-Hailey (2009) Westwood & Johnston (2012)

2.1.2.4. MATERIALITE DU TRAVAIL IDENTITAIRE

La matérialité est la quatrième caractéristique du travail identitaire que nous proposons d'aborder. Notre recherche s'inscrit dans une compréhension de l'identité comme socialement construite, notamment à travers des pratiques et des interactions situées. Dans cette perspective, la littérature reconnaît le rôle de la matérialité, des artefacts et de l'espace, dans les processus de construction de l'identité, et notamment dans le cadre du travail identitaire (Brown, 2015 ; Dale et Burrell, 2008 ; Harding, 2020 ; Hirst et Humphreys, 2020 ; McInnes et Corlett, 2020 ; Stang Våland et Georg, 2018). De nombreux travaux se sont intéressés à l'influence des artefacts et des espaces dans les processus d'identification et de travail identitaire. Elsbach (2004) par exemple s'est intéressée aux artefacts physiques présents dans les espaces de travail et qui participent à la démarche d'identification des collaborateurs entre eux. Dans un autre article, elle identifie comment des modifications de l'espace de travail (passage à un open space, sans attribution de poste) peuvent être vécues comme une menace pour l'identité de certains individus parce qu'ils ne peuvent plus exprimer leur caractère distinctif (Elsbach, 2003). Ils développent alors des pratiques pour réaffirmer leurs identités menacées. Les vêtements ont également été pris en compte dans la compréhension des processus de construction de l'identité professionnelle (Pratt et Rafaeli, 1997 ; Pratt, Rockmann et Kaufmann, 2006). Les travaux existants ont souvent considéré les artefacts comme des ressources discursives du travail identitaire (Harding, 2020 ; Hirst et Humphreys, 2020), c'est-à-dire tels qu'ils sont mobilisés par les individus dans leurs discours pour se construire une définition de leurs identités. Les auteurs appellent cependant à une meilleure considération de ces éléments dans la compréhension des processus de construction identitaire, notamment par la mise en œuvre de méthodologies alternatives aux approches discursives (Brown, 2015, 2019 ; Dale et Burrell, 2008 ; Harding, 2020 ; Hirst et Humphreys, 2020 ; Knights et Clarke, 2017). Dale et Burrell (2008) soulignent d'ailleurs le fait que l'individu n'est pas qu'un acteur social :

*« Nous voulons maintenant examiner comment ces [idées sur la production d'identités modernes] peuvent être intégrées à une vision sociale de la subjectivité qui reconnaît l'acteur social comme **un acteur spatial et incarné**⁴⁴, et pas seulement comme une construction discursive. »⁴⁵ (Dale et Burrell, 2008, p. 108)*

⁴⁴ En italiques dans le texte d'origine

⁴⁵ « Now we want to consider how these [ideas about the production of modern identities] can be incorporated with a social view of subjectivity that recognizes the social actor as also *a spatial and embodied actor*, not just as a discursive construction. » (Dale et Burrell, 2008, p. 108)

Dans cette perspective, il nous semble pertinent d'évoquer le concept *spacing identity* développé par Stand Våland et Georg (2018) qui souligne les aspects matériels et spatiaux de l'identité, et plus précisément l'imbrication existante entre la matérialité, la spatialité et le sens que se donne les individus au travail. Les auteurs présentent d'ailleurs cette notion à la fois comme un concept et un processus qu'ils définissent ainsi :

« [Cette notion est] un moyen de saisir les aspects processuels et relationnels du lien entre les arrangements spatio-matériels et la construction de l'identité. (...) 'Spacing identity' met l'accent sur la façon dont la construction de l'identité est constituée par des pratiques organisationnelles qui ont lieu au sein de constellations particulières alliant du social, du matériel et de l'espace. Ces pratiques organisationnelles sont aussi rendues possibles par, et sont constitutives de, ces constellations. (...) 'Spacing identity' est [une notion] constituée et définie par l'interaction, par les enchevêtrements sociaux, matériels et spatiaux du travail quotidien. »⁴⁶ (Stang Våland et Georg, 2018, p. 195)

C'est dans cette compréhension de l'identité et de sa construction que nous souhaitons inscrire notre recherche : une approche qui considère l'identité comme étant relationnelle et continuellement travaillée, ancrée dans des pratiques quotidiennes situées, et dont l'évolution relève d'un travail actif conscient mais aussi passif (moins conscient).

2.2. IDENTIFICATION ET IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE

Cette partie a pour objectif de préciser les notions d'identification et d'identification organisationnelle dans la littérature. Nous définirons tout d'abord ces deux notions et nous expliciterons l'intérêt de mobiliser le concept d'identification pour comprendre les processus de construction de l'identité (2.2.1). Nous présenterons ensuite les deux perspectives à travers lesquelles l'identification, et l'identification organisationnelle en particulier, peuvent être analysées.

2.2.1. DEFINITION ET INTERET DU CONCEPT

L'identification s'inscrit dans un rapport de l'individu à l'autre ou à un collectif. Elle est définie comme un sens d'unité qui résulte d'un alignement entre les identités individuelles et

⁴⁶ « a means of capturing the processual and relational aspects of the connection between the spatial-material arrangements and identity construction. (...) Spacing identity emphasizes how identity construction is constituted through organizational practices taking place within, enabled by and constitutive of particular constellations of the social, material and spatial. (...) Spacing identity is constituted and defined through interaction, through the social, material and spatial entanglements of everyday work. » (Stang Våland et Georg, 2018, p. 195)

collectives (Brown, 2017 ; Gutierrez, Howard-Grenville et Scully, 2010) ou pour reprendre les termes de Brown (2017) :

« *L'identification dans les organisations [est] le plus souvent conçue comme la mesure selon laquelle un individu perçoit l'unité entre lui ou elle et un groupe.* »⁴⁷ (Brown, 2017, p. 296)

L'identification est un élément essentiel de la démarche de construction de l'identité, quel que soit le niveau d'inclusivité que l'on considère. En effet, « qu'il s'agisse d'individus, de dyades, de groupes ou d'organisations, les acteurs ne peuvent agir de manière significative sans une compréhension située de ce qu'ils sont et de ce que sont les autres acteurs avec eux »⁴⁸ (Ashforth, 2016, p. 361). L'identification consiste ainsi en « la définition de soi en fonction d'une cible »⁴⁹ (Ashforth, 2016: 361). Dans leur analyse de la littérature, Atewologun et ses co-auteurs (2017) identifient neuf *foci* d'identification au niveau individuel, c'est-à-dire neuf sources possibles d'identification au travail permettant à l'individu de construire son identité. Elles les regroupent en trois catégories : les *foci* d'identification individuelle situés dans l'organisation (le manager, le leader, le suiveur, l'équipe, l'organisation) ; les *foci* d'identification individuelle en rapport avec le métier ou la profession (*occupation* et *profession*) ; des *foci* associés au travail de manière plus générale (la carrière, et le travail au sens large). Notre intention est ici de revenir sur la notion même d'identification et son rôle dans la démarche de construction de l'identité au travail des individus.

Comme l'identité, l'identification participe aux processus organisationnels (*process of organizing*). Au niveau individuel, l'identification est le processus par lequel un individu internalise l'identité d'une entité comme un élément de sa propre identité (Ashforth, 2016 ; Ashforth, Harrison et Corley, 2008 ; Brown, 2017). Par cette démarche, l'individu devient alors « un microcosme de l'organisation (ou quelle que soit l'entité) »⁵⁰ (Ashforth, 2016, p. 362). Identité et identification fonctionnent ensemble et participent à la compréhension du lien entre les niveaux micro et macro au sein des organisations (Ashforth, 2016 ; Ashforth, Rogers et Corley, 2011). Ashforth et ses co-auteurs (2008) expliquent dans les termes suivants les concepts d'identité et d'identification au sein des organisations :

⁴⁷ « Identification in organizations [is] most often conceived as the extent to which an individual perceives unity between him or herself and a collective. » (Brown, 2017, p. 296)

⁴⁸ « Actors – whether individuals, dyads, groups, or organizations – cannot act meaningfully without a situated sense of who they are and who their fellow actors are. » (Ashforth, 2016, p. 361)

⁴⁹ « the definition of self in terms of a target ». (Ashforth, 2016, p. 361)

⁵⁰ « Identification (...) is the means through which the individual becomes a microcosm of the organization (or whatever the entity). » (Ashforth, 2016, p. 362)

« Le concept d'identité permet de saisir l'essence de ce que sont les gens et, par conséquent, pourquoi ils font ce qu'ils font – il est au cœur de la raison pour laquelle les gens rejoignent des organisations et pourquoi ils les quittent volontairement, pourquoi ils abordent leur travail comme ils le font et pourquoi ils interagissent avec les autres comme ils le font pendant ce travail. L'identification est importante parce qu'il s'agit du processus par lequel les gens arrivent à se définir, à communiquer cette définition aux autres et à l'utiliser pour naviguer dans leur vie, professionnelle ou autre. »⁵¹ (Ashforth, Harrison et Corley, 2008, p. 334)

L'identification doit être comprise comme indiquant un « sens 'd'unité viscérale' (Ashforth, Schinoff et Rogers, 2016, p. 32) ou d'unicité » (Ashforth, 2016, p. 362). Cette notion se distingue en ce sens d'autres notions comme l'attachement ou l'engagement (Pratt, 2020) et nécessite une mobilisation plus attentive dans les travaux de recherche (Ashforth, 2016) :

« Ma préoccupation concernant l'identification en particulier est (...) son application sans discernement. L'identification est souvent introduite de manière irréfléchie dans les études comme s'il s'agissait d'une variable attitudinale semblable à la satisfaction au travail, à l'engagement organisationnel ou à l'intention de changer d'emploi. »⁵² (Ashforth, 2016, p. 362)

L'identification organisationnelle correspond à une forme particulière d'identification. Au niveau individuel, l'identification organisationnelle est un élément essentiel de la construction de l'identité au travail de l'individu. Elle renvoie en effet au sens d'unité que l'individu perçoit avec son organisation et aux éléments propres à l'organisation qu'il internalise pour se définir un sens pour lui-même. Cependant l'identification, et l'identification organisationnelle en particulier, ont fait l'objet de traitements différents selon les perspectives dans lesquelles ces notions ont été mobilisées. En effet, l'identification peut s'entendre à la fois comme un résultat (perspective historique – notamment à partir des travaux d'Ashforth et Mael (1989)), et un processus dynamique (approche plus récente dans la littérature – (Brown, 2017 ; Miscenko et Day, 2016)). Nous proposons de présenter successivement ces deux perspectives.

⁵¹ « The concept of identity helps capture the essence of who people are and, thus, why they do what they do – it is at the core of why people join organizations and why they voluntarily leave, why they approach their work the way they do and why they interact with others the way they do during that work. Identification matters because it is the process by which people come to define themselves, communicate that definition to others, and use that definition to navigate their lives, work-wise or other. » (Ashforth, Harrison et Corley, 2008, p. 334)

⁵² « My concern regarding identification in particular is (...) with its indiscriminate application. Identification is often dropped unreflectively into studies as if it were an attitudinal variable akin to job satisfaction, organizational commitment, or intent to turn over. » (Ashforth, 2016, p. 362)

2.2.2. DEUX PERSPECTIVES DE L'IDENTIFICATION

L'identification peut être approchée selon deux perspectives distinctes. Elle peut être analysée dans une perspective statique dans laquelle l'attention porte sur le résultat de l'identification, c'est-à-dire le degré d'identification à une source particulière (2.2.2.1). Dans une seconde approche, ancrée dans une perspective dynamique de l'identité, l'intérêt porte sur la compréhension des processus impliqués dans la démarche d'identification (2.2.2.2).

2.2.2.1. QUAND C'EST LE RESULTAT QUI COMPTE

Les notions d'identification et d'identification organisationnelle ont été conceptualisées dans les travaux qui s'inscrivent dans le courant de la Théorie de l'Identité Sociale et la Théorie de la Catégorisation Sociale (Ashforth et Mael, 1989 ; Tajfel, 1982 ; Tajfel et Turner, 1986). Ces travaux reposent sur l'idée de catégorie et de catégorisation dans la façon dont les individus construisent leur identité. Ils ont longtemps représenté l'approche dominante dans la littérature managériale et organisationnelle, ancrés dans une perspective statique de l'identité (Brown, 2017 ; Miscenko et Day, 2016). Dans cette perspective, l'identification a été principalement considérée comme le degré selon lequel un individu considère un rôle ou son adhésion à un groupe comme une définition de lui-même (Ashforth, 2016 ; Ashforth, Harrison et Corley, 2008 ; Brown, 2017 ; Miscenko et Day, 2016 ; Pratt, 2020). On s'intéresse ici au résultat de l'identification et on apprécie le niveau d'internalisation des éléments associés au *focus* d'identification, quel qu'il soit (Atewologun *et al.*, 2017 ; Miscenko et Day, 2016).

Cette compréhension de l'identification s'inscrit dans l'approche fonctionnaliste de l'identité (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008) dont l'attention porte sur la recherche de la performance des organisations par la compréhension des mécanismes, antécédents et résultats associés à l'identité et l'identification dans un contexte organisationnel. Identité et identification sont ici prises en compte comme des variables à caractériser et sur lesquelles il est possible d'agir pour obtenir un résultat attendu. Cette perception explique notamment que les travaux développés dans cette perspective relèvent essentiellement de dispositifs de recherche quantitatifs (Ashforth, 2016 ; Ashforth et Schinoff, 2016 ; Brown, 2017 ; Miscenko et Day, 2016). L'intérêt de la compréhension de l'identité et de l'identification, notamment organisationnelle, est instrumental :

« Les études qui s'intéressent aux aspects techniques et cognitifs s'intéressent à la manière dont l'identité et l'identification peuvent constituer une clé importante pour une variété de résultats de

gestion et donc un potentiel d'amélioration de l'efficacité organisationnelle. »⁵³ (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 8)

L'identification organisationnelle est la forme d'identification la plus étudiée par les travaux qui s'inscrivent dans cette perspective (Miscenko et Day, 2016), en particulier parce qu'elle peut permettre d'améliorer la performance de l'organisation. Dans la lignée des travaux sur l'identité sociale et la catégorisation sociale, des travaux ont été menés en grande majorité selon une approche quantitative (Miscenko et Day, 2016), afin de préciser les caractéristiques, les antécédents et les effets de l'identification. Ils mobilisent notamment l'échelle de mesure (échelle de Likert) développée par Mael et Ashforth (1992). Un questionnaire de six items permet de mesurer l'identification organisationnelle d'un individu telle que définie de la façon suivante :

*« L'identification organisationnelle est définie comme le sentiment d'appartenance à une organisation et l'expérience des succès et des échecs de l'organisation comme étant les siens. »*⁵⁴ (Mael et Ashforth, 1992, p. 103).

Les antécédents à l'identification organisationnelle sont nombreux (Miscenko et Day, 2016). Parmi les principaux nous pouvons retenir les concepts de soutien organisationnel perçu (*perceived organizational support*), d'implication (*job involvement* et *employee involvement*) ou encore celui d'isolement physique (*physical isolation*), ce dernier élément ayant un impact négatif sur la mesure de l'identification organisationnelle (Miscenko et Day, 2016). En termes de résultats ou d'effets, il a été identifié que l'identification organisationnelle a une influence positive sur le comportement de citoyenneté organisationnelle (*organizational citizenship behavior*), sur la performance au travail et sur la réduction des intentions de départ de l'entreprise (Miscenko et Day, 2016). Elle participe ainsi à une meilleure cohésion sociale, à la coopération ou encore à la loyauté des membres par exemple (Ashforth et Mael, 1989 ; Chédotel, 2004).

Des travaux de recherche ont étendu le périmètre de compréhension de l'identification et de l'identification organisationnelle. Une première voie de recherche a conduit à s'intéresser aux côtés obscurs de l'identification (Ashforth, 2016 ; Miscenko et Day, 2016). En effet, l'identification est entendue comme « une connexion active et positive entre le soi [de

⁵³ « Studies taking a technical cognitive interest are interested in how identity and identification may hold an important key to a variety of managerial outcomes and thus the potential to improve organizational effectiveness. » (Alvesson, Ashcraft et Thomas, 2008, p. 8)

⁵⁴ « Organizational identification is defined as a perceived oneness with an organization and the experience of the organization's successes and failures as one's own. » (Mael et Ashforth, 1992, p. 103).

l'individu] et l'organisation » (Brown, 2017, p. 299). Néanmoins, la littérature montre qu'une trop forte identification peut avoir des conséquences délétères, tant pour l'individu que pour l'organisation, notamment vis-à-vis de l'adoption de comportements non éthiques ou d'addiction au travail (Ashforth, 2016 ; Miscenko et Day, 2016). Une autre ouverture de la recherche concerne la compréhension de résultats plus mitigés vis-à-vis de l'identification à l'organisation, notamment de désidentification, de schizo-identification, d'identification neutre ou encore d'identification fractionnée (Elsbach, 1999 ; Gutierrez, Howard-Grenville et Scully, 2010 ; Kreiner et Ashforth, 2004) :

« Alors que l'attention s'est souvent concentrée sur l'**identification**⁵⁵ (...) de nombreuses relations différentes entre individu et collectif ont été décrites, y compris **la désidentification** (une connexion active et négative entre le soi et l'organisation), **la schizo-identification** (identification et désidentification simultanées avec différents aspects d'une organisation), **l'identification neutre** (une auto-perception d'impartialité par rapport à une organisation), et **l'identification fractionnée** (identification avec les aspects 'normatifs' et désidentification avec les défaillances organisationnelles). »⁵⁶ (Brown, 2017, p. 299-300)

Enfin, Ashforth et ses co-auteurs (Ashforth *et al.*, 2013) ont proposé d'étendre le modèle de l'identification organisationnelle de Kreiner et Ashforth (2004) au niveau de l'activité professionnelle (*occupational identification*). L'identification professionnelle constitue une cible d'identification plus ambiguë que l'identification au niveau organisationnel, parce qu'elle correspond à une catégorie sociale qui dépasse les limites de l'organisation (Miscenko et Day, 2016). Dans cette démarche d'extension du modèle, les auteurs ont pu identifier des antécédents et des résultats spécifiques pour chacun des quatre types d'identification (identification professionnelle, identification neutre, identification ambivalente et désidentification) (Ashforth *et al.*, 2013 ; Miscenko et Day, 2016).

Des auteurs soulignent le fait que peu de travaux se sont penchés sur la compréhension des dynamismes d'évolution de l'identification organisationnelle (Ashforth, 2016 ; Ashforth, Harrison et Corley, 2008 ; Miscenko et Day, 2016). Pourtant, malgré un ancrage dans une représentation statique et stable de l'identité, les auteurs ont souligné la nature évolutive de

⁵⁵ En italiques dans le texte d'origine

⁵⁶ « While attention has often focused on *identification* (...) many different individual-collective relationships have been described, including *dis-identification* (an active and negative connection between the self and organization), *shizo-identification* (simultaneous identification and disidentification with different aspects of an organization), *neutral identification* (a self-perception of impartiality with respect to an organization), and *split identification* (identification with 'normative' aspects and dis-identification with organizational failings). » (Brown, 2017, p. 299-300)

l'identification et invité à une meilleure compréhension de ces évolutions (Ashforth, 2016 ; Ashforth, Harrison et Corley, 2008 ; Ashforth et Schinoff, 2016). Néanmoins, Miscenko et Day (2016) soulignent le peu de travaux qui se sont saisis de ce sujet.

2.2.2.2. QUAND L'ATTENTION PORTE SUR LE PROCESSUS

La seconde approche propose d'appréhender l'identification dans une perspective plus dynamique et processuelle. C'est une approche de l'identification encore sous-explorée dans la littérature organisationnelle (Ashforth, 2016 ; Brown, 2017 ; Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006a ; Miscenko et Day, 2016 ; Pratt, 2020). Dans cette approche, l'attention de la recherche porte sur les processus impliqués dans la démarche d'identification, c'est-à-dire les processus qui conduisent l'individu à définir son identité en fonction d'éléments ou de sources d'identification (Brown, 2017). Il s'agit alors d'explorer et de comprendre « comment l'identification varie selon que les individus et leurs contextes changent »⁵⁷ (Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006a, p. 1032). En particulier, l'identification organisationnelle témoigne « de la façon dont les individus s'appuient sur leur appartenance à des organisations pour se construire »⁵⁸ (Brown, 2017, p. 296). En effet, à travers les discours, l'usage d'artefacts et de symboles, mais aussi par les actions jouées, les individus mettent en œuvre leur identification à l'organisation (Brown, 2017).

Nous souhaitons inscrire notre travail dans cette perspective processuelle de l'identification et de l'identification organisationnelle. En particulier, nous adoptons la proposition de Brown (2017) qui considère les identités et les identifications comme des dimensions travaillées par des acteurs sociaux :

*« Ces approches constituent une perspective distinctive sur les identités et les identifications qui suggère qu'elles sont 'travaillées' par des acteurs sociaux intégrés qui sont à la fois contraints et autorisés par le contexte. »*⁵⁹ (Brown, 2017, p. 296)

Brown (2017) parle d'ailleurs de travail d'identification (*identification work* - p. 297), en lien avec le concept de travail identitaire (*identity work*), pour souligner cette dimension dynamique et processuelle de l'identification. Le travail d'identification s'entend comme la

⁵⁷ « how identification waxes and wanes as individuals and their contexts evolve ». (Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006a, p. 1032)

⁵⁸ « the ways people draw on their membership of organizations in their constructions of self, processes generally referred to as organizational identification ». (Brown, 2017, p. 296)

⁵⁹ « these approaches constitute a distinctive perspective on identities and identifications which suggests that they are 'worked on' by embedded social actors who are both constrained and enabled by context ». (Brown, 2017, p. 296)

démarche constante par laquelle l'individu se définit en se rapportant à des catégories sociales (Brown, 2017). Dans cette perspective, l'identification organisationnelle est considérée comme une sous-catégorie du travail identitaire concernant spécifiquement les moyens par lesquels l'individu se définit vis-à-vis de son organisation (Brown, 2017). Nous souhaitons inscrire notre recherche dans la continuité des travaux qui adoptent cette perspective dynamique et processuelle de l'identification organisationnelle. Plus précisément, nous nous positionnons dans le cadre des appels invitant à une meilleure compréhension des processus actifs qui entrent en jeu dans l'identification aux organisations (Ashforth, 2016 ; Brown, 2017 ; Pratt, 2020).

2.3. APPROCHES DU TRAVAIL IDENTITAIRE

Le travail identitaire et les processus d'identification ont été étudiés selon différentes approches. Nous mobilisons ici le cadre d'analyse de la littérature proposé par Brown (2017) qui identifie cinq approches différentes : l'approche discursive, l'approche dramaturgique, l'approche symbolique, l'approche socio-cognitive et l'approche psychodynamique (figure 2).

Figure 2 – Approches du travail identitaire et des processus d'identification
(Brown, 2017, p. 301)

Approaches	Overview	Exemplary literature
Discursive	Identities and identification processes are constituted through situated practices of language use	Ainsworth and Hardy (2004) Alvesson <i>et al.</i> (2008) Cheney (1983) Kreiner <i>et al.</i> (2006a) Ybema <i>et al.</i> (2009)
Dramaturgical	Identities and identification processes are constituted through actions (performances of the self)	Anteby (2008) Coupland (2015) Courpasson and Monties (2016) Goffman (1990 [1959]) Trethewey (1999)
Symbolic	Identities and identification processes are constituted through the adoption, display and manipulation of object symbols	Casey (1995) De Beauvoir (1975 [1949]) Humphreys and Brown (2002b) Pratt and Rafaeli (1997) Shankar, Elliott and Fitchett (2009)
Socio-cognitive	Identities and identification processes are constituted through cognitive mechanisms and/or through sensemaking	Ashforth and Mael (1989) Haslam (2004) Tajfel (1982) Tajfel and Turner (1986) Weick (1979)
Psychodynamic	Identities and identification processes are constituted through the operation of unconscious ego defences	Freud, A. (1936) Freud, S. (1922) Fraher and Gabriel (2014) Hoyer and Steyaert (2015) Schwartz (1987a,b)

Caza et ses co-auteurs (2018) ont proposé une classification similaire des différentes approches du travail identitaire. Plus précisément, ils regroupent les approches socio-cognitive et psychodynamique identifiées par Brown (2017) en une seule modalité : l'approche cognitive.

« Notre analyse de diverses activités du travail identitaire dans la littérature suggère qu'elles peuvent être regroupées de manière parcimonieuse en quatre modes selon l'endroit où ces activités se produisent : cognitif (dans les pensées), discursif (dans le discours), physique (dans les symboles) et comportemental (dans les actions). »⁶⁰ (Caza, Vough et Puranik, 2018, p. 3)

L'approche cognitive du travail identitaire considère ainsi qu'il est réalisé à travers un ensemble de processus mentaux, conscients et inconscients, par lesquels les individus font sens de leur identité (Brown, 2017 ; Caza, Vough et Puranik, 2018). Elle met notamment en avant une démarche autoréflexive de l'individu « qui implique de se remettre en question, de réfléchir à la construction du sens et de changer soi-même » (Caza, Vough et Puranik, 2018, p. 891). Cette approche cognitive des processus de construction de l'identité s'inscrit plus particulièrement dans une tradition pragmatiste de l'identité (Brown, 2017 ; Corlett *et al.*, 2017). Contrairement à elle, les approches discursive, symbolique et dramaturgique du travail identitaire s'inscrivent dans une perspective fluide et dynamique de l'identité (Brown, 2017 ; Corlett *et al.*, 2017). Nous nous concentrerons donc pour la suite uniquement sur ces trois approches du travail identitaire, en adéquation avec le positionnement choisi pour notre recherche.

2.3.1. APPROCHE DISCURSIVE

L'approche discursive considère que « les identités se forment par des pratiques situées du langage »⁶¹ (Brown, 2017, p. 301). Il s'agit donc ici de considérer « ce qui est verbalisé et comment cela est verbalisé »⁶² (Caza, Vough et Puranik, 2018, p. 3) dans la démarche de construction de l'individu d'une identité pour soi et pour autrui. L'approche discursive représente aujourd'hui l'approche dominante dans les travaux consacrés au travail identitaire (Brown, 2017, 2020a ; Miscenko et Day, 2016), notamment parce que les recherches sur le travail identitaire ont principalement considéré la construction de l'identité à travers l'analyse des discours. Par exemple, un numéro spécial dans la revue *Human Relations* (*Special Issue* :

⁶⁰ « Our analysis of various identity work activities in the literature suggests that they can be parsimoniously grouped under four modes representing where these activities occur: cognitive (in thoughts), discursive (in talk), physical (in symbols), and behavioral (in actions). » (Caza, Vough et Puranik, 2018, p. 891)

⁶¹ « identities as constituted through situated practices of language use ». (Brown, 2017, p. 301)

⁶² « Discursive identity work (...) is comprised of what is verbalized and how it is verbalized. » (Caza, Vough et Puranik, 2018, p. 891)

Constructing identity in organizations) en 2009 s'intéresse à la construction de l'identité à travers différentes formes de ressources discursives (Ybema, Keenoy, *et al.*, 2009). Un autre numéro spécial, de la revue *Scandinavian Journal of Management (Special Issue : Identity in Organizations : processes and outcomes)* regroupe en 2012 un ensemble d'articles qui mobilisent essentiellement des compréhensions de l'identité à travers des ressources narratives et discursives (Coupland et Brown, 2012). Dans l'approche discursive du travail identitaire, les contextes sont présentés comme des ressources discursives du processus par lequel l'identité se forme et évolue. L'identité est ainsi une construction relationnelle produite et reproduite au fil de processus dialogiques, soit par monologue interne ou par interactions avec d'autres (Beech, 2008 ; Brown, 2017 ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Coupland et Brown, 2012 ; Ybema, Keenoy, *et al.*, 2009). Clarke et ses co-auteurs (2009) identifient par exemple que des managers puisent dans des ensembles de ressources discursives, parfois antagonistes (exemple : focus sur le business *versus* focus sur l'humain), présentes au sein de leur organisation et dans leur expérience de travail, pour se définir dans leur rôle de manager. McInnes et Corlett (2012) identifient quant à eux cinq formes de travail identitaire ancrées dans les échanges quotidiens au sein des organisations. A partir de l'analyse des discours lors d'une réunion courante entre six membres de différents services d'une entreprise, les auteurs distinguent des modes de travail identitaire différents selon deux éléments : la latitude de positionnement de soi vis-à-vis des autres (contrainte ou non ?) et les obligations sociales, notamment celles induites par la présence dans l'organisation. Ces cinq formes de travail identitaires résultent donc simultanément des interactions quotidiennes entre les participants et du contexte organisationnel dans lequel sont produits les discours.

Dans l'approche discursive, « l'identification organisationnelle est mise en œuvre par des pratiques discursives, c'est-à-dire en parlant et en écrivant »⁶³ (Brown, 2017, p. 301). Il est ainsi possible d'identifier différents degrés d'identification organisationnelle selon l'usage qu'il est fait des éléments discursifs disponibles au sein des organisations et reproduits par les individus (Brown, 2017). Dans son analyse de la littérature, Brown (2017) identifie des travaux qui illustrent la manière dont l'approche discursive du travail identitaire témoigne à la fois des processus d'identification organisationnelle et des niveaux variables d'identification :

« Des études ont montré comment une forte identification organisationnelle est mise en œuvre en démontrant la maîtrise de l'idéologie d'une organisation (Kunda 1992), l'utilisation appropriée

⁶³ « In this approach, organizational identification is enacted through discursive practices, that is, talking and writing. » (Brown, 2017, p. 301)

de l'humour (Huber et Brown 2017) ou en répétant des expressions courantes sur le supposé 'génie inventif' et le 'sens des affaires' d'une société (Casey 1995, p. 95). Des aveux d'identification organisationnelle plus hésitants et indécis ont été examinés chez des distributeurs Amway (Pratt 2000), des cadres moyens (Watson 1994) et des employés de l'Autorité Portuaire (Dutton et al. 1994). Il semble que les individus peuvent gérer de manière discursive une variété de relations d'identification (positives et négatives) avec leurs organisations (Elsbach et Kramer 1996 ; Hirst et Humphreys 2013, 2015 ; Toyoki et Brown 2014 ; Tracey et Phillips 2016). »⁶⁴ (Brown, 2017, p. 302)

Ainsi, selon l'usage des ressources discursives, notamment organisationnelles, l'individu témoigne de la manière dont il construit son identité mais aussi son identification à l'organisation. Il en est de même si l'on considère l'identification à une profession (*occupational identification*) (Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006a) ou à un rôle, comme celui de manager par exemple (Clarke, Brown et Hailey, 2009).

2.3.2. APPROCHE SYMBOLIQUE

La seconde approche que nous souhaitons préciser est l'approche symbolique (Brown, 2017) pour laquelle les activités du travail identitaire et des processus d'identification se manifestent physiquement, par l'usage du corps ou d'objets matériels (Brown, 2017 ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Harding, 2020) :

« Cette approche met en évidence le travail identitaire qui s'opère à travers l'adoption, l'affichage et la manipulation par les individus d'objets-symboles souvent très visibles et malléables, c'est-à-dire d'entités tangibles imprégnées de sens (Goffman 1990 [1959] ; Pfeffer 1981). »⁶⁵ (Brown, 2017, p. 303)

Les travaux qui s'inscrivent dans cette approche du travail identitaire s'intéressent plus particulièrement à l'usage des objets. L'article de Courpasson et Monties (2017) est un des rares exemples de cette approche symbolique du travail identitaire avec une attention spécifique

⁶⁴ « Studies have shown how strong organizational identification is enacted by demonstrating fluency in an organization's ideology (Kunda 1992), the appropriate use of humour (Huber and Brown 2017) or by repeating stock phrases about a corporation's supposed 'inventive genius' and 'business acumen' (Casey 1995, p. 95). More hesitant and undecided avowals of organizational identification have been examined among Amway distributors (Pratt 2000), middle managers (Watson 1994), and Port Authority employees (Dutton et al. 1994). People, it seems, may discursively manage a variety of identification relationships (both positive and negative) with their organizations (Elsbach and Kramer 1996; Hirst and Humphreys 2013, 2015; Toyoki and Brown 2014; Tracey and Phillips 2016). » (Brown, 2017, p. 302)

⁶⁵ « This approach highlights the identity work which occurs through individuals' adoption, display and manipulation of often highly visible and malleable object symbols, that is, tangible entities that are infused with meaning (Goffman 1990 [1959]; Pfeffer 1981). » (Brown, 2017, p. 303)

portée au corps. Les auteurs s'intéressent à l'usage qui est fait par les policiers de leur corps pour construire et maintenir leur identité et identifient des pratiques corporelles spécifiques de travail identitaire. Des auteurs appellent ainsi à une meilleure prise en compte du corps dans l'analyse des processus de construction de l'identité (Knights et Clarke, 2017). Les travaux de l'approche symbolique se sont surtout intéressés à l'adoption, l'exposition et la manipulation d'objets physiques directement en lien avec l'individu, c'est-à-dire directement manipulable par celui-ci (Brown, 2017). Elsbach a par exemple porté son attention sur le rôle des éléments de décoration de bureau (2004) dans l'affirmation et l'interprétation de son identité au bureau. Elle a aussi montré comment des designers de jouets utilisent des styles particuliers et personnels pour affirmer leur identité créative dans la réalisation des produits commercialisés par leur organisation (Elsbach, 2009). Les travaux mobilisant une approche symbolique du travail identitaire portent également une attention particulière aux vêtements et aux accessoires (Brown et Humphreys, 2002 ; Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006a ; Pratt et Rafaeli, 1997 ; Pratt, Rockmann et Kaufmann, 2006), ces-derniers pouvant d'ailleurs témoigner de l'identification des individus vis-à-vis d'une organisation, d'un groupe ou d'un métier.

Dans cette approche, l'identification organisationnelle « est mise en œuvre à travers les choix perceptibles d'objets symboles »⁶⁶ (Brown, 2017, p. 304). La compréhension des processus d'identification selon une approche symbolique conduit donc à chercher comment l'individu mobilise certains éléments pour témoigner de son identification (positivement ou négativement) à l'organisation à laquelle il appartient. Brown (2017) précise d'ailleurs le caractère souvent très conscient de ces pratiques et usages :

*« Ces affichages sont souvent soigneusement contrôlés par des acteurs très conscients qu'il s'agit d'actes d'identification de longue durée et à forte visibilité. »*⁶⁷ (Brown, 2017, p. 304)

En particulier, les vêtements et les accessoires participent à la compréhension symbolique de l'identification. Brown et Humphreys (2002) ont par exemple montré comment le refus du port du voile et le choix d'un style vestimentaire particulier par des femmes universitaires dans une université turque reflète et met en œuvre une identification particulière à leur institution (dimension occidentalisée en l'occurrence). Cet élément nous amène à présent à considérer l'approche dramaturgique des processus de construction de l'identité et de l'identification.

⁶⁶ « Symbolic organizational identification is enacted through perceptible choices of objects symbols ». (Brown, 2017, p. 304)

⁶⁷ « These displays are often carefully controlled by actors very much aware that these are long- duration, high visibility enactments of identification. » (Brown, 2017, p. 304)

2.3.3. APPROCHE DRAMATURGIQUE

L'approche dramaturgique considère les actions des individus et des groupes pour la compréhension du travail identitaire et des processus d'identification (Beech et Broad, 2020 ; Brown, 2017 ; Caza, Vough et Puranik, 2018). Il s'agit de s'intéresser ici à la performance du soi dans le sens théâtral emprunté à Goffman de l'expression scénique du soi en interaction avec les autres dans des contextes particuliers (Goffman, 1973). Par ses actions et ses interactions, l'individu se met en œuvre, joue une performance de lui-même, produit et reproduit ses identités vis-à-vis d'un public avec lequel il interagit en fonction d'indices situationnels (Beech et Broad, 2020 ; Brown, 2017, 2020a). L'approche dramaturgique du travail identitaire compose avec des éléments des approches discursives et symboliques puisque cette mise en scène nécessite l'usage du langage et le recours à des artefacts (Beech et Broad, 2020 ; Brown, 2017).

« Les gens mettent en scène leur identité en permanence. Ils présentent une identité dans l'interaction et de manière plus générale, par exemple, en adoptant un style vestimentaire, des formes de discours, en choisissant des groupes d'amis, et en produisant une version (ou une marque) de soi pour la consommation dans les médias sociaux. »⁶⁸ (Beech et Broad, 2020, p. 200)

Néanmoins, l'enjeu dans l'approche dramaturgique est de prendre en compte de manière spécifique les actions conscientes et inconscientes des individus dans leur façon « d'enacter » leurs identités (Brown, 2017), de s'approprier des comportements et de les reproduire ou non (Beech *et al.*, 2016 ; Beech et Broad, 2020 ; Brown, 2017 ; Down et Reveley, 2009). Ainsi, dans l'approche dramaturgique, l'identification organisationnelle s'apprécie notamment par la capacité des individus à inscrire ou non leurs comportements en adéquation avec les représentations ou les attendus de l'organisation. Il en est de même avec les identifications professionnelles. Il peut s'agir d'adopter ou non des comportements spécifiques ou de participer à des routines particulières (Brown et Humphreys, 2002 ; Giorgi et Palmisano, 2017 ; Gutierrez, Howard-Grenville et Scully, 2010 ; Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006a) qui sont des moments lors desquels les individus peuvent « jouer diverses formes nuancées d'identification organisationnelle » (Brown, 2017, p. 303). Soulignons d'ailleurs que l'approche dramaturgique est particulièrement intéressante dans la perspective du débat autour de l'authenticité des identités. En effet, il n'y aurait pas de vraies ou ni de fausses identités mais plutôt des performances plus ou moins crédibles des identités et des identifications (Brown, 2015, 2017).

⁶⁸ « People perform their identities continuously. They present an identity in interaction and more generally, for example, through adopting a style of dress, forms of speech, choosing friendship groups, and producing a version (or brand) of the self for consumption in social media. » (Beech et Broad, 2020, p. 200)

Cette section 2 nous a permis de présenter un des processus de construction de l'identité qu'est le travail identitaire. Celui-ci implique des processus à la fois actifs et passifs par lesquels l'individu construit, maintient et révisé constamment le sens qu'il se donne pour lui-même et vis-à-vis des autres. Le travail identitaire implique en partie des démarches d'identification, et notamment d'identification organisationnelle, qui peuvent être analysées à la fois comme un état (le degré d'identification) et comme un processus (comment l'individu en vient à s'identifier à une source particulière). La compréhension de ces différents processus de construction de l'identité est possible à travers des approches variées. Nous avons distingué trois approches qui sont plus particulièrement pertinentes dans le cadre de notre positionnement interprétatif : l'approche discursive, l'approche symbolique, et l'approche dramaturgique. Cette distinction nous a permis d'identifier les caractéristiques de chacune des approches ainsi que les différences quant à l'objet de l'attention concernant le travail identitaire et l'identification (le langage et le discours ; les objets et symboles ; les actions). Comme nous avons pu le voir, ces approches peuvent s'associer entre elles (Brown, 2017). Cependant, dans la littérature existante, l'accent est souvent mis sur une seule forme d'approche (l'approche discursive en particulier). Rares sont les travaux qui adoptent ouvertement une combinaison d'approches. L'article de Down et Reveley (2009) est une exception par sa combinaison explicite d'approches. En l'occurrence, les auteurs associent les approches discursives et dramaturgiques pour une meilleure compréhension des différents éléments de la construction de l'identité managériale d'encadrants de premier niveau. Notons dès lors que des auteurs appellent à une meilleure intégration des différentes approches entre elles afin de proposer des dispositifs de recherche plus adaptés à la compréhension de la construction des identités qui implique des processus complexes aux multiples facettes (Brown, 2017, 2020b ; Ybema, 2020). C'est dans cette perspective que nous proposons d'inscrire notre recherche.

CONCLUSION DU CHAPITRE 1

Ce **chapitre 1** était consacré à la compréhension de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle. Nous retenons plusieurs éléments en synthèse de ce chapitre. Tout d'abord, nous définissons les identités individuelles comme « les compréhensions subjectivement interprétées des individus concernant ce qu'ils étaient, sont, et souhaitent devenir » (Brown, 2015, p. 20). En particulier, l'identité au travail représente une des identités de l'individu. Elle est celle qui se construit en rapport avec l'exercice de son activité professionnelle et qui lui permet de se définir dans le contexte du travail. Nous avons ensuite précisé notre choix d'inscrire notre recherche dans une perspective dynamique de l'identité en considérant que les identités et leurs processus de formation sont « complexes, itératifs, souvent instables et toujours en process » (Coupland et Brown, 2012, p. 2) (Coupland et Brown, 2012) et que leur analyse nécessite une étude nuancée et contextualisée des pratiques individuelles au sein des organisations (Brown, 2015). Nous retenons enfin que plusieurs éléments participent à la construction des identités, et notamment de l'identité au travail. Les discours existants influencent, contraignent et conditionnent les choix faits par les individus pour faire sens et donner du sens à leur(s) identité(s) (Coupland et Brown, 2012). Les artefacts et l'espace physique jouent également un rôle important sur l'identité et le travail identitaire des individus (Brown, 2015 ; Dale et Burrell, 2008 ; Paring, Pezé et Huault, 2017 ; Rafaeli et Pratt, 2006). Plus récemment, Brown (2015) a insisté sur l'importance de considérer aussi les espaces et les contextes organisationnels qui favorisent ou non le travail identitaire. En particulier, les évolutions des modes de travail et des environnements de travail représentent des challenges pour la recherche sur l'identité au travail et l'identification organisationnelle (Ashforth, 2020). En effet, l'individu aura tendance à développer une plus grande identification avec les sources les plus proches, ce qui questionne l'identification organisationnelle quand l'individu se trouve hors du contexte de son entreprise, et à termes son identité au travail. Des auteurs invitent ainsi à s'intéresser à d'autres sources d'identification, hors de ces contextes organisationnels, et à approfondir les processus d'identification associés (Ashforth, 2016, 2020 ; Ashforth, Moser et Bubenzer, 2020 ; Brown, 2017, 2020b). Ces éléments nous invitent à considérer à présent la littérature sur la spatialité du travail afin de mieux cerner le contexte spatial et socio-matériel et ses évolutions, notamment dans la perspective d'une meilleure compréhension de la re-spatialisation du travail. C'est l'objet du **chapitre 2**.

CHAPITRE 2

SPATIO-TEMPORALITE DU TRAVAIL EN ENTREPRISE

INTRODUCTION DU CHAPITRE 2

Ce chapitre est consacré à la compréhension de la spatio-temporalité du travail en entreprise dans le contexte d'une re-spatialisation du travail en espace de coworking. Pour cela, nous mobiliserons le concept d'espace organisationnel qui fait référence « aux différents endroits à travers lesquels les organisations et le management peuvent être analysés »⁶⁹ (Taylor et Spicer, 2007, p. 326). Ce concept a été développé en réponse à une littérature foisonnante mais fragmentée de l'espace qui limitait les possibilités de discussions entre les travaux et le développement de contributions (Weinfurter et Seidl, 2019) :

*« La recherche sur les espaces est difficile à agréger dans la littérature organisationnelle. Cela est dû en partie à la grande variété du vocabulaire utilisé pour décrire l'objet d'analyse. Parmi les termes utilisés, citons : espace, lieu, région, environs, localité, environnement construit, espace de travail, 'environnements' (fixes, semi-fixes, ambiants), espace privé / public, bâtiment, territoire et espace de proximité. »*⁷⁰ (Taylor et Spicer, 2007, p. 326)

Nous considérons donc l'espace organisationnel comme le cadre dans lequel est réalisée l'activité organisationnelle et à travers lequel elle peut être analysée (Stephenson *et al.*, 2020 ; Taylor et Spicer, 2007). C'est à travers cette notion que nous préciserons la spatio-temporalité du travail en entreprise associée à une re-spatialisation du travail en espace de coworking. Ce chapitre est composé de quatre sections. Nous préciserons d'abord le concept d'espace organisationnel (section 1). Nous aborderons ensuite les travaux sur les évolutions des espaces de travail en entreprise (section 2). Ces évolutions conduisent à une re-spatialisation du travail dans des espaces de travail alternatifs, notamment en espaces de coworking. Nous présenterons

⁶⁹ « the various locations that organization and management can be analyzed through ». (Taylor et Spicer, 2007, p. 326)

⁷⁰ « Research into spaces in organization and management is difficult to aggregate. This is partly because of the significant variety in vocabulary used to describe the object of analysis. Terms in use include: space, place, region, surroundings, locale, built environment, workspace, 'environments' (fixed, semi-fixed, ambient), private/public space, building, territory and proximate space. » (Taylor et Spicer, 2007, p. 326)

la littérature relative à ces espaces (section 3). Nous montrons que ces espaces participent à une redéfinition de l'espace organisationnel de l'entreprise. Enfin, nous proposons une analyse des enjeux identitaires associés aux évolutions des pratiques de travail (section 4).

Section 1 - APPROCHE HISTORIQUE DE L'ESPACE ORGANISATIONNEL

Cette section propose une lecture historique des approches de l'espace organisationnel. L'espace organisationnel, c'est-à-dire « là où le travail se fait »⁷¹ (Stephenson *et al.*, 2020, p. 797), a fait l'objet d'un intérêt grandissant depuis plus de quinze ans qui résulte de changements dans la manière de considérer l'espace pour l'analyse des phénomènes organisationnels. Des articles et des ouvrages clés sur ce sujet en témoignent (Clegg et Kornberger, 2006b ; Dale et Burrell, 2008 ; Kornberger et Clegg, 2004 ; van Marrewijk et Yanow, 2010 ; Stephenson *et al.*, 2020 ; Taylor et Spicer, 2007 ; Weinfurter et Seidl, 2019). Nous présenterons tout d'abord trois approches qui se sont succédées, amenant à ne plus voir l'espace comme un contenant neutre mais comme une co-production socio-matérielle (1.1). Nous présenterons ensuite deux perspectives analytiques de l'espace organisationnel : statique et processuelle (1.2).

1.1. DU CONTENANT NEUTRE A L'ESPACE SOCIALEMENT CO-CONSTRUIT

Cette partie se compose de trois sous-parties. Nous considérons tout d'abord l'espace selon l'approche euclidienne qui a dominé la littérature jusqu'au tournant spatial au début des années 2000 (1.1.1). Nous présenterons ensuite l'approche de Lefebvre qui présente l'espace comme un produit social (1.1.2). Enfin, nous développerons l'approche socio-matérielle de l'espace, perspective dans laquelle nous ancrons notre recherche (1.1.3).

1.1.1. L'ESPACE, UNE PERSPECTIVE EUCLIDIENNE

On constate depuis quinze ans un fort développement de travaux consacrés à l'espace organisationnel. Néanmoins, l'espace n'est pas complètement absent de la littérature dans les recherches organisationnelles antérieures. Il est cependant principalement appréhendé dans sa dimension euclidienne (Stephenson *et al.*, 2020 ; Taylor et Spicer, 2007) qui restera l'approche dominante dans les travaux en Sciences de Gestion jusqu'au milieu des années 2000.

⁷¹ « organizational space or where work occurs ». (Stephenson *et al.*, 2020, p. 797)

L'approche de l'espace par sa géométrie a été essentielle pour penser l'organisation de l'espace dès le début du XX^{ème} siècle, notamment dans le cadre de l'approche scientifique du travail, avec le développement du taylorisme puis du fordisme. Stephenson et ses co-auteurs font référence au travail de Frederick Taylor et aux principes du management scientifique. Dans une démarche d'amélioration de l'efficacité du travail et de la production, Taylor « a mesuré, calculé et organisé les plans d'usine » (Stephenson *et al.*, 2020, p. 798). Nombre de ces travaux s'intéressent à l'aménagement de l'espace de travail et à son rôle sur certains comportements (motivation, satisfaction au travail par exemple) et sur les interactions. Taylor et Spicer résument ces travaux dans les termes suivants :

« Les études sur l'espace en tant que distance ont tendance à mettre l'accent sur la matérialité des espaces organisationnels, en se concentrant sur les aspects empiriquement observables les plus évidents de l'espace, tels que l'endroit où les gens s'assoient, où les entreprises sont situées, et comment les ressources sont réparties dans un bâtiment. »⁷² (Taylor et Spicer, 2007, p. 334)

L'espace est ici considéré comme un environnement physique stable, qui peut être manipulé et contrôlé par les managers selon les objectifs visés, mais aussi répliqué dans d'autres contextes (Stephenson *et al.*, 2020). Cette approche repose sur l'idée de concevoir l'espace comme une distance physique entre au moins deux points, qu'il s'agisse de bâtiments ou de personnes (Mukherjee et Clegg, 2016 ; Taylor et Spicer, 2007). Il en découle la possibilité de représenter de manière objective les distances mesurées et de produire des plans, des cartes ou des diagrammes pour retranscrire l'espace (Taylor et Spicer, 2007). L'espace est ainsi principalement appréhendé en termes de distances et de proximités physiques (Mukherjee et Clegg, 2016 ; Taylor et Spicer, 2007). Dans cette première approche, l'espace est « souvent décrit ou conceptualisé sous une forme austère, statique et sans vie » (Mukherjee et Clegg, 2016, p. 199), voire absent ou implicitement présent.

1.1.2. L'ESPACE, UN PRODUIT SOCIAL

Les années 2000 témoignent d'un tournant spatial. Peu à peu, les chercheurs en sciences sociales, et notamment en management et théories des organisations, cherchent à redonner une place à l'espace et aux éléments qui le composent dans l'analyse des phénomènes organisationnels (Clegg et Kornberger, 2006b ; Dale et Burrell, 2008 ; Kornberger et Clegg,

⁷² « Studies of space as distance tend to emphasize the physicality of organizational spaces, with a focus on the most obvious empirically observable aspects of space such as where people sit, where businesses are located, and how resources are distributed around a building. » (Taylor et Spicer, 2007, p. 334)

2004 ; van Marrewijk et Yanow, 2010 ; Taylor et Spicer, 2007). La littérature concernant l'espace dans les organisations foisonne, notamment à partir d'une relecture de l'ouvrage de Henri Lefebvre (1974), *La production de l'espace*, et de sa triade. Dans une revue de la littérature consacrée à l'espace organisationnel, Weinfurtnner et Seidl (2019) précisent que la théorie de la production spatiale de Lefebvre (1974) est l'une des théories les plus explicitement citées par les travaux sur l'espace organisationnel (une vingtaine sur les 121 études empiriques identifiées entre 2007 et 2017 par les auteurs).

Lefebvre propose une approche de l'espace comme résultant d'une construction sociale, et non plus comme un espace existant a priori : « *L'espace (social) est un produit (social)*⁷³ » (Lefebvre, 1974, p. 35). Si pour lui « cette proposition est proche de la tautologie, donc de l'évidence », elle nécessite pourtant d'être examinée parce que l'espace est souvent pris pour acquis dans les gestes du quotidien : « il échappe partiellement, en tant que tel, à ceux qui s'en servent » (Lefebvre, 1974, p. 35). Ainsi, l'espace est un élément socialement construit, qui « ne consiste pas en une collection de choses, en une somme de faits (sensibles), pas plus qu'en un vide rempli, comme un emballage, de diverses matières » (Lefebvre, 1974, p. 36). Au fil de sa démonstration de l'espace comme produit social, Lefebvre introduit trois éléments, une « triplicité » (Lefebvre, 1974, p. 42), sur lesquels repose sa conception de l'espace : la pratique spatiale, les représentations de l'espace, et les espaces de représentation.

La pratique spatiale correspond à l'espace *perçu*, c'est-à-dire la première perception que l'on a de l'espace à travers le corps et les sens dans les pratiques quotidiennes, qu'il s'agisse des gestes du travail ou non. Ces pratiques façonnent l'espace « dans une interaction dialectique : [la société] le produit lentement et sûrement, en le dominant et en se l'appropriant » (Lefebvre, 1974, p. 48). En termes de catégories d'acteurs, cet espace est celui des usagers quotidiens de l'espace. Les représentations de l'espace correspondent à l'espace *conçu*, c'est-à-dire tel qu'il est conceptualisé par des scientifiques, des architectes, des planificateurs ou des urbanistes. Cet espace conçu intègre en lui-même des relations de pouvoirs parfois implicites (Mukherjee et Clegg, 2016). Pour Lefebvre, l'espace conçu est l'espace dominant et reflète l'hégémonie d'une classe sur une autre, la première intégrant dans la conception scientifique de l'espace « un système de signes verbaux donc élaborés intellectuellement » (Lefebvre, 1974, p. 49). Enfin, les espaces de représentation renvoient à l'espace *vécu* c'est-à-dire l'espace tel qu'il est vécu à travers des images, des codes et des

⁷³ En italique dans le texte d'origine.

symboles. C'est l'espace de artistes notamment, de ceux qui « *décrivent* et croient seulement décrire » l'espace (Lefebvre, 1974, p. 49). Ces symboles et ces images témoignent des relations de pouvoirs. Comme l'exprime Lefebvre, c'est « l'espace dominé, donc subi, que tente de modifier et d'appropriier l'imagination » (Lefebvre, 1974, p. 49).

Cette triade a été particulièrement reprise dans les travaux organisationnels pour rendre compte des relations de pouvoirs dans la conception, la représentation et le vécu de l'espace. L'ouvrage de Dale et Burrell (2008) en est une illustration. Citons également pour exemple l'article de Wapshott et Mallett (2012) dans lequel les auteurs s'intéressent aux implications spatiales du travail à domicile (*homeworking*), et notamment du télétravail. Ils mobilisent la triade, ainsi que les notions de domination et d'appropriation développées par Lefebvre (1974), pour rendre compte de la contestation et de la (re)construction de l'espace face à l'effondrement des frontières entre les sphères privées et professionnelles. Pour cela, ils s'intéressent aux relations quotidiennes au sein de l'espace et aux représentations associées aux activités domestiques et professionnelles. Ils soulignent l'intérêt de leur approche en comparaison d'une perspective euclidienne de l'espace qui pourrait ne pas rendre compte de ces risques.

Cependant, des auteurs soulignent une des limites des démarches de catégorisation qui tendent à compartimenter la recherche (Beyes et Steyaert, 2012 ; Mukherjee et Clegg, 2016 ; Stephenson *et al.*, 2020 ; Taylor et Spicer, 2007) et « à reproduire la même compréhension fragmentée de l'espace organisationnel » (Mukherjee et Clegg, 2016, p. 221). Plutôt que de se concentrer sur telle ou telle dimension de l'espace, les auteurs invitent à les associer dans la compréhension de la construction de l'espace social (Beyes et Steyaert, 2012 ; Lefebvre, 1974). Pour cela, ils proposent de s'intéresser aux pratiques quotidiennes et incarnées pour expliciter l'espace organisationnel (Beyes et Steyaert, 2012). Des recherches vont alors mobiliser l'approche socio-matérielle pour théoriser sur l'espace organisationnel.

1.1.3. L'ESPACE, UNE CO-PRODUCTION SOCIO-MATERIELLE

Les travaux sur la sociomatérialité se sont développés à partir de recherches s'intéressant au rôle des technologies et des artefacts matériels dans la vie organisationnelle. Les motivations des chercheurs sont soutenues par des questionnements visant à dépasser la dichotomie entre le social et le matériel, à comprendre les liens entre ces deux dimensions (de Vaujany et Mitev, 2016) voire à cerner comment ces dimensions sont « enchevêtrés » dans la vie quotidienne (de Vaujany et Mitev, 2013a, p. 5). Les auteurs ont alors cherché à montrer que le social et le matériel se co-construisent dans les pratiques (Hussenot, de Vaujany et Chanlat, 2016 ; de

Vaujany et Mitev, 2013a, 2016). Notons cependant que les travaux qui s'inscrivent dans le courant socio-matériel sont parcourus par deux approches concernant l'association du social et du matériel. Une première approche de la sociomatérialité considère les deux dimensions, sociale et matérielle, comme indissociables (Orlikowski, 2007, 2010 ; Orlikowski et Scott, 2008). Citons par exemple Orlikowski et Scott (2008) :

« Dans cette perspective, les personnes et les choses n'existent qu'en relation les unes avec les autres [...] En d'autres termes, les entités (qu'il s'agisse d'êtres humains ou de technologies) n'ont pas de propriétés inhérentes, mais acquièrent une forme, des attributs et des capacités par leur interpénétration. »⁷⁴ (Orlikowski et Scott, 2008, p. 455-456)

Cette perspective soulève des enjeux vis-à-vis de la recherche et des méthodologies à mettre en œuvre pour théoriser sur ces pratiques et sur l'organisation à partir de cette approche :

« Ainsi, un défi important pour la recherche à venir est de développer des façons de penser et de parler des mondes sociaux et matériels comme étant inséparables, comme étant constitutivement enchevêtrés. »⁷⁵ (Orlikowski et Scott, 2008, p. 463)

La seconde approche socio-matérielle a été proposée par Leonardi (2011, 2012) qui reconnaît le caractère indissociable du matériel et du social mais se distingue au niveau de l'agence. Il suggère de considérer qu'il existe « une action humaine et une action plus matérielle, des intentions et une capacité d'action dont le point d'ancrage serait plutôt matériel, et d'autres dont le point d'ancrage serait plus humain » (de Vaujany et Mitev, 2016, p. 148). Ainsi, qu'il s'agisse de l'une ou de l'autre de ces deux perspectives, il est entendu que les pratiques confèrent aux dimensions sociales et matérielles un caractère indissociable. Elles se co-construisent dans l'action collective.

Par la suite, des auteurs ont proposé de rapprocher les approches socio-matérielles et celles sur l'espace organisationnel afin de développer une meilleure compréhension de certains phénomènes organisationnels contemporains (de Vaujany et Mitev, 2013a). En particulier, l'action collective relève de pratiques *situées* et invite à considérer le cadre spatial de ces pratiques socio-matérielles (de Vaujany et Mitev, 2016). A partir de la littérature, de Vaujany et Mitev définissent d'ailleurs l'espace organisationnel comme « le cadre spatial produit et reproduit par l'action collective » (de Vaujany et Mitev, 2016, p. 149) :

⁷⁴ « From this perspective, people and things only exist in relation to each other [...] In other words, entities (whether humans or technologies) have no inherent properties, but acquire form, attributes, and capabilities through their interpenetration. » (Orlikowski et Scott, 2008, p. 455-456)

⁷⁵ « Thus, an important challenge for research going forward is developing ways of thinking and talking about the social and the material worlds as inseparable, as constitutively entangled. » (Orlikowski et Scott, 2008, p. 463)

« Il comprend les artefacts matériels et symboliques qui délimitent (i), constituent (ii) et sont constitutifs (iii) de l'action collective (Clegg et Kornberger, 2006). » (de Vaujany et Mitev, 2016, p. 149)

Cet espace organisationnel accueille les dynamiques matérielles et sociales à l'origine des pratiques socio-matérielles, ces-dernières participant aussi à la construction de l'espace dans lequel elles se situent (Stephenson *et al.*, 2020 ; de Vaujany et Mitev, 2013a, 2016). Il en résulte que l'espace organisationnel sera différent selon les pratiques et l'action collectives qui y prennent place (de Vaujany et Mitev, 2016). Cette conception de l'espace organisationnel invite à mobiliser des approches qui permettent de cerner le caractère performatif et processuel de l'espace (Beyes et Steyaert, 2012 ; Stephenson *et al.*, 2020). Cela nous amène à préciser les perspectives analytiques de l'espace organisationnel (1.2).

1.2. ÉVOLUTION DES PERSPECTIVES ANALYTIQUES DE L'ESPACE

Nous avons identifié dans la littérature deux perspectives analytiques de l'espace : une perspective statique qui est celle qui a dominé la littérature jusqu'au tournant spatial (1.2.1) et une perspective processuelle qui invite à appréhender l'espace organisationnel de façon dynamique et évolutive (1.2.2).

1.2.1. PERSPECTIVE STATIQUE

En adéquation avec la perspective euclidienne, l'espace organisationnel a d'abord été analysé selon une perspective statique. Il est présenté « comme un environnement physique stable pouvant être conçu par des managers et des architectes en fonction d'objectifs spécifiques à atteindre » (Stephenson *et al.*, 2020, p. 798). Elsbach et Pratt (2007) illustre cette approche en s'intéressant à « l'environnement physique dans les organisations »⁷⁶ à travers l'analyse des éléments physiques de l'environnement (les limites des espaces de travail, leur personnalisation, le mobilier). Ils distinguent d'ailleurs clairement cet environnement physique d'autres environnements organisationnels comme l'environnement social ou l'environnement naturel. Davis (1984) avait quant à lui souligné l'influence que peut avoir l'environnement physique sur les comportements en entreprise. A partir de travaux existants, il avait distingué trois variables du cadre physique influençant les comportements des salariés et des managers au bureau (Davis, 1984) : la structure physique (la conception et l'emplacement du mobilier),

⁷⁶ Titre de l'article d'Elsbach et Pratt (2007) : The Physical Environment In Organizations

les stimuli physiques (éléments qui s’immiscent dans la conscience de l’individu et influencent son comportement) et les artefacts symboliques (éléments de l’environnement physique qui guident l’interprétation du cadre social). Davis avait ainsi montré que ces éléments peuvent être judicieusement utilisés pour exercer un contrôle sur l’environnement au bureau.

Les auteurs de cette perspective ont développé un vocabulaire qui témoigne de la compréhension statique de l’espace organisationnel. Stephenson et al. (2020) identifient quatre éléments constitutifs de l’espace organisationnel : la structure physique, la distance, l’aménagement de l’espace de travail, et les échelles spatiales. Ces éléments, définis à partir de six ouvrages et revues de littérature (Davis, 1984 ; Elsbach et Pratt, 2007 ; Hatch et Cunliffe, 2013 ; Hua *et al.*, 2010 ; Taylor et Spicer, 2007 ; Weinfurter et Seidl, 2019), sont présentés dans le tableau 4.

Tableau 4 – Synthèse des 4 éléments constitutifs de l’espace organisationnel dans une perspective historique statique, à partir de Stephenson et al. (2020)

Éléments	Définition	Principaux sujets de recherche associés
Structure physique	Le design et la démarcation physiques de l’espace ; l’environnement construit.	Enfermement (exemples : barrières (murs, portes) ; cloisons (cubicules) ; frontières physiques ; visibilité et ouverture de l’espace). Confidentialité et intimité, densité et accessibilité.
Distance	La séparation physique entre deux points ; la quantité d’espace qui sépare les personnes, horizontalement et verticalement.	Mesure de la distance : proximité physique, distance sociale, proximité perçue, centralisation, rapport entre centre et périphérie, placement et répartition dans l’espace.
Aménagement de l’espace de travail	La disposition, l’orientation, et l’alignement des artefacts, du mobilier et des objets.	Aménagements, mobilier, atmosphère et environnement de travail, artefacts symboliques (décorations, stimuli physiques).
Échelles spatiales	Hiérarchies imbriquées d’espaces délimités ; arènes préformées et stables de portée et de tailles différentes (par exemple, locales, régionales, nationales)	Espaces micro, méso et macro ; relations spatiales imbriquées ; rapports de pouvoir dans l’espace ; espaces géopolitiques ; territoire (zones géographiques).

Les analyses de l’espace visent à comprendre les effets de ces différents éléments constitutifs sur les comportements et les phénomènes organisationnels. La structure physique

de l'espace est par exemple étudiée pour en comprendre les effets sur l'efficacité et la productivité (Elsbach et Pratt, 2007). Elle est également associée à des questionnements concernant le contrôle managérial. La notion de distance, quant à elle, a par exemple été approfondie à travers des travaux portant sur la notion de proximité physique et de proximité perçue afin d'en comprendre les effets sur le sentiment d'isolement (Wilson *et al.*, 2008). Ces quatre construits peuvent témoigner de plus ou moins de mobilité et de fluidité (l'aménagement de l'espace par exemple que l'on peut faire évoluer ou les distances sur lesquelles on peut jouer pour rapprocher ou éloigner des éléments). Néanmoins, dans cette perspective statique, l'espace organisationnel dans sa globalité est quant à lui défini comme relativement figé (Stephenson *et al.*, 2020).

1.2.2. PERSPECTIVE PROCESSUELLE

La perspective analytique processuelle de l'espace organisationnel est plus récente. Elle s'est développée avec le tournant spatial à partir du milieu des années 2000 (Clegg et Kornberger, 2006a ; Dale et Burrell, 2008 ; Kornberger et Clegg, 2004 ; Taylor et Spicer, 2007 ; de Vaujany et Mitev, 2013a). Cette perspective est en adéquation avec une compréhension plus fluide et évolutive de l'espace. L'espace n'est plus seulement un conteneur fixe et prédéfini et les travaux consacrés à l'espace organisationnel dans une perspective processuelle considèrent la production de l'espace à travers les mouvements et les activités au sein des organisations (Beyes et Steyaert, 2012). Stephenson et ses co-auteurs (2020) ont identifié quatre construits clés de l'espace organisationnel dans une perspective processuelle : la frontière, le mouvement, l'assemblage, et la mise à l'échelle. Ces notions permettent de rendre compte « des dynamiques de l'espace organisationnel dans le travail contemporain » (Stephenson *et al.*, 2020, p. 810). Nous avons synthétisé dans le tableau 5 les définitions de ces quatre construits ainsi que les principaux sujets de recherche les concernant.

Tableau 5 – Synthèse des 4 construits clés de l'espace organisationnel dans une perspective processuelle, à partir de Stephenson et al. (2020)

Construits clés	Définition	Principaux sujets de recherche associés
Frontière	Activités, pratiques, et caractéristiques matérielles qui séparent, marquent, dissolvent ou négocient l'espace.	Travail sur les frontières (efforts pour façonner les frontières) ; régulation du flux et du mouvement des frontières ; appropriation des espaces ; marquage et perturbation des frontières.
Mouvement	Flux qui se rassemblent pour mettre en scène des espaces ; travail de l'espace ; appropriation et mise en scène des performances spatiales.	Changements qui rendent les lieux de travail flexibles ; flux qui découpent l'espace ; mouvements incarnés ; vitesse et rythmes des flux ; modes d'organisation de l'espace ; performances collaboratives de l'espace et de sa mise en œuvre ('spacing').
Assemblage	Former des associations, des réseaux et des configurations de relations entre les entités qui définissent l'espace.	Développement de réseaux de relations ; pratiques d'adoption de lieux d'habitation et de travail ; associations de choses, de textes et d'êtres humains en tant qu'acteurs hybrides qui façonnent l'espace.
Mise à l'échelle (scaling)	Portée des configurations spatiales ; dynamique de l'agrandissement ou du rétrécissement de l'espace ; activités qui agrandissent et rétrécissent les espaces.	Activités qui modifient, reproduisent ou altèrent l'échelle ; pratiques locales et dislocales ; arènes virtuelles qui modifient la portée de l'espace.

Stephenson et ses co-auteurs (2020) mettent en perspective les éléments constitutifs de l'approche historique avec les construits de l'approche processuelle. La notion de frontière par exemple se distingue de celle de structure physique présente dans la perspective statique :

« Au lieu de mesurer les structures physiques, les chercheurs dans la perspective processuelle décrivent le travail de délimitation ('boundary work') ou les activités qui créent des frontières en marquant les distinctions matérielles et temporelles de l'espace entre les individus, les groupes et les organisations. »⁷⁷ (Stephenson et al., 2020, p. 813)

La notion d'assemblage se distingue de celle d'aménagement de l'espace de travail (approche statique). Dans la perspective processuelle, il ne s'agit plus uniquement de

⁷⁷ « Instead of measuring physical structures, process researchers describe boundary work or the activities that make boundaries by demarking material and temporal distinctions of space among individuals, groups, and organizations. » (Stephenson et al., 2020, p. 813)

comprendre les effets de telle ou telle configuration de l'espace. Cette perspective amène les chercheurs à considérer les changements de configurations entre les différents acteurs (humains et matériels) impliqués dans l'*enactment* de l'espace organisationnel. La notion de mise à l'échelle permet quant à elle de ne plus limiter les analyses à une seule échelle en particulier (approche statique). Elle permet une étude plus nuancée des rapports entre différents niveaux d'échelles au sein des organisations. Taylor et Spicer (2007) distinguaient d'ailleurs trois niveaux d'échelle (micro, meso et macro) concernant l'espace organisationnel. L'échelle micro constitue le niveau le plus réduit, c'est l'espace « à l'intérieur de l'organisation », un « espace considéré construit et privé » (Taylor et Spicer, 2007, p. 336). L'échelle meso concerne le niveau situé entre les espaces organisationnels. On s'intéresse ici aux activités qui construisent les frontières entre deux espaces organisationnels, comme les relations inter-organisationnelles. Enfin, l'échelle macro concerne l'environnement dans lequel est situé l'espace organisationnel. C'est un espace public qui s'étend au-delà de l'espace organisationnel et qui peut contenir une dimension géopolitique (ex : la ville, la région, le pays, le monde).

L'approche processuelle de l'espace organisationnel invite ainsi à considérer les activités qui modifient, reproduisent ou altèrent les échelles, ou encore le rôle des technologies de l'information sur l'extension de l'espace organisationnel (Hislop et Axtell, 2009 ; Stephenson *et al.*, 2020). Enfin, dans la perspective processuelle, le mouvement est un construit fondamental puisqu'il lie les trois autres construits entre eux. Il inscrit l'espace organisationnel dans une dynamique évolutive. Il se distingue ici de la distance, éléments clé de l'approche statique et de la compréhension euclidienne de l'espace organisationnel.

A partir de ces construits clés, Stephenson et ses co-auteurs (2020) précisent cinq orientations processuelles de l'espace organisationnel : *developing* ; *transitioning* ; *imbricating* ; *becoming* ; et *constituting*. Nous avons conservé les termes originaux de Stephenson et al. (2020) dont la terminaison en *ing* permet de retranscrire la perspective active et évolutive qui caractérise les approches processuelles. Nous avons synthétisé les orientations et leurs principales caractéristiques dans le tableau 6.

Tableau 6 – Synthèse des cinq orientations processuelles de l'espace organisationnel selon Stephenson et al. (2020)

Orientation	Principales hypothèses	Synthèse de l'orientation
Developing	L'espace est préformé ; les environnements physiques permettent d'obtenir des résultats organisationnels ; les espaces changent épisodiquement.	« Les études 'Developing' mettent en avant l'espace comme un cadre physique qui change au fil du temps par phases, étapes, ou épisodes (...) Ces changements introduisent de nouveaux comportements et modèles d'interaction parmi les membres de l'organisation » (p. 814)
Transitioning	Espaces préexistants qui sont transitoires (toujours en mouvement) ; espaces aux frontières, à l'extérieur ou entre deux.	« Les études 'Transitioning' examinent comment les personnes occupent de nouveaux espaces qui se situent entre deux espaces ou en dehors de l'organisation. Ces nouveaux espaces favorisent des modes d'organisation alternatifs qui vont au-delà des règles et des normes établies » (p. 814-815)
Imbricating	L'espace tel qu'il est mis en œuvre par des pratiques sociales avec d'autres entités ; des enchevêtrements qui évoluent dans le temps.	« Les études 'Imbricating' se concentrent sur la façon dont les individus investissent l'espace d'une signification particulière dans les pratiques quotidiennes. Le rôle de l'espace dans les phénomènes organisationnels dépend donc des pratiques dans lesquelles il est mis en œuvre » (p. 815)
Becoming	L'espace en tant que performance ; des pratiques incarnées qui sont fugaces et qui se déploient constamment.	« Les études 'Becoming' traitent l'espace comme un mouvement perpétuel à travers les rythmes corporels, le flux et l'affect. Ces études montrent comment l'espace est qualitativement différent à chaque instant et comment il opère des changements dans l'organisation » (p. 815)
Constituting	L'espace en tant qu'actions et interactions chorégraphiées en continu d'éléments humains et matériels.	« Les études 'Constituting' examinent comment les éléments sociaux, symboliques et matériels de l'espace sont constamment ordonnés les uns par rapport aux autres. Cet ordonnancement donne naissance à l'espace et rend les organisations durables. » (p. 815)

Ces orientations de l'espace organisationnel témoignent de différentes compréhensions des approches processuelles. Stephenson et ses co-auteurs distinguent notamment les approches « faibles » et « fortes ». Les approches processuelles faibles s'inscrivent dans une ontologie substantive. Dans le cas de l'espace organisationnel, les approches processuelles faibles vont considérer que l'espace existe a priori et les recherches vont chercher à expliciter pourquoi et

comment les éléments évoluent dans le temps (Langley *et al.*, 2013). Les orientations *Developing* et *Transitioning* s'inscrivent plutôt dans cette perspective et considèrent l'espace comme relativement stable et prédéfini. Les évolutions se font par étapes ou par phases. Ce sont les orientations qui ont le plus d'ancienneté dans la littérature organisationnelle en lien avec leur conception de l'espace. Les approches processuelles fortes s'inscrivent quant à elles dans une ontologie explicitement processuelle qui considère que les entités n'existent que dans les interactions et les pratiques. Elles sont des processus continus constamment en évolution (Langley *et al.*, 2013 ; Tsoukas et Chia, 2002). Les recherches vont alors chercher à comprendre l'émergence et le maintien ou l'évolution d'un phénomène organisationnel. Dans le cas des travaux sur l'espace organisationnel, les approches processuelles fortes vont donc considérer l'espace comme continuellement produit et reproduit par les pratiques. Les autres orientations – *Imbricating*, *Becoming*, et *Constituting* – relèvent de cette perspective.

Nous avons présenté le cadre théorique concernant l'espace organisationnel dans la littérature en Sciences de gestion. Nous considérons ainsi l'espace organisationnel comme l'espace construit de l'organisation et plus précisément comme une co-production socio-matérielle. L'espace organisationnel est « un phénomène hybride composé de multiples acteurs à la fois humains et matériels » (Stephenson *et al.*, 2020, p. 815). En adéquation avec cette compréhension de l'espace, nous nous inscrivons dans une perspective analytique processuelle de l'espace organisationnel. Cette perspective est cohérente avec notre approche dynamique et évolutive de l'identité et de sa construction. Nous allons à présent nous intéresser à l'espace de travail en entreprise, c'est-à-dire la façon dont les pratiques de travail sont organisées au sein de l'entreprise, en fonction des évolutions technologiques et managériales (section 2). Cette relecture historique des évolutions des espaces et des pratiques de travail nous semble nécessaire pour cerner à termes les enjeux, notamment identitaires, de la re-spatialisation du travail en espace de coworking.

Section 2 - ÉVOLUTIONS DE L'ESPACE DE TRAVAIL EN ENTREPRISE

Les évolutions des pratiques de travail, plus flexibles et mobiles, sont associées à des changements concernant les espaces de travail, en entreprises mais aussi hors de leurs murs. On assiste ainsi à une redéfinition des frontières et une hybridation des espaces (Halford, 2005), des modifications au niveau des assemblages entre les éléments matériels et humains, mais aussi des pratiques de travail qui intègrent toujours plus de mouvements et de liquidité (Bauman, 2000 ; Chan, Räisänen et Lauche, 2019 ; Felstead, Jewson et Walters, 2005). Nous proposons dans cette section 2 une relecture historique des évolutions de l'espace et des pratiques de travail en entreprise. Nous détaillerons donc de manière chronologique les principales évolutions qui ont marqué l'histoire du bureau, depuis la période industrielle. Nous évoquerons tout d'abord les pratiques de travail fixe, au bureau (2.1) puis nous aborderons les évolutions vers des pratiques de travail plus flexibles et mobiles (2.2). Nous présenterons enfin la re-spatialisation du travail dans des espaces alternatifs à l'entreprise, hors du domicile des salariés (2.3).

2.1. TRAVAIL FIXE AU BUREAU

La Révolution Industrielle et l'industrialisation ont été à l'origine d'un changement profond de l'organisation du travail (Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Fischer, 2011 ; Minchella, 2021). Afin d'accroître la productivité, l'industrialisation a conduit à rassembler les forces du travail dans un même environnement au lieu de produire à domicile. Cette évolution va de pair avec une automatisation du travail et l'usage de machines permettant des productions en séries qui nécessitent des infrastructures plus conséquentes (Minchella, 2021). La géographie du travail en est altérée. Le travail n'est plus accompli principalement au domicile puis récupéré par des négociants-commanditaires (Minchella, 2021). Ce sont les travailleurs qui se déplacent vers un lieu spécifique de travail pour accomplir leurs tâches et la production attendue. Cette évolution instaure une séparation entre la sphère privée et celle du travail (Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Minchella, 2021). On trouve ici l'idée d'une activité professionnelle conditionnée par une unité de lieu (l'usine ou les bureaux), de temps (les horaires de travail, contrôlés) et d'action (la production selon les standards définis par les enjeux de productivité).

Par la suite, le début du XX^{ème} siècle est marqué par l'essor de l'organisation scientifique du travail, notamment avec les travaux de Frederick Taylor (1903, 1911). Taylor souligne l'intérêt d'une organisation rationalisée du poste de travail de l'ouvrier, qui limite les

déplacements non nécessaires afin d'optimiser sa productivité. Les espaces tertiaires (les espaces de bureaux) sont aussi concernés par ces questionnements d'organisation de l'espace de travail (Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Fischer, 2011). Fischer présente ces espaces dans les termes suivants :

« [les espaces de bureau] vont donc progressivement être (...) organisés à partir de la même volonté de définir les tâches en séquence standardisée d'opérations effectuées dans un environnement homogène : espace neutre, banalisé et mécanisé, dans lequel chaque individu occupe une position fixe dans un cadre fixe pour une tâche fixe, selon la logique taylorienne du travail. » (Fischer, 2011)

Qu'il s'agisse des ateliers de production en usine ou des bureaux, l'aménagement des espaces de travail est alors dominé par des enjeux de surveillance et de contrôle afin de s'assurer que les travailleurs sont à leur poste et accomplissent ce qui leur est demandé. Les travailleurs doivent être physiquement présents et visibles pour le contremaître ou le manager :

« [L'affectation des travailleurs à un poste spécifique] a rendu possible des processus de contrôle, d'observation et de surveillance (...) Les lieux de travail sont devenus des technologies sociales de contrôle. Ces développements sont souvent discutés en lien avec les ouvriers des lignes d'assemblage. Cependant, dans les immeubles de bureaux également, le contrôle managérial est intégré aux relations spatiales de l'emploi. La régulation des employés de bureau dépendait de l'affectation des travailleurs à des lieux fixes spécifiques et de l'inspection visuelle de leurs activités dans ces espaces. » (Felstead, Jewson et Walters, 2005, p. 3)

En termes d'aménagement des espaces de travail, plusieurs configurations sont possibles et expérimentées : bureaux individuels fermés (*cellular office*) ; bureaux collectifs fermés ; bureaux individuels dans des espaces ouverts (*open-space*) ; cubicules qui consistent en des bureaux individuels avec des cloisons de mi-hauteur (entre 130 et 150 cm de haut) sur deux ou trois côtés qui délimitent un espace de travail personnel pour le salarié. Fischer (2011) rappelle que « le bureau cloisonné a été longtemps le modèle dominant des lieux administratifs », reflet d'une conception du travail individuel accompli de manière isolée. Avec le développement progressif d'immeubles de bureaux, détachés des usines et des ateliers de production, de nouvelles configurations apparaissent : les *pools* tout d'abord, puis le bureau paysager après la Seconde Guerre mondiale (Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Fischer, 2011 ; Minchella, 2020). Elles reposent sur le décroisonnement et l'ouverture des espaces de travail. Dans les *pools*, l'espace est « littéralement vidé de toute différenciation [et] se présente comme un alignement de bureaux en rangées compactes » (Fischer, 2011, p. 183). Cette configuration spatiale repose sur le contrôle et la surveillance, comme « une énorme salle de classe où

travaillent des employés, surveillés comme à l'école par un personnel d'encadrement » (*ibid.*). Les bureaux paysagers sont également des espaces ouverts mais ils se développent « en opposition à la rigueur morne et oppressante » des pools (*ibid.*). Il s'agit ici d'utiliser le mobilier et les plantes vertes de façon à créer « un paysage intérieur » et des « zones fonctionnelles » (*ibid.*). L'objectif est ici de « rendre l'environnement performant par la valorisation de la communication » (*ibid.*). Les espaces de travail ouverts (désignés également par les termes anglais *open-space* ou *open-plan office* se sont donc particulièrement développés à partir des années 1960 dans la perspective d'améliorer la communication et la circulation de l'information au sein de l'espace (Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Fischer, 2011 ; Minchella, 2020, 2021).

Quelle que soit la configuration des bureaux, en espace ouvert ou fermé, ces aménagements valorisent l'idée que le salarié se voit attribuer un poste qui est mis à sa disposition et qu'il peut personnaliser, sans que celui-ci ne lui appartienne pour autant (Felstead, Jewson et Walters, 2005) :

« Les cubes d'espace occupés par les employés de bureau n'ont jamais été, bien sûr, leur propriété personnelle. Les relations d'emploi capitalistes sont fondées sur la séparation des travailleurs salariés des moyens de production. Les cols blancs ne pouvaient donc pas acheter ou vendre leur poste de travail, ni le transmettre à leurs héritiers. En fait, ils n'exerçaient qu'un contrôle tenu sur leur attribution, qui était en définitive une prérogative de la direction. Néanmoins, ils ont souvent développé un fort sentiment d'identification personnelle avec 'leur' bureau. Les employés de bureau étaient souvent autorisés à personnaliser leur environnement de travail avec des tableaux, des plantes, des photographies, des souvenirs et autres objets personnels. Bien qu'ils ne disposent d'aucun droit légal, ils sont en mesure de symboliquement coloniser leur espace de travail. »⁷⁸
(Felstead, Jewson et Walters, 2005, p. 4)

Progressivement, le développement de la bureautique et des outils informatiques conduit à modifier les aménagements en adaptant les espaces aux ordinateurs et systèmes permettant le traitement et la transmission de l'information en ligne (Fischer, 2011). Au-delà de l'espace physique et de la configuration des espaces de travail, le développement des TIC rend possible

⁷⁸ « The cubes of space occupied by office workers were never, of course, their personal property. Capitalist employment relations are based on the alienation of wage labourers from the means of production. Hence, white-collar employees could not buy or sell their workstations, nor could they pass them on to their heirs. Indeed, they only exercised tenuous control over their allocation, which was ultimately a managerial prerogative. Nevertheless, they often developed a strong sense of personal identification with 'their' office. Office workers were frequently allowed to personalize their working environment with pictures, plants, photographs, souvenirs and other memorabilia. Although they had no legal entitlement, they were able symbolically to colonize the space of their employment. » (Felstead, Jewson et Walters, 2005, p. 4)

l'intégration d'une démarche de flexibilisation des environnements de travail et de leur management. C'est ce point que nous allons à présent aborder.

2.2. TRAVAIL FLEXIBLE EN ENTREPRISE ET A DISTANCE

Le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) et des outils informatiques a permis d'introduire de la flexibilité dans les pratiques de travail et l'aménagement des espaces en entreprise. On observe, dès les années 1970, un retour du travail à domicile (*home office*), ce que Messenger et Gschwind (2016) désignent comme la première génération du télétravail. Il s'agit à cette période, notamment dans certaines grandes métropoles aux Etats-Unis, de proposer des organisations du travail qui permettent de réduire les temps de trajet et de désengorger les grandes centres urbains (Messenger et Gschwind, 2016 ; Minchella, 2020 ; Taskin, 2003). Certains salariés ont ainsi la possibilité de réaliser leur travail à distance (du grec *têle*) grâce à des outils technologiques et informatiques qui permettent de maintenir la communication et l'accomplissement des tâches requises par le poste. Le télétravail correspond à 'l'exercice d'une activité professionnelle, en tout ou en partie à distance (...), et au moyen de TIC' (Taskin, 2006, p. 3). Il est caractérisé par trois éléments essentiels (Baruch, 2000 ; Taskin, 2006) : une dispersion spatiale ou temporelle hors des locaux de l'employeur, d'un sous-traitant, d'un client, etc. ; l'usage de TIC (ordinateurs, mails, téléphones) ; une fréquence d'arrangement. Les technologies existantes au cours de cette première génération de télétravail permettent essentiellement un télétravail fixe, souvent à domicile, voire dans des bureaux satellites ou des centres d'affaires dont la particularité est d'être situés à proximité du domicile du salarié (Messenger et Gschwind, 2016). Notons cependant que le développement du télétravail n'est pas le même dans toutes les zones géographiques, et notamment en Europe entre les années 1970 et 1990 (Taskin, 2003). Les Etats-Unis et les pays scandinaves adoptent plus largement ces pratiques alors qu'en France les télétravailleurs ne représentent qu'à peine 3% de la population active à l'aube des années 2000 (Taskin, 2003).

Néanmoins, le développement progressif du télétravail et les améliorations des outils numériques et des TIC encouragent de nouvelles conceptions, plus flexibles, des espaces de travail au sein des entreprises. Les évolutions technologiques permettent de lever certaines contraintes matérielles associées à l'aménagement des postes de travail. Il est possible, techniquement, de détacher la réalisation du travail du poste de travail. Des entreprises choisissent alors d'adopter des pratiques flexibles dans la gestion de leurs espaces de travail. En effet, face à des espaces qui ne sont plus occupés en continu par les collaborateurs, les

entreprises cherchent à optimiser leur immobilier de bureau en maximisant les possibilités d'occupation. Dès lors, un poste de travail n'est plus attribué à une seule personne, mais peut être utilisé par plusieurs, en fonction des besoins, des usages et de la fréquentation des espaces au quotidien. On parle alors de poste de travail partagé ou non attribué (en anglais *hot desk* ou *share desk*), ou de bureau non-territorial (Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Minchella, 2020, 2021). Ce terme non-territorial renvoie au fait que le collaborateur n'a plus ce territoire personnel, **son** bureau, dont il bénéficiait d'un usage exclusif. Les bureaux sont dépersonnalisés et « sont désormais des espaces de travail à occuper à la journée, lorsque l'on est physiquement présent » (Minchella, 2020, p. 20) et qu'il s'agit de libérer entièrement (*clear desk* ou *clean desk*) à la fin de la journée. Il se développe alors une conception de l'espace de travail qui repose moins sur l'occupation des postes de travail que sur les besoins et les usages individuels et collectifs dans les différents espaces de l'entreprise : espace de travail individuel, espace de travail collectif, zones de confidentialité, salles de réunion, ou encore espaces de socialisation. On parle notamment de bureau à l'usage (*a task-oriented perspective* ou *activity-based office*). Ces évolutions dans la conception et l'aménagement des espaces de travail s'accompagnent de changements dans les pratiques managériales qui ne peuvent plus uniquement relever du contrôle et de la surveillance des salariés physiquement présents et visibles. La mise en œuvre d'une démarche de flexibilisation des pratiques et des espaces de travail s'accompagne d'une transformation de l'organisation du travail et de son management qui reposent sur une plus grande autonomie et responsabilisation des collaborateurs (Bertier et Cochard, 2021a ; Minchella, 2020 ; Sewell et Taskin, 2015 ; Taskin, 2006). On parle alors de gestion flexible des espaces de travail ou de *flex-office* pour reprendre la terminologie anglo-saxonne (Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Minchella, 2020, 2021).

2.3. RE-SPATIALISATION ET TIERS-LIEUX DE TRAVAIL

Le développement de pratiques de télétravail mobile, hors du domicile, représente un palier non négligeable dans l'essor des pratiques flexibles de travail en entreprise et à distance de celle-ci. C'est ce que Messenger et Gschwind (2016) désignent comme la deuxième vague du télétravail qui émerge à la fin des années 1990 et se renforce au cours des années 2000. Le développement des technologies numériques et digitales rend possible le fait de pouvoir travailler n'importe où, et n'importe quand, à condition de bénéficier d'outils numériques adaptés et d'une connexion (Bailey et Kurland, 2002 ; Bertier et Cochard, 2021b ; Kurland et Bailey, 1999 ; Messenger et Gschwind, 2016). On observe alors le développement de formes de travail flexible, également désignées par les termes de *flexwork* (Ajzen et Taskin, 2021 ;

Richardson et McKenna, 2014) ou de *New ways of working* ou *NWoW* (Aroles *et al.*, 2021 ; Aroles, Mitev et de Vaujany, 2019 ; Kingma, 2019). Ces nouvelles pratiques transforment la spatialité des organisations. L'organisation du travail flexible rompt avec les classiques unités de temps et de lieu. Elle étend les espaces de travail au-delà des frontières physiques de l'entreprise en combinant une flexibilité horaire et spatiale du travail (Ajzen et Taskin, 2021 ; Brown et O'Hara, 2003 ; Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Hislop et Axtell, 2009 ; De Menezes et Kelliher, 2011, 2017 ; Richardson et McKenna, 2014). Si la première génération de télétravail avait introduit une structure spatiale bipolaire autour du binôme bureau-domicile, le développement d'un télétravail plus mobile, voire virtuel, étend la spatialité des organisations à de nombreuses possibilités d'environnements :

*« Le Bureau Mobile a rompu avec la structure spatiale bipolaire classique du travail. De plus en plus, les chercheurs ont dû admettre que le travail pouvait être effectué dans les locaux de l'employeur, à la maison **mais aussi** à divers endroits entre les deux. Le travail s'est détaché de plus en plus de lieux fixes spécifiques : il pouvait être effectué 'ici, là, partout et à tout moment' (Kurland et Bailey, 1999). »*⁷⁹ (Messenger et Gschwind, 2016, p. 199)

Selon Messenger et Gschwind (2016) la seconde génération du télétravail, celle du télétravail mobile, correspond à la période propice au développement de nouveaux lieux de travail, des tiers espaces⁸⁰ de travail :

*« Les lieux caractéristiques de la deuxième génération [du télétravail] sont des espaces tels que les véhicules, les cafés, les aéroports, les gares et les locaux du client, c'est-à-dire tout lieu où le travail peut être effectué régulièrement à l'aide des TIC et qui n'est ni le domicile de l'employé ni les locaux de l'employeur. Pour les besoins d'une discussion efficace, nous appelons ces lieux des 'tiers espaces'. »*⁸¹ (Messenger et Gschwind, 2016, p. 204)

Ce terme rappelle le concept de tiers lieux développé par Oldenburg (1989) en référence à des espaces, comme les cafés, qui permettaient des temps sociaux autres que ceux vécus au bureau (avec les collègues) ou au sein du foyer (avec les proches et la famille).

⁷⁹ « The Mobile Office broke with the classic bipolar spatial structure of work. Increasingly scholars had to admit that work could be done at the employers' premises, at home *and also* at various locations in between. Work increasingly became detached from specific fixed places: It could be performed 'here, there, anywhere and anytime' (Kurland and Bailey, 1999). » (Messenger et Gschwind, 2016, p. 199)

⁸⁰ « third spaces » (Messenger et Gschwind, 2016, p. 204)

⁸¹ « Characteristic locations of the second generation are spaces such as vehicles, cafés, airports, train stations and the client's premises—basically any place where work can be done regularly with the help of ICTs and which is neither the employee's home nor the employer's premises. For the purpose of efficient discussion, we call these locations *third spaces*. » (Messenger et Gschwind, 2016, p. 204)

Le développement de TIC a donc participé à une transformation du paysage global des espaces de travail en entreprise (Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Halford, 2005 ; Hislop et Axtell, 2009). On assiste ainsi à une re-spatialisation du travail qui peut se définir comme « la colonisation supposée d’autres espaces professionnels voire privés » (Taskin, 2010, p. 63) pour l’accomplissement des activités professionnelles. En effet, face à des pratiques de travail plus flexibles et mobiles, voire virtuelles, les entreprises doivent recourir à des espaces alternatifs pour redonner une spatialité au travail quand celui-ci doit être accompli hors des frontières physiques traditionnelles (Aroles *et al.*, 2021). Il en résulte une hybridation d’environnements de travail permettant l’accomplissement de l’activité professionnelle (Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Halford, 2005 ; Hislop et Axtell, 2007, 2009 ; Kingma, 2016 ; Leclercq-Vandelannoitte, 2021). Les espaces de coworking font partie de ces environnements alternatifs possibles pour accueillir le salarié quand il est hors de son entreprise. Néanmoins, ces espaces sont encore peu étudiés en lien avec la question de la re-spatialisation du travail (Leclercq-Vandelannoitte, 2021), et celle-ci reste principalement analysée dans le cadre du télétravail pratiqué à domicile (Halford, 2005; Leclercq-Vandelannoitte, 2021).

Nous avons proposé dans cette section 2 une relecture historique des évolutions des espaces et des pratiques de travail en entreprise. Au fil du temps les représentations du bureau en entreprise ont changé, évoluant d’une version unique et sédentaire en entreprise à des formes multiples et mobiles dans différents espaces, en entreprise ou ailleurs. En particulier, la re-spatialisation du travail amène des salariés à utiliser des espaces de coworking dans leur pratique de travail. Nous proposons à présent de revenir sur la littérature organisationnelle consacrée aux espaces de coworking afin de préciser ce contexte particulier de re-spatialisation du travail en entreprise (section 3).

Section 3 - LES ESPACES DE COWORKING DANS L'ESPACE ORGANISATIONNEL DE L'ENTREPRISE

Les espaces de coworking proposent des espaces de travail ouverts et aménagés, des services, et une dynamique collaborative, voire communautaire, en contrepartie d'une participation financière (Garrett, Spreitzer et Bacevice, 2017 ; Spinuzzi, 2012). Nous reviendrons tout d'abord sur la genèse de ce phénomène empirique récent (3.1). Nous caractériserons ensuite les espaces de coworking à partir de trois dimensions que nous avons identifiées dans la littérature organisationnelle : la dimension professionnelle, la dimension sociale, et la dimension organisationnelle (3.2). Enfin, nous montrerons que ces espaces participent à la redéfinition de l'espace organisationnel de l'entreprise en accueillant le travail salarié (3.3)

3.1. GENESE D'UN PHENOMENE RECENT

L'essor des espaces de coworking en France et dans le monde est un phénomène empirique relativement récent, le premier espace ayant officiellement ouvert en 2005. Depuis cette date, les espaces se sont développés et diversifiés (Deskmag, 2017, 2019 ; Gandini et Cossu, 2021 ; Kojo et Nenonen, 2017). Nous reviendrons tout d'abord sur les origines et les raisons d'être des espaces de coworking (3.1.1). Nous préciserons ensuite l'évolution de ce phénomène (3.1.2).

3.1.1. ORIGINES ET RAISONS D'ETRE DES ESPACES DE COWORKING

Le premier espace de coworking officiellement reconnu comme tel, Spiral Muse, a ouvert à San Francisco en 2005⁸², fondé par Brad Neuberg. On identifie cependant dès les années 1990 des espaces avec des orientations de travail collaboratif voire communautaire, notamment dans le milieu des hackers et des entrepreneurs. Brad Neuberg a ainsi ouvert un espace de travail sur la base d'un système associatif, en proposant de mettre à disposition des bureaux, un accès internet et quelques services favorisant le bien-être des travailleurs (repas collectifs, pause, méditations, sorties en vélo...).

Les espaces de coworking ont initialement été créés pour les travailleurs indépendants non affiliés (Spinuzzi, 2012), notamment pour répondre aux difficultés liées à l'isolement social de ces professionnels (Boboc *et al.*, 2014 ; Gerdenitsch *et al.*, 2016 ; Ross et Ressia, 2015 ;

⁸² Source : <https://www.deskmag.com/en/coworking-spaces/the-history> (consulté le 18/05/2022)

Spinuzzi, 2012). Il s'agissait de proposer un cadre social et professionnel alternatif au domicile pour les travailleurs isolés. Ces espaces étaient également portés par la volonté de proposer des environnements plus agréables que des bureaux en location ou des centres d'affaires dans lesquels les interactions sociales sont plus limitées (Kojo et Nenonen, 2017 ; Leclercq-Vandelannoitte et Isaac, 2016 ; Ross et Ressia, 2015 ; Spinuzzi, 2012).

Au début, les espaces de coworking se sont développés en parallèle des mouvements de l'*open source* et du logiciel libre. Il se sont alors imprégnés des valeurs portées par ces mouvements : collaboration, ouverture, communauté, accessibilité et durabilité (Rus et Orel, 2015). Ces valeurs sont au cœur du développement des premiers espaces de coworking comme en témoigne la définition proposée par Coworking Wiki, une plateforme collaborative créée dès 2006 pour favoriser la diffusion des informations en lien avec le coworking et le développement des espaces :

« L'idée est simple : les professionnels indépendants et ceux qui bénéficient d'une certaine flexibilité vis-à-vis de leur lieu de travail travaillent mieux ensemble que seuls. Les espaces de coworking sont axés sur la création d'une communauté et sur la durabilité. Les participants s'engagent à respecter les valeurs énoncées par les fondateurs du mouvement, ainsi qu'à interagir et à partager entre eux. Notre objectif est de créer de meilleurs lieux de travail et, par conséquent, une meilleure façon de travailler. »⁸³

Ainsi, une première vague d'espaces de coworking se développe à partir du milieu des années 2000, en adéquation avec ces valeurs et « en réponse à la fragmentation et l'individualisation croissantes des pratiques de travail » (Gandini et Cossu, 2021, p. 3), notamment dans l'économie créative et de la connaissance.

3.1.2. CROISSANCE ET DIVERSIFICATION DU PHENOMENE

Le nombre d'espaces de coworking a fortement augmenté dans le monde entier ces quinze dernières années, comme en témoignent de nombreuses infographies. En particulier, nous reprenons les graphiques présentés par Deskmag, un magazine en ligne qui s'est spécialisé dans le suivi des évolutions des environnements de travail, et notamment des espaces de coworking (figures 3 et 4). Des quelques 1130 espaces de coworking dans le monde en 2011, ce sont près de 26 300 espaces qui étaient estimés pour 2020 par Deskmag. Les coworkers représenteraient dans les estimations de 2020 plus de 2,6 millions de personnes. Même si la crise sanitaire a

⁸³ Source : <https://wiki.coworking.org/w/page/16583831/FrontPage#whatiscoworking> (consulté le 18/05/2022)

impacté l'usage des espaces de coworking en 2020 et 2021, les professionnels du secteur des espaces de coworking maintiennent des perspectives de croissance pour 2022 et les années à venir.

Figure 3 – Croissance des espaces de coworking entre 2011 et 2017⁸⁴ (Deskmag, 2017)

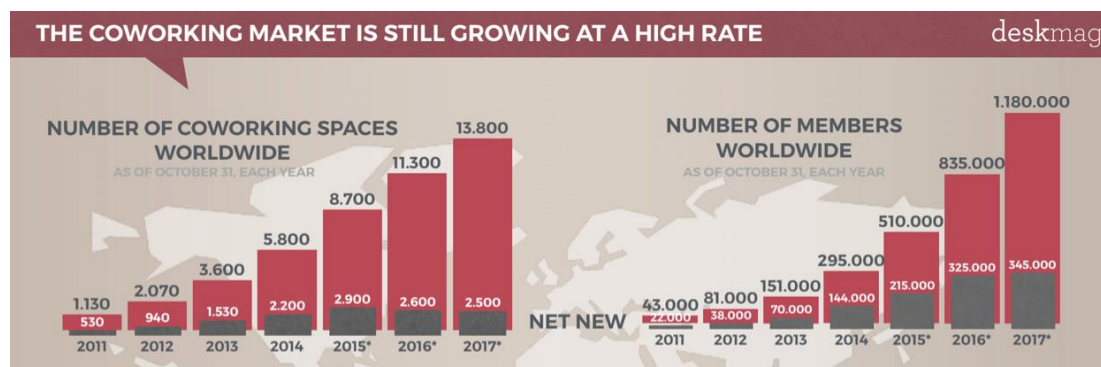


Figure 4 – Croissance des espaces de coworking entre 2015 et 2020 (Deskmag, 2019)

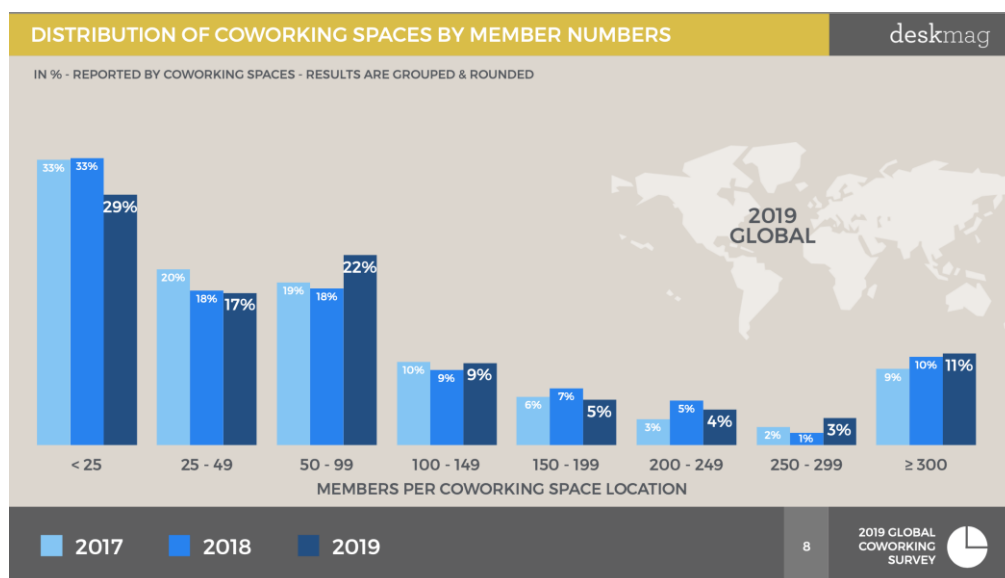


L'essor exponentiel des espaces de coworking a été favorisé par le développement des TIC et des technologies mobiles (Gandini et Cossu, 2021 ; Johns et Gratton, 2013 ; Kojo et Nenonen, 2017 ; Moriset, 2014 ; Spinuzzi, 2012). Plus précisément, leur croissance est permise par le développement d'une économie post-industrielle de la connaissance (*knowledge economy*) dans un contexte de digitalisation des processus et des organisations qui a conduit à l'évolution des modes et des espaces de travail (Gandini et Cossu, 2021 ; Moriset, 2014). Cette croissance est également liée à une diversification des espaces de coworking, ce que Gandini

⁸⁴ Les valeurs indiquées pour les années 2015, 2016 et 2017 sont des estimations.

et Cossu désignent comme la deuxième vague dans l’histoire des espaces de coworking avec du coworking néo-corporate (Gandini et Cossu, 2021). En effet, progressivement le terme coworking est devenu un concept parapluie à des formes diverses et hétérogènes d’espaces souhaitant être associées à ce phénomène. Derrière la mention « espace de coworking » on identifie alors des espaces variés comme des espaces pionniers mais aussi des espaces gérés par des acteurs de l’immobilier ou de centres d’affaires souhaitant intégrer la dynamique des espaces flexibles en proposant une dimension plus collaborative et communautaire. Les enquêtes statistiques menées par Deskmag par exemple témoignent de cette diversité. Les espaces de coworking peuvent aujourd’hui être de tailles différentes, tant en superficie (des petits espaces de quelques centaines de m² à de très grands espaces de milliers de m² et plusieurs étages) qu’en nombre de membres (des espaces avec moins de 50 membres à des espaces avec plusieurs centaines de membres). Nous proposons la figure 5 en illustration de ces évolutions entre 2017 et 2019 (Deskmag, 2019).

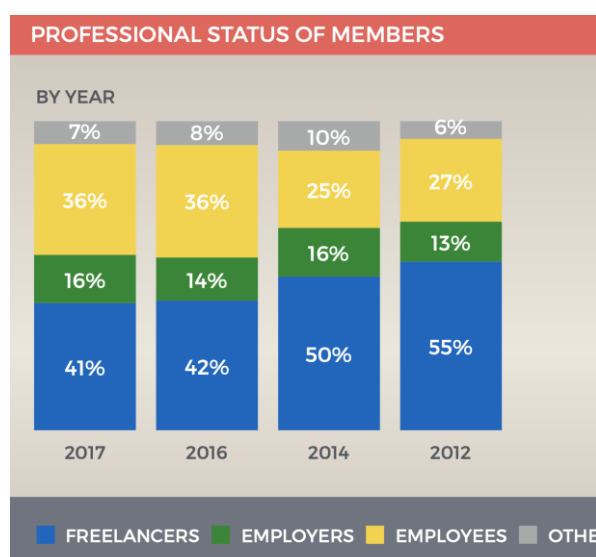
Figure 5 – Évolution de la répartition des espaces de coworking entre 2017 et 2019 en fonction du nombre de membres (Deskmag, 2019)



On notera que les espaces de moins de 50 membres représentent encore près de la moitié des espaces de coworking malgré une baisse de leur part dans la répartition globale. Les espaces de taille intermédiaire sont en augmentation (50 à 150 membres), ainsi que les très gros espaces (plus de 300 membres), ce qui témoigne notamment de la vague de coworking néo-corporate.

En lien avec cette diversification des espaces de coworking, on observe une croissance du nombre de leurs membres (cf. figures 3 et 4 précédentes) et une diversification des profils des coworkers. Initialement conçus pour les travailleurs indépendants, ces espaces attirent de plus en plus les entreprises et les télétravailleurs (Deskmag, 2019 ; Gandini et Cossu, 2021 ; Ross et Ressa, 2015). La figure 6 illustre ces évolutions et montre l'augmentation de la part des employés et des employeurs parmi les coworkers. Alors qu'ils étaient 40% en 2012⁸⁵, ils sont devenus majoritaires parmi les coworkers en représentant 52% des membres en 2017 selon les statistiques de Deskmag (2017).

Figure 6 – Évolution des profils des coworkers entre 2012 et 2019



Les espaces de coworking sont une réponse à l'isolement physique et social des travailleurs et offrent également une alternative immobilière plus flexible que la traditionnelle location de bureau (Gandini et Cossu, 2021 ; Kingma, 2016 ; Kojo et Nenonen, 2017 ; Waters-Lynch et Potts, 2017). Les espaces de coworking deviennent ainsi un espace particulier de la re-spatialisation du travail, un environnement dans lequel s'accomplit le travail organisationnel du salarié (Halford, 2005 ; Hislop et Axtell, 2007, 2009 ; Kingma, 2016 ; Leclercq-Vandelannoitte, 2021). Nous proposons dès lors de mieux en cerner les caractéristiques.

⁸⁵ Nous comptons dans les 40% en 2012 les 13% d'employeurs et les 27% d'employés parmi les coworkers.

3.2. CARACTERISTIQUES DES ESPACES DE COWORKING

Rus et Orel présentent les espaces de coworking comme des environnements « qui combinent les meilleurs éléments d'un lieu de travail (social, énergétique, et créatif) avec les meilleurs éléments d'un espace de travail (productif et fonctionnel) » (2015, p. 1021). Gandini et Cossu (2021) retiennent la définition proposée par Parrino (2015) dans leur analyse des évolutions des espaces de coworking. C'est en effet une définition étendue du coworking qui permet de regrouper les espaces malgré leur diversité. Parrino définit les espaces de coworking de la façon suivante, en identifiant trois caractéristiques :

« 1. La colocalisation de différents travailleurs au sein du même environnement de travail ; 2. La présence de travailleurs hétérogènes du fait de leur profession et/ou le secteur d'activité et/ou le statut et l'affiliation organisationnels (freelances dans le sens strict, micro-entreprise, employés ou travailleurs indépendants) ; 3. La présence (ou non) d'activités et d'outils conçus pour stimuler l'émergence de relations ou de collaborations entre les travailleurs. » (Parrino, 2015, p. 265)

A partir de cette définition et de notre analyse de la littérature organisationnelle sur les espaces de coworking, nous avons identifié trois dimensions qui nous permettent de caractériser ces espaces dans la perspective de notre recherche : une dimension professionnelle (3.2.1), une dimension sociale (3.2.2), et une dimension organisée (3.2.3).

3.2.1. DIMENSION PROFESSIONNELLE DES ESPACES DE COWORKING

Les espaces de coworking ont été créés pour offrir un cadre socio-professionnel de travail en alternative au domicile pour les travailleurs indépendants. Il s'agit donc d'infrastructures professionnelles équipées avec du matériel professionnel. Ces espaces peuvent aussi proposer des services d'accompagnements professionnels (par exemple : formations, permanences avec des professionnels, ...). Cette dimension professionnelle est particulièrement présente dans les travaux initiaux de recherche sur les espaces de coworking parce qu'elle était recherchée par les travailleurs indépendants, les créatifs et les entrepreneurs pour soutenir le développement de leur activité (Bouncken et Reuschl, 2018 ; Gandini, 2015 ; Kojo et Nenonen, 2017 ; Moriset, 2014 ; Spinuzzi, 2012). En particulier, les travailleurs apprécient que ces espaces donnent accès à un espace dédié au travail, avec des équipements à disposition pour favoriser l'activité professionnelle (internet, imprimantes, salles de réunion, ...). Ils peuvent devenir membres facilement, grâce à une adhésion sans engagement, qui permet un usage flexible de cet environnement. C'est un cadre professionnel dans lequel les coworkers, notamment les

freelances et autres professionnels non affiliés (Spinuzzi, 2012), peuvent recevoir leurs clients et partenaires professionnels. L'espace de coworking leur donne un environnement de travail (*holding environment*) qui leur manque pour exercer leur activité professionnelle (Gerdenitsch *et al.*, 2016 ; Petriglieri, Ashford et Wrzesniewski, 2019). Cela participe d'ailleurs à la construction de leur identité en tant que professionnel (Petriglieri, Ashford et Wrzesniewski, 2019 ; Vidaillet et Bousalham, 2018).

Les espaces de coworking sont souvent perçus comme proposant plus que de simples mètres-carrés. C'est un service qu'ils fournissent aux travailleurs (Kojo et Nenonen, 2017) en proposant des lieux de travail accueillants et l'accès à d'autres professionnels avec lesquels il est possible d'interagir, voire de collaborer (Leclercq-Vandelannoitte et Isaac, 2016 ; Parrino, 2015 ; Ross et Ressia, 2015 ; Spinuzzi, 2012). Par l'environnement qu'ils proposent, les espaces de coworking sont des accélérateurs de créativité et de sérendipité. Dans la littérature organisationnelle, cela a plus particulièrement été étudié pour les travailleurs indépendants, les créatifs et les entrepreneurs que pour les salariés. Les espaces de coworking augmentent notamment les chances de ces professionnels de créer des contacts et de nouer des relations propices à l'innovation ou au développement de réseaux. Ces espaces jouent ainsi un rôle dans la création de dynamiques interpersonnelles (le Nadant, Marinos et Krauss, 2018 ; Parrino, 2015 ; Vidaillet et Bousalham, 2018), voire inter-organisationnelles : ils peuvent être des micro-clusters (Capdevila, 2014, 2015), des intermédiaires d'innovation ouverte (Fabbri et Charue-Duboc, 2016), voire des intermédiaires d'échanges marchands et non marchands entre travailleurs indépendants dans des logiques de création de valeur (Blein, 2016). La littérature montre que l'émergence de ces relations professionnelles est favorisée par la dimension sociale de ces espaces. Nous proposons à présent de l'explicitier.

3.2.2. DIMENSION SOCIALE DES ESPACES DE COWORKING

Les valeurs initiales des espaces de coworking fondent l'expérience sociale au sein de ces espaces et soulignent les enjeux en termes d'interactions, de partage et de réciprocité entre les membres (Salovaara, 2015). Il est entendu dans la littérature que ces espaces cherchent à proposer une dynamique collaborative, voire communautaire (Blagoev, Costas et Kärreman, 2019 ; Garrett, Spreitzer et Bacevice, 2017 ; Parrino, 2015 ; Spinuzzi, 2012). La proximité physique des coworkers présents au sein d'un même espace partagé favorise les interactions et les rencontres (le Nadant, Marinos et Krauss, 2018 ; Parrino, 2015), souvent informelles (Blagoev, Costas et Kärreman, 2019 ; Krauss, 2019). Ces interactions quotidiennes au sein de

l'espace peuvent permettre de créer un sens communautaire (Garrett, Spreitzer et Bacevice, 2017). Cette dimension sociale au sein des espaces de coworking favorise ainsi le développement de relations professionnelles évoquées précédemment. Elle permet aussi de réduire le sentiment d'isolement social qui peut être ressenti par les travailleurs isolés (Boboc *et al.*, 2014 ; Gerdenitsch *et al.*, 2016 ; Jakonen *et al.*, 2017).

Néanmoins, ces notions de collaboration et de communauté peuvent masquer des réalités très différentes selon les espaces de coworking (Jakonen *et al.*, 2017 ; Spinuzzi, 2012 ; Spinuzzi *et al.*, 2019). Dans un article paru en 2012, Spinuzzi identifiait déjà que les degrés d'interaction sociale au sein des espaces de coworking pouvaient être variables, oscillant entre le simple fait d'être assis côte à côte pour travailler en échangeant quelques mots, jusqu'au fait de créer des relations professionnelles, de partager des idées, voire de collaborer (Spinuzzi, 2012). Ces tendances se sont renforcées avec l'essor et la diversification des espaces de coworking (Endrissat et Leclercq-Vandelannoitte, 2021 ; Gandini et Cossu, 2021). Le développement d'une dynamique collaborative et communautaire nécessite la participation active des coworkers dans la vie de l'espace pour construire une communauté, notamment lors de temps sociaux (déjeuners, afterworks, ...) (Endrissat et Leclercq-Vandelannoitte, 2021 ; Garrett, Spreitzer et Bacevice, 2017 ; Spinuzzi *et al.*, 2019) :

« Le sens communautaire offert par l'espace de coworking est moins stable parce que la communauté de l'espace de coworking est formée d'un groupe d'individus sans lien entre eux qui cherchent des moyens d'optimiser leur situation, au lieu de collègues unis par une mission ou un employeur commun. »⁸⁶ (Endrissat et Leclercq-Vandelannoitte, 2021, p. 11)

Cependant, cet engagement dépend aussi des besoins, des disponibilités et des intérêts de chacun des coworkers (Endrissat et Leclercq-Vandelannoitte, 2021 ; Jakonen *et al.*, 2017 ; le Nadant, Marinos et Krauss, 2018 ; Vidaillet et Bousalham, 2018). Tous les coworkers n'ont pas la même capacité ou volonté de s'impliquer dans des temps sociaux. Cela peut également dépendre du capital social des coworkers (le Nadant, Marinos et Krauss, 2018), c'est-à-dire le fait d'avoir un réseau étendu de relations professionnelles hors de l'espace de coworking (clients, collègues, ...). Enfin, ce sens communautaire relève aussi du partage de valeurs et de routines entre les membres. (Blagoev, Costas et Kärreman, 2019 ; Endrissat et Leclercq-Vandelannoitte, 2021 ; Garrett, Spreitzer et Bacevice, 2017). Or, ces éléments sont mis en

⁸⁶ « the sense of community offered by CWS is less stable because the CWS community consists of a group of unconnected individuals who seek ways to optimize their situation instead of coworkers that are united by a common mission or employer. » (Endrissat et Leclercq-Vandelannoitte, 2021, p. 11)

œuvre, ou non, par l'organisation gestionnaire de l'espace de coworking. Ce point nous amène à évoquer la dimension organisée des espaces de coworking.

3.2.3. DIMENSION ORGANISEE DES ESPACES DE COWORKING

La littérature sur les espaces de coworking montre que la proximité physique dans les espaces n'est pas toujours suffisante pour créer des dynamiques collaboratives voire communautaires (Jakonen *et al.*, 2017 ; le Nadant, Marinos et Krauss, 2018 ; Parrino, 2015). Cela nécessite aussi un rôle actif des espaces de coworking, ce qui témoigne de la dimension organisée et organisationnelle de ces espaces (Blagoev, Costas et Kärreman, 2019). Les espaces de coworking sont des organisations qui élaborent et proposent un service à des clients, les coworkers. Ces organisations conçoivent et aménagent l'espace. Elles sont aussi responsables de l'animation au sein de l'environnement. La littérature montre que ces choix d'aménagement et de gestion jouent un rôle sur la mise en œuvre d'un environnement social plus ou moins propice aux interactions entre les membres (Blagoev, Costas et Kärreman, 2019 ; Jakonen *et al.*, 2017 ; le Nadant, Marinos et Krauss, 2018 ; Parrino, 2015 ; Spinuzzi, 2012 ; Spinuzzi *et al.*, 2019). Par exemple, Spinuzzi (2012) identifie le rôle des gestionnaires ou propriétaires des espaces de coworking dans le fait de promouvoir un espace plus ou moins collaboratif. Le Nadant et ses co-auteurs (2018) parle de proximité organisée pour désigner les interactions entre coworkers qui sont favorisées par les animateurs des espaces de coworking. Jakonen et ses co-auteurs (2017) soulignent aussi que l'aménagement et la gestion de l'espace de coworking peuvent être pensés de façon à favoriser ou non des assemblages d'affects entre les coworkers :

« D'après notre recherche, il est évident que les espaces de coworking qui ont été conçus comme des espaces ouverts (...) ont effectivement poussé les gens à se déplacer et à faire des rencontres. A Strawberry Fields, l'architecture du bâtiment limitait la façon dont les gens se déplaçaient et se rencontraient. Cependant, il semble que les assemblages d'affects [entre les coworkers] ne soient pas un résultat automatique de la conception de l'espace dans les espaces de coworking, mais plutôt un résultat plus recherché, produit généralement par les personnes qui gèrent ou s'engagent fortement dans un espace de coworking particulier. Les normes, restrictions et attentes spécifiques à chaque espace ont rendu possibles différents assemblages. »⁸⁷ (Jakonen et al., 2017, p. 240)

⁸⁷ « According to our research, it was obvious that the co-working spaces which were designed as open spaces, i.e. Bird Case and Global Tech, did indeed push people to move and into encounters. In Strawberry Fields, the

La présence de rituels au sein des espaces de coworking (déjeuners, petits-déjeuners, ...) témoigne également de cette dimension organisée et organisationnelle de l'espace (Blagoev, Costas et Kärreman, 2019). Ils sont pensés par les gestionnaires et proposés aux coworkers qui y participent ou non selon leurs envies et disponibilités. Blagoev et ses co-auteurs identifient ainsi que les espaces de coworking « peuvent encadrer et organiser le travail, et même fournir une base pour une action collective » (2019, p. 1). La dimension organisée des espaces de coworking permet aux coworkers de développer des routines de travail (rythmes de travail) et un sens partagé de discipline dans le travail (auto-motivation, concentration, productivité). Ces espaces agissent ainsi comme des organisations de substitution (Petriglieri, Ashford et Wrzesniewski, 2019), notamment pour les travailleurs indépendants. En tant qu'espace où le travail salarié s'accomplit, les espaces de coworking participent à l'espace organisationnel de l'entreprise. Cela nous amène à préciser l'espace organisationnel des entreprises tel qu'il est redéfini par les nouvelles pratiques de travail (NWoW), et notamment l'usage d'espaces de coworking.

3.3. REDEFINITION DE L'ESPACE ORGANISATIONNEL PAR LES NWoW

Les nouvelles pratiques de travail sont à l'origine d'une hybridation d'espaces de travail qui fait évoluer l'espace organisationnel en entreprise : le cadre dans lequel est réalisée l'activité organisationnelle et à travers lequel elle peut être analysée n'est plus unique, fixe et fermé (à l'intérieur des murs de l'entreprise). Ce cadre où le travail se fait est ouvert, évolutif et composé de multiples environnements (au bureau, au domicile ou ailleurs, comme en espace de coworking). Afin de rendre compte de ces évolutions, Felstead et ses co-auteurs (2005) mobilisent des termes distincts pour désigner différents éléments de la spatialité du travail en entreprise. Ils distinguent ainsi trois termes différents qui permettent de définir l'espace organisationnel et d'analyser les pratiques : les postes de travail (*workstations*), les espaces de travail (*workspaces*) et le paysage des espaces de travail (*workscape*). Nous avons synthétisé ces éléments et leurs définitions dans le tableau 7.

architecture of the building limited the way that people moved and encountered each other. However, it seems that affectual assemblages are not an automatic outcome of space design in coworking spaces, but instead a more curated result, produced usually by the people managing or otherwise strongly engaging in a particular coworking space. The specific norms, restrictions, and expectations in each space made different assemblages possible. » (Jakonen *et al.*, 2017, p. 240)

Tableau 7 – *Distinction des termes relatifs à la spatialité du travail* (Felstead, Jewson et Walters, 2005)

Termes mobilisé	Traduction	Définition
Workstations	Postes de travail	Lieux immédiats où sont effectuées les tâches professionnelles : bureau, salle de réunion, sièges dans un train, ... Il s'agit de l'environnement en proximité immédiate des sens de l'individu pour l'exécution de son activité professionnelle.
Workspaces	Espaces de travail	Bâtiments, ou autres constructions physiques, qui contiennent et supportent un ou plusieurs postes de travail : immeubles de bureaux, usines, domicile, salons de voyageurs ... Ce sont les conteneurs de postes de travail permanents ou temporaires.
Workscape	Paysage des espaces de travail	Réseau total de lieux et de postes de travail occupés par des individus ou des groupes dans le cadre de leur emploi.

Nous identifions ainsi que les évolutions des pratiques de travail ont conduit à passer d'une perspective centrée sur les postes de travail au sein d'un lieu de travail unique, en entreprise, à une représentation en réseau, flexible et multilocalisé, d'espaces de travail distincts, hors du périmètre physique et organisationnel des entreprises. La notion de paysage des espaces de travail est d'ailleurs particulièrement intéressante. Elle rend compte de l'assemblage d'espaces de travail et d'un changement d'échelle dans l'analyse de l'espace organisationnel. Avec les NWoW, et notamment la re-spatialisation du travail en espace de coworking, l'espace organisationnel de l'entreprise prend une autre dimension. L'espace organisationnel, cet « environnement construit de l'organisation » (Stephenson *et al.*, 2020, p. 800), ne se compose plus uniquement des espaces de travail (*workspaces*) à l'intérieur de l'entreprise. Il inclut dorénavant des espaces de travail hors de son périmètre physique, voire des espaces organisationnels d'autres organisations. Les espaces de coworking en sont un exemple puisque ce sont des espaces serviciels pensés, aménagés et gérés par des organisations tiers. Avec les NWoW, l'espace organisationnel d'une entreprise s'étend donc au-delà de ses frontières physiques, voire s'entremêle avec d'autres espaces organisationnels. On l'observe notamment avec les espaces de coworking, espace serviciels gérés par des organisations tiers. Ce sont également des co-constructions socio-matérielles impliquant de multiples acteurs, humains et matériels, distincts de l'entreprise du salarié. Cet assemblage socio-matériel est d'ailleurs à l'origine des dimensions professionnelles, sociales et organisées qui caractérisent ces espaces.

Ces évolutions de l'espace organisationnel de l'entreprise ne sont pas sans conséquence pour l'analyse des phénomènes organisationnels. Weinfurtnner et Seidl (2019) identifient notamment des perspectives intéressantes de recherche concernant l'intersection d'espaces organisationnels distincts. Dans cette situation, les frontières entre les espaces sont floues. Les intersections dessinent des espaces entre-deux dans lesquels les normes ne sont pas clairement définies et laissent planer une ambiguïté ou de l'incertitude vis-à-vis des pratiques. Les espaces liminaux en sont un exemple (Dale et Burrell, 2008 ; Van Gennep, 1960 ; Shortt, 2015 ; Vesala et Tuomivaara, 2018). L'ambiguïté et l'incertitude présentes dans ces espaces interstitiels peuvent être sources d'évolution des phénomènes organisationnels. Nous l'identifions notamment avec les espaces liminaux qui sont des espaces favorables par exemple à l'évolution de l'identité individuelle (Shortt, 2015), des pratiques de travail (Vesala et Tuomivaara, 2018), ou des processus organisationnels (Howard-Grenville *et al.*, 2011).

Dans cette section 3 nous avons explicité la littérature sur les espaces de coworking. Ces espaces témoignent des évolutions concernant les espaces de travail dans un contexte de flexibilisation et de digitalisation des pratiques de travail. C'est un phénomène récent, en croissance. Notre analyse de la littérature nous a permis d'identifier trois dimensions qui caractérisent ces espaces malgré leur diversité : une dimension professionnelle ; une dimension sociale ; et une dimension organisée. Les espaces de coworking attirent de plus en plus de salariés et sont des contextes particuliers de la re-spatialisation du travail en entreprise. En tant qu'espaces où le travail salarié s'accomplit, ils font partie de l'espace organisationnel de l'entreprise et participent à sa redéfinition. Néanmoins, ces espaces restent peu explorés dans le cadre de l'analyse de la re-spatialisation du travail. Pourtant, la littérature montre que des évolutions au niveau de la spatialité et des pratiques au sein de l'espace organisationnel ne sont pas sans conséquences pour la construction de l'identité des individus au travail (Ahuja, Nikolova et Clegg, 2020 ; Ashforth, 2020 ; Ashforth, Moser et Bubbenzer, 2020 ; Hirst et Humphreys, 2020). Nous proposons donc à présent d'explicitier les enjeux identitaires des évolutions des pratiques et des espaces de travail (section 4).

Section 4 - ENJEUX IDENTITAIRES DES EVOLUTIONS DE L'ESPACE DE TRAVAIL

Comme nous l'avons explicité dans notre premier chapitre, l'identité est une construction sociale contextualisée et le travail identitaire a une composante spatiale essentielle. Dans cette section, nous souhaitons montrer que les évolutions des pratiques et des espaces de travail viennent modifier nos connaissances et notre compréhension de la construction de l'identité au travail. En effet, la littérature sur les espaces de travail montre que l'un des enjeux de l'aménagement de ces espaces en entreprise consiste à définir la place (physique et sociale) que l'on donne à chacun au sein de l'entreprise (Dale et Burrell, 2008 ; Elsbach, 2003, 2004 ; Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Fischer, 2011 ; Minchella, 2021). Elle est d'autant plus un enjeu pour les professionnels dont les conditions de travail sont flexibles et mobiles (*flexwork*) (Ajzen et Taskin, 2021 ; Brown et O'Hara, 2003 ; Hislop et Axtell, 2009 ; Richardson et McKenna, 2014). A la fois matérielle et symbolique, cette place participe à la façon dont l'individu se définit pour lui-même et pour autrui. Notre analyse de la littérature nous a permis d'identifier que l'adoption de pratiques de travail flexibles au sein des entreprises modifient plus particulièrement trois mécanismes de la construction de l'identité et de l'identification organisationnelle : la catégorisation (4.1), l'appropriation (4.2), et la régulation (4.3).

4.1. ENJEU DE CATEGORISATION ET DE POSITIONNEMENT VIS-A-VIS D'AUTRUI

La construction de l'identité est un processus continu qui implique notamment une démarche d'identification et de catégorisation par laquelle l'individu définit un sens pour lui-même et pour autrui. Cette démarche s'appuie sur les relations et les interactions sociales, mais aussi sur des artefacts et sur les espaces dans lesquels se situent les pratiques sociales. C'est dans cette perspective que nous allons analyser les premiers enjeux identitaires associés aux pratiques de travail flexible au sein des organisations.

La littérature organisationnelle souligne le fait que l'aménagement traditionnel de l'espace en entreprise permet de rendre compte de la structure fonctionnelle et hiérarchique de l'organisation (Chanlat, 2006 ; Elsbach, 2003, 2004 ; Elsbach et Pratt, 2007). Certains éléments physiques, qu'il s'agisse d'aménagements particuliers (bureaux cloisonnés par exemple) ou d'artefacts (type de mobilier), témoignent de différences en termes de statuts ou de rôles au sein des organisations (Chanlat, 2006 ; Elsbach, 2004 ; Elsbach et Pratt, 2007). Ces éléments s'inscrivent dans la continuité d'une organisation scientifique de l'espace de travail qui doit permettre la meilleure performance de tous : une place est attribuée à chacun et la signification

associée à cette place est connue de tous. Cela fait partie des règles et des normes organisationnelles qui régissent la vie et l'action collective. Les postes de travail sont définis de sorte que chaque collaborateur puisse se situer spatialement et socialement dans son environnement de travail. Ainsi, la superficie des bureaux, le choix et la qualité du mobilier, le cloisonnement ou non de l'espace de travail, sont autant d'exemples de modalités d'aménagement de l'espace de travail qui signifient des statuts distincts au sein de l'organisation (Chanlat, 2006 ; Elsbach, 2004 ; Elsbach et Pratt, 2007 ; Sundstrom *et al.*, 1982). Elsbach évoque ainsi la présence de marqueurs physiques d'identité, c'est-à-dire « des artefacts matériels qui signalent et/ou affirment l'identité d'une personne »⁸⁸ au sein de l'espace de travail (Elsbach, 2004, p. 100). Ces éléments peuvent être des vêtements ou des accessoires (par exemple les tenues des professionnels de santé et médecins – Pratt & Rafaeli (1997)), des outils de travail (ordinateurs, carte de visite, ...) ou encore des éléments de mobilier ou d'aménagement (photos personnelles, diplômes, qualité du mobilier, ...) (Elsbach, 2003, 2004 ; Elsbach et Bechky, 2007). Ils peuvent être plus ou moins permanents dans l'espace. Ils sont importants, tant pour l'individu concerné que pour les collègues autour de lui. En effet, l'interprétation de ces marqueurs à travers des processus cognitifs spécifiques permettent aux individus de se positionner les uns vis-à-vis des autres au sein de l'espace de travail et, plus largement, au sein de l'organisation. Dans cette perspective, Elsbach a introduit le concept de *workplace identity* (Elsbach, 2004), ou « l'identité sur le lieu de travail » notamment à partir des travaux sur la théorie de l'identité sociale (Ashforth et Mael, 1989) :

« Je définis l'identité sur le lieu de travail comme le statut central et durable d'un individu et ses catégorisations distinctives sur le lieu de travail⁸⁹. Ces catégorisations de rôle comprennent à la fois des catégorisations personnelles (par exemple, 'Je suis un travailleur efficace') et des catégorisations sociales (par exemple, 'Je suis un professionnel de haut niveau', 'Je suis un ingénieur'). »⁹⁰ (Elsbach, 2004, p. 100)

Bien que cette définition témoigne d'une perspective plutôt statique et durable de l'identité et de ses caractéristiques dans le temps, le concept d'identité sur le lieu de travail illustre l'idée d'une identité plus spécifiquement liée à l'environnement de travail et aux marqueurs physiques de l'identité. Ces éléments signalent le statut et le caractère distinctif des

⁸⁸ « physical identity markers may be defined as material artifacts that cue and/or affirm a person's workplace identity ». (Elsbach, 2004: 100)

⁸⁹ Les éléments en gras étaient déjà en italiques dans le texte d'origine.

⁹⁰ « I define workplace identity as an individual's central and enduring status and distinctiveness categorizations in the workplace. These role categorizations include both personal categorizations (e.g., 'I'm an efficient worker') and social categorizations (e.g., 'I'm a high-status professional,' 'I'm an engineer'). » (Elsbach, 2004, p. 100)

individus les uns vis-à-vis des autres. Notons que ce concept vise à expliciter l'identité de l'individu telle qu'il l'exprime sur son lieu de travail. Cette identité est composée de plusieurs dimensions qui peuvent renvoyer à des éléments professionnels (ex : manager, ingénieur, expert, ...) mais aussi non professionnels (ex : être parent, être sportif, avoir une passion, ...). Ce concept associe donc les notions d'identité au travail et d'identité non professionnelle que nous avons discutées dans le chapitre 1 (en 1.2.4). Elsbach (2004) s'est intéressée à la question de la perception de l'identité sur le lieu de travail, c'est-à-dire à la façon dont elle est perçue et interprétée par des collègues. Pour cela, elle a considéré leur démarche d'interprétation des différents marqueurs physiques d'identité associés à un individu. En particulier, elle souligne l'intérêt des marqueurs physiques d'identité (aménagements, photographies, diplômes, ...) pour se faire une idée de la personne avant même un premier contact avec elle. Cette démarche d'identification et de catégorisation des interlocuteurs permet ainsi à un individu de se situer vis-à-vis de ses collègues afin d'aborder ensuite une interaction.

Cependant, le développement de pratiques flexibles de travail tend à faire disparaître ces marqueurs physiques (Ajzen et Taskin, 2021 ; Brown et O'Hara, 2003 ; Richardson et McKenna, 2014). Nous identifions tout d'abord le fait que l'essor du télétravail a rendu les individus moins présents et moins visibles physiquement au sein des entreprises (Ajzen et Taskin, 2021 ; Richardson et McKenna, 2014). De plus, la volonté de dépersonnaliser les espaces de travail a conduit à faire disparaître les marqueurs physiques d'identité les plus visibles comme les spécificités dans le choix du mobilier ou l'aménagement des espaces personnels de travail (photographies, récompenses, diplômes, objets personnels, ...). Dès lors, l'identification de « repères moins saillants » (Elsbach, 2004, p. 121) devient essentielle pour le processus de positionnement des individus les uns par rapport aux autres. Cela nécessite une recherche plus approfondie au sein de l'espace, notamment en portant une attention particulière à des artefacts amovibles et à des comportements particuliers des individus pour marquer leur identité dans l'espace de travail flexible. Cela nous amène à considérer un second mécanisme impliqué dans la construction de l'identité au travail et également concerné par les évolutions des pratiques et des espaces de travail : l'affirmation de l'identité par l'appropriation de l'espace et la territorialité.

4.2. ENJEU D’AFFIRMATION DE L’IDENTITE PAR L’APPROPRIATION DE L’ESPACE

Les espaces de travail sont souvent pensés d’un point de vue rationnel et fonctionnel (cf. l’espace conçu de la triade de Lefebvre). Cependant, l’espace tel qu’il est vécu par les individus « est appréhendé essentiellement comme un territoire » (Fischer, 2011). La place d’un individu dans une organisation se matérialise notamment dans la place qui lui est donnée physiquement dans l’entreprise et qu’il est en mesure ou non de s’approprier (Brown et O’Hara, 2003 ; Brown, Lawrence et Robinson, 2005 ; Elsbach, 2003 ; Elsbach et Bechky, 2007 ; Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Fischer, 2011). Dans cette perspective, les notions de territoire et de territorialité nous semblent pertinentes pour la compréhension des processus de construction de l’identité. Brown et ses co-auteurs (2005) explicitent notamment la notion de territorialité en lien avec celle de possession :

« La propriété psychologique fait référence aux sentiments de possession et d'attachement envers un objet. La territorialité, en revanche, désigne les actions ou les comportements qui émanent souvent de la propriété psychologique dans le but de construire, de communiquer, de maintenir et de restaurer l'attachement à un objet. Alors que la propriété psychologique est un état psychologique, la territorialité est un concept de comportement social. »⁹¹ (Brown, Lawrence et Robinson, 2005, p. 579)

Plus précisément, la possession (ou l’attachement) psychologique est un antécédent des comportements territoriaux (Brown, Lawrence et Robinson, 2005), et plus il est grand, « plus il répond aux besoins fondamentaux d’efficacité, d’identité personnelle et d’appartenance » (2005, p. 579). Ces comportements territoriaux se manifestent principalement à travers deux approches : le fait de marquer son territoire, c’est-à-dire le construire et le communiquer (*marking*) et le fait de défendre son territoire, c’est-à-dire de le maintenir et le restaurer (*defending*) (Brown, Lawrence et Robinson, 2005). La littérature organisationnelle témoigne de l’importance de ces comportements dans les pratiques de travail au sein des espaces en entreprise, notamment à travers la capacité qui est donnée au collaborateur de personnaliser son espace de travail (Brown, Lawrence et Robinson, 2005 ; Elsbach et Bechky, 2007 ; Elsbach et Pratt, 2007 ; Felstead, Jewson et Walters, 2005).

⁹¹ « Psychological ownership refers to feelings of possessiveness and attachment toward an object. Territoriality, in contrast, refers to actions or behaviors that often emanate from psychological ownership for the purposes of constructing, communicating, maintaining, and restoring one’s attachment to an object. Whereas psychological ownership is a psychological state, territoriality is a social behavioral concept. » (Brown, Lawrence et Robinson, 2005, p. 579)

*« La visibilité et la présence des employés de bureau étaient des armes à double tranchant dans l'arsenal de la direction. Les bureaux et les postes de travail étaient des dispositifs de régulation managériale, de contrôle et de surveillance disciplinaire. En même temps, en personnalisant symboliquement leurs cubes d'espace attribués, les employés se différenciaient de leurs collègues et projetaient des aspects de leurs identités individuelles et privées dans le monde impersonnel des relations de travail. »*⁹² (Felstead, Jewson et Walters, 2005, p. 4)

Il a été montré que le fait de pouvoir exprimer ces comportements territoriaux au sein des espaces de travail contribue notamment à renforcer la satisfaction au travail et l'engagement des collaborateurs au sein de leur organisation (Ashkanasy, Ayoko et Jehn, 2014 ; Brown, Lawrence et Robinson, 2005 ; Elsbach, 2004 ; Elsbach et Pratt, 2007). La littérature souligne également la relation existante entre ces comportements territoriaux et l'identité individuelle et collective (Ajzen et Taskin, 2021 ; Brown, Lawrence et Robinson, 2005 ; Elsbach, 2003, 2004), comme le précise Brown et ses co-auteurs dans les termes suivants :

*« Le marquage identitaire a pour fonction de permettre aux individus de construire et d'exprimer leur identité à eux-mêmes et aux autres. Grâce à cette forme de marquage, les individus peuvent exprimer une variété de facettes de leurs identités, y compris leurs professions - par exemple, les diplômes sur le mur ; leurs statuts - par exemple, les récompenses pour longs services ou les titres à leur nom ; ou des aspects de leur vie personnelle - par exemple, les créations artistiques des enfants ou les photos de voyage qui ornent leur bureau (Wells, 2000). »*⁹³ (Brown, Lawrence et Robinson, 2005, p. 581)

Brown et ses co-auteurs soulignent la dimension co-construite de l'identité et de l'espace à travers ces comportements territoriaux qui visent à affirmer l'identité. Elle renvoie également à la dimension performée (*enacted*) de l'identité. La citation suivante souligne particulièrement ces éléments :

« La relation entre le marquage identitaire et les identités sociales des individus n'est cependant pas unidirectionnelle. En même temps que le marquage identitaire exprime l'identité, il contribue également à définir et à redéfinir les identités des acteurs concernés. Grâce aux processus par

⁹² « The visibility and presence of office workers were, therefore, double-edged weapons in the armoury of management. Offices and desks were devices of managerial regulation, control and disciplinary gaze. At the same time, by symbolically personalizing their designated cubes of space, office workers were differentiating themselves from other members of the workforce and projecting aspects of their individual and private identities into the impersonal world of employment relations. » (Felstead, Jewson et Walters, 2005, p. 4)

⁹³ « Identity-oriented marking serves the function of enabling individuals to both construct and express their identities to themselves and to others. With this form of marking, individuals can express a variety of facets of their identities, including their professions – for example, degrees and diplomas on the wall; their status – for example, long-service awards or titles after their names; or aspects of their personal lives – for example, children's art or travel photos adorning their desks (Wells, 2000). » (Brown, Lawrence et Robinson, 2005, p. 581)

lesquels les expressions symboliques de l'identité sont produites, acceptées ou rejetées par les autres, puis révisées et affinées, les acteurs en viennent à comprendre et à donner un sens à leurs propres identités (Gioia, Schultz et Corley, 2000 ; Pratt, 2000 ; Weick, 1995). Ainsi, à travers l'interaction symbolique associée au marquage identitaire, les définitions du contexte et de l'individu émergent et peuvent changer (Ashforth, 1985 ; Reichers, 1987). »⁹⁴ (Brown, Lawrence et Robinson, 2005, p. 581)

Les évolutions des pratiques de travail sont associées au développement d'aménagements dépersonnalisés et non territoriaux des espaces de travail qui n'est pas sans conséquence pour les individus et l'expression de leur identité. Brown et O'Hara (2003) montrent notamment que la question de la place occupée dans l'espace de travail s'avère un enjeu d'autant plus important pour les travailleurs dans les contextes d'espaces de travail flexible (*flex-office* et *hot desk* notamment) :

*« En effet (...) parce que ces travailleurs [mobiles] ont beaucoup moins de certitudes physiques par rapport aux travailleurs conventionnels, le lieu devient une préoccupation **pratique**⁹⁵ très importante. Lorsqu'un travailleur mobile se rend au travail, il doit décider de l'endroit où il va travailler, sous la pression de sa tâche et de sa direction. »⁹⁶ (Brown et O'Hara, 2003, p. 156)*

Au-delà de l'enjeu pratique et logistique que cela représente de s'installer dans un environnement flexible de travail, Elsbach (2003) montre que les bureaux non territoriaux ont des effets sur l'identité sur le lieu de travail des collaborateurs. En effet, comme les bureaux sont censés être interchangeables, les salariés n'ont plus la capacité de personnaliser leur espace ni d'en délimiter les frontières. En particulier, ce type de pratique organisationnelle des espaces de travail peut être ressenti comme une menace pour l'affirmation de l'identité des individus, notamment en ce qui concerne les éléments distinctifs de leur identité (versus leur statut). Il est ici fait référence aux éléments souvent associés à l'expression des identités non professionnelles des salariés au sein de l'environnement de travail (le fait d'être parent, d'avoir une passion particulière, d'être artiste, ...). Contrairement aux éléments associés à l'identité professionnelle

⁹⁴ « The relationship between identity-oriented marking and the social identities of individuals is not unidirectional, however. At the same time that identity-oriented marking expresses identity, it also works to define and redefine the identities of the actors involved. Through the processes by which symbolic expressions of identity are produced, accepted, or rejected by others, and revised and refined, actors come to understand and make sense of their own identities (Gioia, Schultz, & Corley, 2000; Pratt, 2000; Weick, 1995). Thus, through the symbolic interaction associated with identity-oriented marking, situational and self-definitions emerge and may change (Ashforth, 1985; Reichers, 1987). » (Brown, Lawrence et Robinson, 2005, p. 581)

⁹⁵ En italique dans le texte d'origine (cf. note 89).

⁹⁶ « Indeed, as we will discuss, because these workers have much less physical certainty in comparison with conventional workers, place becomes a very important *practical* concern. When a mobile worker goes to work, he or she must decide where that work is going to be, under pressure of task and management. » (Brown et O'Hara, 2003, p. 156)

ou à un statut professionnel particulier (manager par exemple), ces dimensions de l'identité ne peuvent s'exprimer autrement dans le contexte professionnel que par des marqueurs physiques (photographies, dessin d'enfants, artefacts spécifiques). Ils ne reposent pas sur l'exercice de la pratique professionnelle en elle-même. Elsbach (2003) identifie trois raisons principales au fait que ces dimensions distinctives soient plus sujettes à être menacées par l'impossibilité de personnaliser son environnement de travail :

« Les catégorisations du caractère distinctif semblent les plus menacées par la perte de la personnalisation des bureaux en raison de trois caractéristiques : (1) leur structure d'adhésion absolue plutôt que graduelle, (2) leur grande importance subjective et leur pertinence personnelle, et (3) leur grande dépendance à l'égard des marqueurs physiques pour l'affirmation. »⁹⁷ (Elsbach, 2003, p. 622)

Dans cette situation, les individus peuvent chercher à réaffirmer leur identité menacée à travers trois différentes tactiques plus ou moins en adéquation avec la politique non territoriale de l'organisation : l'affichage d'artefacts portables visibles ; l'affichage d'artefacts permanents dans l'espace de travail, plus ou moins autorisés et tolérés par l'entreprise, comme le fait de disposer des objets dans l'espace de travail (des livres, des objets personnels ou des plantes posés sur des étagères par exemples) ; des comportements saillants plus ou moins autorisés, comme le fait de « squatter » toujours à la même place ou de laisser des affaires à la fin de la journée sur le bureau alors qu'il faut faire place nette (Elsbach, 2003). D'ailleurs, les membres d'une équipe dispersée par des espaces de travail flexibles et un usage accru du télétravail peuvent avoir tendance à s'installer aux mêmes places dans un environnement où les places ne sont pas attribuées. Cette démarche leur permet de se retrouver et de recréer un territoire propre au groupe. Cela participe à la redéfinition d'une identité collective qui a été menacée par la flexibilisation des pratiques de travail (Ajzen et Taskin, 2021 ; Brown et O'Hara, 2003 ; Elsbach, 2003 ; Richardson et McKenna, 2014).

Notons enfin que le développement du télétravail et de l'hybridation des environnements de travail (Halford, 2005 ; Hislop et Axtell, 2007, 2009) a conduit à modifier la compréhension de la notion de territoire au sein des organisations (Brown et O'Hara, 2003 ; Brown, Lawrence et Robinson, 2005) et à devoir repenser les relations sociales et spatiales du travail (Richardson et McKenna, 2014). En particulier, le domicile est devenu un espace dans lequel s'affirme de

⁹⁷ « Categorizations of distinctiveness appeared the most threatened by the loss of office personalization because of three characteristics: (1) their absolute, rather than graded membership structure, (2) their high subjective importance and personal relevance, and (3) their high reliance on physical markers for affirmation. » (Elsbach, 2003, p. 622)

plus en plus le territoire professionnel des collaborateurs (Richardson et McKenna, 2014 ; Wapshott et Mallett, 2012). Cela participe à la porosité des frontières entre les contextes physiques et sociaux qui entrent en jeu dans la construction de l'identité des individus, notamment entre les dimensions professionnelles et personnelles. Nous allons approfondir ce point en abordant les mécanismes de régulation qui participent au travail identitaire des salariés dans le cadre des pratiques flexibles de travail.

4.3. ENJEU DE REGULATION DE L'IDENTITE, ENTRE CONTROLE ET AUTONOMIE

L'idée de régulation dans la construction de l'identité amène à considérer les dimensions de contrôle et d'autonomie dans les pratiques et dans les espaces de travail. Alvesson et Willmott définissent la régulation identitaire comme la compréhension des « effets plus ou moins intentionnels des pratiques sociales sur les processus de construction et de reconstruction de l'identité »⁹⁸ (Alvesson et Willmott, 2002, p. 625). La dimension régulatrice associée aux espaces de travail est particulièrement visible et analysée dans la littérature dans le cadre de l'organisation du travail à des postes fixes (Chanlat, 2006 ; Dale et Burrell, 2008 ; Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Sewell et Taskin, 2015). Les espaces de travail ont été initialement pensés de façon à favoriser le contrôle et la surveillance des travailleurs afin de s'assurer de leur productivité dans l'accomplissement de leurs tâches (Chanlat, 2006 ; Dale et Burrell, 2008 ; Taylor et Spicer, 2007 ; de Vaujany *et al.*, 2021). Dans cette perspective, la construction de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle se fait dans un environnement physique et social régulé par une logique de contrôle managérial dominée par les questions de présence physique et de visibilité des travailleurs, ainsi que par le respect des contraintes organisationnelles (les horaires, les règles, les normes, ...).

*« Les environnements hautement disciplinaires des débuts de l'industrialisation ont façonné les subjectivités des travailleurs. Les employés ont acquis un sentiment d'identité et d'individualité en partie grâce à l'organisation physique des postes et des lieux de travail. Un bureau constituait un emplacement personnel dans le lieu de travail. (...) les travailleurs se voyaient attribuer leur propre cube d'espace, dédié à leur usage (...). Le personnel qui n'était pas 'au bureau' n'était, par définition, pas 'au travail' et n'avait pas droit à une rémunération. »*⁹⁹ (Felstead, Jewson et Walters, 2005, p. 3)

⁹⁸ « Identity regulation encompasses the more or less intentional effects of social practices upon processes of identity construction and reconstruction. » (Alvesson & Willmott, 2022: 625)

⁹⁹ « The highly disciplinary environments of early industrialization shaped the subjectivities of workers. Employees acquired a sense of identity and selfhood partly as a result of the physical organization of workstations

Cependant, les transformations des pratiques et des espaces de travail, dans et hors des murs des organisations, reconfigurent les notions initiales de frontières dans l'entreprise, ainsi que celles de présence et de visibilité. Nous avons vu précédemment que la spatio-temporalité du travail n'est plus uniquement celle associée aux bureaux au sein de l'entreprise ni à des horaires fixes, ni même à des relations régulières avec les mêmes collègues au sein de l'espace de travail (cf. partie 2.1). Si ces évolutions encouragent l'autonomie du collaborateur, elles impliquent aussi d'importants changements dans la compréhension des enjeux associés à la surveillance, au contrôle et à la gestion des relations sociales au sein d'un espace organisationnel étendu au-delà des frontières physiques de l'entreprise (Brocklehurst, 2001 ; Felstead, Jewson et Walters, 2003 ; Hafermalz, 2021 ; Sewell et Taskin, 2015 ; de Vaujany *et al.*, 2021). Dans un article introductif au numéro spécial de la revue *Organization Studies* intitulé *Organizational control and surveillance of new work practices*, de Vaujany et ses co-auteurs (2021) soulignent particulièrement ces enjeux :

« Au-delà de ce contexte récent, les transformations du travail et les nouveaux 'sites' (Schatzki, 2005) de travail modifient la structure de la 'présence', du 'silence' et de la 'visibilité' des employés (de Vaujany & Aroles, 2019 ; Leonardi & Treem, 2020 ; Sewell & Taskin, 2015) et des superviseurs (Leclercq-Vandelannoite, 2020), et affectent par conséquent la nature du contrôle des pratiques de travail (de la supervision à davantage de reporting, d'un contrôle technocratique à un contrôle plus social, d'un contrôle par les pairs à un auto-contrôle) : les relations horizontales (avec les collègues) et verticales (avec les superviseurs) sont transformées. »¹⁰⁰ (de Vaujany *et al.*, 2021, p. 683)

Les évolutions des pratiques de travail, plus flexibles et mobiles, impliquent une reconfiguration des relations sociales et spatiales du travail (Ajzen et Taskin, 2021 ; Aroles *et al.*, 2021 ; Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Halford, 2005 ; Hislop et Axtell, 2009 ; Richardson et McKenna, 2014), qui concerne non seulement l'environnement professionnel des salariés, mais aussi la sphère privée, notamment dans le cas du télétravail à domicile (Kurland et Bailey, 1999 ; Tietze, 2002 ; Tietze et Musson, 2005 ; Wapshott et Mallett, 2012). Notre analyse de la littérature nous a permis d'identifier deux éléments essentiels de la reconfiguration

and workplaces. An office constituted a personal location in the place of work. (...) workers were allocated their own cube of space, dedicated to their use (...). Staff not 'in the office' were, by definition, not 'at work' and were not eligible for payment. » (Felstead, Jewson et Walters, 2005, p. 3)

¹⁰⁰ « Beyond this recent context, work transformations and new 'sites' (Schatzki, 2005) of work alter the structure of 'presence', 'silence' and 'visibility' of employees (de Vaujany & Aroles, 2019; Leonardi & Treem, 2020; Sewell & Taskin, 2015) and supervisors (Leclercq-Vandelannoite, 2020), and consequently affect the nature of the control of work practices (from supervision to more reporting, from technocratic to more social, peer- and self-control): both horizontal relationships (with co-workers) and vertical relationships (with supervisors) are transformed. » (de Vaujany *et al.*, 2021, p. 683)

sociale et spatiale de l'organisation qui entrent en jeu dans les processus de construction de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés : une régulation dominée par l'autonomie dans l'accomplissement de l'activité professionnelle (3.3.1), et la porosité des frontières entre sphères professionnelle et privée, notamment dans le cadre du télétravail à domicile (3.3.2).

4.3.1. REGULATION DOMINEE PAR L'AUTONOMIE DU TRAVAILLEUR

Tout d'abord, avec l'essor de la flexibilité des espaces de travail dans les entreprises, les pratiques sociales évoluent et sont reconfigurées de façon à valoriser l'autonomie du travailleur dans la réalisation de son travail (Picard, Durocher et Gendron, 2021 ; de Vaujany *et al.*, 2021). Cette nouvelle organisation des espaces de travail conduit à une « redéfinition des relations et des communautés au travail » (Ajzen et Taskin, 2021, p. 3) ce qui a pour conséquence de modifier les processus de régulation au sein de l'organisation. En particulier, Ajzen et Taskin (2021) montrent que ces transformations spatiales et organisationnelles amènent à une redéfinition de l'identité, tant au niveau individuel que collectif, à travers les pratiques spatiales. Ils empruntent notamment à Stang Våland et Georg leur notion de *spacing identity* (Stang Våland et Georg, 2018) développée pour « capturer les aspects processuels et relationnels de la connexion entre les aménagements spatiaux et matériels et la construction de l'identité » (*ibid.* p. 3).

Les individus sont alors amenés à repenser leur travail et leur identité non plus en fonction d'une place attribuée mais en fonction de leur propre réflexivité vis-à-vis des activités à accomplir et du choix d'un espace de travail adapté à cette tâche (Ajzen et Taskin, 2021 ; Brown et O'Hara, 2003 ; Picard, Durocher et Gendron, 2021 ; Richardson et McKenna, 2014). Cet espace de travail peut être au bureau, notamment lorsque cela nécessite des rencontres et des interactions entre collègues, ou à distance (au domicile notamment) pour les tâches qui requièrent une plus grande concentration. Il est intéressant de noter que ce travail à distance est alors encouragé par les managers qui privilégient la productivité et l'efficacité à la présence et la visibilité sur le lieu de travail (Ajzen et Taskin, 2021 ; Richardson et McKenna, 2014). Au-delà de l'autonomie qui leur est donnée, une forme d'auto-contrôle de régulation peut alors se mettre en œuvre chez les individus, notamment dans la pratique du travail à domicile. Ces derniers travaillent plus dur pour justifier cette organisation du travail et « mobilisent leurs énergies pour forger une nouvelle identité au travail qui soit convaincante à la fois pour eux et

pour les autres » (Brocklehurst, 2001, p. 459)¹⁰¹.

Par ailleurs, Gonsalves (2020) identifie que le passage à un environnement flexible de travail modifie trois types de pratiques sociales considérées comme acquises au sein de l'entreprise : les pratiques de salutations (*greeting practices*) ; les pratiques d'observation (*noticing practices*) ; et les croyances évaluatives (*evaluative beliefs*), c'est-à-dire ici les croyances relatives à la performance et à l'accomplissement du travail. Par exemple, les salutations se font à présent aux détours des couloirs et des rencontres fortuites au cours de la journée. Auparavant, elles étaient plus ritualisées, avec des moments clés comme le fait de dire bonjour en arrivant le matin aux collègues qui partagent le même bureau ou de saluer tout le monde au moment du départ. Concernant les pratiques d'observation, le passage à un environnement de travail avec des postes non attribués rend plus difficile le fait d'identifier l'absence d'un collègue. De même, on remarque moins les arrivées et les départs à des horaires décalés (arrivées tardives ou départs anticipés). Gonsalves (2020) précise que cela permet plus facilement l'usage du télétravail, les employés ne craignant plus d'être pénalisés en étant absents de leur poste de travail. En effet, dans des espaces de travail avec des postes attribués, l'absence d'un salarié est souvent perçue par les autres comme le fait de ne pas travailler, alors qu'il est pourtant possible de travailler ailleurs, notamment à son domicile. Ces changements font ainsi évoluer les croyances vis-à-vis de la performance au travail dans le cadre de politiques de travail flexible (Gonsalves, 2020).

Ces évolutions participent à modifier le prisme à travers lequel les individus se représentent le travail en entreprise ce qui n'est pas sans conséquence sur les mécanismes de construction de l'identité. Picard et ses co-auteurs (2021) identifient ainsi que les évolutions relatives aux espaces de travail et le développement de pratiques flexibles tendent à valoriser la transformation du salarié en un auto-entrepreneur néolibéral, de plus en plus responsable de la bonne gestion de ses ressources, qu'il s'agisse du choix de son lieu de travail ou de sa façon d'interagir au sein de l'entreprise.

4.3.2. POROSITE DES FRONTIERES ENTRE SPHERES PRIVEE ET PROFESSIONNELLE

Un deuxième élément nous semble essentiel concernant l'enjeu de régulation de l'identité associé aux pratiques et espaces flexibles de travail : la porosité accrue entre les sphères privée

¹⁰¹ « What is clear is that in the new spatial and temporal context of working-at-home, these homeworkers directed their energies at forging a new work identity that was convincing to both themselves and others. » (Brocklehurst, 2001: 459)

et professionnelle, notamment dans le cadre du télétravail à domicile. Plusieurs générations de télétravail se sont succédées : d'un télétravail fixe, essentiellement à domicile, à un télétravail plus mobile, digitale et virtuel (Messenger et Gschwind, 2016). Si le développement du travail à distance n'est pas sans conséquence sur les relations spatiales et sociales au sein de l'organisation, il conduit aussi à une reconfiguration des relations sociales et spatiales dans la sphère personnelle du télétravailleur (Richardson et McKenna, 2014 ; Tietze, 2002 ; Tietze et Musson, 2005, 2010 ; Wapshott et Mallett, 2012).

La littérature souligne les avantages et les inconvénients inhérents à la pratique du télétravail, notamment à domicile, tant pour les individus que pour les organisations (Bailey et Kurland, 2002 ; Baruch, 2000 ; Kurland et Bailey, 1999 ; Taskin et Tremblay, 2010). Cette organisation du travail favorise notamment pour les travailleurs une meilleure conciliation de leurs vies privée et professionnelle en permettant de réduire les temps de trajets et de diminuer la fatigue. Cela représente aussi un avantage pour les entreprises qui bénéficient de travailleurs plus performants et plus motivés. Les travaux montrent également une meilleure productivité des télétravailleurs. En effet, le domicile offre alors un cadre de travail dans lequel les sollicitations de l'environnement professionnel sont plus limitées qu'en entreprise. Néanmoins, cette organisation distanciée du travail présente aussi des inconvénients. Les individus peuvent être confrontés à un risque d'isolement physique et social (Bailey et Kurland, 2002 ; Kurland et Bailey, 1999 ; Kurland et Cooper, 2002 ; Taskin, 2010 ; Vega et Brennan, 2000). Ce risque est lié « à la perte d'une proximité physique et psychologique » (Taskin, 2010, p. 63) d'avec les collègues en entreprise. Il peut en résulter une dégradation dans la relation à l'entreprise et au collectif de travail, avec des conséquences négatives sur la motivation et la performance (Bailey et Kurland, 2002 ; Baruch, 2000 ; Brocklehurst, 2001 ; Kurland et Bailey, 1999 ; Sewell et Taskin, 2015 ; Taskin et Tremblay, 2010). Notre intention est ici de souligner les enjeux associés à la question de l'identité des télétravailleurs avec cette organisation flexible du travail.

La littérature montre que le télétravail, notamment dans sa pratique à domicile, conduit à une réorganisation des relations sociales et spatiales au sein même de la sphère privée (Richardson et McKenna, 2014 ; Tietze, 2002 ; Tietze et Musson, 2005, 2010 ; Wapshott et Mallett, 2012). Cette réorganisation est d'autant plus importante qu'elle est nécessaire pour permettre la bonne exécution du travail demandé dans un contexte qui n'est pas celui de l'entreprise et qui est hors de la supervision directe du manager (Brocklehurst, 2001 ; Richardson et McKenna, 2014 ; Sewell et Taskin, 2015). Wapshott et Mallett (2012) proposent par exemple une analyse des implications spatiales du télétravail à domicile en mobilisant les

travaux de Lefebvre (1974). Ils identifient que des pratiques de domination et de (ré)appropriation de l'espace se mettent en place au sein du domicile entre le télétravailleur et son entourage familial. Il s'agit pour le télétravailleur de marquer son territoire afin de délimiter un espace, physique et temporel, de travail. Pour cela, il mobilise des espaces auxquels il peut interdire l'accès en définissant de nouvelles règles de vie. De leur côté, les membres du foyer peuvent chercher à se (ré)approprier l'espace afin de leur redonner un usage domestique, signifiant ainsi une résistance vis-à-vis d'un nouvel ordre social et spatial. Tietze et Musson (2005) identifient également différentes stratégies que les acteurs au sein du domicile mettent en œuvre pour permettre de s'ajuster mutuellement à cette organisation du travail.

Au-delà des ajustements matériels et temporels, ces travaux soulèvent des enjeux concernant l'identité du télétravailleur, à la fois vis-à-vis de son identité au travail que de son identité non professionnelle (en tant que parent ou conjoint par exemple) (Tietze et Musson, 2005, 2010 ; Wapshott et Mallett, 2012). En effet, face à des situations animées par « des demandes parfois conflictuelles imposées par des sphères socio-culturelles distinctes » (Tietze et Musson, 2010, p. 148), le télétravailleur engage une démarche de réflexivité vis-à-vis de ses identités. Il en résulte des identités, personnelles et professionnelles, qui peuvent être menacées, challengées ou confirmées selon que le cadre domestique déstabilise ou permet un équilibre entre plusieurs facettes de l'identité individuelle (Tietze et Musson, 2010). En particulier, cette organisation flexible du travail pratiquée au domicile remet en question la dimension spatiale de la construction de l'identité, parfois jusqu'à enraciner cette identité au travail dans l'environnement familial (Tietze et Musson, 2010, p. 152). Cela se manifeste par exemple par des routines matinales plus longues et détendues, des tenues vestimentaires plus décontractées et plus de temps dédié aux activités de loisirs (sport, jardinage, ...), ce qui peut « symboliser une attitude plus détendue face à la vie » (Tietze et Musson, 2010, p. 152). Ainsi, en considérant la question de l'identité, Tietze et Musson (2010) identifient des éléments qui permettent d'expliquer la réussite ou l'échec du télétravail, au-delà de la simple question technique et logistique du travail réalisé à distance de l'entreprise. Notons enfin que l'identité du télétravailleur n'est pas la seule à être challengée par cette organisation du travail et par la porosité entre les sphères privées et professionnelles. En effet, cette organisation spatiale du travail au sein du domicile peut conduire à une redéfinition de l'identité des autres membres du foyer (Richardson et McKenna, 2014 ; Tietze et Musson, 2010 ; Wapshott et Mallett, 2012).

Dans cette dernière section, nous avons développé les enjeux identitaires des évolutions des pratiques et des espaces de travail, c'est-à-dire les enjeux liés à la construction de l'identité au travail et à l'identification organisationnelle. En particulier, nous avons précisé trois mécanismes engagés dans la construction de l'identité : la catégorisation, l'appropriation, et la régulation. Cette section 4 nous a ainsi permis de mieux comprendre certains enjeux associés à la re-spatialisation du travail, principalement dans le cadre du télétravail à domicile. L'objectif de notre recherche est d'approfondir la compréhension de la re-spatialisation du travail en considérant à présent des espaces alternatifs, hors de l'entreprise et du domicile. En particulier, nous considérons les espaces de coworking qui constituent un contexte spécifique de la re-spatialisation du travail mais qui sont aujourd'hui peu explorés dans cette perspective.

CONCLUSION DU CHAPITRE 2

Ce **chapitre 2** était consacré à la compréhension de la spatio-temporalité du travail en entreprise. Nous avons tout d'abord défini l'espace organisationnel comme une co-construction socio-matérielle de l'organisation. En adéquation avec cette compréhension de l'espace organisationnel, nous nous inscrivons dans une perspective analytique processuelle de l'espace organisationnel (Stephenson *et al.*, 2020). Nous avons ensuite présenté une relecture historique des évolutions des espaces de travail en entreprise. Au fil des évolutions technologiques et managériales, l'espace de travail en entreprise a évolué, d'un poste fixe dans les murs de l'entreprise, à un réseau flexible de lieux de travail (Felstead, Jewson et Walters, 2005 ; Messenger et Gschwind, 2016 ; Minchella, 2020). Ces évolutions amènent à une re-spatialisation du travail dans des environnements alternatifs aux locaux de l'entreprise (Aroles *et al.*, 2021 ; Halford, 2005), notamment en espaces de coworking (Garrett, Spreitzer et Bacevice, 2017 ; Spinuzzi, 2012). Phénomène récent, en croissance, ces espaces peuvent être définis à partir de trois dimensions : une dimension professionnelle, une dimension sociale, et une dimension organisée. Nous avons montré que les espaces de coworking se diversifiaient et attiraient de plus en plus de salariés ces dernières années. Ils deviennent des espaces où le travail

salarié se fait et participent ainsi à une redéfinition de l'espace organisationnel de l'entreprise (Aroles *et al.*, 2021). Celui-ci n'est plus unique, fixe et fermé mais ouvert, évolutif et composé de multiples environnements (au bureau, au domicile ou ailleurs, comme en espace de coworking). Pour reprendre les termes de Felstead et de ses co-auteurs (2005), l'espace organisationnel devient un paysage d'espaces de travail associant ainsi plusieurs acteurs matériels, sociaux voire organisationnels. Ces évolutions de la spatio-temporalité du travail ne sont pas neutres sur la construction de l'identité au travail puisqu'elles modifient le cadre spatial dans lequel l'individu construit son identité au travail (Ahuja, Nikolova et Clegg, 2020 ; Ashforth, 2020 ; Ashforth, Moser et Bubenzer, 2020 ; Hirst et Humphreys, 2020). Nous avons ainsi montré que ces évolutions affectaient alors trois mécanismes du processus identitaire : la catégorisation, l'appropriation, et la régulation. Cependant, ces évolutions de la construction de l'identité ont principalement été étudiées dans le cadre des transformations de l'espace de travail au sein de l'entreprise (flex-office et bureaux non territoriaux) ou de la pratique du télétravail à domicile. Les espaces de coworking restent un contexte sous-exploré de la re-spatialisation du travail, notamment à travers le prisme de l'identité. C'est ce que nous proposons d'analyser dans le cadre de cette recherche, d'autant que les espaces de coworking deviennent une source nouvelle d'identification pour les salariés qui travaillent à distance de leur entreprise en leur proposant un cadre physique, social et organisé de travail. Cela nous amène à notre question de recherche : **Comment la re-spatialisation du travail en espace de coworking participe-t-elle à la construction de l'identité au travail des salariés à distance ?**

PARTIE II

DESIGN DE LA RECHERCHE

Nous présenterons dans cette partie II notre design de recherche. Ce dernier a permis la construction progressive de notre objet de recherche au fil d'une ethnographie organisationnelle menée au sein de deux réseaux d'espaces de coworking. Ces terrains empiriques ont été retenus pour leurs caractéristiques comparables et distinctives. Le design de la recherche est un élément essentiel dans l'élaboration d'une démarche empirique puisqu'il en précise le cadre et « consiste à mettre en cohérence tous les composants de la recherche afin d'en guider le déroulement et de limiter les erreurs d'inadéquation » (Royer et Zarlowski, 2014, p. 168).

Cette partie est composée de deux chapitres. Le **chapitre 3** explicite la méthodologie de la recherche et présente les terrains empiriques. Le **chapitre 4** quant à lui aborde les démarches de collecte et d'analyse des données.

CHAPITRE 3

METHODOLOGIE ET TERRAINS DE RECHERCHE

INTRODUCTION DU CHAPITRE 3

Notre recherche s'intéresse à la construction de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés à distance, en espace de coworking. Cette recherche nécessite un dispositif méthodologique en cohérence avec la perspective dynamique de l'identité et de l'espace organisationnel dans laquelle nous nous inscrivons et que nous avons explicitée dans la revue de littérature. Afin de répondre au mieux aux enjeux de notre recherche, nous avons choisi de mener une ethnographie organisationnelle interprétative en espaces de coworking.

Ce chapitre participe à rendre compte de la démarche interprétative mise en œuvre dans cette recherche. Il est attendu des chercheurs s'inscrivant dans ce courant de produire « des descriptions épaisses destinées à faciliter leur interprétation et leur adaptation » (Avenier et Gavard-Perret, 2018, p. 38). Geertz (1973) parle de *thick description*. Il s'agit d'aller au-delà des descriptions pour donner au lecteur suffisamment d'éléments concernant le contexte pour qu'il puisse saisir les significations et les interprétations dans ce qui est décrit (van Hulst, Ybema et Yanow, 2017)¹⁰². En particulier, ce chapitre présente de façon détaillée les organisations et espaces de coworking dans lesquels nous avons mené notre recherche. Ce sont des éléments de contextes importants dans le processus d'interprétation qui conduit à produire la connaissance. En effet, l'écriture ethnographique appelle à une description précise de l'environnement dans lequel la recherche est conduite (Schwartz-Shea et Yanow, 2009, 2012). Nous rendons également compte d'une démarche réflexive vis-à-vis de notre rôle de chercheur dans cette recherche. Certaines parties sont donc rédigées à la première personne du singulier en réponse à cet enjeu de réflexivité et de « positionnalité » qui est attendu d'un chercheur s'inscrivant dans une démarche de recherche interprétative (Schwartz-Shea et Yanow, 2009, 2012 ; Ybema, Yanow, *et al.*, 2009b).

¹⁰² « As Geertz (1973) used the term, 'thick description' goes beyond detail alone to provide sufficient contextualizing background that readers of an ethnographic account may grasp the meanings embedded in what is being described. » (van Hulst, Ybema et Yanow, 2017, p. 229)

Dans ce chapitre 3, la section 1 explicite et justifie la méthodologie mise en œuvre. La section 2 présente ensuite les terrains de recherche, à savoir deux réseaux d'espaces de coworking multi-sites à Lyon.

Section 1 - CADRAGE METHODOLOGIQUE

Cette section a pour objectif d'explicitier en détails la méthodologie mise en œuvre pour cette recherche et d'en justifier les choix. Nous évoquerons tout d'abord la démarche à l'origine de ce projet de recherche (1.1). Nous présenterons ensuite notre dispositif méthodologique, à savoir une ethnographie organisationnelle multi-sites selon une approche comparative (1.2).

1.1. AUX ORIGINES DE LA CONSTRUCTION DE L'OBJET DE RECHERCHE

Dans cette partie nous évoquerons tout d'abord le parcours qui nous a conduit à nous intéresser à ce sujet (1.1.1), puis le positionnement épistémologique interprétativiste adopté pour mener cette recherche (1.1.2).

1.1.1. PREMICES DE LA THESE

Ce projet de recherche s'inscrit dans la continuité des premières années de mon parcours professionnel lors desquelles j'ai mené des missions en tant que consultante en organisation. Pendant cinq ans, j'ai alors l'opportunité d'intervenir sur des problématiques diverses en lien avec les ressources humaines, la conduite du changement et les systèmes d'information. Cette expérience est riche et j'apprends beaucoup. J'aime la diversité des missions et des clients que je rencontre et que j'accompagne. Pourtant, à partir de fin 2015, j'éprouve le besoin de changer de direction. J'ai envie de pouvoir avoir du temps... du temps pour approfondir des sujets qui m'interpellent... du temps pour pouvoir préciser la complexité de problématiques organisationnelles là où les enjeux économiques du conseil nous amènent parfois à une simplification de la compréhension du phénomène... du temps peut-être aussi pour pouvoir me trouver moi après un parcours scolaire et des débuts dans la vie professionnelle qui avaient laissé finalement peu de temps, et de place, à la réflexivité. Le questionnement porté par cette recherche autour des enjeux d'identité au travail et d'identification organisationnelle des salariés à distance en espace de coworking est bien ancré et légitimé par des fondements théoriques en Sciences de Gestion. Il me faut cependant admettre la possibilité d'avoir été aiguillée par une sensibilité personnelle envers ces axes de recherche identitaires du fait de mon parcours. J'évoque ce point dans un souci de transparence et d'explicitation du paradigme

personnel du chercheur, une démarche qui participe à la fiabilité de la recherche qualitative (Drucker-Godard, Ehlinger et Grenier, 2014, p. 321). Il s'agit d'une démarche d'autant plus importante que cette recherche s'inscrit dans un positionnement épistémologique interprétativiste et que nous adoptons une démarche ethnographique, deux éléments pour lesquels l'expérience du chercheur est un point qui nécessite d'être précisé (Schwartz-Shea et Yanow, 2012 ; Ybema, Yanow, *et al.*, 2009b).

En 2016 je fais le choix de revenir à une formation académique et j'entreprends un Master 2 de recherches en management. Pendant cette année j'ai l'opportunité de réfléchir à un sujet qui m'intrigue particulièrement : l'environnement physique de travail, à l'intérieur et hors des murs de l'entreprise. En tant que consultante, mon espace de travail avait été varié : en déplacement (dans le train, l'avion ou la voiture ; à l'hôtel ou dans un café), dans les locaux des clients (pour quelques heures ou plusieurs jours voire semaines), au bureau, à mon domicile parfois. J'ai pu apprécier la flexibilité des usages mais aussi fait face à certaines difficultés. Cela m'avait conduite à m'intéresser aux nouvelles pratiques de travail telles que le *desk sharing*, le *flex office*, les campus d'entreprises... Je saisis l'opportunité de mon mémoire de recherche pour approfondir mes questionnements. Mon intérêt se porte alors sur l'aménagement des bureaux, le design ou encore les usages des espaces de travail en entreprise. Au fil de mes lectures, je prends conscience du rôle que peut jouer l'espace et du fait que cette dimension spatiale est parfois sous-estimée voire ignorée (Clegg et Kornberger, 2006a ; Kornberger et Clegg, 2004 ; Taylor et Spicer, 2007) dans les organisations. En particulier, mon attention se porte alors sur les espaces de coworking dont le nombre est en forte augmentation depuis la création du premier espace en France (La Cantine à Paris en 2008)¹⁰³. La France compte environ 360 espaces de coworking en 2015, un chiffre en augmentation de 44% par rapport à 2014 qui témoigne d'un engouement pour ces espaces de travail.

Cette pratique est alors encore marginale dans les entreprises et pour leurs salariés. En effet, ces espaces sont plutôt connus des indépendants et des entrepreneurs, et leur sont initialement dédiés comme nous avons pu le voir en évoquant les origines du coworking (chapitre 2). Néanmoins ces espaces voient leur population de coworkers se diversifier car ils attirent de nouveaux profils : les salariés nomades ou travaillant à distance. Des infographies

¹⁰³ Infographies détaillées sur les espaces de coworking réalisées en 2014 et 2015 par Bureaux à Partager et La Fonderie (sources : <https://www.ubiq.fr/blog/infographie-les-espaces-coworking-business-en-pleine-croissance/> et <https://zevillage.net/campagnes/espaces-coworking-france-bap-fonderie/> - sites consultés initialement pour mon mémoire de recherche en 2016 et reconsultés le 17/06/2022).

publiées en 2014 et en 2015 estiment que près que la moitié des coworkers sont des salariés¹⁰⁴. La presse nationale et la presse professionnelle accordent aussi de plus en plus d'intérêt à ces espaces et au phénomène du coworking¹⁰⁵. Si la couverture médiatique concernant ces espaces et leurs usages n'est pas celle que nous connaissons depuis 2020 (avec la mise en lumière associée à l'essor du télétravail post-covid), elle témoigne à cette période d'une attention grandissante sur ce sujet. Ces espaces sont notamment évoqués comme des sources d'inspiration dans des démarches de transformation des espaces de travail en entreprise, notamment pour stimuler les collaborations et la créativité des salariés. Ils sont aussi présentés comme des solutions immobilières flexibles pour les entreprises, des alternatives face aux traditionnels bureaux avec prise de bail dans un contexte d'augmentation des prix du foncier. Pour autant, je remarque que la littérature scientifique fait défaut concernant l'expérience des salariés dans ces espaces qui n'avaient pas été initialement pensés pour eux et je propose de m'intéresser à cet objet de recherche.

Je réalise donc une étude qualitative exploratoire inductive entre janvier et avril 2017 au sein d'un réseau d'espaces de coworking, La Cordée, accueillant des salariés. Cette méthodologie inspirée de la théorie enracinée (Suddaby, 2006) est particulièrement adaptée compte tenu de l'émergence du phénomène. C'est mon premier contact avec les espaces de coworking en général, et avec l'équipe et les espaces de La Cordée plus spécifiquement. Le choix de ce terrain ne sera pas anodin puisque les responsables accepteront ensuite de me redonner accès à leurs espaces dans le cadre de ma thèse. La Cordée et ses espaces de coworking répondaient à des critères établis à partir de la littérature sur les espaces de coworking, à savoir le fait de proposer des équipements professionnels (espaces de travail, accès internet, imprimante, ...) et un environnement social convivial voire communautaire, en adéquation avec les valeurs historiques de coworking. Ils me permettaient également d'accéder en 2017 à un vivier suffisamment important de salariés-coworkers grâce à une communauté de 600 membres à Lyon et composée alors pour 30% de salariés. Pour cette étude exploratoire, j'adopte un positionnement épistémologique interprétativiste (Deetz, 1996) auquel je resterai attachée dans la suite de ma démarche de recherche. Mon questionnement porte alors sur les raisons de la présence des salariés dans ces espaces et sur la compréhension de l'expérience vécue au sein

¹⁰⁴ Cf. note de bas de page précédente.

¹⁰⁵ Recherche Europresse entre 01/05/2016 et 30/04/2017 (période de 12 mois correspondant à la période réflexion sur mon projet de recherche et la réalisation de mon étude empirique) : 4141 références d'articles dans les différents médias en France dont 155 articles dans la Presse nationale (recherche avec le mot clé « coworking »). La même recherche sur une période équivalente à l'issue du confinement (du 01/05/2020 au 30/04/2021) donne 6515 références dont 220 articles parus dans la Presse nationale.

de ces environnements physiques et sociaux. Ma recherche s'inscrit dans une perspective socio-matérielle et dans les travaux consacrés à l'espace organisationnel (van Marrewijk et Yanow, 2010 ; Orlikowski et Scott, 2008 ; de Vaujany et Mitev, 2013b, 2016). Les résultats montrent des transformations dans le rapport que le salarié entretient vis-à-vis de son environnement de travail, tant en entreprise qu'en espace de coworking.

Outre ces résultats, les données collectées pendant cette étude, notamment dans le cadre des entretiens semi-directifs réalisés avec les participants, semblent indiquer que l'identité au travail des salariés et le lien à entre le salarié et son entreprise connaissent aussi des évolutions au fil de l'expérience dans l'espace de coworking. Cependant, la méthodologie initialement mise en œuvre pour cette recherche exploratoire ne permettait pas d'explicitier ces premières intuitions. J'ai donc entrepris de poursuivre mes recherches avec un dispositif plus à même d'appréhender les évolutions possibles et le rôle de l'espace de coworking dans ce processus. A l'été 2017, la question de recherche de mon projet de thèse est alors ouverte et peu précise, rédigée dans les termes suivants : « L'espace de coworking a-t-il une incidence sur l'identité au travail des salariés ? Si oui, comment ? Et quelles sont les conséquences pour les salariés ? ». Mon objectif avec ce projet de recherche est de développer une compréhension des processus de construction identitaire des salariés à distance dans un contexte social et spatial alternatif à leur environnement organisationnel en entreprise. Une démarche qualitative compréhensive semble alors la plus adaptée pour ce projet (Giordano, 2003). En particulier, je fais le choix d'une ethnographie organisationnelle interprétative (Ybema, Yanow, *et al.*, 2009a) en espaces de coworking.

Ainsi, c'est bien initialement un intérêt personnel pour un phénomène empirique et une intention de développer une compréhension de l'expérience vécue par les sujets concernés qui est à l'origine de la construction de l'objet de recherche (Allard-Poesi et Maréchal, 2014). Celui-ci se précisera au fil de la recherche et de mes interactions avec le terrain et les sujets étudiés. En effet, comme le précisent Allard-Poesi et Maréchal, dans une approche interprétative, « la construction de l'objet ne peut se limiter à l'élaboration d'une problématique générale dirigeant le processus de recherche et visant à expliquer ou prédire la réalité » (2014, p. 57). L'objet « se précise à mesure que [la] compréhension [du chercheur], par l'empathie et une adaptation constante au terrain, se développe. » (2014, p. 57-58). Cela nous amène à évoquer de manière plus précise le positionnement épistémologique interprétativiste de cette recherche.

1.1.2. CHOIX D'UN PARADIGME EPISTEMOLOGIQUE INTERPRETATIVISTE

En tant que chercheur, l'inscription dans un paradigme épistémologique n'est pas anodine puisque ce dernier « conditionne les pratiques de recherche admissibles, ainsi que les modes de justification des connaissances élaborées » (Avenier et Gavard-Perret, 2018, p. 7). Notre objectif est ici de détailler notre questionnement et notre positionnement épistémologique en précisant notamment la conception de la connaissance sur laquelle repose notre recherche.

Nous inscrivons notre recherche dans un paradigme épistémologique interprétativiste (Sandberg, 2005 ; Schwartz-Shea et Yanow, 2012 ; Yanow, 2006). Ce positionnement est justifié par une inclinaison personnelle vis-à-vis des hypothèses fondatrices de ce paradigme concernant la conception de la connaissance et les justifications de la validité des connaissances élaborées. Nous détaillons notre choix en abordant successivement les hypothèses d'ordre ontologique (nature du réel à connaître) et d'ordre épistémique (nature de la connaissance produite) du paradigme interprétativiste et situons notre recherche vis-à-vis de ces éléments.

Le questionnement ontologique est le premier point que nous proposons d'évoquer. Le paradigme épistémologique interprétativiste est caractérisé par le fait de « récuser l'hypothèse d'existence d'un réel objectif indépendant de l'observateur » (Avenier et Gavard-Perret, 2018, p. 30). Cette perspective se fonde donc sur une hypothèse non essentialiste dans laquelle « la réalité est construite et non donnée » (Allard-Poesi et Perret, 2014, p. 24). L'interprétativisme invite à considérer les dimensions intentionnelles, signifiantes et symboliques des réalités sociales. Plus précisément, et pour reprendre les termes d'Allard-Poesi et Perret (2014) :

« L'interprétativisme conçoit (...) que la réalité sociale est avant tout construite au travers du jeu des intentions et des interactions des acteurs qui construisent le sens de la réalité par la confrontation et le partage de leurs représentations. (...) Défendre cette conception revient à considérer que la réalité sociale est subjective et construite par/dans les pratiques sociales d'actions et d'interprétations. » (Allard-Poesi et Perret, 2014, p. 26)

Allard-Poesi et Perret (2014) précisent également que les interprétations se construisent dans des contextes particuliers par le biais des interactions entre les acteurs impliqués. Nous nous positionnons ici dans le courant interprétativiste qui considère la possibilité d'une réalité objective intersubjective (Sandberg, 2005), c'est-à-dire que les interprétations individuelles et subjectives d'une situation peuvent donner lieu à un consensus partagé par l'ensemble des sujets prenant part aux interactions (Allard-Poesi et Perret, 2014 ; Avenier et Gavard-Perret, 2018). Ce positionnement ontologique est présent dans notre recherche et nous avons veillé à une cohérence entre les différents éléments théoriques et approches que nous mobilisons. En effet,

notre recherche s'intéresse à l'expérience subjective et contextualisée des salariés présents en espace de coworking et à leurs interprétations des interactions vécues au sein de cet espace physique et social alternatif à celui de leur entreprise pour la définition de leur identité au travail. Qu'il s'agisse de l'identité individuelle ou de l'espace (organisationnel), nous avons explicité précédemment le caractère socialement construit que nous leur reconnaissons. De plus, de nombreux travaux sur lesquels nous fondons notre recherche s'inscrivent dans ce paradigme, tant dans le champ de l'identité individuelle et de l'identification organisationnelle que dans celui de l'espace organisationnel. Notre recherche s'inscrit donc dans une perspective ontologique non essentialiste dans laquelle les réalités sont construites et multiples, liées au vécu des acteurs.

Cela nous conduit à aborder l'hypothèse d'ordre épistémique de notre recherche et à préciser notre positionnement vis-à-vis de la question concernant la nature de la connaissance produite. Avenier et Gavard-Perret (2018) identifient trois hypothèses d'ordre épistémique dans l'interprétativisme :

*« En effet, la **première hypothèse d'ordre épistémique**¹⁰⁶ postule que ce qui est connaissable est l'expérience vécue, ou 'expérience de vie' (Husserl, 1970). La **deuxième hypothèse** postule que la connaissance qu'un sujet développe d'une situation est liée inséparablement à la fois à la situation et au sujet qui en fait l'expérience. La **troisième hypothèse** postule le pouvoir constitutif de l'intention dans l'expérience du monde, et donc dans la construction de connaissances (Sandberg, 2005 ; Yanow, 2006). »* (Avenier et Gavard-Perret, 2018, p. 30)

Ces hypothèses épistémiques résultent des hypothèses ontologiques que nous venons d'évoquer. En effet, l'interprétativisme conçoit une réalité qui est construite dans des contextes particuliers et qui résulte des pratiques et des interactions vécues par les sujets. Dès lors, la connaissance produite de cette réalité est nécessairement relative à ces éléments. La seconde hypothèse identifiée par Avenier et Gavard-Perret souligne l'interdépendance entre le sujet et l'objet de la connaissance. Cela constitue un élément qui conditionne le positionnement du chercheur vis-à-vis de son objet de recherche. Dans le paradigme interprétativiste, il est entendu que la connaissance ne résulte que de l'expérience vécue par les acteurs, et notamment par le chercheur lui-même, via ses interactions avec les participants. Cela est également souligné par Avenier et Thomas (2015) dans les termes suivants :

¹⁰⁶ En gras dans le texte d'origine

« Les ‘faits’ sont produits en totalité par les interactions entre les chercheurs et les participants et la connaissance ne s’acquiert que par des constructions sociales. L’expérience vécue peut être connue. »¹⁰⁷ (Avenier et Thomas, 2015, p. 9)

Les auteurs précisent également que la connaissance est alors le résultat d’interprétations plausibles de l’expérience vécue¹⁰⁸ (Avenier et Thomas, 2015). Cela nous amène à préciser le but de la connaissance dans ce paradigme épistémologique. Une recherche interprétative aura pour objectif de pouvoir « comprendre les processus d’interprétation, de construction de sens, de communication et d’engagement dans les situations » (Avenier et Gavard-Perret, 2018, p. 18).

Ces éléments nous permettent de préciser notre démarche et notre positionnement vis-à-vis de la nature de la connaissance produite par ce travail de recherche. Notre attention porte sur la façon dont un contexte spécifique, les espaces de coworking, participe à la démarche de construction des salariés à distance d’une identité au travail pour eux-mêmes et pour les autres. Notre projet cherche à développer une compréhension contextualisée des interprétations des individus de leur expérience subjective vécue en espace de coworking dans le but de produire une connaissance relative aux processus identitaires et d’identification organisationnelle. Notons ici que nous adoptons un positionnement interprétativiste qui n’abandonne pas nécessairement la possibilité d’une généralisation (non statistique) des résultats sous certaines conditions, bien que celle-ci soit limitée compte tenu du caractère idiographique des recherches interprétatives (Allard-Poesi et Perret, 2014 ; Avenier et Gavard-Perret, 2018). Il s’agit donc pour nous d’acquérir une compréhension à la fois des pratiques individuelles et collectives au sein d’un espace particulier, mais aussi du travail identitaire qui peut être en jeu au niveau des salariés présents dans cet environnement. Comme cela est explicité par Hussenot et ses co-auteurs, ce « qui intéresse le chercheur, c’est de suivre et de faire l’expérience d’une activité collective afin de comprendre comment émergent des acteurs, des technologies, des règles et des catégories dans le contexte concerné » (Hussenot, de Vaujany et Chanlat, 2016, p. 17). La connaissance produite dans le cadre de cette recherche résulte donc de la compréhension et de l’interprétation du chercheur à deux niveaux : il s’agit d’abord de comprendre la réalité qui n’est pas donnée et qui est vécue par les individus, dont le chercheur (Hussenot, de Vaujany et Chanlat, 2016) mais aussi d’interpréter les pratiques et les discours individuels des salariés à

¹⁰⁷ « ‘Facts’ are produced as part and parcel of the social interaction of the researchers with the participants and knowledge is gained only through social constructions. Lived experience is knowable. » (Avenier et Thomas, 2015, p. 9)

¹⁰⁸ « Status and shape of knowledge: Plausible interpretations that fit lived experience. » (Avenier et Thomas, 2015)

distance présents dans ces espaces concernant leur identité au travail et l'identification organisationnelle (Brown, 2015, 2017 ; Coupland et Brown, 2012).

Nous venons d'évoquer les dimensions ontologiques et épistémiques du paradigme interprétativiste, et de notre recherche en particulier. La justification du positionnement épistémologique nécessite également d'aborder la dimension méthodologique, c'est-à-dire la manière dont la connaissance est produite et justifiée (Allard-Poesi et Maréchal, 2014). L'interprétativisme nécessite de mettre en œuvre une méthodologie adaptée pour développer une connaissance contextualisée d'une réalité en mouvement permanent (Tsoukas et Chia, 2002). Ce paradigme requiert un dispositif qui permette de développer une compréhension « de l'intérieur de la réalité sociale » grâce à une « immersion [du chercheur] dans le phénomène étudié » (Allard-Poesi et Maréchal, 2014, p. 57). Cela contribue à la définition de l'objet de recherche et fait écho à l'hypothèse épistémique d'interdépendance entre le sujet et l'objet de la connaissance. En réponse à ces éléments, nous avons fait le choix d'une ethnographie organisationnelle en espaces de coworking, détaillée ci-dessous (1.2).

1.2. UNE ETHNOGRAPHIE ORGANISATIONNELLE EN ESPACES DE COWORKING

Cette partie vise à expliquer notre choix d'une ethnographie organisationnelle (Ybema, Yanow, *et al.*, 2009a) menée au sein de deux réseaux d'espaces de coworking, La Cordée et Wojo, terrains que nous présenterons de manière détaillée dans la section 2 de ce chapitre. Notre démarche s'inscrit dans la perspective des appels pour la mise en œuvre de méthodologies qui permettent d'approfondir la compréhension ancrée des phénomènes et des pratiques, notamment dans le champ des travaux sur l'identité :

« pour élargir son champ d'action et sa profondeur analytique, la recherche sur les identités a besoin d'un plus grand nombre d'ethnographies, d'auto-ethnographies et d'études de cas approfondies qui utilisent judicieusement des entretiens, des observations, des journaux intimes de participants, des matériaux documentaires, photographiques et vidéos permettant aux chercheurs de mieux apprécier de manière réflexive la nature nuancée, émotionnelle, temporellement complexe et plurielle des identités et le processus par lequel elles sont fabriquées (Cutcher, 2020; Gill, 2020; Langley et al., 2020; Learmonth and Griffin, 2020; Rowlinson and Heller, 2020; Watson, 2020; Whittle and Mueller, 2020; Zundel et al., 2020). »¹⁰⁹ (Brown, 2020a, p. 19-20)

¹⁰⁹ « what the identities field needs to expand its scope and analytic depth are more ethnographies, autoethnographies, and in-depth case studies that employ judiciously interviews, observations, participant diaries,

En réponse à cet appel, nous allons justifier notre choix de mener une ethnographie organisationnelle (1.2.1). Nous expliciterons aussi notre décision de mener un travail empirique au sein de deux terrains de recherche avec plusieurs sites (1.2.2).

1.2.1. CHOIX D'UNE ETHNOGRAPHIE ORGANISATIONNELLE

Notre recherche s'inscrit dans un temps long puisqu'elle questionne l'évolution de l'identité à travers les pratiques quotidiennes de travail à distance de l'entreprise, dans un environnement offrant un cadre spatial physique et social alternatif à celui de l'organisation du salarié. Nous portons également une attention particulière au rôle du contexte et des pratiques individuelles et collectives qui y sont situées. Notre recherche nécessite donc un dispositif méthodologique longitudinal adapté pour capter ces éléments. Nous avons choisi de mener une ethnographie organisationnelle en espaces de coworking parce que c'est un dispositif de recherche abductif (1.2.1.1), ancré dans le terrain et le phénomène étudié (1.2.1.2), longitudinal et dynamique (1.2.1.3). Cette approche répond aussi aux exigences d'une recherche interprétative visant à développer une compréhension contextualisée du processus de maintien et d'évolution de l'identité au travail des salariés en espaces de coworking.

1.2.1.1. UNE APPROCHE ABDUCTIVE

L'élaboration des connaissances est possible en empruntant deux processus de recherche : l'exploration ou le test (Charreire-Petit et Durieux, 2014). Le test suit une logique déductive alors que l'exploration s'inscrit dans une logique inductive. Nous nous positionnons dans cette seconde voie de recherche afin de développer une meilleure compréhension de l'évolution de l'identité au travail des salariés dans un contexte de re-spatialisation et d'hybridation des espaces de travail en entreprise. Plus précisément, nous adoptons un mode de raisonnement abductif. L'induction et l'abduction sont deux modes de raisonnements inscrits dans une logique inductive qui permettent d'établir des inférences plausibles à partir d'observations. Cependant, l'abduction est un mode de raisonnement particulièrement adapté pour les recherches interprétatives (Schwartz-Shea et Yanow, 2012), notamment les ethnographies organisationnelles (van Hulst, Koster et Vermeulen, 2015 ; van Hulst, Ybema et Yanow, 2017 ;

documentary, photographic and video materials that allow researchers better to appreciate reflexively the nuanced, emotional, temporally complex, and plural nature of identities and the process by which they are fabricated (Cutcher, 2020; Gill, 2020; Langley et al., 2020; Learmonth and Griffin, 2020; Rowlinson and Heller, 2020; Watson, 2020; Whittle and Mueller, 2020; Zundel et al., 2020). » (Brown, 2020a, p. 19-20)

Watson, 2011 ; Ybema, Yanow, *et al.*, 2009a). L'abduction est une démarche itérative de construction de la connaissance qui fonctionne par allers-retours entre les faits surprenants observés et leur explication possible :

« Dans ce processus de décryptage, le chercheur fait continuellement, constamment, des allers-retours de manière itérative et récurrente entre ce qui est intrigant et les explications possibles, que ce soit dans d'autres situations sur le terrain (...) ou dans la littérature pertinente pour la recherche. (...) d'une certaine manière, le chercheur s'interroge simultanément sur les matériaux empiriques et la littérature théorique. »¹¹⁰ (Schwartz-Shea et Yanow, 2012, p. 27).

Notons que cette surprise résulte souvent d'une différence entre les attentes du chercheur, grandement nourries par la littérature, et son expérience sur le terrain (Schwartz-Shea et Yanow, 2012). Comme nous l'évoquions précédemment, l'origine de ce projet de recherche se trouve dans une interrogation concernant l'identité au travail des salariés en espace de coworking à l'issue d'une première recherche exploratoire. L'identité semblait connaître des évolutions au fil de l'expérience dans cet environnement. C'est ce premier fait surprenant que nous chercherons à expliquer avec ce projet de thèse. Notre recherche évoluera ensuite au rythme d'itérations suscitées par de nouveaux faits surprenants ou contre-intuitifs que nous chercherons à expliciter, comme cela est expliqué par Van Hulst et ses co-auteurs (2015) :

« L'abduction conduit à un processus itératif et récursif de recherche : au fur et à mesure que les énigmes sont résolues, elles génèrent de nouvelles énigmes et des surprises. »¹¹¹ (van Hulst, Koster et Vermeulen, 2015, p. 1).

1.2.1.2. UNE APPROCHE COMPREHENSIVE ANCREE

L'ethnographie organisationnelle est une méthodologie de recherche qui permet de révéler des dimensions cachées de la vie organisationnelle grâce à la présence prolongée et la proximité du chercheur sur le terrain (Yanow, Ybema et van Hulst, 2012 ; Ybema, Yanow, *et al.*, 2009a). Cette immersion prolongée dans l'espace organisationnel étudié permet de développer une sensibilité ethnographique d'autant plus nécessaire dans une perspective interprétative (Ybema, Yanow, *et al.*, 2009b). L'ethnographie organisationnelle est également adaptée à la compréhension de la relation entre les acteurs et le contexte en combinant intérêt

¹¹⁰ « In this puzzling-out process, the researcher tacks continually, constantly, back and forth in an iterative-recursive fashion between what is puzzling and possible explanations for it, whether in other field situations (...) or in research-relevant literature. (...) in some sense, the researcher is simultaneously puzzling over empirical materials and theoretical literatures » (Schwartz-Shea et Yanow, 2012, p. 27)

¹¹¹ « Abduction leads to an iterative and recursive process of doing research: as puzzles are being solved, they generate new puzzles and surprises. » (van Hulst, Koster et Vermeulen, 2015, p. 1)

pour l'expérience subjective des individus et sensibilité pour le contexte social dans lequel ils sont intégrés (Yanow, Ybema et van Hulst, 2012). En s'intéressant au quotidien ordinaire, l'ethnographie organisationnelle met en lumière la complexité de la vie organisationnelle (Ybema, Yanow, *et al.*, 2009a). Ybema et ses co-auteurs définissent l'ethnographie organisationnelle de la manière suivante :

« Dans sa forme la plus simple et la plus évidente, l'ethnographie organisationnelle est l'étude ethnographique, et sa diffusion, des organisations et de leurs processus d'organisation. »¹¹²
(Ybema, Yanow, *et al.*, 2009b, p. 4)

Ces auteurs définissent l'ethnographie organisationnelle à partir de sept caractéristiques. Nous les avons synthétisées dans le tableau 8. Certaines d'entre elles sont propres à une perspective interprétative et sont indiquées en gras dans le tableau. Ces sept caractéristiques mettent particulièrement en lumière le fait que l'ethnographie organisationnelle est une démarche méthodologique compréhensive et ancrée dans le terrain empirique. Elle nous permet ici d'appréhender en profondeur l'environnement organisationnel alternatif à l'entreprise dans lequel se construisent l'identité au travail et l'identification organisationnelle des salariés-coworkers. Comme le soulignent Ybema et ses co-auteurs (2009b), l'ethnographie organisationnelle nécessite une combinaison de plusieurs méthodes pour développer une compréhension des processus organisationnels et de leur complexité. Aussi, nous choisissons d'imbriquer un dispositif méthodologique spécifiquement tourné vers les salariés-coworkers au cœur de notre approche ethnographique. Ce dispositif, notamment avec des entretiens ciblés de participants salariés-coworkers et des observations particulières vis-à-vis de leurs pratiques, doit nous permettre de développer une compréhension des processus identitaires et d'identification organisationnelle (Brown, 2015, 2017). Nous cherchons à répondre de cette manière à l'appel de Brown (2017) qui invite à combiner les approches discursive, symbolique et dramaturgique de la construction de l'identité dans des dispositifs de recherche.

¹¹² « At its simplest and most self-evident, organizational ethnography is the ethnographic study, and its dissemination, of organizations and their organizing processes. » (Ybema, Yanow, *et al.*, 2009b, p. 4)

Tableau 8 – Synthèse des 7 caractéristiques d'une ethnographie organisationnelle, à partir d'Ybema et al. (2009b, p. 6-9)

Caractéristiques	Détails
<i>Combined fieldwork method</i>	L'ethnographie organisationnelle nécessite une combinaison de plusieurs méthodes pour développer une compréhension des processus organisationnels et de leur complexité. Elle combine des outils d'observation, de discussion et la lecture de données documentaires pour générer des données riches sur une longue période. Cela permet au chercheur de décrire de nombreux aspects de la vie organisationnelle.
<i>At the scene</i>	La description du quotidien se fait par un travail engagé du chercheur sur le terrain. Cette présence lui permet ensuite de retranscrire son expérience et sa perception des activités quotidiennes dans l'organisation de façon à permettre au lecteur d'avoir l'impression d'y être.
<i>Hidden and harsh dimensions: Power and emotions</i>	L'ethnographie organisationnelle peut permettre de mettre en lumière des dimensions cachées, notamment des relations de pouvoir et des émotions. Elle permet aussi d'éclairer sous un angle nouveau des routines ou des pratiques prises pour acquises.
<i>Context-sensitive and actor-centered analysis</i>	L'ethnographie organisationnelle combine un intérêt pour l'expérience subjective des individus et une sensibilité pour le contexte social dans lequel ils sont intégrés.
<i>Meaning-making</i>	Dans une perspective interprétative de l'ethnographie organisationnelle, le chercheur est engagé dans une démarche d'interprétation des processus de création de sens des acteurs organisationnels. Il s'agit pour lui de « faire sens » des significations développées par les individus. L'analyse porte sur les représentations symboliques (langage, actions, objets) créées par les sujets parce qu'elles incarnent le sens que ces derniers attribuent aux réalités sociales dont ils font l'expérience.
<i>Multivocality</i>	L'ethnographie organisationnelle interprétative demande au chercheur d'être particulièrement attentif à la multiplicité des voix et des interprétations qui créent et recréent les histoires de la vie organisationnelle. Il doit être sensible à la polyphonie, voire la cacophonie, au sein de la scène organisationnelle. L'écriture ethnographique doit rendre compte de cette complexité et donner l'impression au lecteur de partager les hauts et les bas de la vie organisationnelle.
<i>Reflexivity and positionality</i>	Dans une perspective interprétative de l'ethnographie organisationnelle, le chercheur est appelé à avoir conscience de son propre processus de création de sens. Il est invité à une démarche réflexive quant à la façon dont ses propres représentations peuvent intervenir dans son interprétation et les résultats.

1.2.1.3. UNE APPROCHE LONGITUDINALE PROCESSUELLE

Notre attention porte sur l'identité individuelle et l'identification organisationnelle, et la compréhension de leurs évolutions dans le temps dans un contexte organisationnel particulier. Nous avons choisi d'inscrire notre recherche dans une perspective processuelle (Langley, 1999 ; Langley *et al.*, 2013) car elle convient particulièrement aux questionnements relatifs à l'identité et à son évolution (Brown, 2015 ; Fachin et Langley, 2017). En effet, ces approches permettent de rendre compte de la nature processuelle de la réalité dans laquelle les phénomènes organisationnels évoluent dans le temps et se construisent de manière continue. Les approches processuelles sont cohérentes avec notre ancrage dans des perspectives dynamiques de l'identité et de l'espace organisationnel. Nous considérons d'une part que les identités et leurs processus de formation sont « complexes, itératifs, souvent instables et toujours 'en process' » (Coupland et Brown, 2012, p. 2). D'autre part, notre recherche adopte une vision socio-matérielle de l'espace organisationnel, c'est-à-dire qu'il est continuellement co-construit par les pratiques sociales en son sein (de Vaujany et Mitev, 2013a, 2016).

De plus, notre recherche nécessite un cadrage méthodologique longitudinal adapté pour suivre la temporalité des identités et des pratiques. En effet, parmi les perspectives de recherche futures sur l'identité individuelle et le travail identitaire, Brown (2015) suggère d'approfondir l'analyse et la compréhension des contextes, et de mieux expliciter les processus par lesquels les identités évoluent notamment avec des analyses plus nuancées et des niveaux de granularité plus fins. Les approches processuelles sont particulièrement adaptées pour relever ces défis en donnant une place centrale à la temporalité (Langley, 1999 ; Langley *et al.*, 2013 ; Langley et Tsoukas, 2017). En effet, ces approches ambitionnent de comprendre et d'explicitier les mécanismes organisationnels en termes d'événements interconnectés, d'activité, de temporalité et de flux (Langley *et al.*, 2013). Elles nécessitent des études longitudinales, ancrées dans les contextes et les expériences vécues (Langley, 1999 ; Langley *et al.*, 2013 ; Langley et Tsoukas, 2017). Elles se distinguent ainsi des approches par la variance (Langley, 1999) dont le but est « de fournir des explications à des phénomènes en termes de relations entre des variables dépendantes et indépendantes »¹¹³ (Langley, 1999, p. 692).

Il existe plusieurs façons de conduire une recherche processuelle (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Fachin et Langley, 2017 ; Langley *et al.*, 2013). Les différentes approches

¹¹³ « Whereas variance theories provide explanations for phenomena in terms of relationships among dependent and independent *variables* (e.g., more of X and more of Y produce more of Z), process theories provide explanations in terms of sequence of events leading to an outcome (e.g., do A and then B to get C). » (Langley, 1999, p. 692)

processuelles relèvent de postulats ontologiques et épistémologiques différents (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Hussenot, Bouty et Hernes, 2019 ; Langley *et al.*, 2013). Elles se distinguent aussi par les questionnements dont elles se saisissent et les dispositifs méthodologiques qu'elles requièrent (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Hussenot, Bouty et Hernes, 2019 ; Langley *et al.*, 2013). Nous aborderons ici les deux approches qui dominent dans la littérature : l'approche processuelle dite « faible » et l'approche processuelle dite « forte ». Les travaux qui relèvent de l'approche faible représentent une grande majorité des études processuelles (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Langley *et al.*, 2013). Ils s'inscrivent dans une ontologie substantive. Les recherches tendent alors à expliciter pourquoi et comment les éléments évoluent dans le temps (Langley *et al.*, 2013). Les auteurs des approches processuelles font référence à ce premier courant en utilisant des termes soulignant l'intérêt pour l'évolution du phénomène. Fachin et Langley le nomment *Process as EVOLUTION*¹¹⁴ (2017, p. 310), Abdallah et ses co-auteurs *Evolutionary process stories* (2019, p. 95). Dans ces travaux, le temps occupe une place centrale, tant au niveau du design de la recherche (études longitudinales), de l'analyse des données (à partir de l'identification de phases) et de la présentation des résultats (présentation de chronologies et de modèles temporels évolutifs ou cycliques) (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Langley, 1999). Ces travaux reposent sur des études de cas approfondies ou des démarches ethnographiques pour pouvoir suivre les évolutions dans la durée (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019). L'analyse des données permet de restituer de manière détaillée la chronologie d'un ou plusieurs cas à partir du travail d'interprétation du chercheur (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Langley, 1999).

La seconde approche est l'approche processuelle dite forte. Les travaux s'inscrivent ici dans une ontologie explicitement processuelle qui considère les entités (organisations et structures) comme des instanciations temporaires de processus continus, continuellement en devenir (Tsoukas et Chia, 2002). Les recherches visent alors à « comprendre l'émergence et le maintien du phénomène organisationnel » alors que « les 'choses' n'existent que dans l'action » (Hussenot, Bouty et Hernes, 2019, p. 127). Les chercheurs qui font référence à cette approche mobilisent des termes qui soulignent un intérêt particulier pour la démarche de construction du phénomène dans l'action. Fachin et Langley nomment cette approche *Process as ACTIVITY*¹¹⁵ (2017, p. 310), Abdallah et ses co-auteurs *Performative process stories* (2019, p. 95). Cette approche permet de développer une compréhension des évolutions à un niveau micro-

¹¹⁴ En majuscules dans le texte d'origine.

¹¹⁵ En majuscules dans le texte d'origine.

organisationnel, notamment en considérant des moments particuliers d'actions ou d'interactions lors desquels le phénomène étudié est en cours de réalisation (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Fachin et Langley, 2017). Cette approche processuelle requiert des dispositifs méthodologiques qui s'inscrivent dans la durée mais qui permettent aussi de collecter et d'analyser des données à un niveau fin de granularité :

*« Cela peut impliquer des sources de données multiples, mais avec une prédominance des approches ethnographiques pour observer l'interaction qui se produit naturellement. »*¹¹⁶
(Abdallah, Lusiani et Langley, 2019, p. 100)

Cette dernière approche présente des défis importants, notamment pour rendre compte du dynamisme perpétuel des phénomènes étudiés. Elle requiert de l'observation des pratiques et des interactions entre les éléments (individus et artefacts) qui participent à l'action.

Nous proposons de mobiliser ces deux approches processuelles dans notre démarche de recherche, au-delà de leurs divergences. La première approche (faible) permet de suivre dans le temps les évolutions possibles au niveau de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des participants. La seconde approche (forte) permet quant à elle de s'intéresser au phénomène de construction de l'identité au travail au niveau micro-organisationnel, à travers l'analyse des pratiques et des interactions observées et vécues au sein des espaces de coworking.

1.2.2. CHOIX D'UNE APPROCHE COMPARATIVE MULTI-SITES

Comme nous venons de l'explicitier, l'ethnographie organisationnelle est la méthodologie la plus adaptée pour développer une compréhension fine du contexte et des pratiques collectives et individuelles vécues au sein de ces espaces de coworking dans le but d'interpréter les processus identitaires engagés par les salariés travaillant à distance de leur entreprise, dans ces espaces. Nous localisons notre recherche au sein même de l'espace organisationnel dans lequel se réalise la pratique de travail à distance afin de veiller à préserver la sensibilité ethnographique nécessaire à la compréhension du phénomène, d'autant plus dans une perspective interprétative (Schwartz-Shea et Yanow, 2012 ; Ybema, Yanow, *et al.*, 2009a). Plus précisément, nous avons fait le choix de mener notre démarche ethnographique au sein de deux réseaux d'espaces de coworking, La Cordée et Wojo. Il nous semble nécessaire à présent d'explicitier les raisons de

¹¹⁶ « This may imply multiple sources of data, but with a predominance of ethnographic approaches to observe naturally occurring interaction (Gehman et al. 2013; Thomas et al. 2011). » (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019, p. 100)

cette approche qualitative comparative (1.2.2.1) et multi-sites (1.2.2.2). Nous préciserons également notre position de chercheur dans ce dispositif (1.2.2.3).

1.2.2.1. UNE APPROCHE QUALITATIVE COMPARATIVE

L'objet de notre recherche porte sur une compréhension contextualisée du maintien et de l'évolution de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés à distance, présents en espace de coworking. Le choix du cas est donc un élément fondamental car il définit le périmètre de nos analyses dans un contexte spécifique d'environnement physique et social. Nous avons un temps considéré le fait de mener une ethnographie organisationnelle au sein du seul réseau de La Cordée. En adéquation avec la tradition ethnographique, nous aurions pu développer une connaissance idiosyncratique des processus identitaires des salariés-coworkers. Néanmoins, cette approche ne nous semblait pas cohérente avec les évolutions concernant les espaces de coworking et l'hybridation des espaces de travail en entreprise que nous avons évoquées dans la revue de littérature. Cela constituait un enjeu pour la généralisation des données qui, bien que limitée dans les démarches interprétatives, « reste un des objectifs de la connaissance (Geertz, 1973) » (Allard-Poesi et Perret, 2014, p. 35), d'autant plus que notre intérêt ne porte pas directement sur la compréhension d'un phénomène organisationnel propre à l'espace de coworking. Un cas unique d'organisation d'espace de coworking aurait ainsi pu réduire la portée de nos résultats, d'autant plus dans un contexte où le marché des espaces de coworking et des environnements flexibles de travail est en pleine diversification.

Nous avons donc fait le choix de mener notre démarche ethnographique au sein de deux terrains de recherche selon une approche qualitative comparative (Bechky et O'Mahony, 2015). L'approche qualitative comparative est intéressante parce qu'elle contribue à améliorer la généralisation des résultats à d'autres contextes en permettant de préciser le périmètre des résultats et des connaissances théoriques produites (Bechky et O'Mahony, 2015). Cependant, ces approches comparatives sont principalement mobilisées dans une logique de réplification :

« Parmi les chercheurs qui effectuent des recherches qualitatives comparatives sur le terrain, l'approche dominante s'appuie sur une logique de réplification en utilisant plusieurs cas ou sites afin de renforcer la solidité des résultats plutôt que d'examiner les différences entre ces contextes » (...) « la plupart des études qualitatives comparatives en théorie des organisations ne

comparent pas ou n'utilisent pas les différences entre les cas pour aider à construire la théorie. »¹¹⁷ (Bechky et O'Mahony, 2015, p. 169)

Bechky et O'Mahony (2015) invitent à une meilleure prise en compte des points communs et des différences entre les cas ou les sites. Dans le cadre de notre recherche, nous saisissons l'opportunité de la diversification des offres et des organisations d'espaces de coworking afin de mener une étude reposant à la fois sur des caractéristiques comparables et distinctives de nos terrains. Nous avons cherché nos terrains de recherche en cohérence avec cette stratégie comparative. Comme nous l'évoquions précédemment, nous avons mené un premier projet de recherche en 2017 au sein des espaces de coworking de La Cordée. Nous avons ensuite eu l'opportunité de poursuivre notre démarche de recherche au sein de cette organisation. Nous avons alors cherché des terrains d'étude avec des caractéristiques comparables à La Cordée tout en présentant des différences sur certaines dimensions, notamment vis-à-vis des dimensions communautaire et animée des espaces. Nous avons alors cherché une organisation d'espace de coworking répondant aux critères établis à partir de la littérature sur les espaces de coworking. En effet, avec la croissance et la diversification du marché du coworking, nous n'avons pas retenu la possibilité de mener notre étude au sein de café-coworking notamment. Nous cherchions avant tout des **espaces professionnels de travail**, c'est-à-dire une alternative à ce que pourrait être l'environnement physique et social de travail en entreprise pour le salarié. Ce deuxième terrain devait également accueillir de manière régulière des salariés travaillant à distance de leur entreprise. Cette régularité de la présence des membres dans l'espace de coworking, quel qu'en soit le rythme, nous semblait un élément essentiel pour notre étude, notamment pour pouvoir observer leurs pratiques individuelles mais aussi leur participation aux pratiques collectives et à la vie au sein de l'espace de coworking. Nous avons également considéré les caractéristiques de La Cordée qui est un réseau d'espaces de coworking avec plusieurs sites en France, et notamment à Lyon. Enfin, il nous fallait aussi une organisation qui propose une offre de coworking similaire à La Cordée, c'est-à-dire une offre de coworking nomade, sans poste fixe attribué. Nous avons rapidement pris conscience que La Cordée faisait exception en proposant une offre sans aucune attribution de poste ni de bureau fermé (100% nomade). En revanche, dans la grande majorité, les espaces de coworking que nous avons considérés proposaient une offre mixte, dont du coworking nomade, c'est-à-dire la possibilité

¹¹⁷ « Of the scholars performing qualitative comparative field research, the dominant approach draws upon a replication logic to use multiple cases or sites to strengthen the robustness of findings rather than to examine differences among these settings » (...) « most comparative qualitative studies in organizational theory do not compare or use differences across cases to help build theory. » (Bechky et O'Mahony, 2015, p. 169)

de travailler dans un espace partagé, sans attribution d'un poste fixe. Nous avons identifié trois organisations d'espaces de coworking sur Lyon rassemblant ces différents critères. L'opportunité s'est alors présentée début 2018 de rencontrer une représentante de l'équipe de Nextdoor (qui deviendra Wojo) à Lyon. Il s'agit alors d'un réseau avec plusieurs espaces de coworking à Paris qui vient d'ouvrir son premier site à Lyon (septembre 2017), et qui prépare l'ouverture d'un second site (juin 2018). Les espaces de La Cordée et de Wojo se distinguent cependant par leur superficie (150 à 300 m² pour La Cordée vs. plus de 4000m² pour ceux de Wojo).

Nous avons synthétisé dans le tableau 9 les ressemblances et les différences entre nos deux terrains empiriques, La Cordée et Wojo. Nous précisons ensuite la dimension multi-sites de notre ethnographie (Marcus, 1995).

Tableau 9 – Synthèse des caractéristiques comparables et distinctives entre les terrains

Caractéristiques	Principales ressemblances	Principales différences
Types d'espaces	Espaces professionnels de travail	Superficie et aménagement des espaces
Offre de coworking	Espaces accessibles aux télétravailleurs avec une offre de coworking nomade	Présence d'une offre mixte au sein de Wojo (coworking et location)
Dimension collaborative et communautaire	Espaces conviviaux véhiculant les valeurs du coworking (accessibilité, ouverture et esprit collaboratif notamment)	Animation quotidienne des espaces et de la communauté par les équipes en charge de la gestion des espaces
		Taille de la communauté et liens entre les membres
Dimension multi-sites	Réseau multi-sites à Lyon	Nombre de sites (5 pour la Cordée et 2 pour Wojo)

1.2.2.2. UNE ETHNOGRAPHIE MULTI-SITES

L'ethnographie multi-sites (Hannerz, 2003 ; Marcus, 1995a) est une approche dont l'émergence et le développement sont associés aux changements empiriques dans le monde (Marcus, 1995a). Ces évolutions amènent à considérer « la circulation des significations culturelles, des objets et des identités dans un espace-temps diffus » (Marcus, 1995a, p. 97). Elles peuvent ainsi limiter les résultats et la connaissance produite par une ethnographie plus conventionnelle caractérisée par une étude en profondeur d'un cas unique avec un seul site ou contexte d'observation. L'ethnographie multi-sites ne consiste cependant pas uniquement en

une multiplication de sites. Elle repose sur une démarche d'association construite entre eux afin de cerner la présence du chercheur et son expérience ethnographique :

« La recherche multi-sites est conçue autour de chaînes, de chemins, de fils, de conjonctions ou de juxtapositions de lieux dans lesquels l'ethnographe établit une certaine forme de présence littérale et physique, avec une logique explicite d'association ou de connexion entre les sites qui justifie l'argument de l'ethnographie. »¹¹⁸ (Marcus, 1995a, p. 105).

Dans le cadre de notre recherche, cette démarche ethnographique avec une présence sur plusieurs sites est cohérente avec le fait que les coworkers bénéficient d'un accès libre à l'ensemble des espaces de coworking du réseau dont ils sont membres. Cette approche multi-sites permet ainsi d'appréhender les espaces vécus par les coworkers, et notamment les salariés-coworkers, qui peuvent avoir l'habitude de changer d'espace de coworking en fonction de leurs activités personnelles et professionnelles. C'est un point que nous avons notamment identifié lors de l'étude exploratoire menée en 2017. Nous associons ici notre approche multi-sites au mode de construction de l'ethnographie qui consiste à suivre les personnes (Marcus, 1995a). En effet, nous serons notamment amenés à faire évoluer nos présences dans les espaces de coworking selon les habitudes des salariés-coworkers impliqués dans notre étude, voire à suivre certains de nos participants au-delà de leur présence dans ces environnements lorsque des évolutions les conduiront à quitter ces espaces.

Cette approche multi-sites nous donne ainsi une meilleure compréhension du système global de re-spatialisation dans lequel se développe des pratiques mobiles et des espaces hybrides de travail en entreprise. Cette démarche comparative et multi-sites est également intéressante car elle participe à la triangulation des données (Schwartz-Shea et Yanow, 2009) et contribue ainsi à la validité de la recherche.

1.2.2.3. POSITION DU CHERCHEUR

L'ethnographie organisationnelle implique de l'observation mais différents degrés de participation sont possibles (Ybema, Yanow, *et al.*, 2009b). Elle demande donc au chercheur de s'interroger sur sa position vis-à-vis de son terrain et la manière dont il s'engage auprès des individus qu'il souhaite observer. L'ethnographie telle qu'elle est présentée par Watson (2011)

¹¹⁸ « Multi-sited research is designed around chains, paths, threads, conjunctions, or juxtapositions of locations in which the ethnographer establishes some form of literal, physical presence, with an explicit, posited logic of association or connection among sites that in fact defines the argument of the ethnography. » (Marcus, 1995a, p. 105)

implique de l'observation étroite et intensive pour collecter des données. Cela nécessite un engagement important de la part du chercheur sur le terrain, qu'il faut réussir à maintenir sur une période prolongée (van Maanen, 2011 ; Watson, 2011). Van Maanen (2011) explicite particulièrement ce qui est attendu du chercheur qui se lance dans l'aventure ethnographique :

« L'ethnographie revendique une sorte de statut informatif et documentaire – 'rapporter les nouvelles' – par le fait que quelqu'un sorte réellement de la tour d'ivoire de son emploi, de la bibliothèque, de la salle de classe et du bureau pour 'vivre avec et vivre comme' quelqu'un d'autre (...) On devient ethnographe en le faisant. (...) Le travail empirique est une technique de collecte de données de recherche qui consiste à soumettre le soi - corps, croyances, personnalité, émotions, cognitions - à un ensemble de contingences qui jouent sur les autres, de sorte qu'au fil du temps, généralement un temps long, on peut plus ou moins voir, entendre, sentir et comprendre les types de réponses que les autres affichent (et retiennent) dans des situations sociales particulières. (...) Pour les chercheurs sur le terrain, cela signifie se soumettre au moins en partie à la situation de vie des autres après être parvenu à accéder au terrain par un moyen (souvent sournois) ou un autre. »¹¹⁹ (van Maanen, 2011, p. 219)

L'accès au terrain est un enjeu particulièrement souligné par les chercheurs (van Maanen, 2011 ; Moeran, 2009 ; Watson, 2011 ; Ybema, Yanow, *et al.*, 2009b). Cela nécessite des efforts importants, tant en amont pour y accéder qu'au cours de l'ethnographie pour ne pas le perdre. Moeran (2009) pointe du doigt le fait que la démarche ethnographique « dépend pour beaucoup d'autres personnes » (Moeran, 2009, p. 140). Il suggère de s'interroger sur les risques associés au refus d'accéder à certaines parties de la vie organisationnelle ou celui de poursuivre la recherche au-delà d'une certaine période. Nous avons considéré ces questions en amont de notre recherche et nous avons choisi de mener une démarche de recherche ouverte et déclarée (Soulé, 2007). Nous avons choisi d'indiquer à nos deux terrains notre statut de chercheur, l'objet de notre recherche et la durée envisagée de l'étude. Nous avons formalisé ces éléments dans des accords avec chacun des deux réseaux d'espace de coworking. Nous avons aussi choisi cette approche en lien avec notre réflexion sur l'éthique de la recherche et du chercheur. Nous souhaitons assumer notre position de chercheur et l'objet de notre recherche tout au long de notre démarche. Ces informations ont ensuite été communiquées à nos participants.

¹¹⁹ « Ethnography claims a sort of informative and documentary status – 'bringing back the news' – by the fact that somebody actually goes out beyond their ivory towers of employment, libraries, class-rooms, and offices to 'live with and live like' someone else (...) One becomes an ethnographer by doing it. (...) Fieldwork is a technique of gathering research materials by subjecting the self – body, belief, personality, emotions, cognitions – to a set of contingencies that play on others such that over time, usually a long time, one can more or less see, hear, feel and come to understand the kinds of responses others display (and withhold) in particular social situations. (...) For fieldworkers, this means subjecting one's self to at least a part the life situation of others after getting there by one (often sneaky) means or another. » (van Maanen, 2011, p. 219)(van Maanen, 2011, p. 219)

Un autre point de la position du chercheur concerne le partage de l'expérience vécue par les personnes qui sont l'objet de notre attention. Comme le soulignait Van Maanen dans la citation en amont, il s'agit de « vivre avec et de vivre comme » eux et de soumettre le soi du chercheur « à un ensemble de contingences qui jouent sur les autres » (van Maanen, 2011, p. 219) afin de pouvoir mieux en interpréter l'expérience. Nous avons ainsi fait le choix de partager l'expérience des coworkers en devenant également un membre régulier au sein de ces espaces, un coworker à part entière. Nous pourrions même dire que nous allions devenir un salarié-coworker au même titre que ceux qui faisaient l'objet de notre étude. En effet, pendant ce travail empirique, j'ai d'abord été doctorante contractuelle (septembre 2017 à août 2020) puis ATER (septembre 2020 à août 2022) à l'Université Jean Moulin Lyon 3. Comme mes participants, j'avais un bureau et un collectif de travail situés ailleurs, au sein du Laboratoire Magellan. Outre ce projet de recherche, j'avais également des heures d'enseignement à l'Université. J'avais conscience qu'il me faudrait gérer cette dualité, tout en m'immergeant dans les terrains de recherche. J'ai saisi cela comme une opportunité pour gérer le rapport entre proximité avec le terrain pour vivre l'ethnographie (*fieldwork*), et distanciation pour analyser et interpréter les données et formaliser la recherche (*headwork* et *textwork*).

Enfin, une dernière réflexion sur la position du chercheur est nécessaire compte tenu de notre choix d'avoir simultanément deux terrains de recherche multi-sites, soit sept sites d'observation. Cela nécessitait d'être vigilant quant à notre présence et notre intégration au sein de chacun des environnements. Nous devions avoir une perception de l'espace physique mais aussi, et surtout, de la dimension sociale vécue au sein de ces espaces. Rappelons que dans le cadre de notre recherche, l'espace résulte de l'interaction entre les dimensions sociale et matérielle. Celles-ci sont indissociables et se co-construisent par l'action collective. En particulier, notre propre présence participe à créer cet espace que nous cherchons à percevoir, d'autant plus que nous avons adopté un positionnement interprétativiste. Il nous a donc fallu organiser notre présence sur le terrain en ayant conscience qu'il nous était impossible d'être partout et de tout suivre. Nous gardions cependant à l'esprit l'importance de dégager de notre travail empirique une compréhension fine des contextes et une observation précise des pratiques individuelles et collectives.

A fil de cette première section nous avons explicité et justifié la méthodologie mise en œuvre dans le cadre de cette recherche, à savoir une ethnographie organisationnelle comparative et multi-sites ancrée dans deux réseaux d'espaces de coworking à Lyon. Nous abordons à présent la section 2 de ce chapitre 3. Elle est dédiée à la présentation de nos terrains de recherche.

Section 2 - PRESENTATION DES TERRAINS EMPIRIQUES

Cette section a pour objectif de présenter les terrains de recherche : La Cordée (2.1) et Wojo (2.2). Étant donné l'importance du contexte dans notre recherche sur les processus identitaires engagés dans le travail à distance des salariés en espace de coworking, il nous semble essentiel de rendre visible ces espaces dans lesquels nous avons mené notre recherche. Pour chacun des terrains, nous évoquerons d'abord l'organisation en charge de la gestion des espaces dans une approche chronologique qui nous permet de présenter les principaux acteurs et les faits marquants. Puis nous présenterons successivement les différents environnements des espaces de coworking de La Cordée et de Wojo : les espaces physiques et les espaces communautaires en ligne. Ces descriptions détaillées des organisations et des espaces de coworking font partie intégrante de l'écriture ethnographique.

2.1. LA CORDEE

2.1.1. PRESENTATION DE L'ORGANISATION « LA CORDEE »

2.1.1.1. ORIGINES ET EVOLUTIONS DE LA CORDEE

La Cordée est née en octobre 2011, fondée par Julie Pouliquen et Michaël Schwartz à la sortie de leurs études (diplômés d'HEC), portés par une volonté commune de créer un projet « avec de gros morceaux de valeurs dedans »¹²⁰. Derrière leur projet d'espace de coworking se cache l'idée d'amener plus de partage dans les manières de travailler, de créer des entreprises

¹²⁰ Sources : site internet de La Cordée consulté en 2017 et en 2018 (<http://www.la-cordee.net/qui-sommes-nous/>) et diverses interviews issues de la presse, accessibles via le site de La Cordée dans un dossier dédié à la presse (<http://www.la-cordee.net/presse/>). Cette version a évolué dans les termes utilisés suite à une refonte partielle de leur site internet en 2019 consécutive aux transformations organisationnelles connues après le départ des fondateurs.

et même de gérer le quotidien. Ils ont ainsi ouvert leur premier espace de coworking à Villeurbanne (commune limitrophe de la ville de Lyon), en novembre 2011, un espace pensé pour l'entraide et le partage. Depuis cette date ils ont créé quinze autres espaces de coworking, à Lyon mais aussi à Paris Gare de Lyon, Lamure-sur-Azergues, Annecy, Morez (dans le Jura), Nantes et Rennes. Chaque espace est particulier :

« Chacun se veut différent du précédent, pour créer une atmosphère particulière et pour que les membres de La Cordée puissent aller de l'un à l'autre en y trouvant ce qu'ils aiment mais en étant également perturbés dans leurs habitudes. Et qui dit perturbation dit innovation... » (Extrait d'une interview de Julie Pouliquen publiée en mai 2013 sur le site Green et Vert¹²¹).

Au fil des années, le nombre des espaces de La Cordée a évolué. Certains des espaces ont dû être fermés n'ayant pas réussi à atteindre un niveau de fréquentation et de rentabilité permettant à La Cordée de poursuivre dans ces lieux. Pour d'autres, la fermeture est expliquée par des espaces et des aménagements qui ne répondent plus toujours aux attentes des membres. Ce sera notamment le cas des deux plus anciennes cordées lyonnaises, La Cordée Charpennes (qui sera remplacée par la nouvelle Cordée République située à proximité en novembre 2017) et La Cordée Perrache. Enfin, des espaces ont aussi été transmis à de nouvelles équipes en charge de la gestion et de l'animation des espaces. C'est notamment le cas de l'espace de coworking de Lamure-sur-Azergues ouvert en 2016 en partenariat avec la Communauté d'agglomération de l'Ouest Rhodanien (COR). Après trois années de collaboration entre La Cordée et la COR pour lui permettre de mûrir son projet d'espace de coworking, cette dernière en a repris seule la gestion et a intégré l'espace dans son Pôle entrepreneurial du territoire de l'Ouest Rhodanien. Au début de notre étude en 2018, La Cordée compte 12 espaces de coworking en France.

La Cordée se définit comme « une communauté de travail avec des espaces de coworking » et porte de manière transparente des valeurs fortes concernant son projet et la vision du travail qu'elle souhaite soutenir. Comme elle le met en avant dans sa communication (site internet, réseaux sociaux et professionnels, plaquettes), son « idée [est de] créer un écosystème de travail bienveillant, productif et convivial pour tous les porteurs de projet et travailleurs autonomes, créatifs et bigarrés »¹²² et son « ambition [est d'] œuvrer pour un monde

¹²¹<http://www.greenetvert.fr/2013/05/03/parole-decoacteurs-julie-pouliquen-et-michael-schwartz-fondateurs-de-la-cordee/73712>

¹²² Sources : réseaux sociaux-professionnels et site internet de La Cordée consultés à différentes reprises tout au long de la recherche, jusqu'à la rédaction de ce manuscrit en 2021 (notamment <https://www.la-cordee.net>).

du travail plus solidaire, créatif et convivial »¹²³. La Cordée cherche aussi à développer et à pérenniser ses valeurs et son engagement, en particulier au niveau du territoire lyonnais. Face à l'essor et à la diversification des espaces de coworking, plusieurs organisations de coworking, dont La Cordée, décident en avril 2014 de créer le collectif « Coworking Grand Lyon », soutenu par le Grand Lyon (aujourd'hui la Métropole de Lyon), et d'adopter une charte commune du coworking¹²⁴. Ce projet est porté par une volonté de « fédérer les acteurs du coworking », de « valoriser la diversité » et de « défendre certaines valeurs »¹²⁵. En particulier, il s'agit pour les membres du collectif de défendre une vision collaborative et conviviale du coworking en phase avec les valeurs historiques du coworking à un moment où le coworking est un « terme à la mode et repris bien facilement par de simples loueurs de bureaux sans autre visée que celle de remplir des mètres carrés »¹²⁶. Ce réseau a notamment organisé en 2017 un grand événement d'une journée autour du coworking : Les Assises du Coworking. Nous avons pu y participer. Il réunissait des acteurs du coworking, des entreprises, des chercheurs ou encore des organismes comme l'ANACT (Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail) et l'Observatoire de la qualité de vie au bureau (Actinéo). Le thème de cet événement est intéressant pour rendre compte du contexte et de l'actualité de notre recherche : « Travail et coworking, mutuelles mutations ? » Parmi les différents ateliers et forums de cette journée, une table ronde visait par exemple à discuter le sujet suivant : « nouvelles organisations du travail et coworking ». Cette journée a aussi été l'occasion pour la Métropole de lancer un guide à l'usage des communes qui souhaiteraient ouvrir un espace sur leur territoire. Ce guide a été rédigé par les membres du collectif, et plus particulièrement par La Cordée¹²⁷, témoignant de son engagement vis-à-vis d'un développement territorial d'espaces qui s'inscrivent dans une perspective collaborative et communautaire du coworking. Elle a d'ailleurs porté l'offre d'un bureau d'études et d'accompagnement (entre 2015 et 2018) pour accompagner au développement d'espaces. Cette offre s'adressait à des porteurs de projets pour de nouveaux espaces, des collectivités cherchant à « développer l'activité économique et dynamiser l'entrepreneuriat sur leur territoire », mais aussi à des entreprises « qui cherchent à développer l'échange, la collaboration et l'innovation en interne »¹²⁸. La Cordée a cessé l'activité de bureau d'étude en 2018 afin de se recentrer sur ses espaces et sa communauté, avant de proposer un

¹²³ Sources : réseaux sociaux-professionnels et site internet de La Cordée consultés à différentes reprises tout au long de la recherche, jusqu'à la rédaction de ce manuscrit (notamment <https://www.la-cordee.net/lexperience/>).

¹²⁴ <https://www.coworking-grandlyon.org/charte/>

¹²⁵ <https://magazine.la-cordee.net/coworking/collectif-coworking-grand-lyon/>

¹²⁶ <https://magazine.la-cordee.net/coworking/collectif-coworking-grand-lyon/>

¹²⁷ <https://met.grandlyon.com/coworking-un-guide-pour-se-lancer/>

¹²⁸ Source : https://www.la-cordee.net/wp-content/uploads/Dossier-de-presse_2016.pdf

nouveau dispositif de formation ciblée sur l'animation de communauté en coworking et en tiers-lieu¹²⁹.

Le projet de La Cordée est également porté par des principes d'horizontalité au sein même de l'équipe. A partir de début 2018, d'importantes évolutions organisationnelles vont conduire La Cordée à approfondir ces principes d'horizontalité et d'auto-organisation, et à les incarner au quotidien dans la gestion et l'animation de ces espaces. Tout commence à l'été 2017 quand les deux fondateurs, Julie et Mickaël, font part à l'équipe de leurs intentions de prendre leurs distances vis-à-vis de La Cordée, aspirant chacun à d'autres projets plus ou moins rapidement. Malgré une organisation qui se veut déjà horizontale à cette époque, La Cordée est une entreprise qui est encore très dépendante de Mickaël et Julie. Notons qu'à la création de La Cordée les fondateurs ont opté pour une forme de société privée dont ils sont les dirigeants. Ils occupent alors les postes de Président et Directrice Générale. La gouvernance de La Cordée est aussi composée d'actionnaires : un groupe d'entrepreneurs lyonnais composés de six business angels depuis sa création (« Les Investisseurs Historiques » pour reprendre les termes de l'équipe) et la Caisse des Dépôts et Consignations qui a rejoint l'organisation en tant qu'actionnaire minoritaire en novembre 2015 pour accompagner La Cordée dans ses projets de développement. Les deux fondateurs souhaitent donc en 2017 pouvoir rendre La Cordée indépendante de leur présence comme dirigeants. A partir de là s'engage un processus d'évolution de l'organisation de La Cordée au cours de laquelle l'équipe renforce son ancrage dans les principes d'auto-organisation et d'horizontalité. Ces principes sont communiqués auprès des futurs adhérents, notamment sur son site internet :

« Nous croyons et nous inscrivons dans les principes d'auto-organisation et d'horizontalité. Cela inspire notre équipe couteau suisse pour construire une entreprise au service d'un monde du travail plus juste et solidaire » (Source : site internet de La Cordée)¹³⁰

L'équipe de La Cordée a largement communiqué sur ces évolutions pendant la période de transformation qu'elle a connue, plus particulièrement entre début 2018 fin 2019, qui coïncide en partie avec notre présence sur le terrain. Nous avons ainsi pu assister à des réunions et des temps de discussion ouverts entre l'équipe de La Cordée et ses encordés. L'équipe a également communiqué sur son projet et ses évolutions à travers des articles dans son magazine en ligne. Le changement effectif des dirigeants a été acté fin 2018. Les fondateurs se sont alors retirés de

¹²⁹ Source : <https://www.la-cordee.net/formation-animer-une-communaute-dans-un-coworking-un-tiers-lieu/> et données issues de la démarche ethnographique.

¹³⁰ Source : <https://www.la-cordee.net/qui-sommes-nous/> (consulté le 01/09/2021)

la gestion opérationnelle quotidienne des espaces, tout en restant actionnaires de La Cordée. Ces évolutions organisationnelles ont conduit à modifier certaines pratiques de gestion et d'animation au sein de l'espace (présence des gestionnaires, redéfinition de leur rôle, ...), des éléments que nous avons suivis au fil de l'étude, en lien avec l'expérience des encordés, et notamment des salariés, au sein des espaces de coworking.

2.1.1.2. OFFRE DE COWORKING NOMADE DE LA CORDEE ET COMMUNAUTE

Les fondateurs de La Cordée ont choisi de mettre en place un fonctionnement particulier, auquel ils ne dérogent pas depuis 2011. Ils proposent une offre basée sur du nomadisme à 100%. Il n'y a aucun bureau attribué au sein des différents espaces, même pas pour les membres de l'équipe de La Cordée en charge de l'animation des espaces ni pour les fondateurs. L'objectif est de favoriser les rencontres imprévisibles et la sérendipité. La gestion et l'animation des espaces sont assurées par un « couteau-suisse », salarié membre de l'équipe de La Cordée. Il est chargé d'accueillir les nouveaux membres et les travailleurs nomades, de veiller au bon fonctionnement de l'espace de coworking (approvisionnement, fonctionnement des équipements, ...) et d'animer la vie quotidienne. Dans la lignée des pionniers du coworking, La Cordée se veut une organisation ouverte et accessible. En effet, les espaces de coworking sont ouverts à tous les travailleurs, qu'ils soient indépendants, salariés, étudiants, ou encore en recherche d'emploi... comme le montre de manière quelque peu humoristique l'illustration 1.

Illustration 1 – « La Cordée, pour qui ? » (Source : site internet de La Cordée)



Il est intéressant de noter que La Cordée a développé, sur ses différents canaux (site internet, réseaux sociaux-professionnels, magazine), une communication qui cible directement

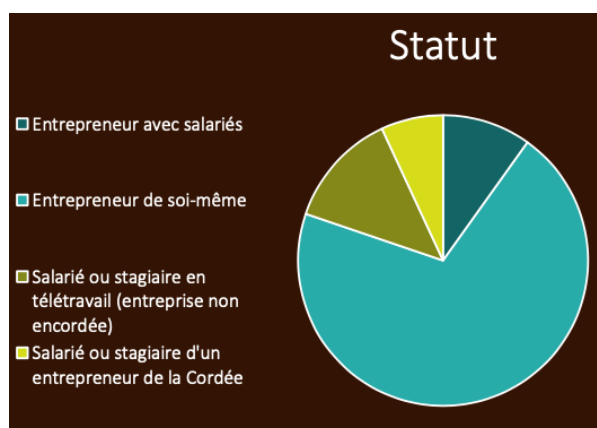
le travailleur, quel que soit son profil. Le ton est convivial et il engage l'intéressé à se projeter dans l'expérience au sein des espaces. Cela est particulièrement le cas sur le site internet où un futur coworker est tutoyé, et incité à s'interroger sur l'adéquation entre son besoin et l'expérience qui est proposée dans ces espaces (« La Cordée, pour toi, pour ton activité, pour ton entourage » ; « Toi pour La Cordée » ; « Encordé, pourquoi pas moi ? »)¹³¹

Les coworkers de La Cordée, les « encordés », deviennent membres de la communauté de La Cordée à partir du moment où « ils s'encordent », c'est-à-dire qu'ils prennent un abonnement mensuel. Cette inscription à La Cordée leur donne un accès illimité à la totalité des espaces de coworking de La Cordée en France, 7 jours sur 7, 24h sur 24. Chaque encordé paye des frais d'inscription au moment de son « encordage » puis il reçoit une facture mensuelle comprenant une cotisation et le montant correspondant au nombre d'heures de présence dans le mois. Néanmoins, dans le respect des valeurs des pionniers du coworking et des tiers-lieux, le tarif mensuel est plafonné au-delà d'un certain nombre d'heures. La cotisation mensuelle permet à l'encordé d'avoir accès à la plateforme communautaire, Le Refuge, un espace en ligne sur lequel les membres peuvent échanger des annonces, demander un coup de main, mais aussi avoir accès aux plannings des animations proposés dans tous les espaces de La Cordée, ainsi qu'au service de réservation des salles.

La communauté s'est développée depuis la création du premier espace en novembre 2011. Un an plus tard, à l'ouverture de la deuxième cordée (La Cordée Perrache), elle compte une centaine d'encordés. En 2017, elle rassemble plus de 800 coworkers en France, répartis au sein des douze espaces du réseau. A cette date, on dénombre environ 650 encordés rattachés aux espaces de coworking situés à Lyon / Villeurbanne. La part des salariés au sein de ce collectif a également progressé, comme en témoignent les diagrammes produits par La Cordée en 2013 et 2016¹³² (en illustrations 2 et 3). Notons que notre attention porte sur les « salariés en télétravail », c'est-à-dire ceux dont l'entreprise n'est pas hébergée au sein des espaces de La Cordée. En 2017, ces salariés représentent un peu plus d'un quart de la communauté (soit environ 170 salariés parmi les 650 encordés des espaces de Lyon / Villeurbanne). En 2020, ces profils de coworkers représentent 37% des membres, en hausse progressive depuis 2016. Ils sont également très présents au sein des espaces (en durée et en fréquence). En effet, cette population représente un peu plus d'un tiers des encordés (37%) mais cumule 50% du temps de présence globale au sein des espaces.

¹³¹ Source : <https://www.la-cordee.net/lexperience/>

¹³² Source : document interne et dossier de presse de La Cordée (<https://www.la-cordee.net/presse/>).

Illustration 2 – Répartition des encordés par profils professionnels (enquête réalisée en 2013)*Illustration 3 – Répartition des encordés par profils professionnels (enquête réalisée 2016)¹³³*

2.1.2. LES ESPACES DE LA CORDEE

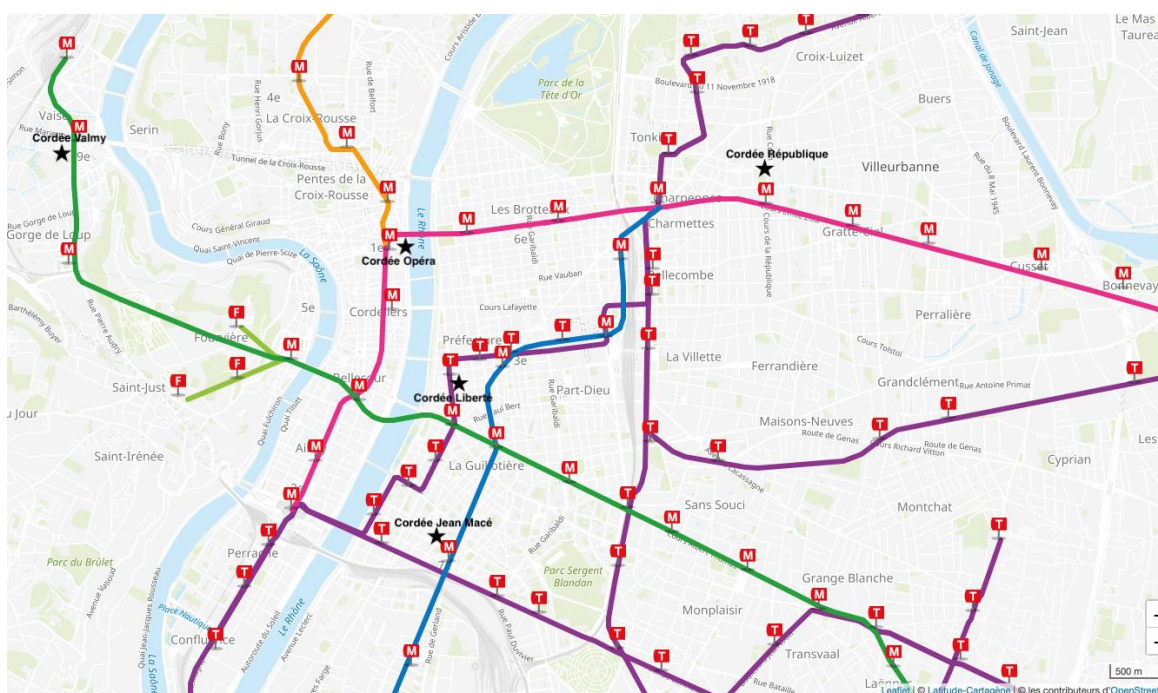
Cette partie est consacrée à la présentation des espaces de La Cordée dans lesquels nous avons mené notre travail empirique. Nous souhaitons rendre visibles au lecteur ces espaces afin de rendre plus compréhensible l'expérience des salariés-coworkers qui y sont présents. En effet, notre recherche s'inscrit dans une perspective relationnelle et socio-matérielle de l'identité (Brown, 2015 ; Dale et Burrell, 2008 ; Stang Våland et Georg, 2018) où l'expérience de l'espace participe à la construction de l'identité au travail. Nous présenterons d'abord les cinq cordées lyonnaises (2.1.21.) puis nous décrirons les principales caractéristiques des espaces au sein des cordées (de 2.1.2.2 à 2.1.2.4). Nous concluons cette partie en évoquant Le Refuge, l'espace en ligne réservé aux membres de la communauté (2.1.2.5).

¹³³ Source : https://www.la-cordee.net/wp-content/uploads/Dossier-de-presse_2016.pdf

2.1.2.1. PRESENTATION DES CINQ CORDEES LYONNAISES

Nous avons mené notre recherche au sein des cinq espaces de coworking de La Cordée à Lyon (4 espaces) et à Villeurbanne (un espace – La Cordée République). Les cordées ont été ouvertes progressivement entre 2013 et 2017¹³⁴. Elles sont toutes localisées en zone urbaine (illustration 4). L’accessibilité des espaces de coworking étant un élément important pour les usagers dans le choix de leur espace, toutes les cordées sont situées à quelques minutes à pied de stations de gare ou de transports en communs (bus/métro ou tramway à Lyon).

Illustration 4 – Localisation des cordées à Lyon / Villeurbanne



Les cordées ont été aménagées dans des immeubles anciens d’habitation (Opéra et Liberté), dans des locaux commerciaux (République) ou dans d’anciens ateliers industriels (Jean Macé et Valmy). La superficie des espaces est comprise entre 150 et 300 m² au sol. Les espaces présentent des caractéristiques communes qui permettent de reconnaître la touche Cordée dès l’entrée dans les lieux afin de proposer une ambiance professionnelle tout en étant conviviale : un décor qui se veut chaleureux, notamment grâce aux éléments en bois, tant dans la structure (parquet, poutres...) que dans le choix du mobilier (tables en bois) ; des couleurs vives (vert, bleu, orange et marron) qui se déclinent en peinture sur les murs blancs (fresques)

¹³⁴ La Cordée Charpennes (ouverte en 2011) et La Cordée Perrache (ouverte en 2012) ont été fermées au moment de notre recherche et n’ont pas été intégrées dans notre dispositif de recherche.

ou dans les accessoires (coussins, rideaux, ...) ; des espaces lumineux, transparents et ouverts. Tous les espaces de La Cordée proposent le même type de mobilier, choisi pour permettre de réaliser une activité professionnelle nomade. Les chaises ont été choisies pour être confortables sans être pour autant des fauteuils ergonomiques. Pour les bureaux, il y a des tables de différentes hauteurs (assise classique ou tables hautes) pour s'installer avec des ordinateurs portables. Les espaces proposent également les équipements nécessaires pour travailler : de nombreuses prises électriques sur les tables pour brancher ordinateurs et autres outils de travail (téléphone, tablette, ...), un accès wifi haut débit de qualité, une imprimante, une photocopieuse, ... En synthèse, nous mobilisons les descriptions des espaces extraites du site internet de La Cordée (tableau 10) :

Tableau 10 – Présentation des espaces de coworking de La Cordée (Lyon / Villeurbanne)

Nom (ouverture)	Description
Liberté (2013)	« La Cordée Liberté, à la Guillotière, est la plus grande des Cordées ! Grand espace calme, grand espace convivial, on y trouve plein de salles de réunion, un hamac, une salle de sieste, une méga machine à café... et des peluches ! » ¹³⁵
Opéra (2014)	« La Cordée Opéra est située sur les quais du Rhône. Ce grand espace tout vitré donnant sur le fleuve a quelque chose d'apaisant. Et quand le soleil se lève en face et qu'il inonde le lieu, c'est magique. ^[SEP] Vous y trouverez un grand espace calme, un convivial, un coin cuisine, deux grandes salles de réunion, une douche et... un cocon ! » ¹³⁶
Jean Macé (2016)	« La Cordée Jean-Macé est unique en son genre : filet de catamaran pour travailler ou se prélasser / murs colorés, moult plantes et grande baie vitrée pour la décoration / table de ping-pong et terrasse pour les beaux jours ! 😊 » ¹³⁷
Valmy (2016)	« La Cordée Valmy a ouvert ses portes à la rentrée 2016. Ancien hangar industriel à deux pas du métro Valmy, 300 mètres de la Saône et 8 mn de la gare de Vaise, cette nouvelle Cordée est encore différente des autres, avec son grand volume, ses petits salons téléphoniques, et sa grande mezzanine ouverte ! ^[SEP] Cette Cordée est également accessible handicapé, comme la Cordée Jean Macé. » ¹³⁸
République (2017)	« L'espace de 270m ² de plein pied la rend accessible à tous. Dans cette Cordée complètement vitrée et lumineuse se trouvent 4 salles de réunion, 2 espaces de travail partagé (zone conviviale ou calme selon tes besoins), café / thé à volonté et... diverses sucreries qui te font de l'œil. Les coworkers ne laissent JAMAIS la table vide, on t'aura prévenu ! 😊 » ¹³⁹

¹³⁶ Source : <http://www.la-cordee.net/cordee/lyon/opera/>

¹³⁷ Source : <https://www.la-cordee.net/cordee/lyon/lyon/>

¹³⁸ Source : <http://www.la-cordee.net/cordee/lyon/valmy/>

¹³⁹ Source : <https://www.la-cordee.net/cordee/lyon/lyon/>

Nous allons maintenant détailler les différents environnements proposés au sein des espaces de coworking de La Cordée. Nous présenterons d’abord les espaces physiques puis l’espace communautaire en ligne.

2.1.2.2. ESPACES CONVIVIAUX

Dans toutes les cordées, l’aménagement est pensé de façon à pouvoir visualiser quasiment tous les espaces disponibles, notamment grâce à un espace ouvert et des cloisons vitrées. Cela témoigne de l’ouverture souhaitée par l’équipe au sein de ses environnements partagés de travail. Tous les espaces de coworking de La Cordée s’ouvrent dès l’entrée sur l’espace convivial dans lequel les encordés peuvent travailler et où il est autorisé de discuter, de téléphoner, ou même de jouer. C’est aussi l’espace prévu pour le déjeuner et les temps conviviaux (pauses, goûter, événements). C’est un espace ouvert (non cloisonné) dans lequel on retrouve généralement la cuisine avec une grande table pour les pauses et les échanges autour d’un café ou d’un thé. Une très grosse cafetière est à disposition, en accès libre, de même qu’une bouilloire et un ensemble de thés bio en vrac. Il y a aussi une grande table (12 places environ). Elle permet d’y travailler mais aussi de s’y attabler au moment du déjeuner ou lors du goûter (vers 16h – organisé par le couteau suisse). D’autres tables (de 4 à 6 places) sont réparties dans l’espace. Ces espaces étaient décrits de la façon suivante sur le site internet de La Cordée lors de notre étude :

« Pour échanger, partager, rire mais aussi travailler dans une ambiance plus détendue, l’espace convivial offre de nouvelles rencontres et partenariats » (Source : site internet de La Cordée)

« Chaque Cordée dispose d’une cuisine ou d’un coin cuisine pour déjeuner entre entrepreneurs, amis ou offrir l’apéro/goûter/petits plats maison. » (Source : site internet de La Cordée)

Ces termes mettent particulièrement en avant la dimension conviviale souhaitée par La Cordée dans l’expérience de ces espaces par les coworkers. Dans cet espace convivial, il est aussi d’usage de trouver un tableau ardoise avec les principales informations de la semaine dans l’espace de coworking concerné. Dans les cordées lyonnaises, il n’est pas étonnant d’y voir aussi inscrit des informations sur les activités ou permanences hebdomadaires proposés dans d’autres espaces. Au sein de cet espace convivial, on trouve également un espace détente avec des fauteuils et des canapés. Parfois un peu isolé, mais toujours dans l’espace convivial, un espace est dédié aux activités de télé/visio-conférence, c’est-à-dire aux activités nécessitant de parler tout en ayant besoin d’un peu plus de calme. Des panneaux mobiles qui isolent partiellement le son sont à disposition dans cet espace. Au fil de notre étude, des travaux

d'aménagement ont été réalisés afin de proposer quelques cabines téléphoniques. Les photographies en illustration 5 présentent différents aperçus des espaces conviviaux au sein des différentes cordées dans lesquelles nous avons mené notre étude.

Illustration 5 – Photographies des espaces conviviaux

L'espace convivial et la cuisine (Valmy)



La cuisine (Liberté), à côté de l'entrée



L'espace convivial et la cuisine (Jean Macé)



Espace transformé (Marché de Noël)



La grande cafetière



Le tableau noir avec les activités



Source : sélection de photographies personnelles extraites du recueil des données

2.1.2.3. ESPACES CALMES

L'espace calme vient compléter l'espace convivial. Il est présent dans tous les espaces de coworking et est défini de la manière suivante par La Cordée :

« Pour faire naître les plus belles idées ou avancer dans ses projets, l'espace calme de votre ville permet concentration et bonne humeur ». (Source : site internet de La Cordée)

Cet espace est caractérisé par l'obligation de silence à respecter en son sein. Les discussions et les appels téléphoniques n'y sont pas autorisés. C'est un espace dédié à la concentration dans lequel on retrouve le mobilier nécessaire pour travailler. Afin de veiller à ne pas créer des espaces trop cloisonnés, La Cordée a fait le choix de le fermer par des parois en verre. Il est généralement visible dès l'entrée. Comme dans l'espace convivial, aucune place n'est attribuée dans cet espace et chacun peut s'installer selon les besoins de ses activités et les disponibilités. La sélection de photographies (en illustration 6) permet de visualiser ces espaces calmes.

Illustration 6 – Photographies des espaces calmes

Espace calme (Jean Macé) visible depuis la cuisine derrière les cloisons vitrées



Espace calme (Jean Macé) vue de l'intérieur



Espace calme à Valmy, situé à l'étage et visible depuis l'espace convivial



Affichage à l'entrée de l'espace calme (Liberté)



Source : sélection de photographies personnelles extraites du recueil des données

2.1.2.4. SALLES DE REUNION

La Cordée propose également des salles de réunion au sein de ses espaces de coworking :

« A louer, partager, pour l'heure ou la demi-journée, chaque Cordée dispose de salles de réunion avec vidéoprojecteur, internet, thé et café. » (Source : site internet de La Cordée)

La location des salles de réunion est un service supplémentaire proposé par La Cordée à ses membres. Elles font l'objet d'une facturation complémentaire. Certaines salles de réunion sont accessibles à des externes (non-membres réguliers de La Cordée) alors que d'autres sont exclusivement réservées aux encordés. Ces salles sont en accès libre et lorsqu'elles ne sont pas réservées, elles peuvent servir à augmenter l'espace de travail disponible. Une salle peut donc être ponctuellement occupée par un membre sans que celui-ci ne paie pour son occupation. En cas de réservation, elle doit cependant être immédiatement libérée.

Les tailles et le nombre des salles de réunion varient d'un espace à l'autre. A La Cordée Opéra par exemple, il y a deux grandes salles pouvant accueillir de 12 à 22 personnes. En revanche à La Cordée Jean Macé, les trois salles existantes ne peuvent accueillir que 2 à 4 personnes. Chaque espace de coworking propose également une salle dite « de créativité » avec des équipements favorisant la créativité et la réflexion en équipe : murs ou tableaux blancs, fauteuils, luminosité variable, ... La salle Fuji à La Cordée Jean Macé en est un exemple. Elle est présentée de la manière suivante pour permettre sa réservation (illustration 7) :

« Salle intimiste idéale pour les réunions de créativité, brainstorming etc. car tous les murs de la salle sont recouverts de tableaux blancs et d'ardoises ». (Source : Le Refuge – accès membre pour la réservation de salle en ligne)

Illustration 7 – Salle de créativité Fuji à La Cordée Jean Macé

Réserver Lyon - Jean-Macé - Fuji (4)

Salle intimiste idéale pour les réunion de créativité, brainstorming etc. car tous les murs de la salle sont recouverts de tableaux blancs et d'ardoises.



Superficie : 12 m²
 Nombre de tables : 1 table
 Nombre de chaises : 4 tabourets
 Lumière : intérieure
[Voir fiche complète et autres photos](#)

Source : Le Refuge – accès membre pour la réservation des salles de réunion en ligne

2.1.2.5. PLATEFORME COMMUNAUTAIRE EN LIGNE – LE REFUGE

Nous clôturons cette présentation des différents espaces avec l'espace communautaire en ligne de La Cordée, Le Refuge. Cet environnement n'est accessible qu'aux membres réguliers de La Cordée (équipe et encordés) à partir d'un compte personnel à créer après son inscription. C'est un réseau social interne qui permet à la fois d'échanger entre membres mais aussi de bénéficier d'un accès aux différents services proposés par La Cordée : jauge d'occupation des cordées ; planning des animations dans tous les espaces en France ; offre chez des partenaires de La Cordée (notamment des espaces de coworking partenaires dans d'autres villes) ; disponibilité des salles de réunion et réservation en ligne.

Chaque membre est invité à renseigner son profil en y intégrant une photo et une rapide présentation (centres d'intérêt, services, références, hobbies). Lorsqu'un encordé est présent dans un espace, sa photographie est visible dans la jauge d'occupation de La Cordée (visible sur la page d'accueil du Refuge) grâce à un système qui associe le lecteur de badge et la plateforme communautaire. Ce système a été particulièrement utiles pour identifier les membres présents dans l'espace lors de nos journées d'observation. De même, lorsqu'un encordé s'inscrit à un événement, son image s'affiche sur la description de l'événement dans le planning. Il reçoit alors des notifications par mails concernant l'organisation de l'événement (maintien, annulation, rappel, ...).

Le Refuge permet également de poster des messages visibles sur la page d'accueil du réseau social. Il est notamment possible de poser une question, de relayer des informations, ou de demander un coup de main. Les autres membres peuvent alors répondre directement sous le message et interagir. Il est aussi possible d'indiquer que l'on est intéressé par une information, notamment l'organisation d'événements. La personne à l'origine du message peut ensuite prendre directement contact avec les membres qui ont indiqué être intéressés. Nous avons utilisé cette fonctionnalité lors de notre recherche de participants. Les photographies suivantes présentent différents aperçus du Refuge. En particulier, nous présentons ici notre profil (en illustration 8), un aperçu du planning des événements au sein des espaces lyonnais (décembre 2018) et un exemple de message posté par une des gestionnaires concernant l'organisation d'un événement en décembre 2019 (en illustration 9). Pour des raisons de confidentialité, il ne nous est pas possible de montrer des images des jauges ou des interactions entre membres.

Illustration 8 – Profil de membre sur Le Refuge



Camille Pfeffer · Jean Macé

✉ camille.pfeffer@gmail.com

☎ 06 [redacted]

📍 Corbas

📅 Arrivé · e en janvier 2017

Après quelques années en tant que consultante RH/gestion de projet en cabinet, j'ai décidé de changer de vie et de parcours. J'ai repris mes études et me suis engagée sur la voie de la recherche en management (doctorat). Je m'intéresse aux mutations du travail assez largement, et plus précisément à l'expérience des salariés qui viennent travailler en espace de coworking.

Mes centres d'intérêt

AMO

Conseil

DIY

Musique

Ecologie

Enseignement

Randonnée

Ski / Snowboard / Raquettes

Cuisine

Espace convivial

Sans gluten

Thé

Mes services

Disponible pour prendre un thé ou un café et échanger sur vos expériences de travail, à La Cordée ou ailleurs!

Mes références

En tant que consultante RH / AMO ... bref dans ma vie antérieure :

- ANFH et Centres hospitaliers
- EDF
- Sytral
- Collectivités

Mes hobbies

Skier, paddler, me balader (surtout en Corse)...

Source : Le Refuge – via accès personnel

Illustration 9 – Captures d'écran de la plateforme Le Refuge

Le Refuge

Les prochains événements sur Grand Lyon

Grand Lyon

Cette semaine

Décembre 2018

	Lundi 3	Mardi 4	Mercredi 5	Jeudi 6	Vendredi 7	Samedi 8
07 h						
08 h						
09 h						
10 h		9:00 - 12:00 Formations Management aux RH	10:00 - 12:00 Transition pros & intelligences collectives Apaisement	9:30 - 12:00 Master CCI - La Micro-entreprise	9:00 - 12:00 Forum France Forum France Forum France Forum France Forum France Forum France	
11 h						
12 h	12:00 - 13:00 Dîner-couché France		12:00 - 14:00 Service shading refuge par Corbas	12:00 - 13:00 Dîner - Spécial Corbas	12:00 - 13:00 Dîner-couché la fête de	
13 h						
14 h						
15 h						
16 h	16:00 - 17:00 Dîner-couché - Corbas		16:00 - 18:00 Dîner-couché pour les artistes à venir - 3			
17 h		17:00 - 19:00 Dîner-couché #1		18:00 - 19:30 Dîner-couché	18:00 - 20:00 Apéro des lampes	
18 h	18:00 - 22:00 Apéro festif de la / événement vau		18:30 - 21:30 Vernissage Karlsson?	19:00 - 21:00 Branche		
19 h						
20 h						
21 h						
22 h						
23 h						

☐ Permanences
 ☐ Événements pros
 ☐ Loisirs

Une idée sympa

La Grande Fête de fin d'année - Vendredi 13 - Sauvez la date et appel à participation !!

Ha ha ha !

Avec la fin de l'année vient l'envie de se rassembler, montrer son lieu de travail (hum) à sa moitié / à son marmot, jouer, trinquer un peu, danser peut-être, rire beaucoup, chanter trop fort !

Cette année pour Noël on vous propose une grosse fête imaginée par et pour vous :

Pour le programme, vous êtes aux manettes !

On a juste fixé la date et le lieu :

Ca sera **vendredi 13 décembre** parce que la date est amusante et parce qu'elle permet de se faire plaisir sans souci du cal du lendemain.

Ca sera à **Jean Macé**, parce qu'il s'en dégage, à la nuit tombée, les ondes prometteuses des blind test légendaires passés...

Qui veut participer ?

Vous avez des idées (un atelier pour fabriquer un sapin en matériaux de récup'), des suggestions (faire une scène ouverte Slam de Noël), des envies (tester le rosé chaud ?). Dites tout à papanoel@la-cordee.net et on met sur pied une fête extraordinaire. Et en attendant, inscrivez-vous ici https://refuge.la-cordee.net/events?event_id=5545 !

Il y a 4 intéressé-es pour le moment

Ça m'intéresse !

Source : Le Refuge – via accès personnel

2.2. WOJO (EX-NEXTDOOR)

2.2.1. PRESENTATION DE L'ORGANISATION

2.2.1.1. DE NEXTDOOR A WOJO : ORIGINES ET EVOLUTIONS

Lors de notre premier contact avec ce réseau d'espaces de coworking fin 2017, l'organisation s'appelle encore Nextdoor. C'est une entreprise fondée en 2014 et issue d'un projet intrapreneurial qui s'est développé au sein du groupe Bouygues Immobilier. Nextdoor deviendra une filiale du groupe. Pour Philippe Morel, Président de Nextdoor, le projet est porté par la volonté de « remettre l'Humain au cœur du monde du travail »¹⁴⁰. Avec cette filiale, Bouygues Immobilier inaugure un nouveau concept sur le marché des espaces de travail¹⁴¹. Nextdoor cherche en effet à bousculer les codes de l'immobilier tertiaire en proposant « un univers tertiaire de qualité, très connecté »¹⁴², qui associe des environnements de travail et une offre de services pour les utilisateurs. Pour Philippe Morel, « Nextdoor préfigure le bureau de demain, un bureau pensé et conçu pour les utilisateurs et leurs nouveaux usages »¹⁴³. Il s'agit non seulement de proposer un lieu de travail, mais surtout un lieu de vie, comme il le décrit dans la citation suivante :

« Idéalement, un concept pensé comme une 'pension de famille' pour pouvoir se consacrer à 100% à son business ; où tout est fait pour que l'on passe de la notion d'immobilier rigide, cher et synonyme d'engagement, à celle d'atout serviciel de premier plan ; un lieu qui redonne de la flexibilité et de l'air à l'entreprise parce qu'il saura s'adapter aux fluctuations économiques. Et enfin un lieu confortable, empreint d'une atmosphère, pour que chaque collaborateur - qu'il soit salarié, indépendant ou chef d'entreprise - puisse collaborer, créer, grandir et s'épanouir. »
(Philippe Morel – le 22/09/2015 – <https://www.voyages-d-affaires.com/>)

Le premier espace Nextdoor ouvre en juin 2015 à Issy-les-Moulineaux. C'est un espace de 2600 m² répartis sur trois niveaux proposant des espaces de travail en bureaux, des places en espaces de coworking et des salles de réunions. Par la suite, Nextdoor ouvre plusieurs sites en Ile-de-France (par exemple : à Neuilly-sur-Seine, à La Défense ou encore à Gare de Lyon) selon la même configuration : des espaces de plusieurs milliers de mètres carrés proposant une offre flexible d'espaces de travail sur plusieurs étages. A l'été 2017, au moment où la filiale de Bouygues Immobilier s'apprête à ouvrir son premier site à Lyon (en septembre), au cœur de la

¹⁴⁰ Source : <https://immobilier.jll.fr/blog/article/nextdoor-est-une-promesse> (publié en novembre 2016 – consulté le 27/06/2022).

¹⁴¹ Source : Article de presse en ligne du magazine « Voyages d'affaires » (publié le 22/09/2015 – consulté le 27/06/2022) : <https://www.voyages-d-affaires.com/>

¹⁴² Source : <https://www.youtube.com/watch?v=9MrzkOmh8ek&t=112s>

¹⁴³ Source : <https://www.voyages-d-affaires.com/> (publié le 22/09/2015 – consulté le 27/06/2022).

Part-Dieu, Nextdoor gère plus de 22 000 m² d'espaces partagés en région parisienne¹⁴⁴. Nextdoor ouvre un espace à La Part-Dieu situé à quelques pas de la gare et particulièrement bien desservi par les transports en commun. Quelques mois plus tard, en mars 2018, Nextdoor inaugure le restaurant situé au rez-de-chaussée de l'immeuble, *Le Modjo by Nextdoor*. Avec ce restaurant, Nextdoor souhaite proposer un concept « *work & food* » cherchant à allier une offre de restauration avec un environnement de travail. Ce concept témoigne surtout de l'évolution de l'entreprise Nextdoor elle-même. Depuis juillet 2017, les groupes Bouygues Immobilier et AccorHôtels se sont associés pour renforcer le développement des espaces de coworking Nextdoor. En juin 2018, Philippe Morel cède sa place de Président de Nextdoor à Stéphane Bensimon, précédemment directeur général adjoint d'AccorHotels Europe du Sud. Dans les mois qui suivent, Nextdoor poursuit effectivement son développement et ouvrent de nouveaux sites, notamment à Lyon avec l'espace Nextdoor GHD (Grand Hôtel Dieu) et à Paris. Nextdoor GHD ouvre en juin 2018 en plein cœur de la Presqu'île lyonnaise, dans un bâtiment historique et emblématique de Lyon qui a fait l'objet d'un important projet de rénovation et de valorisation. Mais l'évolution la plus importante est la transformation de l'identité de Nextdoor en mars 2019. Nextdoor devient Wojo, une évolution qui vise à permettre le développement du réseau des espaces de coworking en France mais surtout à l'international. Stéphane Bensimon explique cette évolution dans les termes suivants :

*« Wojo c'est une nouvelle marque. Nous avons baptisé Nextdoor en Wojo. Wojo c'est la contraction de 'work' et de 'mojo' qui veut dire un état d'esprit positif, une envie, une énergie nouvelle. Et donc cette contraction donne Wojo. (...) En rebaptisant Nextdoor en Wojo, on veut mettre un focus sur notre expansion internationale. Il s'agit pour nous d'avoir un vrai tournant stratégique, avec de nouvelles offres qui vont être lancées. »*¹⁴⁵ (Stéphane Bensimon – le 13/03/2019)

Wojo ambitionne alors de devenir un spécialiste du *workspitality* et un acteur majeur du coworking en France et en Europe¹⁴⁶. En particulier, il souhaite devenir le premier réseau de coworking en France. L'objectif visé est de permettre à chacun de pouvoir trouver un environnement de travail à moins de 10 minutes de là où il se trouve. Il vise alors une communauté de plus de 40000 adhérents et des centaines de sites à travers le pays mais aussi en Europe. Cette stratégie s'appuie sur une collaboration étroite avec le réseau d'hôtels du

¹⁴⁴ Source : <https://blog.geolocalaux.com/wojo-lyon-part-dieu/> (publié le 07/03/2017 – consulté le 27/06/2022).

¹⁴⁵ Source : vidéo de mars 2019 de la chaîne Youtube de Wojo – <https://www.youtube.com/wojo>

¹⁴⁶ Source : <https://group.accor.com/> (consulté le 27/06/2022).

groupe AccorHôtels afin de proposer une offre diversifiée de solutions de travail flexible, permettant de toujours concilier performance, convivialité et flexibilité.

2.2.1.2. OFFRE DE COWORKING ET COMMUNAUTE

Dès ses débuts, Nextdoor a cherché à se positionner comme un acteur majeur du coworking en proposant « une nouvelle génération d'espaces de travail accessibles à tous »¹⁴⁷. Il s'agit d'une offre d'immobilier flexible qui emprunte les codes du coworking pour proposer « de nouveaux espaces de travail intelligents, collaboratifs et flexibles qui s'adaptent à la vie de [l'] entreprise et favorisent son développement ». Le projet de Nextdoor est explicité dans les termes suivants par l'une des responsables des espaces lyonnais dans une interview lors du Salon des entrepreneurs à Lyon en juin 2018 :

« Nextdoor c'est d'abord des espaces de travail collaboratifs ... où on infuse les valeurs du coworking. Pour nous le coworking c'est une valeur de collaboration (...) c'est travailler ensemble, travailler autrement... sur des notions de digital, de nomadisme... du coup cela touche aussi bien les entrepreneurs que les salariés d'entreprise. Dans nos espaces on accueille aussi bien des grands groupes que des TPE PME que des indépendants (...) Tout le monde peut venir, il n'y a aucun critère d'admission, au contraire... » (MB – responsable des espaces à Lyon)¹⁴⁸

En 2015, Nextdoor est présentée comme « LA réponse à la problématique immobilière [des] TPME » en proposant une offre plus souple et à moindre coût que le classique bail de 3/6/9 ans et des espaces qui peuvent évoluer au rythme des besoins des entreprises qui les occupent¹⁴⁹. Nextdoor met en avant une offre immobilière et de services aux entreprises qui permet de « travailler autrement ». Cette offre vise différents profils, des freelances au dirigeants de TPME ou de grandes entreprises. Nextdoor propose deux types d'offres : une offre de location de bureaux (tarifs variables en fonction des différents sites du réseau et entre Paris et Lyon) et une offre de coworking nomade, avec un accès à la journée ou grâce à un abonnement mensuel. Notre étude concerne ces utilisateurs réguliers du coworking nomade. L'abonnement est résiliable à tout moment pour garantir la flexibilité de l'usage. Il donne accès aux différents espaces de coworking du réseau 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 aux adhérents (grâce à un badge). Notons cependant que cet abonnement ne donne pas accès aux espaces

¹⁴⁷ Source : *Le Modjo by Nextdoor*, le journal de la communauté Nextdoor. Ici, extrait du numéro 4 de janvier 2018 (document collecté lors de l'étude empirique) – p. 8.

¹⁴⁸ Source : Interview en juin 2018 (<https://videos.lesechos.fr/salond-des-entrepreneurs-2018>).

¹⁴⁹ Source : vidéo d'avril 2015 de la chaîne Youtube de Wojo présentant la nouvelle offre de Nextdoor – <https://www.youtube.com/watch?v=TLs7lYCLBmU>

réservés ni aux bureaux privatifs, généralement situés dans des étages différents des zones de coworking (paramétrage du badge en fonction du profil du coworker). Il n'y a pas de poste attribué dans les espaces nomades. Dans le cadre de cet abonnement, la facturation ne se fait pas selon le temps passé mais sur la base d'un tarif fixe qui peut être à plein temps ou à mi-temps (soit un accès limité à 12 jours par mois maximum). L'abonnement à mi-temps est particulièrement intéressant pour les travailleurs nomades mais aussi pour les salariés qui alternent entre l'espace de travail en entreprise, l'espace de coworking et d'autres lieux de travail (en clientèle ou à domicile). En particulier, Nextdoor lance début 2018 le PASS Entreprise afin d'encourager le développement du télétravail dans ses espaces. Les entreprises bénéficient de tarifs avantageux en souscrivant plusieurs abonnements aux espaces de coworking. L'illustration 10 est extraite d'un des magazines diffusés dans les espaces (Le Modjo by Nextdoor – ici numéro de janvier 2018) afin de promouvoir ce pass.

Illustration 10 – PassEntreprise by Nextdoor



Le changement d'identité et de marque est à l'origine d'une évolution dans l'offre qui est dorénavant proposée par Wojo. Le réseau d'espaces de coworking introduit de nouvelles offres afin d'offrir plus de flexibilité et des espaces plus nombreux à ses membres. En plus de ses sites en propres (tels que ceux de la Part-Dieu et du GHD), Wojo propose dorénavant aux adhérents de pouvoir accéder à des Wojo Spots et des Wojo Corners. Stéphane Bensimon définit ces offres dans les termes suivants en mars 2019 :

« Wojo spot c'est un morceau d'expérience de coworking dans plus de 1000 espaces que nous allons développer, dans différents lieux... en l'occurrence des hôtels... qui permettra, à moins de

10 minutes de là où on se trouve, de pouvoir se poser, travailler, pour quelques minutes, quelques heures... et de trouver tous les basics de l'expérience de travail » (...) «[notre objectif avec les] Wojo corners, c'est de nous installer dans des gares, des aéroports, des hôtels... qui vont s'engager à transformer un certains nombres d'espaces en Wojo corners.»¹⁵⁰ (Stéphane Bensimon – le 13/03/2019)

Ces offres viennent compléter celles existantes concernant les bureaux et les abonnements aux espaces de coworking de Wojo. Précisions que notre recherche a débuté en 2018, c'est-à-dire en amont des évolutions de l'offre. Cette-dernière était d'ailleurs encore peu développée lors de son annonce en 2019. Nous avons donc décidé de poursuivre notre travail dans le périmètre initial des salariés avec un abonnement et une présence régulière dans les espaces de notre étude à Lyon, tout en restant à l'écoute des évolutions et des nouvelles pratiques que ces offres pouvaient générer au sein des espaces (notamment une présence plus sporadique d'utilisateurs ponctuels dans les espaces de coworking).

Cela nous amène à évoquer la communauté au sein de Nextdoor, une dimension qui a été particulièrement mise en avant dans la communication du réseau d'espaces de coworking. Les coworkers sont ici des « résidents » qui partagent à la fois un lieu de travail et un lieu de vie. Dès qu'un coworker rejoint le réseau des espaces Nextdoor/Wojo, il intègre la communauté des membres qui grossit rapidement avec l'ouverture des six sites parisiens et des deux sites lyonnais entre 2015 et 2018. La communauté représente 4500 membres à l'été 2018¹⁵¹. C'est un élément fort dans le discours de Nextdoor afin de mettre en avant l'expérience humaine que l'organisation souhaite proposer au sein de ses espaces. Afin de souligner cette dimension conviviale et communautaire au sein des espaces, Nextdoor adopte à l'été 2017 un nouveau slogan : « #BusinessHumanizer » (en remplacement / complément de du précédente : « Pour travailler autrement »). Cette démarche est explicitée par Stephen André, co-fondateur et Directeur Marketing de Nextdoor en septembre 2017 :

*« Nous avons lancé le premier espace Nextdoor en juin 2015. Certains d'entre vous ont d'ailleurs vécu avec nous le début de cette aventure incroyable ! Le parcours n'a pas été toujours simple, mais nous n'avons jamais perdu de vue notre promesse : rendre le travail au quotidien meilleur, **vous donner l'envie de travailler autrement et y prendre plaisir.***

Cette ambition, qui nous porte depuis le début, a été traduite par cette signature, à la fois très simple et pourtant porteuse de tant de valeurs qui nous sont chères : « Pour travailler autrement ».

¹⁵⁰ Source : vidéo de mars 2019 de la chaîne Youtube de Wojo <https://www.youtube.com/watch?v=GUxiGfrJ8D4>

¹⁵¹ Source : données recueillies sur le terrain lors de l'étude (et notamment dans le journal de la communauté – ici *Le Modjo by Nextdoor*, numéro 6 de septembre 2018, p. 9)

Nous y parlons de communauté, de bien-être, de ré-enchantement et d'épanouissement. Ces valeurs demeurent : elles sont notre ADN, et vont d'ailleurs progressivement s'étendre à des dizaines d'espaces Nextdoor dans les années à venir.

Pourtant, il nous paraissait nécessaire de réaffirmer, et renforcer cette dimension humaine, que nous vivons à vos côtés tous les jours. Cette proximité, ces petits instants où, au détour d'un café, nous échangeons aussi bien sur le dernier match de foot que sur vos opportunités d'affaires en cours et le développement de votre activité. Tout ceci fait Nextdoor au quotidien. Et c'est ce qui nous permet aujourd'hui de parler d'un lieu de vie, bien au-delà d'un lieu de travail : c'est cela que nous affirmons en transformant notre baseline.

Business Humanizer

Business Humanizer, c'est un état d'esprit, la conscience d'être humains ayant envie de faire du business sans s'oublier, une volonté de changer le monde et d'en faire un espace à fertiliser, et à colorer. C'est cette histoire, que nous aimerions désormais écrire avec vous. »¹⁵²

Cette communauté se veut conviviale et bienveillante. Elle est valorisée par Nextdoor afin de témoigner des possibilités de développer des relations professionnelles entre les membres et proposer « une communauté qui fait du business tous azimuts »¹⁵³. En rejoignant le réseau d'espace de coworking Nextdoor/Wojo, le futur coworker rejoint des espaces dans lesquels « les résidents partagent, travaillent ensemble ou se rendent service ».

Pour accompagner cette communauté au quotidien, une équipe est en présente dans tous les espaces Nextdoor/Wojo. Elle est composée de 3 à 5 personnes selon la taille des espaces. Au début de notre étude en 2018, les gestionnaires des espaces de coworking étaient appelés des « Customer friends ». Ils étaient en charge de l'accueil (coworkers mais aussi les externes venant pour des rendez-vous avec des résidents) et de la gestion des lieux (logistique et fournitures ; réception, tri et distribution du courrier des résidents ; remontées d'informations en cas de dysfonctionnements ; gestion des accès aux salles de réunion ...). Ils jouaient également un rôle dans l'animation du lieu comme l'organisation d'événements (meet-up, petits-déjeuners, ...). L'animation était cependant plus spécifiquement le rôle du « Community builder » (à Lyon, il y en avait un pour gérer la communauté sur les deux sites). En mars 2019, avec l'annonce du passage à Wojo, ces intitulés sont modifiés. Dorénavant les gestionnaires des espaces de coworking sont appelés des « Business Partners » afin de renforcer leur

¹⁵² Source : post LinkedIn de Stephen André du 19/09/2017 : <https://www.linkedin.com/pulse/>

¹⁵³ Source : *Le Modjo by Nextdoor*, le journal de la communauté Nextdoor. Ici, extrait du numéro 6 de septembre 2018, p. 4-5 (document collecté lors de l'étude empirique).

positionnement comme des interlocuteurs qui proposent aux membres une série de services rendus pour les aider à performer et à s'épanouir¹⁵⁴.

Nous allons présenter les caractéristiques des espaces de coworking Wojo où nous avons menés notre recherche. Notons que pour simplifier la présentation nous ferons référence à ces espaces uniquement sous le nom des espaces de coworking de Wojo (et non Nextdoor/Wojo).

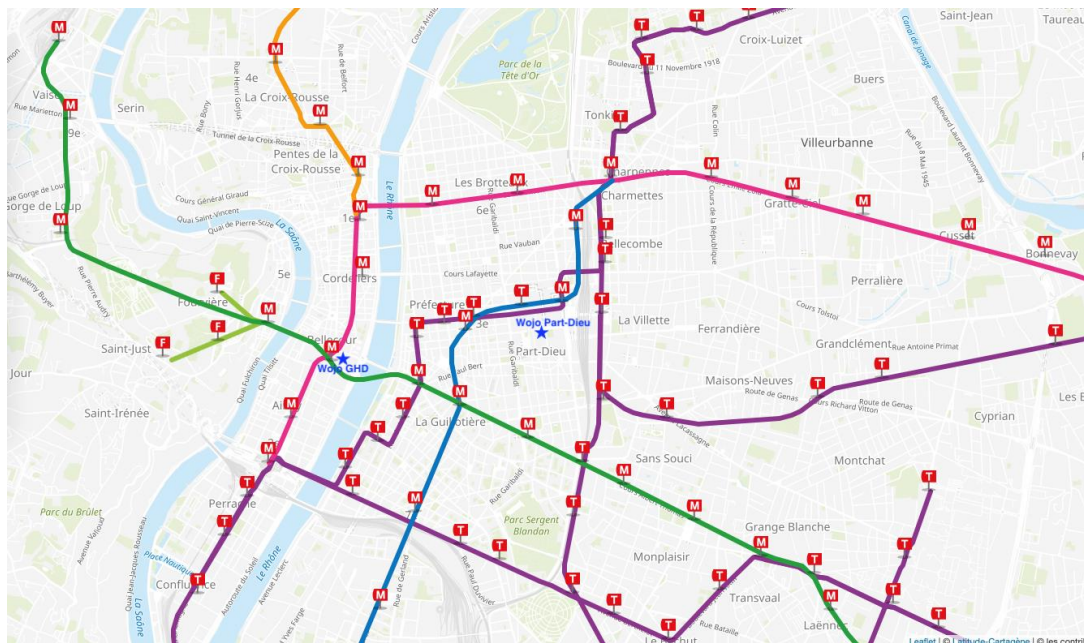
2.2.2. ESPACES DE COWORKING DE WOJO

Cette partie est consacrée à la présentation des espaces de Wojo dans lesquels nous avons mené notre travail empirique. Nous présenterons d'abord les deux sites lyonnais (2.2.21.) puis nous décrirons les principales caractéristiques des espaces au sein des sites (de 2.2.2.2 à 2.2.2.4). Nous concluons cette partie en évoquant Community, le réseau social en ligne réservé aux membres de la communauté (2.2.2.5).

2.2.2.1. PRESENTATION DES DEUX SITES A LYON

Nous avons mené notre recherche au sein des deux sites Wojo à Lyon : Wojo la Part-Dieu et Wojo Grand Hôtel Dieu (GHD). Ces deux sites sont situés en plein cœur de Lyon, au sein de quartiers connus pour leur dynamisme économique (illustration 11).

Illustration 11 – Localisation des espaces Wojo à Lyon



¹⁵⁴ Source : données collectées et vidéo de la chaîne Youtube de Wojo : <https://www.youtube.com/>

Le premier site à ouvrir est celui de La Part-Dieu, en septembre 2017. Il occupe alors le rez-de-chaussée et trois étages d'un immeuble d'entreprise. C'est un bâtiment neuf (le Silex 1) qui fait partie du projet de réaménagement du quartier d'affaires de la Part-Dieu. Ce nouveau site est à deux pas de la Gare de la Part-Dieu et des principales lignes de transport en commun (métro ; tramway ; bus). L'espace Wojo s'installe alors sur près de 5300 m² afin de proposer des bureaux privatifs (environ 440 postes disponibles), une centaine de postes de travail en espace de coworking répartis au sein des trois étages, et une vingtaine de salles de réunion et de créativité. L'espace Wojo GHD ouvre en juin 2018, au sein du Grand Hôtel Dieu, un bâtiment historique qui a fait l'objet d'un important projet de rénovation et de reconversion du site. A sa ré-ouverture au public en avril 2018, le GHD offre aux visiteurs des restaurants et des commerces, la Cité internationale de la Gastronomie, un centre de congrès, un hôtel, des cours et jardins, et des espaces de bureaux dont le nouveau site de Wojo. L'espace de coworking s'installe alors sur plus de 4000 m² et propose environ 290 postes de travail en bureaux privatifs, 90 places en espaces de coworking, des salles de réunion et des espaces de repos.

Tous les espaces de coworking répondent à l'objectif de proposer des espaces de travail professionnels « dans lesquels on peut travailler sereinement »¹⁵⁵. Les espaces sont pensés dans « un esprit à la Google aux Etats-Unis [afin] que les collaborateurs se sentent à l'aise de travailler et que les conditions de travail soient optimum (...) ce n'est plus que l'open-space, c'est un peu un Starbucks géant dans les entreprises »¹⁵⁶. Les espaces présentent donc des caractéristiques communes tout en faisant l'objet d'une personnalisation dans les thèmes et les ambiances au sein des espaces entre les différents sites du réseau. L'objectif est de proposer une expérience au sein de chaque espace. Étant donné la superficie des sites (plusieurs milliers de mètres carrés), les espaces sont répartis sur plusieurs niveaux. Il n'est donc pas possible d'en identifier tous les environnements au premier coup d'œil à l'entrée dans l'espace. Néanmoins, après avoir badgé à l'entrée de l'espace, on retrouve au premier niveau une zone d'accueil avec un espace de coworking animé et une zone de café et restauration. On accède également à un espace de coworking calme. En général, les espaces dans les étages sont dédiés aux bureaux privatifs et aux salles de réunion. Le style des espaces est très moderne et coloré, voire très coloré, qu'il s'agisse des murs ou des sols. Les aménagements ont fait l'objet d'un design sur-mesure. Le mobilier est professionnel et de qualité. Les espaces de coworking proposent

¹⁵⁵ Source : données collectées et vidéo de la chaîne Youtube de Wojo : <https://www.youtube.com/>

¹⁵⁶ Source : vidéo de la chaîne Youtube de Wojo mise en ligne le 4/03/2016 pour présenter l'ouverture d'un nouveau site à Paris. Ici, les propos de Xavier Chouraqui, responsable de l'atmosphère du site : <https://www.youtube.com/>

également les équipements nécessaires pour travailler : de nombreuses prises électriques intégrées dans les tables pour brancher ordinateurs et autres outils de travail (téléphone, tablette, ...), un accès wifi haut débit de qualité, une imprimante, une photocopieuse dont l'usage est possible via le compte personnel du coworker ce qui permet la facturation.

Nous allons maintenant détailler les différents environnements proposés au sein des espaces de coworking de Wojo. Nous présenterons d'abord les espaces physiques puis la plateforme en ligne, Community.

2.2.2.2. ESPACES DE COWORKING ANIME

Les espaces de coworking animés sont situés au premier niveau des espaces Wojo, avec un espace accueil et un espace café et restauration. L'espace d'accueil est situé dans l'entrée de l'espace, avec une banque d'accueil derrière laquelle sont installés les gestionnaires de l'espace. Il est ainsi possible d'identifier les interlocuteurs et de s'adresser à eux lors de l'arrivée ou en cas de besoin. C'est aussi à cet endroit qu'il est possible de retirer les badges qui permettent d'accéder aux salles de réunion (uniquement disponibles sur réservation). A proximité se trouve l'espace de coworking animé, un espace dans lequel il est possible de travailler, de discuter ou de téléphoner. A Wojo GHD, une grande table de travail commune permet à une douzaine de travailleurs de s'installer. A Wojo Part-Dieu il s'agit plutôt de places le long d'un plan de travail en hauteur qui longe les baies vitrées donnant sur la rue. Un espace bar et restauration est présent dans l'espace avec un barista en charge de prendre les commandes des coworkers (consommations payantes). Il est alors possible de consommer sur place, installés dans des fauteuils ou des canapés ou assis autour de petites tables. A Wojo Part-Dieu, certains coworkers profitent de ces pauses-café pour « se faire un petit baby-foot », celui-ci étant installé à proximité du bar.

Les espaces de coworking animé sont des espaces importants au sein des espaces du réseau Wojo. Bien qu'il ne soit pas nécessaire d'y passer tous les matins pour les utilisateurs des bureaux privatifs, ce sont des espaces de convivialité où les coworkers viennent chercher un café (le consomme sur place ou à leur bureau), peuvent questionner les membres de l'équipe de Wojo, ou doivent venir récupérer leur courrier (les boîtes aux lettres des résidents sont installées dans cet espace). Les photographies en illustration 12 présentent différents aperçus des espaces de coworking animé au sein des espaces Wojo à Lyon (sélection de photographies personnelles issues du recueil de données).

Illustration 12 – Photographies des espaces de coworking animé

Espace coworking animé – Wojo Part Dieu
(Vue depuis la banque d'accueil)



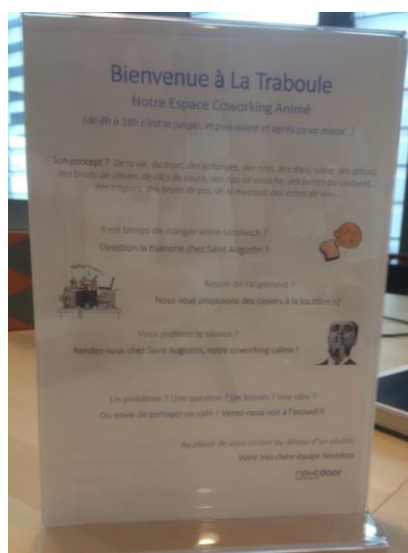
Espace Accueil – Wojo Grand Hôtel Dieu
(Banque d'accueil à droite / coworking au fond)



Espace coworking animé – Wojo GHD



Les consignes sur les usages (Wojo GHD)



Source : sélection de photographies personnelles extraites du recueil des données

2.2.2.3. ESPACES DE COWORKING CALME

Les espaces de coworking calme viennent compléter les espaces de coworking animés. Dans ces espaces il est demandé de ne pas discuter ni téléphoner. Des cabines téléphoniques sont d'ailleurs prévues au sein de ces espaces pour permettre aux coworkers de s'isoler le temps d'un appel. L'espace est aménagé de façon à permettre aux coworkers de travailler assis ou debout, voire dans un canapé. Au sein de Wojo GHD, l'espace calme est situé dans la salle Saint-Augustin, une immense pièce qui a été rénovée en gardant le cachet du bâtiment historique. Cet espace calme a été aménagé dans un style qui rappelle les grandes bibliothèques de certaines universités américaines. Il est séparé de l'espace de coworking animé par une porte et des cloisons opaques. Le site de Wojo Part-Dieu a une configuration particulière : les espaces

de coworking calme sont situés dans les étages, au milieu des espaces de bureaux privés. Coworkers nomades et résidents cohabitent donc dans les étages et se croisent régulièrement dans les couloirs ou dans les tisaneries. Ces dernières sont de petits espaces « cuisine » avec un réfrigérateur et des micro-ondes. Il y en a un à chaque étage afin de permettre aux résidents de pouvoir s’y installer pour déjeuner notamment. Les photographies suivantes (en illustration 13) présentent différents aperçus des espaces de coworking calme au sein des espaces Wojo à Lyon.

Illustration 13 – Photographies des espaces de coworking calme

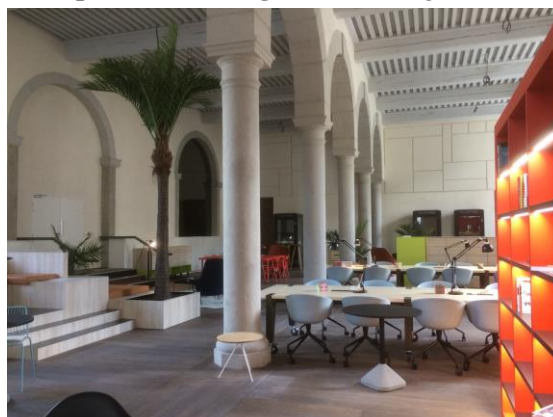
Espace coworking calme – Wojo Part Dieu



Espace calme et box téléphoniques



Espace coworking calme – Wojo GHD



Box téléphoniques



Source : sélection de photographies personnelles extraites du recueil des données

2.2.2.4. SALLES DE REUNION

Wojo propose également des salles de réunion au sein de ces espaces de coworking. La capacité des salles est variable, principalement de 4 à 12 places au sein des espaces lyonnais. Wojo GHD propose cependant des salles de plus grande capacité (16 places) et un espace amphithéâtre d’une quarantaine de place. Les salles de réunion ne sont pas en libre accès. Elles doivent nécessairement faire l’objet d’une réservation (possible à l’accueil ou via la plateforme

Community). Un badge d'accès est ensuite à retirer auprès d'un membre de l'équipe Wojo. Notons cependant que chaque adhérent bénéficie d'un crédit de deux heures par mois pour accéder gratuitement aux salles de réunion. Ce crédit est cumulable et le temps non utilisé est reporté sur le mois suivant. Les heures d'occupation des salles de réunion au-delà de ce crédit d'heures sont quant à elles ajoutées à la facture mensuelle de l'abonnement. Les salles de réunions sont également accessibles aux externes (non adhérents) du réseau d'espace de coworking Wojo. Il est possible de les réserver en contactant l'accueil de l'espace ou directement sur internet. Les photographies suivantes (en illustration 14 – photographies personnelles) présentent différents aperçus de salles de réunion des espaces Wojo à Lyon.

Illustration 14 – Photographies des salles de réunion

Une petite salle de réunion à Wojo Part Dieu
(2 à 4 personnes)



La grande salle de réunion à Wojo GHD
(Jusqu'à 16 personnes)



Source : sélection de photographies personnelles extraites du recueil des données

2.2.2.5. PLATEFORME COMMUNAUTAIRE – COMMUNITY

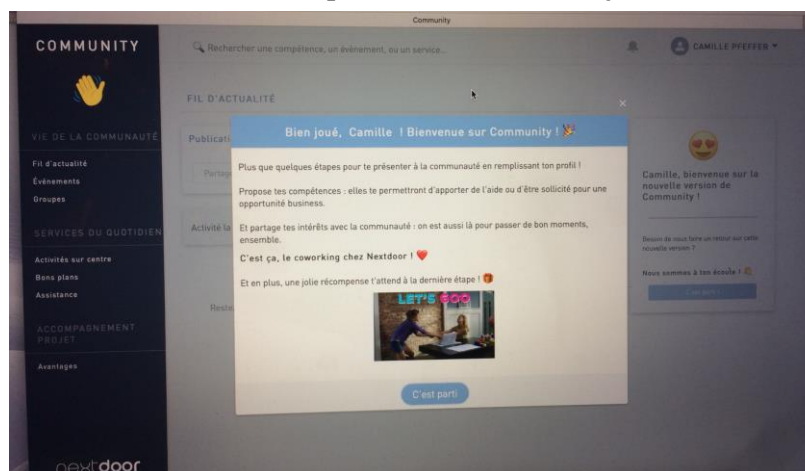
Nous clôturons cette présentation des espaces avec l'espace communautaire en ligne de Wojo, Community. C'est une plateforme digitale de mise en relation et de partage dédiées aux membres de la communauté Wojo et qui n'est accessible qu'aux adhérents via un compte personnel. Cet espace en ligne a pour objectif de prolonger l'expérience physique des coworkers en leur permettant d'interagir entre les sites, afin de permettre des synergies entre les communautés à Paris et à Lyon et dans d'autres villes par la suite.

Ce réseau social interne est accessible après l'activation d'un compte personnel suite à l'inscription au sein de l'espace de coworking. Le coworker est alors invité à compléter son profil (entreprise, activités, compétences, ...) et à ajouter une photographie. Il est ensuite

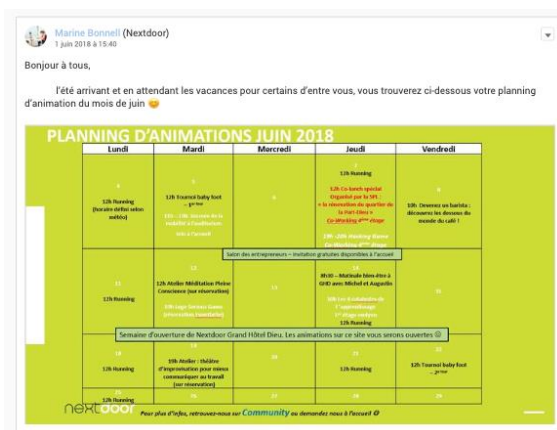
possible de développer son réseau en ligne en ajoutant des contacts. Le réseau social est structuré autour de trois axes : vie de la communauté, service au quotidien, accompagnement de projet. Les éléments proposés dans « Vie de la communauté » regroupent notamment le fil d'actualité, visible dès la page d'accueil de la plateforme, et le calendrier des animations. Les coworkers peuvent alors s'inscrire directement aux événements qui les intéressent. Ils peuvent aussi s'abonner à des groupes d'intérêts. Par exemple, le groupe « What's up in Wojo GHD » communique les principales informations concernant le site, des rappels d'événements... Les coworkers peuvent également poster des messages dans le fil d'actualité ou dans des groupes. Par défaut les messages ne sont diffusés qu'aux coworkers inscrits dans le même espace de coworking. Nous avons notamment utilisé cette modalité lors de notre recherche pour identifier des participants pour notre étude. Le second thème « Services au quotidien » met en visibilité des services proposés par Wojo comme la réservation des salles. Il y a également des offres de partenaires de Wojo avec des tarifs réservés aux membres de la communauté. Il s'agit plutôt de bons plans dans les commerces de proximité ou même des offres proposées par des entreprises présentes au sein de l'espace de coworking. Le dernier thème « Accompagnement de projet » permet à Wojo de diffuser à ses membres des offres de partenaires pour les accompagner dans le développement de projet professionnel. On retrouve en particulier ici des offres destinées aux indépendants comme des offres de banques en ligne spécialisées. Nous présentons en illustration 15 quelques aperçus de l'interface de Community (captures d'écran à partir de notre compte personnel de coworker).

Illustration 15 – Captures d'écran de la plateforme Community

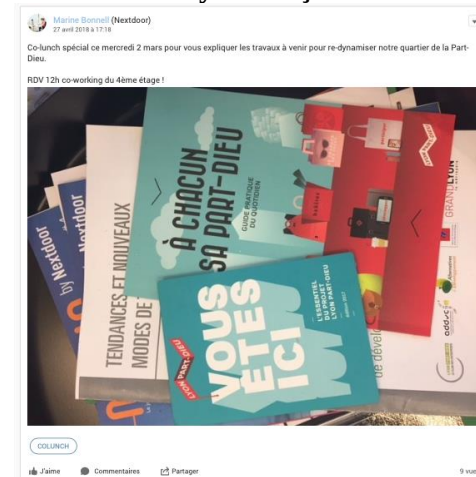
Création profil dans Community



Post Community avec planning (ici juin 2018)



Post Community annonçant un co-lunch



Source : sélection de photographies personnelles extraites du recueil des données

Cette description détaillée nous a permis de mieux cerner les caractéristiques comparables et distinctives entre nos deux terrains de recherche (critères présentés en tableau 9 – cf. 1.2.2.1). La Cordée et Wojo sont deux réseaux d'espaces de coworking avec plusieurs sites à Lyon. Ils donnent accès à des espaces de travail professionnels et conviviaux grâce à une offre de coworking nomade. Ces terrains se distinguent cependant par la taille des espaces et des communautés, ainsi que par la dynamique d'animation mise en œuvre par les gestionnaires.

CONCLUSION DU CHAPITRE 3

Ce **chapitre 3** a présenté et justifié le cadrage méthodologique de notre recherche. Nous avons fait le choix d'une ethnographie organisationnelle interprétative menée dans une approche comparative multi-sites au sein de deux réseaux de coworking. Ces terrains ont été retenus pour leurs caractéristiques comparables et distinctives que nous avons veillé à expliciter dans notre cadrage méthodologique (section 1) et à illustrer dans la présentation de nos terrains de recherche (section 2). Nous avons ainsi témoigné dans ce chapitre d'une démarche réflexive vis-à-vis de notre recherche et de notre rôle de chercheur. Le chapitre suivant présente l'organisation de la recherche et les démarches de recueil et d'analyse des données telles que nous les avons mises en œuvre.

CHAPITRE 4

RECUEIL ET ANALYSE DES DONNEES

INTRODUCTION DU CHAPITRE 4

Ce **chapitre 4** présente notre démarche de recueil des données. Elle est caractérisée par l'imbrication de deux dispositifs méthodologiques : de l'ethnographie organisationnelle en espaces de coworking, associée à un dispositif d'entretiens individuels spécifiquement tourné vers les salariés-coworkers. Cette méthodologie a contribué à la richesse des données collectées lors de ce travail empirique mené sur plus de deux ans de juin 2018 et l'automne 2020. Nous présenterons d'abord l'organisation de la recherche (section 1) puis les démarches de recueil (section 2) et d'analyse des données (section 3). Ce chapitre est en grande partie rédigé à la première personne du singulier, notamment parce qu'il participe à rendre compte du rôle actif du chercheur dans la production et l'analyse des données.

Section 1 - ORGANISATION DE LA DEMARCHE EMPIRIQUE

Cette section a pour objectif de présenter le déroulement de la recherche et le dispositif mis en œuvre pour cadrer notre démarche avec nos interlocuteurs sur le terrain. Elle participe à l'étape d'écriture (*textwork*) de l'ethnographie (Schwartz-Shea et Yanow, 2009 ; Yanow, Ybema et Van Hulst, 2012) et à la démarche de réflexivité attendue du chercheur interprétatif (Schwartz-Shea et Yanow, 2009). Nous décrirons d'abord le déroulement de la recherche (1.1). Nous présenterons ensuite les accords qui ont été négociés avec nos différents interlocuteurs afin d'inscrire ce travail empirique dans la durée (1.2).

1.1. DEROULEMENT DE LA RECHERCHE

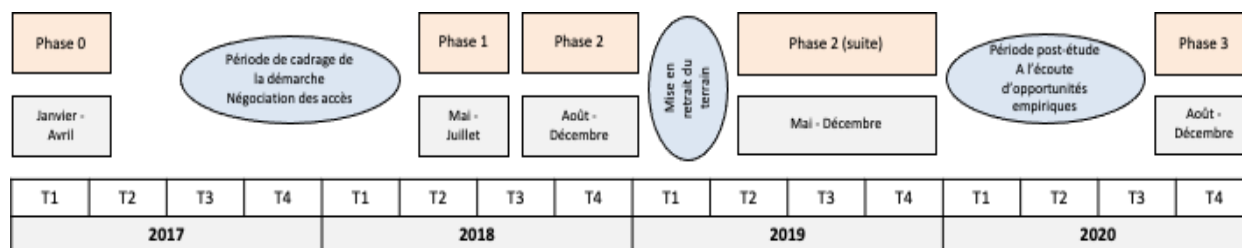
Cette recherche inclut plusieurs phases qui ont permis d'inscrire notre présence dans la durée tout en réussissant à maintenir un équilibre entre proximité et distance vis-à-vis du terrain. Il s'agit d'un enjeu essentiel dans la démarche ethnographique afin d'appréhender le

phénomène étudié et d'en développer une connaissance scientifique valide. Ybema et Kamsteeg (2009) exposent particulièrement ce point dans les termes suivants :

« Le travail ethnographique sur le terrain implique généralement le développement de liens étroits entre l'ethnographe et les sujets et situations étudiés (Hammersley et Atkinson, 2007 ; Lofland, 1995 ; Prasad, 2005) ; (...) Cependant, alors que 'l'immersion' est généralement reconnue comme une caractéristique centrale d'une bonne approche ethnographique du terrain, sa contrepartie logique - la 'distanciation' - est un sujet négligé dans les ouvrages de méthodologie, malgré la mise en garde nécessaire de 'ne pas devenir indigène'. On peut pourtant affirmer que la 'distance' est tout aussi importante que la 'proximité' pour une compréhension adéquate des 'indigènes' et qu'elle devient même cruciale lorsqu'un chercheur s'immerge dans le terrain. Les chercheurs courent le risque de devenir socialement liés à leurs terrains et donc de devenir de plus en plus 'modélés' par ce terrain (Parkin cité dans Mosse, 2006 : 936), en particulier lorsqu'ils se plongent dans des contextes qui leur sont quelque peu familiers, comme c'est souvent le cas dans la recherche ethnographique organisationnelle. »¹⁵⁷ (Ybema et Kamsteeg, 2009, p. 101)

Entre juin 2018 et l'automne 2020, notre démarche a compris trois phases de recueil des données en immersion sur le terrain au sein des espaces de coworking. Nous avons également deux phases lors desquelles nous avons été en recul vis-à-vis du terrain, début 2019 et au printemps 2020. Les phases de la démarche ethnographique sont présentées dans la figure 7. Nous avons également intégré à notre schéma la phase de recherche exploratoire menée en amont de cette ethnographie (phase 0) et que nous explicitons ci-après.

Figure 7 – Déroulement de la recherche



¹⁵⁷ « Ethnographic fieldwork typically involves the development of close connections between the ethnographer and the subjects and situations being studied (Hammersley and Atkinson, 2007; Lofland, 1995; Prasad, 2005); (...) However, while 'immersing' is generally acknowledged as a central feature of good ethnographic field research, its logical counterpart – 'distancing' – is a neglected topic in methodological textbooks, notwithstanding the obligatory warning 'not to go native'. It can be argued, however, that 'distance' is equally as important as 'closeness' for an adequate understanding of the 'natives' and, indeed, becomes crucial exactly when a researcher gets immersed in the field. Fieldworkers run the risk of becoming socially bound up with their field sites and thus becoming increasingly 'templated' by that field (Parkin quoted in Mosse, 2006: 936), particularly when they delve into contexts that are somewhat familiar to them, as is often the case in organizational ethnographic research. » (Ybema et Kamsteeg, 2009, p. 101)

La phase 0 correspond à l'étude exploratoire qui a été menée entre janvier et avril 2017 dans le cadre de mon master 2 de recherche. Cette phase n'entre pas à proprement parler dans cette recherche puisqu'elle a fait l'objet d'un dispositif méthodologique spécifique. Néanmoins, comme évoqué précédemment, il s'agit de notre premier contact avec le phénomène étudié et la première brique dans la construction de l'objet de recherche. Notre choix d'une démarche ethnographique interprétativiste implique d'adopter une démarche réflexive vis-à-vis de notre propre processus d'interprétation et de création de sens (Ybema, Yanow, *et al.*, 2009b). Dans cette perspective, c'est une connaissance initiale du contexte qui ne doit pas être négligée, d'autant qu'un travail de recherche a été produit et discuté avec à l'issue de cette phase (présentation des résultats aux participants dans les espaces de coworking ; présentation et discussion des résultats avec des pairs lors de séminaires de recherche et de conférences académiques).

Notre démarche de recueil des données est divisée en trois phases. La phase 1 correspond à notre entrée officielle sur les terrains en tant que chercheur. Elle a duré trois mois, entre mai et juillet 2018. Les mois qui ont précédé cette phase ont permis d'échanger avec les deux organisations d'espaces de coworking pour convenir des conditions de réalisation de cette recherche. Cette phase 1 devait permettre une immersion progressive dans les environnements de La Cordée et Wojo. Elle a été menée de manière similaire au sein des deux réseaux. Je me suis rendue plusieurs journées dans les différents espaces de La Cordée et dans ceux de Wojo. J'ai veillé à varier les jours de la semaine où j'étais présente dans un espace en mettant en place une rotation entre les sites. Cela me permettait de rencontrer des personnes différentes, puisque de nombreux coworkers ne sont pas présents quotidiennement dans les espaces. Lors de ces visites, je proposais au gestionnaire de prendre un moment ou de convenir d'un temps ultérieurement pour échanger sur mon projet, sur les membres de son espace qui pourraient être concernés et intéressés par l'étude, ou encore sur une manière de communiquer auprès d'eux à ce sujet. A La Cordée, les gestionnaires m'ont souvent spontanément parlé de membres, voire mise en relation avec eux s'ils étaient présents dans l'espace. Certains m'ont aussi proposé d'organiser des temps conviviaux dédiés à mon projet de recherche et lors desquels les coworkers pourraient être informés et auraient la possibilité de me questionner à propos de la démarche. Cette période a aussi été une opportunité pour redécouvrir les cordées d'un œil nouveau, en étant vigilante à ne pas pré-interpréter ce que j'observais dans ces lieux compte tenu de l'étude menée en 2017 (phase 0). Des changements organisationnels avaient eu lieu au sein de La Cordée, l'équipe de gestionnaires avait été en partie renouvelée et des espaces avaient

été réaménagés. Les membres présents dans les espaces de coworking avaient également en partie changé. Cette phase 1 a donc permis de prendre connaissance des espaces et des interlocuteurs, de rencontrer les premiers participants salariés-coworkers, et d'identifier certaines pratiques collectives et rythmes de vie dans les espaces de La Cordée et Wojo. Elle a aussi été un temps marqué par de nombreuses interrogations sur la démarche d'observation participante : quoi observer ? comment ? avec quels outils ? comment participer et retranscrire mes observations en même temps, notamment pendant les temps conviviaux riches en interactions ? Ces questionnements m'ont permis d'adapter ma démarche et d'ajuster ma présence sur le terrain et au sein des différents espaces étudiés, tant durant cette phase 1 que pour les suivantes.

La deuxième phase de l'étude a commencé fin août 2018. Elle était initialement prévue sur une durée continue de 12 mois, afin de pouvoir réaliser plusieurs entretiens avec les participants et inscrire l'étude dans la perspective à long terme nécessaire pour pouvoir répondre aux questionnements qui étaient les nôtres. Pour des raisons personnelles (congé maternité) nous avons interrompu notre présence sur le terrain pendant quelques mois, entre janvier et avril 2019. Cette pause n'était pas prévue. En accord avec nos interlocuteurs à La Cordée et chez Wojo, nous avons pu reprendre notre étude sur le terrain en mai 2019. L'échéance de la phase 2 a été reportée à décembre 2019 (au lieu d'août 2019) pour respecter les douze mois de présence sur le terrain initialement prévus. Cette phase a permis de réaliser au moins deux entretiens formels (parfois trois) avec la majorité des salariés-coworkers ayant accepté de participer à l'étude. Le cumul des phases 1 et 2 représente ainsi 15 mois de présence physique dans les espaces de coworking, sur une période de 19 mois. Durant cette phase 2, l'organisation des entretiens avec les salariés-coworkers qui acceptaient de participer à l'étude a influencé les lieux où je réalisais mes observations. Cela m'a conduit à avoir une présence plus grande dans certains espaces que dans d'autres. J'ai cependant veillé à conserver une présence régulière au sein des espaces de coworking de Wojo bien qu'ayant des difficultés à recruter des participants. J'avais aussi prévu des journées de travail chez moi ou au laboratoire afin de mettre régulièrement de l'ordre dans mes données. J'ai maintenu ma démarche ethnographique malgré mon absence physique sur le terrain début 2019. Durant ces quelques mois, j'ai continué à suivre la vie dans les espaces de coworking à distance, via les newsletters, les échanges de mails avec les équipes et les coworkers, ma présence dans des groupes sur les réseaux sociaux et des messageries. A mon retour dans les espaces à la fin du printemps 2019, j'ai mobilisé les premières semaines pour reprendre contact avec les lieux et les personnes.

Cela a été une ré-immersion pour moi, avec une période d'adaptation lors de laquelle j'ai dû repenser mes trajets et mes présences sur le terrain après avoir déménagé en périphérie de Lyon en décembre 2018. J'ai laissé passer quelques semaines pour reprendre mes marques avant de relancer les entretiens avec les salariés-coworkers.

La phase 3 est une phase complémentaire qui a été menée entre août et octobre 2020. Initialement non prévue, cette phase a été mise en œuvre à la suite de la période de confinement du printemps 2020 dû au contexte pandémique. Il s'agissait alors de voir si les premiers résultats restaient pertinents face à des évolutions importantes dans les pratiques de travail. De plus, les mesures de distanciation sociale au sein des espaces de travail, et notamment dans les espaces de coworking (distance physique, jauge de présence, port du masque, ...), ont nécessité de repenser certaines pratiques conviviales (limitation des déjeuners communautaires et des animations). Cette phase 3 devait donc permettre de considérer ces évolutions et leurs possibles conséquences vis-à-vis de nos analyses en cours (confirmation, infirmation, nuance). Quelques journées d'observation ont été menées dans les différents espaces de La Cordée et de Wojo en tenant compte du contexte sanitaire et d'une reprise progressive des activités au sein des espaces de coworking (dispositif de chômage partiel encore d'actualité pour une partie des gestionnaires). Cette phase a également permis de compléter certains profils de nos participants en réalisant de nouveaux entretiens avec des salariés-coworkers de La Cordée et de Wojo. Certains étaient toujours en télétravail à domicile ou reprenaient tout juste le chemin des bureaux en entreprise et en espace de coworking.

En synthèse, l'étude ethnographique s'est déroulée entre juin 2018 et l'automne 2020 avec des phases plus intenses de présence au sein des espaces et des périodes de retrait dues à des contraintes personnelles et professionnelles nécessitant des interruptions ponctuelles de présence sur les terrains ethnographiques. Ces périodes ont cependant été pertinentes pour la prise de recul vis-à-vis de la recherche. Le traitement des données collectées et leur analyse ont été menés tout au long du travail empirique, en cohérence avec notre démarche abductive de recherche.

1.2. DES ACCES AUX TERRAINS ET AUX PARTICIPANTS NEGOCIES

L'ethnographie organisationnelle nécessite une présence prolongée du chercheur dans son terrain de recherche. Cependant, l'accès au terrain est une des difficultés majeures à laquelle peut être confronté un chercheur qui engage une démarche de recherche qualitative (Baumard *et al.*, 2014). De plus, « le risque de perte du chantier de recherche est un élément crucial dans

la gestion des sources de données primaires » (Baumard *et al.*, 2014, p. 286) et peut être coûteux pour le chercheur avec un appauvrissement de la base empirique de la recherche. Nous avons donc cherché à sécuriser l'accès aux espaces de coworking durant le temps nécessaire à la recherche. Cette démarche nous semblait d'autant plus essentielle compte tenu de la dimension contextualisée et longitudinale de notre approche. Dans cette perspective, nous avons mis en place des stratégies d'approche et de gestion des sources de données (Baumard *et al.*, 2014) : une approche contractuelle avec les organisations La Cordée et Wojo d'une part, et une approche d'engagement moral avec les salariés-coworkers participant à l'étude d'autre part.

Concernant l'approche contractuelle, des contrats d'accueil et de collaboration de recherche ont été signés avec les représentants de chacune des organisations d'espaces de coworking. Le document a été rédigé avec l'appui du Service Général de la Recherche de l'Université afin d'assurer les termes juridiques du contrat. Notons que cette recherche n'a fait l'objet d'aucun financement de la part des organisations des espaces de coworking. Il était en revanche convenu qu'il nous était donné « un accès gratuit à l'ensemble des espaces de travail nomade au sein des différents locaux » (extrait du contrat d'accueil et de collaboration de recherche) sur la durée de la recherche. Pour cela « un badge d'accès à ces différents espaces » nous a été remis (*ibid.*). Il était également convenu avec les organisations d'espaces de coworking que celles-ci s'engageaient à transmettre la documentation nécessaire en lien avec l'étude menée, notamment sur l'organisation interne, l'offre, les données de fréquentation des espaces de travail partagés ou encore des statistiques sur la communauté et le profil des membres. Elles s'engageaient aussi à faciliter notre « accès auprès du personnels et des clients des espaces de travail partagés, sous réserve de l'accord de ces derniers » (*ibid.*). Notons d'ailleurs que ces protocoles n'engageaient alors en rien les membres des espaces de coworking, et notamment les salariés à distance de leur entreprise qui font l'objet de notre recherche, à participer et à témoigner dans le cadre de notre recherche. En tant que clients, ils ne sont pas directement concernés par ce contrat de collaboration, contrairement aux salariés des équipes en charge de la gestion des espaces de coworking. Cette situation explique l'approche spécifique mise en place avec les salariés-coworkers. Des contreparties ont été également prévues dans le cadre de ces contrats d'accueil et de collaboration de recherche. Il s'agissait notamment de communiquer sur la recherche, auprès des équipes et des membres : production de rapports d'avancement, rédaction d'articles de blog ou de magazine pour diffusion sur leurs médias et réseaux sociaux¹⁵⁸, ou encore intervention lors d'événements ou

¹⁵⁸ Par exemple : <https://magazine.la-cordee.net/teletravail/coworking-teletravail-font-ils-bon-menage/>

de tables rondes¹⁵⁹. L'objectif était de valoriser la démarche de recherche et l'engagement des organisations dans les réflexions associées aux évolutions des pratiques de travail. Enfin, une annexe scientifique et technique a été jointe au contrat de collaboration avec une présentation détaillée du programme et de la méthodologie de recherche.

Concernant les salariés-coworkers, nous avons dû mettre en place un dispositif particulier afin de sécuriser l'accès aux données primaires via des entretiens formels. Cette démarche était prévue dans le cadre des contrats de d'accueil et de collaboration (extrait présenté en vignette 1) étant donné que ces participants sont clients des espaces de coworking.

Vignette 1 – Extrait du contrat d'accueil et de collaboration de La Cordée relatif au dispositif des entretiens avec les salariés-coworkers

Concernant les entretiens avec les encordés-salariés, ils seront organisés directement avec les salariés ayant accepté de participer à l'ETUDE (pour certains identifiés pendant la phase exploratoire ; pour d'autres, au fil de l'étude), sous réserve de leur disponibilité et dans le respect de la confidentialité (signature possible d'un accord de confidentialité avec chaque participant le souhaitant). Il sera présenté à chaque participant un protocole rappelant l'objet de l'ETUDE ainsi que le nombre d'entretiens formels (dans la limite de 3 sur la durée totale de la phase de déploiement soit 12 mois).

Un protocole a donc été rédigé et présenté à chaque participant. Ce document permettait à la fois d'expliquer la démarche mais aussi de matérialiser l'engagement moral des salariés-coworkers à participer à l'étude dans la durée. Les participants complétaient un formulaire de participation à l'étude auquel était annexé un « engagement du chercheur à la confidentialité des données ». Ce document précisait la manière dont nous collections, conservions et traitions les données, ainsi que les possibilités de recours. Afin d'inscrire notre recherche dans une démarche en adéquation avec la réglementation RGPD¹⁶⁰, nous avons également rédigé un protocole complet de collecte des données explicitant les données collectées ainsi que la gestion de ces données (stockage et traitement). Nous informions les participants que ce document était à leur disposition sur demande. Des exemples de ces documents sont proposés en annexe 1

¹⁵⁹ Par exemple : Intervention lors d'un événement meetup organisé par La Cordée le 12 janvier 2021 (en visio) sur le thème « Télétravailler en espace de coworking ».

¹⁶⁰ RGPD signifie « Règlement Général sur la Protection des Données ». Il s'agit d'un règlement européen qui « renforce le contrôle par les citoyens de l'utilisation qui peut être faite des données personnelles les concernant » (<https://www.cnil.fr/fr/rgpd-de-quoi-parle-t-on> consulté le 16/06/2022). Il s'agit de protéger les données personnelles des individus en l'imitant leur identification, notamment à partir d'un croisement d'un ensemble de données (ex : prénom + métier + espace de coworking fréquenté à telle date).

(formulaire de participation à l'étude et engagement du chercheur au respect de la confidentialité des données personnelles).

Le document remis aux salariés-coworkers participant à l'étude leur permettait aussi d'avoir un document qui présentait le dispositif et qu'ils pouvaient communiquer à leur employeur s'ils souhaitaient leur faire part de cette démarche. Notons cependant que nous n'avons pas conditionné les entretiens à l'autorisation des employeurs. Nous avons aussi veillé à proposer aux participants la possibilité de réaliser leurs entretiens sur des créneaux en dehors de leurs horaires de travail si besoin. De plus, nous précisions lors des entretiens que notre recherche n'était pas financée ni réalisée à la demande des espaces de coworking ou d'une entreprise. Cette absence de lien financier avec les acteurs de notre recherche a permis de garantir l'indépendance de cette recherche et d'instaurer une relation de confiance entre les salariés-coworkers et le chercheur.

Nous avons présenté dans cette section l'organisation de notre démarche empirique menée entre juin 2018 et l'automne 2020 : une ethnographie organisationnelle menée dans deux réseaux d'espaces de coworking, La Cordée et Wojo, associée à un dispositif d'entretiens individuels tourné spécifiquement vers les salariés-coworkers. Nous avons également explicité les modalités d'accès à nos terrains ainsi qu'à nos participants en décrivant les conditions d'accès qui ont été mises en œuvre avec chacun de nos interlocuteurs (les espaces de coworking et les salariés-coworkers). Nous présentons dans la section suivante notre démarche de recueil des données et explicitons les données qui ont été collectées.

Section 2 - RECUEIL DES DONNEES

Notre recherche vise à développer une compréhension contextualisée des processus de construction identitaire des salariés à distance en espace de coworking. Pour cela, nous avons choisi d'associer une ethnographie organisationnelle comparative multi-sites et un dispositif spécifiquement tourné vers les salariés-coworkers. L'ethnographie organisationnelle nous

permet d'appréhender le contexte dans lequel les salariés-coworkers évoluent au quotidien quand ils sont à distance de leur entreprise. Cette démarche de recherche empirique associe, tout au long de la présence du chercheur sur le terrain, les trois techniques suivantes : de l'observation (quel que soit le degré de participation), des échanges (dont des entretiens formels), et des documents (Ybema, Yanow, *et al.*, 2009b). Le second dispositif de collecte de données mobilise des entretiens ciblés avec des participants salariés-coworkers et des observations particulières de leurs pratiques et de leurs interactions, notamment informelles, au sein de l'espace de coworking. Ces deux dispositifs se complètent : l'ethnographie organisationnelle permet de contextualiser les données primaires relatives aux processus identitaires qui sont collectées grâce au second dispositif plus spécifique. En synthèse, ces deux dispositifs méthodologiques imbriqués nous ont permis de collecter des données à partir de trois techniques que nous présentons successivement dans cette section : de l'observation (2.1), des entretiens (2.2), et des documents (2.3). Nous préciserons pour chacune les modalités mises en œuvre, les outils mobilisés, et les données collectées.

2.1. RECUEIL DES DONNEES PAR OBSERVATION

Dans cette première partie consacrée au recueil des données, nous cherchons à rendre compte des données d'observation qui ont été collectées lors du travail empirique. Nous nous emploierons à expliciter ces données (2.1.2) ainsi que la manière dont elles ont été produites au fil de la recherche (2.1.1).

2.1.1. DEMARCHE D'OBSERVATION PARTICIPANTE

Nous avons fait le choix de mener une ethnographie en espaces de coworking. Cette méthodologie implique la mise en œuvre d'une démarche d'observation *in situ* permettant d'étudier le phénomène dans son contexte. L'observation est ici mobilisée pour « *décrire*¹⁶¹ un phénomène mal connu, de préférence dans son contexte 'naturel' » (Journé, 2018, p. 154). Rappelons qu'au début de la construction de notre objet de recherche en 2017, la présence de salariés en espaces de coworking est un phénomène émergent, encore peu qualifié et quantifié. D'après Journée (2018), l'observation est particulièrement adaptée pour l'étude et la compréhension de ce type de phénomènes. L'observation est en effet essentielle pour la description en profondeur (*thick description*) des pratiques collectives au sein des espaces de

¹⁶¹ En italiques dans le texte d'origine.

coworking, « c'est-à-dire une description qui, dans la tradition anthropologique, est construite sur la base du vocabulaire, des interprétations, des manières d'agir, de penser et de communiquer des personnes observées et non sur les concepts susceptibles de guider la réflexion » (Journé, 2018, p. 154). Nous considérons ici l'observation non seulement « comme une *technique* de collecte de données primaires audibles et visibles » mais aussi, « comme une *stratégie* particulière d'interaction avec le terrain » (*ibid.*). Nous allons préciser notre démarche en explicitant notre positionnement d'observateur-participant au fil de la recherche (2.1.1.1). Puis nous présenterons les différentes stratégies d'observation mobilisées (2.1.1.2) et les outils mobilisés (2.1.1.3).

2.1.1.1. ENTRE OBSERVATION ET PARTICIPATION

L'ethnographie organisationnelle mobilise de l'observation avec des degrés variables de participation (Ybema, Yanow, *et al.*, 2009b). Plus précisément, le chercheur doit savoir allier observation participante et participation observante afin de développer une compréhension fine du contexte dans lequel il se situe. Cela est particulièrement souligné par Moeran (2009) dans les termes suivants :

*« Le chercheur doit d'abord s'immerger dans la vie et les pratiques quotidiennes des individus, quel que soit le cadre de sa recherche. C'est ce qu'on appelle l'observation participante. Mais ensuite, à un moment donné de cette immersion totale, le chercheur doit subtilement chercher à passer du statut d'observateur participant à celui de participant observant ; en d'autres termes, il doit passer d'un rôle essentiellement passif à un rôle beaucoup plus actif. À mon avis, cette transition entraîne un saut qualitatif dans la compréhension du chercheur (parce qu'il apprend les choses avec tout son corps et pas seulement avec son esprit), et conduit ainsi à une analyse beaucoup plus nuancée de l'organisation étudiée. »*¹⁶² (Moeran, 2009, p. 140)

J'ai adopté plusieurs postures au fil de cette recherche et en fonction des circonstances au sein des espaces de coworking. Les premières semaines de la phase 1 ont été principalement caractérisée par une posture d'observateur-participant afin de prendre mes marques dans les espaces. Puis progressivement j'ai opéré un changement dans mon approche du terrain, avec

¹⁶² « The particular point that I wish to drive home here is, first, that the fieldworker needs to immerse him or herself in the everyday lives and practices of informants in whatever setting he or she has chosen for research. This is what is called participant observation. But, second, at some stage in this total social immersion, a fieldworker should aim to make a subtle shift from participant observer to observant participant; in other words, to shift from an essentially passive to a much more active role. In my opinion, this transition brings about a qualitative leap in understanding on the fieldworker's part (because he or she learns things with their whole body and not just with their mind), and thereby leads to a far more nuanced analysis of the organization being studied.» (Moeran, 2009, p. 140)

un rôle plus actif. Il s'agissait notamment de participer aux temps conviviaux, d'aller à la rencontre des coworkers et des gestionnaires, de communiquer sur l'étude. J'ai ensuite alterné entre les différentes attitudes tout au long de ma présence sur le terrain afin de vivre pleinement l'expérience de coworker. Ma présence sur le terrain était facilitée par les accords signés au préalable avec les organisations des espaces de coworking. J'adaptais ensuite ma posture d'observateur ou de participant selon les situations. Par exemple, les temps de travail étaient propices à de l'observation alors que j'ai privilégié la participation pendant les moments conviviaux tels que les déjeuners, les pauses café, les goûters ou encore lors d'événements organisés sur les temps off. Il m'est aussi arrivé d'avoir des temps de participation sans produire d'observations écrites. Néanmoins, le fait de partager pleinement l'expérience et de me nourrir de l'ambiance m'a permis de développer ma compréhension (forcément interprétée) des contextes de notre recherche.

Enfin, j'ai adopté une démarche d'observation essentiellement non participante lors des périodes de retrait des terrains (interruption au cours de la phase 2 puis entre les phases 2 et 3). J'ai alors observé à distance la communication des espaces de coworking via les réseaux sociaux, en particulier LinkedIn et Twitter, et via les newsletters et articles de blog ou de magazine en ligne. J'ai continué de suivre les messages postés sur les plateformes communautaires et des échanges entre coworkers sur des groupes de discussion (type Signal, WhatsApp). J'ai aussi gardé contact avec des membres des équipes des espaces de coworking, plus particulièrement à La Cordée. Cette position d'observation non participante m'a permis de rester au contact de mes terrains de recherche et a facilité mon retour au sein des espaces pour poursuivre la phase 2, mais aussi pour engager la phase 3 non prévue initialement. J'ai par exemple échangé avec certains gestionnaires de La Cordée pendant les premières semaines du confinement au printemps 2020 sur des questions concernant l'animation de la communauté sans espace physique : comment conserver les liens ? que proposer ? comment interagir avec les membres ? ... J'ai aussi pu suivre des événements organisés en ligne entre l'équipe et la communauté, via Discord ou Zoom, au cours de cette période (entre les phases 2 et 3). Initialement non prévues, ces phases de retrait m'ont permis de revenir sur le terrain avec un regard nouveau. Après plusieurs semaines de présence dans les espaces de coworking, certains éléments deviennent moins visibles. On s'habitue, et on encourt le risque de devenir indigène (*being native*). En revenant sur le terrain de recherche je remarquais des changements dans l'aménagement des espaces et leur animation, parmi les coworkers ou les gestionnaires, ou encore dans certaines pratiques. Cela me permettait de questionner aussi les coworkers, et en

particulier les salariés-coworkers, sur les changements et sur leur vécu pendant la période écoulée. Ces temps de recul ont donc permis de faire évoluer les observations, mais aussi les entretiens ciblés avec les salariés-coworkers.

2.1.1.2. STRATEGIES D'OBSERVATION

La démarche d'observation participante est un « exercice d'attention vigilante » (Journé, 2018, p. 142) qui nécessite de préciser un protocole d'observation « afin de ne pas disperser [cette attention] ou au contraire la polariser excessivement » (2018, p. 143). La phase 1 de l'étude a été essentielle ici parce qu'elle m'a permis de construire ma démarche sur le terrain et de définir le périmètre d'observation qui est un point « difficile à résoudre a priori » (Journé, 2018, p. 160). Cette phase a été caractérisée par une démarche d'observation flottante (Journé, 2018 ; Wacheux, 1996) et des tentatives pour noter tout ce qui pouvait se passer dans les espaces. Durant cette période, il m'a parfois été difficile de savoir ce que je devais observer. Tout me semblait important, qu'il s'agisse de décrire les espaces et leur aménagement, d'identifier les personnes présentes et suivre chacune d'elles dans ses pratiques de travail ou ses déplacements, ou encore d'observer l'activité du gestionnaire dans l'espace. Cela était amplifié par la dimension multi-sites de la recherche. Chez Wojo, tout était nouveau et je n'avais aucun repère. Mon interlocutrice m'avait fait visiter une fois les espaces ce qui m'a permis de reconnaître les lieux lors de mes premières journées d'observation. Pour les observations à La Cordée, je me suis appuyée sur mon expérience issue de la phase 0 (étude menée en 2017). Cette première immersion dans les espaces de La Cordée m'a permis d'avoir quelques repères en termes de rythmes et de pratiques collectives à partir desquels j'ai pu progressivement mieux organiser mes observations sur le terrain, développer une routine et mener des observations « systématiques » (Journé, 2018 ; Wacheux, 1996). Cependant, la situation avait évolué depuis 2017 : des gestionnaires avaient changé, des réaménagements avaient parfois été faits, de nouveaux coworkers avaient rejoint la communauté et d'autres n'étaient plus là. Je découvrais également des espaces que j'avais peu étudiés en 2017 lors de la phase 0. Au cours de la phase 1 de l'étude (mai à juillet 2018), j'ai porté une attention particulière à ne pas être dans une démarche comparative dans mes observations et ma prise de notes. Il s'agissait pour moi d'être vigilante à ne pas comparer les périodes (phase 0 et phase 1), ni les espaces, ni les organisations elles-mêmes, dans le but de limiter certains biais cognitifs d'observation, et notamment le biais d'attention sélective et le biais de confirmation (Journé, 2018).

Ces éléments me conduisent à aborder les stratégies d'observation mobilisées dans le cadre de cette recherche. Dans un numéro spécial dédié à l'observation, Bardon et ses co-auteurs (Bardon *et al.*, 2020) s'interrogent notamment sur les stratégies à mettre en œuvre pour l'observation. Ils évoquent quatre critères à partir desquels il est possible d'établir des stratégies d'observation (Journé, 2005, 2018) : l'unité de lieu, l'unité de temps, l'unité d'acteur, l'unité d'enquête. La combinaison de ces critères permet de définir quatre stratégies d'observation pouvant être combinées dans un système dynamique d'observation, qui est particulièrement intéressant pour l'étude du management de l'imprévu (Journé, 2005). Pour cette recherche nous avons cependant fait le choix de retenir les deux stratégies d'observation basée sur l'unité de lieu : la stratégie du « lampadaire » et la stratégie du « coup de projecteur » (Journé, 2018). En effet, un des enjeux des observations sur le terrain étaient de pouvoir cerner à la fois le quotidien au sein des espaces de coworking et les pratiques individuelles des salariés-coworkers qui ont plus particulièrement pris part à l'étude à partir de la phase 2. Cela nécessitait donc que le dispositif d'observation porte sur deux niveaux : celui de l'espace de coworking d'abord, tant dans sa dimension organisationnelle (l'équipe et ses pratiques d'animation notamment) que dans sa dimension socio-matérielle (l'action collective qui se déploie en son sein) ; mais aussi au niveau des pratiques individuelles des salariés-coworkers participants à l'étude (leurs comportements, les interactions, les routines, leur installation dans l'espace, ...).

La stratégie du lampadaire repose sur le principe d'une unité de lieu et de temps (Journé, 2018). Il s'agit de périodes d'observation longues avec un périmètre d'observation fixe. Les unités de lieu et de temps sont ici prédéfinies et il s'agit d'observer en continu les individus et les activités (Journé, 2018). C'était notre stratégie principale lors des journées passées dans les espaces de coworking. En général j'arrivais le matin et je venais pour la journée entière. Une fois entrée dans un espace de coworking j'allais m'installer à une des tables de l'espace partagé. Je choisissais ma place afin d'avoir une bonne vision de ce qu'il se passait dans l'espace, des déplacements et des pratiques collectives et individuelles. Les extraits en vignette 2 illustrent le choix de ma position d'observation et parfois certaines contraintes. Je commençais alors ma prise de note jusqu'à mon départ de l'espace de coworking en fin de journée. Le périmètre d'observation était donc défini par ma présence dans l'espace et ce qu'il m'était possible de voir ou d'entendre directement. Il m'est également arrivé de changer de place pendant la journée afin d'avoir d'autres perspectives de l'espace et des pratiques de travail. Je mentionnais alors ce changement dans mon journal de bord et veillais à avoir une période d'observation relativement longue (une demi-journée en général).

Vignette 2 – Choix de l'installation dans l'espace (extrait du journal de bord)

Exemple 1 (Wojo Part-Dieu) :

A cet étage il y a une table de coworking et une estrade avec la possibilité de travailler sur la table haute. Il y a également un petit salon avec un écran et 2 fauteuils. Quand j'arrive je remarque qu'il y a déjà 2 hommes assis à la table. Il reste 2 sièges. Je dis bonjour. On me répond. Et je m'installe. Les 2 hommes ne sont pas côte à côte. Je pense qu'ils ne travaillent pas ensemble. Ils ont chacun leur ordinateur portable et leur téléphone posés sur la table devant eux. La table de coworking est devant les 4 phone box. J'entends qu'il y a une personne dans la première phone box. Elle est éclairée. C'est une femme. Les autres phone box sont libres. Je m'installe, dos aux fenêtres et face au phone box. Cela me permet de mieux voir les déplacements et ce qu'il se passe dans l'espace de travail : les arrivées et départs, ou bien les allers et venues pour les phone box.

Exemple 2 (La Cordée Jean Macé) :

Avec ma grossesse, je ne peux pas m'installer comme je veux pour observer... ce n'est pas toujours adapté et confortable. Cela réduit parfois mon champ d'observation... mais du coup j'expérimente aussi les contraintes d'un espace pas toujours ergonomique.

La seconde stratégie mise en œuvre est celle du coup de projecteur (Journé, 2018) qui permet de « fournir la précision de données portant sur les microactivités qui peuvent échapper à la première stratégie » (2018, p. 163). Le périmètre d'observation est toujours fixe mais les périodes d'observation sont plus courtes. J'ai plus particulièrement mobilisé cette stratégie pour l'observation de moments conviviaux (déjeuners, pauses café, goûters), ou lors des événements organisés sur les temps off (activités sportives ou de loisirs organisés par les espaces de coworking, les afterworks, réunions d'information ou d'échanges sur les espaces, ...) afin de saisir avec précisions des interactions ou des activités spécifiques. J'ai également adopté cette stratégie pour les observations ciblées sur des pratiques individuelles des salariés-coworkers présents. En effet, à partir de la phase 2, ma façon d'observer les espaces a évolué avec le début des entretiens avec les salariés-coworkers. J'ai accordé une attention particulière aux participants de l'étude avec des observations plus systématiques concernant leurs pratiques et interactions dans l'espace. L'observation permet en effet d'aller « au-delà des entretiens » et de « collecter des données peu accessibles par d'autres moyens d'enquête, en particulier par ceux qui ne reposent que sur du déclaratif » (Journé, 2018, p. 149). L'observation des salariés-coworkers nous permet ici d'approcher la dimension dramaturgique des processus de construction de l'identité, qui reste à ce jour sous-explorée (Brown, 2017). Dans cette perspective, l'observation présente deux intérêts qui sont particulièrement soulignés par Journée (2018) dans les termes suivants :

« L'observation des activités permet de repérer des éléments tacites. Elle peut également donner accès aux éléments implicites des discours des personnes interrogées, grâce à une forme de

socialisation et d'acculturation de l'observateur, en particulier dans les recherches d'inspiration anthropologiques » (Journé, 2018, p. 149)

Puis il poursuit :

« L'observation vise également à briser la façade des discours convenus pour accéder aux pratiques concrètes des acteurs et aux modes de fonctionnement profonds de l'organisation. » (Journé, 2018, p. 150).

J'intégrais ainsi ces observations ciblées dans mon tableau de suivi. Une de mes stratégies en arrivant dans les espaces de coworking de La Cordée était de me connecter au Refuge, juste après m'être installée. Cela me permettait de voir tous les coworkers présents dans l'espace où j'étais, notamment ceux que je n'avais pas forcément vus à mon arrivée. Je pouvais ainsi me tenir prête à cibler mes observations. Cette fonctionnalité n'était en revanche pas disponible avec la plateforme Community de Wojo.

2.1.1.3. OUTILS DE L'OBSERVATION

La phase 1 m'a permis d'élaborer les premières versions des outils pour retranscrire les observations. Je les ai ensuite améliorés au fil du temps, de même que ma façon de prendre des notes. Je savais déjà grâce à l'expérience d'observation en phase 0 que la prise de notes sur carnet n'était pas adaptée. Elle semble étrange à l'ensemble des coworkers présents dans l'espace qui travaillent tous sur des ordinateurs portables et manient les outils numériques avec aisance. Cette démarche attire l'attention sur l'activité de chercheur et ne facilite pas l'immersion parmi les coworkers. J'ai donc privilégié la prise de notes sur ordinateur et élaboré un journal de bord sous Excel. Le journal de bord est un outil essentiel de la démarche d'observation puisqu'il permet à la fois le suivi des observations et une démarche de réflexivité du chercheur vis-à-vis de son terrain (Groleau, 2003 ; Journée, 2018). J'ai construit mon fichier Excel avec deux onglets. Dans le premier j'avais une synthèse de mes journées de présence sur le terrain avec la date, l'espace de coworking observé, le temps passé, et un résumé des principales activités (observation, observation et entretien, événement, ...). Le second onglet était dédié à la prise de notes. Je me suis efforcée dans ma démarche de retranscription de bien distinguer les notes de terrain, les notes méthodologiques, et les notes d'analyse (Groleau, 2003).

Les premières colonnes étaient consacrées aux notes de terrain. A nouveau, je mentionnais la date puis l'espace de coworking, en précisant exactement ma localisation (espace convivial,

cuisine, mezzanine, étage, ...) puis je retranscrivais mes observations de manière chronologique dans la colonne suivante. Je changeais de ligne à chaque fois que mon attention portait sur un nouvel élément ou événement dans l'espace. Cette démarche me permettait de suivre l'activité quotidienne tout en intégrant des observations plus ciblées, notamment sur des pratiques individuelles. Il m'était également plus facile de me repérer dans mes notes et de pouvoir les reprendre, notamment quand l'activité au sein de l'espace ne m'avait pas permis de tout retranscrire en temps réel. C'était notamment le cas lors des observations menées sur les temps conviviaux ou lors des échanges informels avec des coworkers ou des membres des équipes gestionnaires des espaces. Dans ces situations, j'indiquais des mots clés dans les cases afin de pouvoir me souvenir de ce qui devait être retranscrit. J'essayais de compléter mes notes le plus rapidement possible, le soir ou le lendemain. La prise de notes sur ordinateur n'était cependant pas toujours adaptée, notamment lors de temps conviviaux. J'ai donc utilisé des carnets ou des applications de prises de notes (Notes d'abord puis Evernote plus tard). Cela me permettait d'écrire des notes rapides sur mon téléphone lors de temps conviviaux ou pendant mes trajets en transports pour rentrer chez moi. Je complétais ensuite mon tableau pour faciliter la reprise des notes lors de la relecture et de l'analyse.

Les deux dernières colonnes de mon journal de bord Excel étaient consacrées aux notes méthodologiques et aux notes d'analyse. Dans la première colonne je retranscrivais mon ressenti personnel, mes sensations ou mes émotions. Cela me permettait notamment de distinguer mon expérience personnelle vécue de ce dont j'étais observatrice au sein de l'espace de coworking. J'y retranscrivais également des éléments concernant mes interactions avec le terrain ou des réflexions sur l'impact de ma présence et de mon rôle de chercheur sur les données collectées. J'identifiais enfin les éventuels points de méthodologie qui nécessitaient d'être repris ou ajustés. Cette première colonne est donc dédiée aux notes méthodologiques qui participent à la démarche de réflexivité vis-à-vis de la recherche (Groleau, 2003 ; Journé, 2018). Un exemple de ces notes est proposé en vignette 3.

Vignette 3 – Exemples de notes méthodologiques (extrait du journal de bord)

Exemple 1 (Wojo) :

C'est tendu entre les membres de l'équipe... Je ne suis pas très à l'aise d'assister à ces remarques entre eux, tant comme utilisatrice de l'espace que dans le cadre de l'étude.

Exemple 2 (La Cordée) :

Je me sens nouvelle dans cette cordée que je connais pourtant bien... ou que je connaissais bien. Il y a eu beaucoup de départs et d'arrivées ces derniers mois. La Cordée est très remplie aussi et au final il y a beaucoup de nouvelles têtes pour moi.

Enfin, la dernière colonne était consacrée aux notes d'analyse. J'y écrivais les idées qui me semblaient intéressantes d'approfondir. Il pouvait s'agir d'idées identifiées à chaud au moment de la retranscription en direct de mes observations, ou plus tard à la relecture de mes notes. Ce sont des éléments relatifs à mes premières interprétations ou à des intuitions qui appelaient à être approfondies. Un exemple de note d'analyse est présenté en vignette 4.

Vignette 4 – Exemple d'une note d'analyse (extrait du journal de bord)

IDEE / PISTE = observation à mettre en perspective de la question du contrôle et de l'autonomie dans le télétravail + lien avec l'artefact qui est le badge (et par lien de conséquences, la facture transmise à la DRH).

J'ai également eu recours à la prise de photographies dans ma démarche d'observation. Il s'agissait à la fois de capter des moments, des pratiques individuelles ou collectives sur le vif, mais aussi des éléments concernant les environnements physiques (artefacts, aménagement des espaces, ...). Les photographies étaient prises dans les espaces de coworking, c'est-à-dire des espaces privés. Cette démarche nécessitait donc l'accord des organisations des espaces de coworking. Cet accord a été discuté et obtenu dans le cadre des contrats d'accueil et de collaboration signés au préalable. Étant donné que ma présence et mon rôle de chercheur était connu et accepté des coworkers, je n'avais pas de difficulté à me déplacer dans les espaces, mon téléphone en mains, à prendre des photographies. C'était d'ailleurs également une pratique de certains coworkers qui diffusaient ensuite des photos sur différents canaux de communication (messageries et groupes de discussion) ou encore sur les réseaux sociaux. Néanmoins, pour des raisons d'éthique de la recherche, je veillais à m'assurer de l'accord des personnes photographiées, notamment lorsqu'il s'agissait de photographies captant des pratiques individuelles.

2.1.2. DONNEES COLLECTEES

Notre démarche empirique a conduit à réaliser 506 heures d'observation pour 113 jours de présence au sein des sept sites de notre étude. Le détail des journées et durées d'observation participante est présenté dans le tableau 11. Nous avons pris en compte dans ce calcul les périodes d'observation participante réalisée au cours de la phase 0 (étude exploratoire menée uniquement au sein des sites de La Cordée à Lyon). Pour les phases 1 et 2 uniquement, nous

comptons 381 heures d’observation participante pour 93 jours de présence dans les espaces de coworking de La Cordée et Wojo à Lyon.

Tableau 11 – Synthèse de l’observation participante (en heures et jours)

			Jours	Heures
Phase 0	La Cordée	Total	20	125
		Charpennes ¹⁶³	1	8
		Opéra	6	35
		Liberté	1	7
		Jean Macé	11	70
		Valmy	1	5
Phase 1 et 2	La Cordée	Total	63	248
		Opéra	6	25,5
		Liberté	12	38,5
		Jean Macé	29	115
		Valmy	6	34,5
		République	9	40,5
	Wojo	Total	30	133
		Part Dieu	20	98
		Grand Hôtel Dieu	10	35
Cumul (0+1+2)	La Cordée	83	373	
	Wojo	30	133	
	Ensemble des sites	113	506	

Ce travail ethnographique mené pendant les phases 1 et 2 a conduit à la rédaction de près de 130 pages de notes d’observation¹⁶⁴ répartis de la façon suivante : 115 pages pour les notes concernant les observations au sein des espaces de La Cordée et 92 pages pour celles dans les espaces Wojo. Nous avons également pris en compte dans l’analyse les 60 pages rédigées lors de l’étude exploratoire menée en phase 0. Outre les observations des pratiques dans les espaces, ces notes témoignent de notre immersion initiale dans notre terrain de recherche et de nos premières surprises. Nous avons ainsi considéré un document global de 267 pages de notes lors de notre démarche d’analyse des données.

Par ailleurs, au fil de notre travail empirique, nous avons pris des photographies des espaces et des pratiques (individuelles et collectives). Nous avons pris 60 photographies au cours de la phase 0. Lors des phases 1 et 2, nous avons pris 422 photographies. Le détail par site est présenté dans le tableau 12. Les observations portaient tout d’abord sur les espaces de coworking en eux-mêmes et leur gestion : les aménagements et réaménagements ; les

¹⁶³ Ce site a été fermé et remplacé par La Cordée République.

¹⁶⁴ Nous avons converti le fichier excel en un fichier word (police 12 ; interligne 1,15)

affichages et les messages des équipes (sur les règles de vie, le nettoyage, les usages...) ; l'état des espaces (propreté par exemple) ; l'ambiance. Les observations portaient ensuite sur les pratiques individuelles et collectives dans l'espace. J'observais le quotidien, les arrivées et les départs, les échanges informels, les installations et déplacements des coworkers. J'avais une attention particulière aux salariés-coworkers, notamment partir de la phase 2.

Tableau 12 – Synthèse des données collectées par observation

Phases	Type de données	Terrain		Données collectées
Phase 0	Notes d'observation	La Cordée		60
	Photographies	La Cordée		55
	Réseaux sociaux (Facebook)	La Cordée		10 photos / posts
Phase 1 et 2	Notes d'observation	La Cordée		115
		Wojo		92
	Photographies	La Cordée	Total	327
			Opéra	65
			Liberté	19
			Jean Macé	74
			Valmy	28
			République	11
			Évènements ¹⁶⁵	130
		Wojo	Total	114
			Part-Dieu	70
			Grand Hôtel Dieu	44
	Réseaux sociaux (Twitter ; Facebook)	La Cordée		20 photos / posts
		Wojo		15 photos / posts
	Messageries	La Cordée	Groupe privé Signal des encordés de Jean Macé	217 captures d'écran 36 photos 5 vidéos

Nous avons également intégré à nos données des photographies ou des captures d'écrans de messages postés par La Cordée et Wojo sur leurs différents réseaux sociaux. Pour La Cordée, ce sont principalement des éléments publiés sur Facebook, alors que pour Wojo il s'agit plutôt de tweets. Nous avons notamment intégré dans nos données des messages dans lesquels les organisations témoignent de pratiques au sein de leurs espaces (illustration 16).

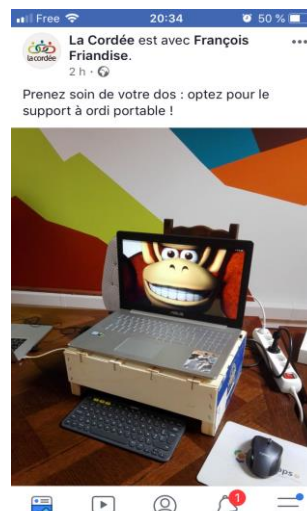
¹⁶⁵ Nous considérons ici en particulier deux événements organisés par l'équipe de La Cordée pour échanger avec ses membres autour des évolutions de l'organisation et de ses impacts sur la gestion des espaces. Ces événements ont donné lieu à des ateliers de réflexion et de co-construction entre l'équipe et les encordés présents. Le nombre de photographie est lié au nombre de post-it / tableaux créés lors de ces temps de brainstorming.

Illustration 16 – Exemples de photographies / posts issus des réseaux sociaux

Photo postée par La Cordée sur Facebook le 08/01/2018 (je suis sur la photo...)



Capture d'écran d'un post montrant un poste de travail « bricolé »



Enfin, nous étions dans la liste de diffusion d'un groupe de messagerie (Signal) créé par les coworkers de la Cordée Jean Macé pour échanger des informations. Le couteau suisse était initialement absent du groupe puis il a été ajouté début 2019. Nous avons réalisé des captures d'écrans d'échanges qui nous semblaient pertinents pour notre recherche, soit parce qu'ils témoignaient de pratiques, soit parce qu'ils évoquaient des conséquences associées aux évolutions de La Cordée. Cette messagerie était également un lieu d'échange de photographies et de vidéos prises lors d'événements au sein des espaces ou de pratiques quotidiennes. Tous ces éléments participent à un ensemble riche de données collectées par observation participante mais aussi non participante (pendant les phases de retrait du terrain).

2.2. RECUEIL DES DONNEES PAR ENTRETIENS

Dans le cadre de l'ethnographie organisationnelle, l'observation est associée à des échanges avec les acteurs présents sur le terrain. Les interactions informelles au quotidien permises par la présence prolongée du chercheur, et les entretiens formels avec les coworkers (salariés ou non) et les gestionnaires des espaces sont essentiels à la compréhension du phénomène étudié et à sa contextualisation. Dans cette partie, nous aborderons les données qui ont été collectées lors d'entretiens formels semi-directifs. Certains ont été menés avec les membres des équipes gestionnaires des espaces de coworking dans le but de comprendre ce qui contribue à l'expérience vécue dans les espaces, notamment à travers leur animation, leurs valeurs ou encore le design des espaces (2.2.1). Un second type d'entretiens concerne

spécifiquement les salariés-coworkers qui ont accepté de participer à l'étude en témoignant à plusieurs reprises sur leur parcours professionnel et leur expérience de travail en entreprise et en espace de coworking (2.2.2). Enfin, des entretiens complémentaires viennent enrichir les données collectées lors d'échanges informels permis par notre présence régulière au sein des espaces de coworking. Ils ont été menés avec des coworkers non-salariés avec lesquels nous avons eu l'opportunité d'échanger. Ils nous ont permis d'enrichir notre compréhension des expériences vécues par les différents profils de travailleurs dans ces espaces. Certains de ces coworkers ont même été des salariés, voire des salariés-coworkers par le passé (2.2.3).

2.2.1. ENTRETIENS AVEC LES EQUIPES DES ESPACES DE COWORKING

Des données concernant les espaces de coworking et leur animation ont été collectées par le biais d'entretiens semi-directifs menés avec les membres des équipes en charge de la gestion des espaces de coworking. Ces entretiens formels viennent compléter les données collectées par l'observation, la participation à la vie quotidienne des espaces, et les échanges informels avec les gestionnaires et les coworkers. L'objectif de ces entretiens était de pouvoir acquérir une meilleure compréhension de la gestion et de l'animation de l'espace. Ces entretiens étaient prévus dans le cadre du contrat d'accueil et de collaboration de recherche établi en amont avec chacun des deux terrains de recherche (cf. 1.2 de ce chapitre).

Les entretiens ont été menés individuellement et en face-à-face avec les gestionnaires des différents espaces. Ils ont été conduits sur la base d'un guide d'entretien spécifiquement élaboré pour les gestionnaires des espaces de coworking qui s'articulait autour de quatre thèmes : un premier axe permettait de questionner le gestionnaire sur son parcours et ses motivations à rejoindre La Cordée ou Wojo ; un second axe de questionnements concernait sa vision de son entreprise et de sa place dans celle-ci ; un troisième axe de questionnements concernait plus particulièrement sa vision du rôle de gestionnaire d'un espace de coworking ; enfin un quatrième et dernier axe portait sur sa relation avec les coworkers, voire avec la communauté au sein de l'espace de coworking et du réseau. Ces thèmes ont permis de structurer les échanges tout en laissant la possibilité de faire évoluer les questionnements au fil des échanges. Le guide d'entretien est présenté en annexe 2. Nous avons mené au total 17 entretiens semi-directifs sur la période de notre recherche. Les éléments sont synthétisés dans le tableau 13.

Tableau 13 – Entretiens réalisés avec les équipes des espaces de coworking

Organisation	Participant	Fonction	Date	Durée
La Cordée	EQ-CORD01	Co-fondateur	20.02.2017	00 :24 :51
	EQ-CORD02	Gestionnaire (couteau suisse)	30.07.2018	01 :11 :19
	EQ-CORD03	Gestionnaire (couteau suisse)	10.09.2018	01 :15 :30
	EQ-CORD04	Gestionnaire (couteau suisse)	12.09.2018	00 :52 :14
	EQ-CORD05	Gestionnaire (couteau suisse)	18.09.2018	01 :05 :19
	EQ-CORD06	Gestionnaire (couteau suisse)	20.09.2018	01 :00 :50
	EQ-CORD07	Gestionnaire (couteau suisse)	27.09.2018	00 :53 :53
	EQ-CORD08	Gestionnaire (couteau suisse)	21.11.2018	01 :18 :56
	EQ-CORD09	Gestionnaire (couteau suisse)	17.09.2019	00 :45 :19
	EQ-CORD10	Développeur	19.11.2019	01 :00 :55
	EQ-CORD11	Responsable administrative et RH	21.11.2019	00 :51 :26
	EQ-CORD12	Co-fondateur	13.12.2019	01 :11 :00
	EQ-CORD13	Dirigeant	17.12.2019	01 :18 :03
Total – La Cordée			13	
Wojo	EQ-WJ01	Co-fondateur	31.05.2018	01 :36 :24
	EQ-WJ02	Community builder	25.09.2018	01 :12 :36
	EQ-WJ03	Business Partner	23.07.2019	01 :09 :15
	EQ-WJ04	Business Partner	11.10.2019	00 :43 :43
Total – Wojo			4	

Les entretiens avec les gestionnaires ont été menés au fil de notre présence sur les terrains. Ils ont jalonné l'ensemble de l'étude ethnographique et ont permis d'acquérir une compréhension fine des environnements physiques et sociaux tels qu'ils sont souhaités par les équipes en charge de la gestion des espaces. Il s'agit d'un élément important dans une perspective qui vise à cerner et à interpréter l'expérience vécue des salariés dans ces espaces. En effet, cette intentionnalité participe nécessairement à leur expérience puisqu'elle conditionne en partie les pratiques sociales au sein de ces espaces. Ces entretiens nous ont également donné des opportunités pour questionner et comprendre les transformations au sein même des organisations des espaces de coworking. Nous avons également eu l'opportunité de réaliser des entretiens avec certains des fondateurs des deux réseaux d'espaces de coworking. Ces entretiens ont réellement contribué à une meilleure compréhension des environnements dans lesquels ce travail de recherche a été mené, en éclairant des points tels que la vision initiale du projet, les valeurs ou encore les perspectives de développement des deux organisations d'espaces de coworking.

2.2.2. ENTRETIENS AVEC LES SALARIES-COWORKERS

Les entretiens avec les salariés-coworkers font partie du dispositif spécifique concernant l'évolution des processus identitaires au cœur de notre thèse. En effet, « les entretiens individuels sont bien adaptés pour l'étude de processus individuels complexes (...) ou de sujets confidentiels, touchant à l'intimité de l'individu ou encore tabous (...) et/ou pour mettre en évidence des différences individuelles » (Gavard-Perret *et al.*, 2018, p. 85). Ces entretiens sont particulièrement mobilisés dans les approches discursives et symboliques des processus de construction de l'identité (Brown, 2017).

2.2.2.1. RECRUTEMENT ET SUIVI DES SALARIES-COWORKERS

Les contrats d'accueil et de collaboration de recherche me permettaient d'avoir accès aux espaces de coworking et à leurs membres, mais n'engageait en rien ces derniers à participer au dispositif de collecte des données par entretiens. Il m'a donc fallu recruter des participants. Je cherchais alors parmi les coworkers des salariés travaillant à distance de leur entreprise. Je n'ai pas fixé de critères de sélection relatifs à la profession et à l'ancienneté professionnelle, à l'ancienneté dans l'entreprise et dans l'espace de coworking, à des caractéristiques personnelles (âge, sexe / genre, nationalité, ...), ou à la taille de l'entreprise. En revanche, il fallait que les salariés soient membres de l'espace, un statut qui leur donne accès à des services, des activités et une communauté auxquels des utilisateurs ponctuels (et rares) n'ont pas accès. Mon choix était donc de prendre les salariés là où ils étaient dans leur parcours professionnel et de vie, et de m'intéresser à eux sur au moins douze à quinze mois, le temps de mon étude empirique au sein des espaces de coworking.

L'identification des participants a été réalisée de plusieurs manières : par le relai des gestionnaires ; par les rencontres spontanées au sein de l'espace de coworking, notamment lors de temps conviviaux ; par contact spontané de la part des salariés-coworkers après avoir pris connaissance de l'étude via une communication diffusée au sein des espaces de coworking. A la Cordée, j'ai pris contact avec chaque gestionnaire des espaces lyonnais pendant les premières semaines de ma présence sur le terrain (phase 1) pour échanger sur la façon de d'entrer en contact avec des participants. Certains gestionnaires m'ont proposé d'intervenir lors de petits déjeuners ou sur le temps du goûter, ce que nous avons planifié. Ils ont ensuite créé les événements en ligne sur le calendrier du Refuge, ou envoyé des messages aux membres de leur communauté pour les en informer. J'ai par ailleurs posté moi-même un message « Coups de main » (post du 27/06/2018), la section sur la plateforme communautaire par laquelle des

membres de la communauté peuvent poster des messages où ils demandent de l'aide ou des conseils (en illustration 17). Ma recherche a également été relayée dans la newsletter interne de La Cordée (le 29/06/2018) (en illustration 18), avec un lien direct vers mon profil en ligne sur Le Refuge avec mes coordonnées. Enfin, une place privilégiée m'a été réservée dans la newsletter du 10/08/2018 : celle du « portrait de la semaine » (en illustration 19).

Illustration 17 – Message « Coups de main » (source : Le Refuge – accès personnel)

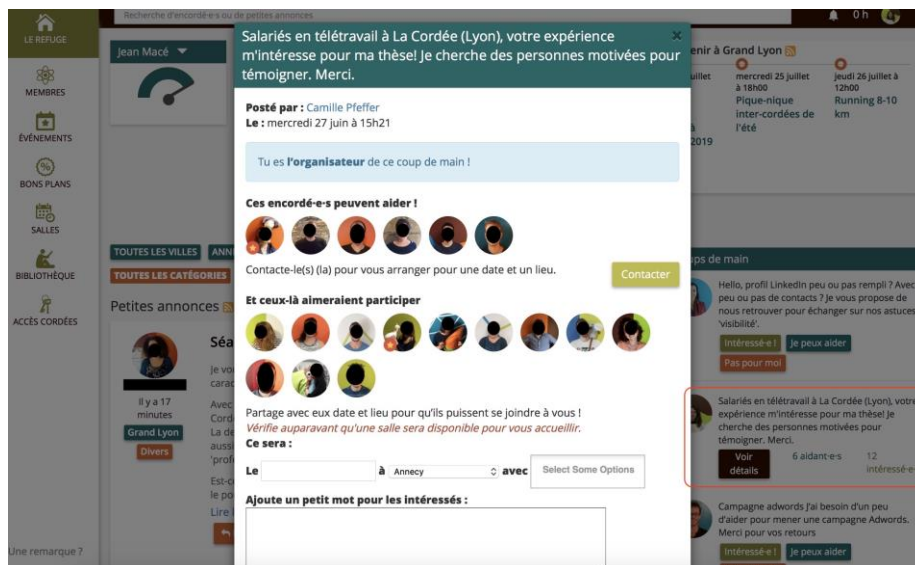


Illustration 18 – Annonce de l'étude dans la newsletter de La Cordée (extrait)

Les nouvelles, les événements, et une petite blague ! [Voir cet e-mail dans ton navigateur](#)

Les nouvelles de la semaine

"La simplicité est la chose la plus difficile à obtenir dans ce monde, c'est la dernière limite de l'expérience et le dernier effort du génie."
George Sand.

À noter dans ton agenda

Ceci est une sélection d'événements.
Pour ne rien rater, consulte le calendrier du Refuge [ici](#)

Les Événements	Permanences
Permanence wordpress Mardi 3, 9h à République	Comptable ✓
Atelier vélo Mardi 3, 19h à Jean Macé	Juridique ✓
Arrosage de la Tournée Locale Mercredi 4, 19h à République	Abdo-Fessier ✓
	Wordpress ✓
	Running ✓
	Remue-méninge x
	Pilates ✓
	Piscine ✓

Les nouvelles

Les salariés à la Cordée

Camille, que l'on te présentera prochainement via le portrait de la semaine, est à la recherche de salariés à la Cordée. Elle s'intéresse aux mutations du travail et plus précisément des salariés qui travaillent dans des espaces de coworking. Elle-même encordée, elle sera ravie d'échanger avec toi, pour nourrir ses réflexions grâce à ton témoignage. N'hésite pas à la contacter !

Illustration 19 – Portrait de la semaine dans la newsletter de La Cordée (extrait)



Le portrait de la semaine : **Camille**, tête chercheuse



Peut-être as-tu déjà croisé Camille au détour d'une des Cordées lyonnaises ? Elle a poussé la porte pour la première fois en janvier 2017 à Jean Macé mais sa curiosité l'amène à pousser la porte d'autres Cordées aussi.

Après quelques années en cabinet en tant que **consultante en ressources humaines** et en gestion de projet, elle a décidé de changer de vie et de parcours. **Retour à l'université** pour un master recherche en management l'an dernier... C'est aussi ce qui l'a amenée à rejoindre La Cordée. Elle s'intéresse en effet aux mutations du travail, et plus particulièrement à **l'expérience des salariés qui viennent travailler en espace de travail partagé**.

La première étude qu'elle a menée parmi nous l'an dernier a soulevé plus de questions que de réponses... Elle a donc décidé de remettre ça... en **doctorat** ! 3 ans pour chercher... va-t-elle enfin trouver ? En attendant, tu la croieras sans doute dans les Cordées lyonnaises dans les semaines et mois à venir. Tu es salarié.e en télétravail, n'hésite pas à la contacter pour **partager ton expérience à La Cordée** !! Elle sera (très) contente de pouvoir t'écouter... et te poser quelques questions.

Cette communication et ma présence régulière dans les espaces et lors de temps conviviaux ont conduit plus de 40 coworkers au sein de La Cordée à me contacter pour exprimer leur intérêt pour participer à l'étude empirique. Nous avons pu retenir 29 participants qui répondaient aux critères fixés, c'est-à-dire salariés à distance de leur entreprise. Parmi eux, cinq salariés-coworkers avaient pris part à l'étude initiale en phase 0 (en 2017). Pour les personnes non retenues, soit elles n'étaient pas ou plus salariées, soit leur entreprise était en totalité hébergée au sein des espaces de coworking de la Cordée. J'ai parfois mené des entretiens formels avec certains d'entre eux, notamment des anciens salariés. Ces entretiens sont considérés comme des entretiens complémentaires (cf. partie 2.2.3 de ce chapitre).

Concernant l'identification des participants au sein des espaces de coworking de Wojo, je suis entrée en contact avec une des personnes en charge de la communication. Nous avons convenu de la diffusion dans le magazine papier et sur le blog d'un article¹⁶⁶, rédigé sur la base et format d'une interview (illustration 20). Le magazine papier est en libre accès avec plusieurs exemplaires disposés sur les tables des espaces de coworking et dans les espaces de convivialité. L'article est paru dans le magazine numéro 6, en septembre 2018. L'article de blog a été relayé à la communauté par mail via la newsletter (05/07/2018) et sur les réseaux sociaux de Wojo

¹⁶⁶ Lien vers l'article sur le blog de Wojo : <https://www.wojo.com/blog/fr/entre-boites/2018/04/08/teletravail-et-coworking-sociologie-de-lidentite-du-travail-et-du-lien-a-lentreprise/>

(LinkedIn et Twitter). J'ai également posté des messages sur la plateforme Community (illustration 21).

Illustration 20 – Article magazine (#6 – septembre 2018) et posts Twitter et LinkedIn

TÉLÉTRAVAIL ! AIDEZ-NOUS À EN SAVOIR PLUS

Nextdoor se veut opérateur de nouveaux usages au travail et se voit à ce titre comme un véritable laboratoire. Il n'est donc pas surprenant que des experts viennent étudier ce qui s'y passe ! Pendant un an, nous aurons la chance d'accueillir Camille Pfeffer, ancienne consultante en management et RH. Camille réalise une thèse sur l'expérience des salariés en espace de coworking, et l'incidence de ces espaces de travail partagés sur l'identité au travail et le lien à l'entreprise. Pour ce faire, elle cherche des volontaires pour témoigner.

Nextdoor : Camille, peux-tu te présenter ?

Camille Pfeffer : Je m'appelle Camille Pfeffer et je suis doctorante en Sciences de Gestion à l'Université Lyon 3. J'ai fait mes études à Emlyon business school dont j'ai été diplômée en 2011. J'y ai ensuite travaillé deux ans (pour une chaire de recherche) avant de rejoindre en 2013 un cabinet de conseil en tant que consultante sur des problématiques RH et de conduite du changement. En 2016, j'ai repris mes études à l'IAE de Lyon avec pour objectif de poursuivre ensuite en doctorat. Je voulais travailler sur la question du travail et des espaces de travail.

Nextdoor : Que viens-tu faire chez Nextdoor ?

Camille : Je viens justement découvrir et essayer de comprendre de nouvelles façons de travailler dans des espaces différents de ceux de l'entreprise. En quelques mois, le paysage des espaces professionnels a fortement évolué. En revanche, ce que l'on connaît moins, c'est le vécu des salariés... l'expérience des salariés qui viennent travailler dans ces espaces de coworking et en particulier chez Nextdoor. Quelles sont leurs motivations ? Est-ce si différent de travailler dans un « bureau classique » ? Cela influence-t-il sur la façon dont le salarié aborde son travail, son activité, voire son lien à l'entreprise ? Finalement, est-ce que ce type d'espace joue un rôle dans la façon dont le collaborateur se définit dans un environnement professionnel ?

Nextdoor : Ou est-ce qui t'a donné l'idée de cette étude ?

Camille : Ma propre expérience ! Au fil de mon parcours professionnel, j'ai eu l'occasion de travailler dans différents espaces : des bureaux fermés, individuels ou collectifs, un immense open space dans une tour à La Défense, des bureaux partagés dans un cabinet de conseil, mais aussi en déplacement ou chez des clients pendant des missions. Quand j'étais consultante, j'ai également vécu un passage en flex office qui m'a un peu déboussillée. J'ai voulu comprendre pourquoi j'ai donc cherché à en savoir plus, et cela m'a donné l'idée de m'intéresser spécifiquement au vécu et au ressenti des collaborateurs qui étaient amenés à aller travailler dans des espaces de coworking.

Nextdoor : Pourquoi Nextdoor ?

Camille : L'an dernier, j'ai réalisé un premier travail de recherche sur ce sujet à La Corbière, un des acteurs historiques du coworking et chez qui la dimension communautaire était très présente. Pour cette nouvelle étude, il me fallait une seconde offre de coworking, également adossée à des entreprises à la recherche d'espaces de travail pour leurs salariés, voire directement à des salariés. Nextdoor et La Corbière sont donc pour moi deux environnements complémentaires pour ce projet.

Nextdoor : Quel sera l'intérêt de cette étude du point de vue des entreprises ? Qu'apprendront-elles ?

Camille : Pour ces entreprises, c'est l'occasion d'obtenir un retour qualitatif concernant le vécu des salariés venant travailler au sein des espaces de coworking. L'idée c'est de leur faire bénéficier d'éléments sur l'expérience et éventuellement sur l'incidence de ces espaces de travail. **Y a-t-il un impact ?** Si oui, quel est-il ? Se définit-il en termes de productivité, de créativité, de socialité ? Est-il le même pour tout ? Est-il linéaire ?

L'an dernier, les salariés qui (hélas) travaillaient en espaces de coworking représentaient moins de 10 % des télétravailleurs en France. Y a-t-il une réticence de la part des entreprises au télétravail depuis un espace de coworking ? Ont-elles tort ou raison ? L'objet de mon étude est de proposer des éléments consolidés objectifs et sans tabou, afin de permettre aux entreprises d'y voir plus clair.

Nextdoor : Quand et comment se déroulera ton enquête ?

Camille : J'ai prévu de la réaliser à Lyon. Elle s'étendra sur deux mois, afin de suivre l'évolution des pratiques et du ressenti des salariés : j'aurai besoin de rencontrer les participants en trois fois. Une fois au début de l'étude (ou à leur arrivée chez Nextdoor), une fois à mi-parcours et une fois à la fin de mon étude (ou à leur départ si jamais un participant est amené à quitter Nextdoor).

Nextdoor : Une entreprise résidente peut-elle te solliciter pour que tu interrogues ses collaborateurs ? Et un salarié peut-il le faire à titre personnel ?

Camille : Oui bien sûr ! J'invite les employeurs et/ou les salariés qui le souhaitent à me contacter dès à présent. Un collaborateur peut participer à l'étude en coordination avec son entreprise ou le faire à titre individuel. Je recherche des personnes qui sont désireuses d'échanger sur leur expérience et d'apporter leur témoignage sur les pratiques de travail. J'insiste sur le fait que toutes les données seront traitées de façon confidentielle et anonyme.

Nextdoor : Quelles est exactement la cible pour cette étude ?

Camille : Le répondant doit impérativement être :
- un salarié qui pratique le télétravail, soit en coworking, soit en bureau dédié ; et dont l'entreprise possède par ailleurs des locaux en propre ;
- ou un décideur qui a choisi de placer une partie de ses effectifs dans un espace de travail partagé (soit en coworking, soit en bureau dédié).

Retrouvez l'article « Télétravail ! Aidez-nous à en savoir plus » sur www.my-nextdoor.com/communaute

Contact : camille.pfeffer@univ-lyon3.fr
Résidente Nextdoor Lyon Part-Dieu

Nextdoor Business Humanizer
4 998 abonnés
1j

(Communauté) Le paysage des espaces professionnels a fortement évolué notamment avec les espaces de coworking. En quoi l'expérience des salariés a-t-elle changé ? C'est le sujet de thèse de Camille PFEFFER, doctorante à l'emlyon business school. (contact : camille.pfeffer@univ-lyon3.fr)

On s'intéresse à vous ! Aidez-nous à en savoir plus
[my-nextdoor.com](https://www.nextdoor.com)

3 j'aime

Nextdoor @Nextdoor_fr · 21 h
(Communauté) Le paysage des espaces professionnels a fortement évolué notamment avec les espaces de coworking. En quoi l'expérience des salariés a-t-elle changé ? C'est le sujet de thèse de Camille PFEFFER, doctorante à l'emlyon business school. (contact : camille.pfeffer@univ-lyon3.fr) [my-nextdoor.com/blog/cat/communaute](https://www.nextdoor.com/blog/cat/communaute)

Illustration 21 – Message posté sur la plateforme Community (18/07/2018)

COMMUNITY

VIE DE LA COMMUNAUTE

Fil d'actualité
Événements
Groupes
Annuaire

SERVICES DU QUOTIDIEN

Réserver
Guide pratique **NOUVEAU**
Assistance
Bons plans
Organiser une activité

ACCOMPAGNEMENT PROJET

Avantages

nextdoor

Rédiger un commentaire...

Camille PFEFFER
Modifié par Victoire Berdrin hier à 15:10

Bonjour à tous,

Je m'appelle Camille et je suis doctorante à l'Université Lyon 3... Je suis donc une résidente Nextdoor sans entreprise ni projet de création... mais particulièrement intriguée et curieuse de mieux comprendre vos expériences professionnelles dans ces espaces de travail 🙄

Dans le cadre de ma thèse, je m'intéresse à l'expérience des salariés qui télétravaillent en espaces de coworking... et, en particulier, à vous, qui venez travailler chez Nextdoor. Je suis donc à la recherche de personnes qui seraient désireuses d'échanger sur leur expérience et d'apporter leur témoignage sur ces pratiques de travail.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter l'article qui a été récemment diffusé à ce sujet par l'équipe Nextdoor : <https://www.my-nextdoor.com/blog/cat/communaute/post/teltravail-aidez-nous-a-en-savoir-plus/>

Si cela vous intéresse ou si vous souhaitez des éléments complémentaires au sujet de ce projet, n'hésitez pas à me contacter : camille.pfeffer@gmail.com ou camille.pfeffer@univ-lyon3.fr.

Au plaisir de pouvoir échanger avec vous sur vos pratiques de télétravail chez Nextdoor @What's up in Lyon Grand Hôtel-Dieu ? @What's up in Lyon-Part Dieu ?

A bientôt,
Camille

👍 J'aime 💬 Commentaires ➦ Partager 8 commentaires · 37 vues

Yann Jaffré, Marie Monteny et 5 autres aiment cela.

Plus de commentaires

1 sur 8

Cependant, cette communication a été sans réel effet et n'a pas permis le recrutement de participants. Je n'ai pas non plus bénéficié du relai de ma démarche par les gestionnaires des espaces. Face aux difficultés d'identification de participants, j'ai envisagé d'ouvrir l'étude aux salariés dans les bureaux. Cependant les observations sur site et des échanges informels m'en ont dissuadée. J'ai en effet perçu que les salariés dans les bureaux ne se considéraient pas comme à distance, bien que le siège de l'entreprise soit situé ailleurs. Pour eux, leur bureau est celui qui est hébergé au sein de l'espace de coworking et ils apprécient de bénéficier des services à leur disposition dans cet espace. Notons également que ces salariés en bureau fermé sont souvent plusieurs de la même entreprise. Étant donné le coût de la location, il est souvent décidé de prendre un bureau fermé dans ces espaces quand il s'agit de localiser une équipe d'au moins trois personnes venant régulièrement (plus de la moitié du mois). C'est le seuil à partir duquel il devient relativement plus intéressant de souscrire à un bureau que de financer des accès au coworking nomade. Mes observations m'ont également permis de constater que les salariés présents dans les bureaux avaient tendance à rester entre eux, à descendre des étages pour venir consommer un café ou déjeuner ensemble dans l'espace tisanerie ou au coin bar/café, avant de retourner dans leur bureau. Au fil du temps, j'ai quand même réussi à identifier onze participants au sein des espaces de coworking Wojo : deux ont été identifiés au début de la phase 2 en 2018 et les autres ont été rencontrés à mon retour sur le terrain en 2019 pour la poursuite de la phase 2.

J'ai finalement pu réunir un total de 40 salariés-coworkers pour participer à cette étude au sein des deux réseaux d'espaces de coworking. Je présente les participants dans le tableau 14. J'ai distingué les participants selon le réseau dans lequel ils étaient coworkers (La Cordée ou Wojo). Pour des raisons de confidentialité, j'ai anonymé les participants dans le tableau. Ils sont désignés par des codes : SCW signifie « salarié-coworker », CORD signifie « Cordée », et WJ signifie « Wojo ». Les participants seront nommés avec des prénoms modifiés dans les chapitres de résultats. Pour chaque participant, j'ai indiqué dans le tableau l'âge (au moment du premier entretien), la profession et des informations concernant l'ancienneté en entreprise et celle dans l'espace de coworking. Dans un souci d'anonymat, les dates ont été remplacées par l'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'entrée dans l'espace de coworking et l'ancienneté dans l'espace de coworking au moment du premier entretien exprimées en mois et années. Certains des participants ayant directement été recrutés en télétravail en espace de coworking, leur ancienneté en entreprise au moment de l'entrée en espace de coworking est faible voire nulle (< 1 mois).

Tableau 14 – Présentation des participants salariés-coworkers

	Participants	Age ¹⁶⁷	Profession	Ancienneté entreprise ¹⁶⁸	Ancienneté ECW ¹⁶⁹
La Cordée	SCW-CORD01	33	Développeur	1 mois	10 mois
	SCW-CORD02	28	Chargée de missions	< 1 mois	> 2 ans
	SCW-CORD03	28	Développeur	1 mois	> 2 ans
	SCW-CORD04	27	Resp. d'agence et des opérations	> 5 ans	9 mois
	SCW-CORD05	34	Consultant manager	> 5 ans	> 2 ans
	SCW-CORD06	35	Chef de projet - Développeur	2 ans	1 an
	SCW-CORD07	33	Ingénieur d'études	3 ans	2 ans
	SCW-CORD08	28	Commerciale	1 mois	2 mois
	SCW-CORD09	35	Consultant sénior	3 mois	> 2 ans
	SCW-CORD10	32	Consultant - Resp. d'agence	4 ans	> 2 ans
	SCW-CORD11	27	Chef de projet	4 ans	6 mois
	SCW-CORD12	27	Technico-commercial	3 ans	2 mois
	SCW-CORD12	27	Chef de projet	2 ans	8 mois
	SCW-CORD14	26	Consultant Manager	3 ans	5 mois
	SCW-CORD15	32	Consultante	< 1 mois	> 2 ans
	SCW-CORD16	38	Chef de projet	< 1 mois	4 mois
	SCW-CORD17	25	Chef de projet	< 1 mois	1 an
	SCW-CORD18	29	Responsable commercial	2 mois	8 mois
	SCW-CORD19	50	Responsable projets	< 1 mois	> 2 ans
	SCW-CORD20	28	Chef de projet	2 mois	3 mois
	SCW-CORD21	36	Commerciale	< 1 mois	2 ans
	SCW-CORD22	32	Développeur	4 ans	1 an
	SCW-CORD23	38	Développeur	3 ans	10 mois
	SCW-CORD24	26	Chef de projet	2 ans	1 an
	SCW-CORD25	32	Développeur - Manager	2 ans	> 2 ans
	SCW-CORD26	31	Responsable projets	< 1 mois	6 mois
	SCW-CORD27	34	Consultante	< 1 mois	> 2 ans
	SCW-CORD28	30	Ingénieur - Développeur	4 ans	3 mois
	SCW-CORD29	27	Développeur - Chef de projet	4 ans	7 mois
Wojo	SCW-WJ01	32	Consultante - Manager	> 5 ans	1 an
	SCW-WJ02	30	Consultant senior	> 5 ans	1 an
	SCW-WJ03	23	Consultant junior	< 1 mois	4 mois
	SCW-WJ04	34	Consultant senior	< 1 mois	4 mois
	SCW-WJ05	27	Resp. développement	< 1 mois	1 an
	SCW-WJ06	36	Chargée de RH	1 an	1 an
	SCW-WJ07	29	Directrice projets et d'agence	> 5 ans	1 an
	SCW-WJ08	21	Assistante projet	< 1 mois	4 mois
	SCW-WJ09	36	Consultante RH	3 ans	4 mois
	SCW-WJ10	33	Directeur Achats	1 an	2 mois
	SCW-WJ11	45	Commercial export	> 5 ans	2 ans

¹⁶⁷ Age du participant au moment du premier entretien.¹⁶⁸ Ancienneté en entreprise du participant au moment de son entrée en espace de coworking.¹⁶⁹ Ancienneté en espace de coworking du participant au moment de son premier entretien.

2.2.2.2. OUTILS MIS EN ŒUVRE

Le dispositif d'entretien prévu avec les salariés-coworkers répondait à deux objectifs qui s'inscrivaient dans la durée. Il s'agissait d'une part de pouvoir suivre leur expérience vécue dans les espaces de coworking et à distance de leur entreprise. Et d'autre part de chercher à mieux cerner leur identité au travail et leur identification organisationnelle. Pour cela, nous avons construit et mobilisé deux outils : un guide d'entretien et un questionnaire.

Le guide d'entretien est un outil essentiel pour mener des entretiens semi-directifs parce qu'il est « le fil conducteur pour s'assurer que tous les thèmes ont été abordés » (Gavard-Perret *et al.*, 2018, p. 93) durant l'entretien. Les entretiens semi-directifs sont les plus adaptés à notre projet de recherche car ils permettent un équilibre entre le degré d'introspection attendu et le degré de directivité souhaité lors des entretiens (Gavard-Perret *et al.*, 2018). Il s'agit en effet pour nous de pouvoir guider les entretiens autour de thèmes spécifiques liés à notre objet de recherche (parcours professionnel, expérience de travail en entreprise et en espace de coworking notamment) tout en laissant la liberté aux salariés-coworkers de pouvoir évoquer des éléments complémentaires ou de faire évoluer l'entretien. Étant donné notre approche abductive de recherche, nous avons élaboré un guide d'entretien relativement général, couvrant cependant des thèmes nécessaires pour questionner la construction et l'évolution de l'identité au travail. Il nous fallait laisser le répondant « suffisamment de liberté afin qu'il nous fournisse des informations riches et complètes » (Gavard-Perret *et al.*, 2018, p. 93) sans imposer des construits existants. L'entretien se déroulait en trois temps. Le temps d'introduction tout d'abord nous permettait de présenter notre démarche ainsi que les modalités d'entretien, en rappelant notamment que leur parole était libre, sans a priori de notre part. Nous rappelions également que la démarche était indépendante de l'espace de coworking et de leur entreprise. Nous demandions également au répondant de se présenter. Suivait l'approfondissement du sujet. C'était le temps le plus long de l'entretien. Il s'articulait autour de cinq thèmes entre lesquels nous naviguions au gré des réponses des salariés-coworkers : le parcours professionnel passé du participant, son activité professionnelle actuelle, ses relations avec son entreprise et ses collègues, ses pratiques de travail en entreprise et à distance en espace de coworking, ses relations au sein de l'espace de coworking. Enfin, un temps de conclusion de l'entretien était consacré à la façon dont le salarié-coworker se projetait dans les mois ou les années à venir, tant dans son rôle professionnel que dans son expérience en espace de coworking. Lors de ces entretiens, les salariés-coworkers ont également pu être interrogés sur leurs représentations rêvées, passées, présentes ou futures, de leurs rôles professionnels (Ibarra, 1999). Le guide

d'entretien est présenté en annexe 3. La majorité des participants ont été interrogés au moins deux fois sur la durée totale de l'étude. Nous avons utilisé ce même guide lors des entretiens suivants, en veillant cependant à adapter et à personnaliser les échanges au regard des parcours et des expériences individuels évoqués par chaque participant lors des premiers entretiens.

A l'issue de chaque entretien, nous avons eu recours à un questionnaire individuel élaboré à partir de la littérature sur l'identité et l'identification organisationnelle. En particulier, nous empruntons à Mael et Ashforth (1992) l'échelle de mesure de l'identification organisationnelle qui repose sur six items pour lesquels un répondant doit donner son degré d'accord ou de désaccord (échelle de Likert à cinq niveaux). Précisons cependant que ce questionnaire a été développé uniquement dans le but de compléter les données collectées lors des entretiens et dans le cadre de la démarche d'observation participante, et non à des fins de traitements statistiques. Compte tenu de notre perspective dynamique et relationnelle de la construction de l'identité et de l'identification, nous avons décliné les items aux deux environnements organisationnels dans lesquels évoluent les salariés-coworkers : leur entreprise et l'espace de coworking. Le questionnaire propose ensuite deux sections de questions consacrées à la perception du salarié-coworker vis-à-vis de son activité professionnelle et de son environnement social. La construction des items repose sur nos premières explorations de la littérature sur l'identité au début du projet de recherche et sur les données collectées lors de la phase exploratoire. Ces items ont été élaborés afin de faire écho aux thèmes et questions développés dans le guide d'entretien. Ils s'inscrivent dans la perspective dynamique de l'identité que nous adoptons et qui considère que l'identité se construit dans les situations, les pratiques et les interactions sociales. Un exemplaire du questionnaire est présenté en annexe 4. Le questionnaire devait être complété par le salarié-coworker après son entretien afin de ne pas donner des orientations sur le contenu de notre échange. Nous l'informions cependant en début de rendez-vous qu'un questionnaire lui serait remis après l'entretien. Ce questionnaire est resté le même tout au long de l'étude. A l'issue de l'entretien, le salarié-coworker prenait un temps seul pour lire les questions et y répondre.

2.2.2.3. DONNEES COLLECTEES

Le dispositif des entretiens s'est inscrit dans la durée, en adéquation avec la perspective dynamique et processuelle de l'identité de cette recherche. Il était proposé aux participants de répondre à deux entretiens au minimum, sur une période d'un an à partir d'août 2018. Le but était de pouvoir suivre les évolutions possibles de leurs pratiques et discours dans le temps.

Nous avons également proposé aux participants la possibilité de nous solliciter pour un entretien intermédiaire s'ils souhaitent partager des éléments ou des changements qu'ils considéraient importants dans leur parcours professionnel ou dans leur expérience en espace de coworking. Le second entretien pouvait aussi être avancé en cas de départ du salarié-coworker de son entreprise ou de l'espace de coworking. Certains salariés-coworkers ont aussi été interrogé durant l'été 2020 (phase 3) afin d'évoquer avec eux leur parcours sur les derniers mois avec des questions complémentaires sur leurs pratiques de travail individuelles et en entreprise pendant la période de confinement ainsi qu'à leur retour en espace de coworking. Ces entretiens ont été menés avec les salariés-coworkers alors présents dans les espaces à une période où la reprise du travail sur site en entreprise et en espace se faisait de manière très progressive.

Notre démarche empirique a ainsi permis de réaliser 80 entretiens entre août 2018 et décembre 2020. Nous considérons également cinq entretiens menés pendant la phase 0 (en 2017) qui concernent des salariés-coworkers ayant accepté de prendre part à l'étude qui nous intéresse pour cette recherche. Soit 85 entretiens au total. Pour 19 de nos participants nous avons deux entretiens. Pour 9 d'entre eux, nous avons été dans l'impossibilité de réaliser le second entretien et nous n'avons donc qu'un seul entretien sur la période. Enfin, pour 12 de nos participants nous avons pu réaliser trois voire quatre entretiens entre 2017 et 2020.

Les entretiens ont été menés en face-à-face avec les salariés-coworkers, au sein des espaces de coworking qu'ils avaient l'habitude de fréquenter (nous leur laissions le choix du lieu de l'entretien), dans des salles de réunion que nous réservions en amont. Seuls six entretiens n'ont pas pu être menés dans ces conditions, dont trois en 2020 compte tenu du contexte sanitaire. Dans ce cas les entretiens ont été menés en visio-conférence (via Skype, Webex ou Zoom). Le tableau 15 présente une synthèse des entretiens menés avec les salariés-coworkers lors de cette étude.

Tableau 15 – Entretiens avec les salariés-coworkers (La Cordée et Wojo)

Participants	Entretiens 0 (Étude exploratoire 2017) ¹⁷³		Entretien 1		Entretien 2		Entretien 3	
	Date	Durée	Date	Durée	Date	Durée	Date	Durée
SCW-COR01			02.08.2018	01 :00 :23	25.10.2019	00 :40 :11		
SCW-COR02			27.08.2018	01 :29 :29	31.10.2019	01 :07 :10	24.07.2020	00 :58 :31
SCW-COR03			28.08.2018	01 :10 :56	07.11.2019	01 :13 :18		
SCW-COR04	24.03.2017	00 :57 :47	29.08.2018	01 :13 :46	17.09.2019	02 :54 :00		
SCW-COR05	31.03.2017	00 :55 :52	30.08.2018	00 :57 :54	19.07.2019	01 :01 :30	22.07.2020	01 :05 :59
SCW-COR06			30.08.2018	01 :06 :02	15.07.2019	00 :43 :31		
SCW-COR07	31.03.2017	01 :07 :46	07.09.2018	00 :59 :05	19.12.2018	01 :10 :21		
SCW-COR08			07.09.2018	01 :19 :40	14.12.2018	01 :00 :56	19.07.2019 ¹⁷⁰	01 :02 :32
SCW-COR09			07.09.2018	01 :25 :48	26.11.2019	01 :14 :32		
SCW-COR10			10.09.2018	00 :55 :19	02.11.2019	01 :18 :58		
SCW-COR11			12.09.2018	00 :56 :23	28.11.2019	00 :40 :43	25.08.2020	00 :32 :03
SCW-COR12			17.09.2018	00 :59 :00	28.11.2019	00 :40 :45		
SCW-COR13			18.09.2018	01 :03 :43	22.10.2019	01 :18 :53		
SCW-COR14			21.09.2018	01 :21 :44	20.09.2019	01 :17 :14	27.07.2020	00 :29 :38
SCW-COR15			21.09.2018	00 :51 :01				
SCW-COR16			24.09.2018	01 :07 :27	21.11.2019	00 :56 :03		
SCW-COR17			25.09.2018	02 :34 :25	19.12.2018	01 :16 :41	19.07.2019 ¹⁷¹	01 :18 :37
SCW-COR18	04.04.2017	01 :05 :00	25.09.2018	01 :43 :18	02.06.2021 ¹⁷²	00 :42 :04		
SCW-COR19	23.03.2017	01 :05 :04	26.09.2018	01 :04 :03	27.09.2019	01 :04 :30	25.09.2020	00 :29 :54
SCW-COR20			28.09.2018	00 :52 :20	31.10.2019	01 :07 :56	25.09.2020	00 :51 :49

La Cordée

¹⁷⁰ Cette participante avait sollicité un entretien complémentaire en décembre 2018.¹⁷¹ Cette participante avait sollicité un entretien complémentaire en décembre 2018¹⁷² Entretien réalisé en 2021 suite à une reprise de contact avec le participant qui avait quitté son entreprise et la Cordée en juin 2020. Le 2^{ème} entretien n'avait alors pas eu lieu.¹⁷³ Au total, 14 entretiens avaient été menés pendant cette étude. Nous n'avons conservé ici que les entretiens des 5 salariés-coworkers qui ont accepté de poursuivre lors de l'étude longitudinale qui est restituée ici.

Participants		Entretiens 0 (Étude exploratoire 2017)		Entretien 1		Entretien 2		Entretien 3		
		Date	Durée	Date	Durée	Date	Durée	Date	Durée	
La Cordée	SCW-COR21			02.10.2018	00 :44 :34	28.10.2019	00 :46 :26			
	SCW-COR22			08.10.2018	01 :00 :36	10.07.2019	01 :01 :22			
	SCW-COR23			10.10.2018	01 :20 :44	06.11.2019	01 :16 :00			
	SCW-COR24			15.10.2018	00 :59 :43	25.08.2019	00 :28 :30			
	SCW-COR25			17.10.2018	00 :47 :07	06.11.2019	00 :59 :13			
	SCW-COR26			17.10.2018	01 :17 :51	07.11.2019	00 :49 :15			
	SCW-COR27			22.10.2018	02 :26 :08					
	SCW-COR28			05.11.2018	00 :53 :06					
	SCW-COR29			21.11.2018	01 :32 :34	22.10.2019	01 :06 :06			
	SCW-WJ01			22.10.2018	00 :56 :19	23.07.2019	00 :56 :55			
	SCW-WJ02			14.11.2018	00 :56 :05	18.09.2019	01 :28 :46			
Wojo	SCW-WJ03			11.07.2019	00 :53 :28	15.09.2020	00 :38 :54			
	SCW-WJ04			11.07.2019	01 :23 :37					
	SCW-WJ05			28.10.2019	01 :19 :23	14.09.2020	01 :01 :20			
	SCW-WJ06			24.10.2019	01 :05 :46					
	SCW-WJ07			22.11.2019	00 :45 :59					
	SCW-WJ08			19.11.2019	00 :35 :27					
	SCW-WJ09			19.12.2019	00 :46 :17					
	SCW-WJ10			19.12.2019	01 :32 :19	10.12.2020	01 :24 :54			
	SCW-WJ11			20.02.2020	00 :57 :16					
	Total		5		40		31		9	

Les entretiens ont tous été enregistrés sur un dictaphone ou sur mon téléphone personnel, en vue de leur retranscription et de leur analyse. Conformément à la démarche RGPD définie en amont pour cette recherche et portée à la connaissance des participants à l'étude, tous les enregistrements ont été transférés et stockés dans un fichier dédié à ce contenu. Le dispositif d'enregistrement n'a pas fait l'objet de réticence particulière de la part des salariés-coworkers impliqués dans l'étude. Nous avons veillé en amont à leur demander leur accord et à leur rappeler le traitement anonyme des données. L'enregistrement permettait ainsi « de ne pas être accaparé par la prise de note » et d'être entièrement disponible « pour tirer totalement partie des opportunités qui se dégagent de la dynamique des entretiens » (Baumard *et al.*, 2014, p. 275). Nous avons aussi pris quelques notes lors de ces entretiens, notamment concernant les conditions particulières ou comportements des personnes interrogées.

La durée des entretiens varie entre 40 minutes et 2h30 minutes pour les premiers entretiens. Les seconds et troisièmes entretiens ont quant à eux une durée qui varie entre 30 minutes et 1h30 minutes¹⁷⁴. J'ai adopté une position compréhensive et empathique dans cette démarche. Certains entretiens ont aussi été chargés d'émotions au fur et à mesure que les participants partageaient leur expérience, notamment quand ils faisaient face à des difficultés dans leur vie ou leur parcours professionnel. Dans ces situations, j'essayais de me montrer d'autant plus empathique envers eux, sans jamais émettre de jugement ni chercher à orienter la suite de leur parcours avec d'éventuels conseils. J'essayais « de me mettre à la place de l'autre », mais « sans jamais perdre de vue la condition 'comme si' » (Gavard-Perret *et al.*, 2018, p. 92). Il est intéressant de noter que de nombreux participants m'ont dit que ces entretiens leur avaient fait du bien. L'un d'entre eux enregistrait nos entretiens dans son agenda en écrivant « Entretien psy avec Camille ». D'autres m'ont dit que cela leur avait permis de « mettre des mots sur des ressentis » qu'ils n'arrivaient pas toujours à comprendre ou à exprimer. Une des gestionnaires des espaces à La Cordée m'a également confié que certains de ces membres appréciaient de pouvoir parler librement de leur entreprise et de leur expérience en espace de coworking parce que finalement « ça n'arrivait pas souvent qu'ils puissent le faire ».

¹⁷⁴ A l'exception d'un entretien qui a duré près de 3 heures et que nous avons volontairement approfondi avec la salariée-coworker concernée. Cette-dernière a saisi l'opportunité de cet entretien pour une démarche introspective sur son parcours personnel et professionnel.

2.2.3. ENTRETIENS COMPLEMENTAIRES DE COWORKERS

Notre recherche nous a permis de rencontrer des profils de coworkers qui n'étaient pas des salariés-coworkers. J'ai ainsi eu l'opportunité d'échanger de manière informelle avec des indépendants, des entrepreneurs, mais aussi des étudiants ou des personnes en recherche d'emploi. Parmi ces coworkers, certains avaient pu être, pendant un temps, salariés en entreprise, voire salariés travaillant à distance en espace de coworking. J'ai saisi les opportunités de ces rencontres pour échanger de manière informelle avec eux, puis lors d'entretiens formels semi-directifs. Ces échanges informels avec certains coworkers non-salariés, ainsi que les entretiens plus approfondis, visaient à me permettre d'améliorer ma compréhension de l'expérience en espace de coworking à travers le regard d'autres profils d'utilisateurs. J'ai aussi mené cette démarche pour mieux cerner les spécificités des expériences vécues par les salariés-coworkers dans ces espaces. Enfin, il m'a semblé pertinent d'échanger avec des coworkers anciennement salariés (en télétravail en espace de coworking) qui avaient engagé une évolution professionnelle au cours de leur expérience en espace de coworking. Il s'agissait alors de questionner les raisons de ce changement et leur vécu. Pour ces entretiens, j'ai mobilisé le guide d'entretien préparé pour les salariés-coworkers en adaptant cependant les questions aux situations de ces coworkers. En particulier, j'ai évoqué avec eux leur expérience et leurs pratiques actuelles en espace de coworking. J'ai aussi adopté une démarche plus rétrospective concernant la narration de leur expérience passée en entreprise, en tant que salarié. Les entretiens ont été réalisés au gré des opportunités de rencontre sur le terrain. Comme pour les questionnaires des espaces et les salariés-coworkers, les entretiens ont été menés en face-à-face et enregistrés. Le tableau 16 présente une synthèse des entretiens formels complémentaires menés et des profils des personnes interrogées.

Tableau 16 – Entretiens complémentaires réalisés avec des coworkers non-salariés

Organisation	Participant ¹⁷⁵	Profession	Date	Durée
La Cordée	CW-CORD01	Chef de projet webmarketing	19.07.2018	00 :46 :03
	CW-CORD02	Ingénieur développement	30.07.2018	01 :02 :34
	CW-CORD03	Développeur	28.09.2018	01 :11 :04
	CW-CORD04	Journaliste indépendante	25.09.2020	00 :27 :59
Wojo	CW-WJ01	Dirigeant / Ingénieur big data	08.10.2019	02 :05 :00

¹⁷⁵ Nous avons anonymé les participants. Le code CW signifie « coworker ».

2.3. AUTRES MODALITES DE RECUEIL DES DONNEES

Des données complémentaires aux données issues de l'observation et des entretiens ont également été collectées dans le cadre de ce dispositif de recherche. Nous avons différents types de données complémentaires (des documents, des communications, des publications sur des réseaux sociaux). Nous distinguons les données qui concernent les espaces de coworking et la compréhension du contexte social et spatial au sein de ces espaces (2.3.1), des données relatives aux salariés-coworkers (2.3.2).

2.3.1. DONNEES COMPLEMENTAIRES SUR LES ESPACES DE COWORKING

Les données complémentaires concernant les espaces de coworking ont été collectées à partir de différentes sources que nous explicitons ici. Elles participent au processus d'interprétation des contextes organisationnels que sont les espaces de coworking en informant sur leurs pratiques et leurs évolutions.

Nous avons tout d'abord collecté des documents internes aux organisations des espaces de coworking. Il s'agit de documents qui nous ont été transmis par les membres des équipes en charge de la gestion des espaces, soit par mails, ou via des outils de travail collaboratif (Google Drive ou Trello). Nous considérons également comme des documents internes les comptes rendus qui ont été produits par nos interlocuteurs à La Cordée à l'issue de nos échanges réguliers. A ce sujet, mes interlocuteurs à La Cordée avaient créé un tableau Trello intitulé « Réflexions sur le télétravail à La Cordée ». C'était pour eux un projet plus large que le cadre de ma recherche. Ils m'ont invitée à rejoindre ce tableau afin de participer aux échanges et aux projets autour de ce sujet. Nous y avons créé des listes plus spécifiquement en lien avec ma thèse, notamment les éléments de cadrage de mon étude au sein des espaces de coworking de La Cordée, ou encore un suivi des travaux et de nos échanges. Chaque entrevue donnait lieu à une carte Trello avec le compte-rendu, les éventuels besoins ou les actions à mener pour chacun. Il était également possible d'interpeler un autre membre de l'équipe pour solliciter des actions ou des informations. Cet outil a permis d'échanger beaucoup d'informations avec les membres de l'équipe de La Cordée.

Les documents internes associés au deuxième terrain de recherche, Wojo, ont été plus difficiles à collecter au fil de la recherche, notamment en raison du départ de notre interlocutrice directe qui n'a pas été remplacée. Néanmoins, nous avons pu collecter des documents internes très intéressants au début de notre recherche (phase 1 – juin 2018) concernant le positionnement

de Nextdoor¹⁷⁶ sur le marché du coworking et le projet porté alors. Ces éléments nous ont permis de mieux cerner l’environnement dans lequel nous avons situé une partie de notre recherche.

Tout au long de notre recherche nous avons également collecté des données concernant la communication des espaces de coworking, notamment à destination de leurs membres. Nous avons ainsi recueilli les contenus des sites internet, et leurs éventuelles évolutions sur la période de l’étude, mais aussi les newsletters, les articles publiés dans le journal, magazine en ligne ou blog de l’espace de coworking. Dans cette démarche de collecte de données concernant la communication, nous avons également suivi les réseaux sociaux des espaces de coworking : pages Facebook de La Cordée et des Cordées, pages LinkedIn, comptes Twitter. Les principaux documents relatifs aux espaces de coworking que nous avons collectés et mobilisés dans cette recherche sont synthétisés dans le tableau 17.

Tableau 17 – Synthèse des données complémentaires collectées

Type de documents		Terrain	Données produites
Documents internes	Comptes rendus de réunion suivi étude	La Cordée	10
		Wojo	3
	Documents relatifs aux espaces	La Cordée	2 plans La grille d’évaluation des espaces (visites pour nouveau site)
		Wojo	2 plans
	Documents relatifs aux discours de présentation du réseau	La Cordée	1 dossier de presse (2016)
		Wojo	Présentation de la plateforme de marque Nextdoor (2017) Récit de marque Nextdoor (2017) Manifeste Nextdoor (2017)
	Documents relatifs aux missions des gestionnaires	La Cordée	6 annonces de recrutement (entre 2015 et 2019) 1 modèle de contrat de travail 1 accord sur le temps de travail
	Documents relatifs aux membres	La Cordée	3 présentations des résultats de sondages (2013, 2017, 2019) Présentation « Envers du décor » (28/11/2018) – présentation des évolutions organisationnelles

(La suite du tableau se trouve à la page suivante.)

¹⁷⁶ Rappelons que Nextdoor est devenu Wojo en 2019.

Type de documents	Terrain		Données produites
Communication et réseaux sociaux	Newsletters	La Cordée	142 mails (newsletter hebdomadaire)
		Wojo	20 mails (newsletter mensuelle)
	Magazine	Wojo	4 numéros papiers
	Blog	La Cordée	110 articles
		Wojo	Environ 200 articles considérés (sur plus de 500)
	Facebook	La Cordée	6 pages suivies (La Cordée puis 1 compte par site)
	Twitter	La Cordée	2 comptes suivis (@LaCordeeLyon et @La_Cordee))
		Wojo	1 compte suivi (@Wojo_co)
	LinkedIn	La Cordée	LinkedIn La Cordée
		Wojo	LinkedIn Wojo_co

2.3.2. DONNEES COMPLEMENTAIRES SUR LES SALARIES-COWORKERS

Lors des entretiens avec les participants, nous avons demandé à nos participants de retracer leur parcours professionnel à partir de leur formation. Certains participants ont été très précis dans leur façon de retracer leur parcours, d'autres pouvaient avoir plus de difficultés, voire passaient rapidement sur certaines étapes de leur vie. Dans le temps imparti pour un entretien, et qui doit rester acceptable pour un participant qui prend ce temps, il n'était pas toujours propice de faire préciser des éléments que nous savions pouvoir trouver par ailleurs ou pour lesquels nous pouvions revenir vers eux pour des informations complémentaires. Nous avons également un enjeu de rester en contact avec eux dans la durée notamment pour mettre en œuvre la deuxième session d'entretiens avec les mêmes participants. En effet, même si notre présence au sein des espaces de coworking pendant les phases 1 et 2 permettait des rencontres régulières, et malgré leur engagement moral de participation sur le long terme, rien de nous garantissait de tous le retrouver à notre retour sur le terrain en mai 2019 pour la suite de la phase 2. Nous avons donc fait des demandes de contact LinkedIn à tous les salariés-coworkers participant à l'étude. Cela a permis de les suivre régulièrement, de lire parfois des posts qu'ils rédigeaient ou qu'ils relayaient sur la plateforme. Sans l'avoir initialement prévu, nous avons mobilisé dans l'analyse des données certains messages dans lesquels des salariés-coworkers parlent de leur parcours voire d'éventuels changements, ou bien évoquent leur présence en espace de coworking, ou encore relayent des messages diffusés par les espaces de coworking eux-mêmes. Nous avons donc pris en compte ces éléments en considérant qu'ils participent à l'expression de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle de nos participants (par exemple : célébrer sur LinkedIn l'anniversaire de son entrée dans une entreprise ou en

promouvoir une réussite peut témoigner d'une identification organisationnelle du salarié à son entreprise).

Dans cette section, nous avons présenté notre démarche de recueil des données ainsi que les données collectées. Nous avons associé trois techniques de collectes de données : de l'observation participante, des entretiens formels notamment avec les salariés-coworkers, des documents. Notre méthodologie a permis un recueil de données primaires variées en mobilisant diverses sources. Nous allons maintenant présenter notre démarche d'analyse de ces données au cours de laquelle nos questions de recherche ont émergé et se sont précisées (section 3).

Section 3 - ANALYSE DES DONNEES

Dans cette section 3, nous explicitons la démarche que nous avons mise en œuvre pour analyser nos données, en adéquation avec la perspective processuelle (Langley *et al.*, 2013). Nous avons mené une démarche d'analyse abductive qui s'est construite au fil d'allers-retours entre nos données et la théorie. Nous restituons dans cette section les principales étapes qui nous ont permis de faire sens de nos données en lien avec l'objet de recherche. En adéquation avec le principe de fiabilité d'une recherche interprétative, la présentation de notre méthode d'analyse répond à la nécessaire transparence attendue afin « [d']offrir au lecteur les moyens de suivre l'ensemble du cheminement cognitif qui conduit du matériau empirique de la recherche (autrement dit, des données de la recherche) jusqu'aux résultats annoncés » (Avenier et Gavard-Perret, 2018, p. 32-33). Notre démarche d'analyse s'est faite au fil de trois étapes de codage. Nous avons tout d'abord réalisé un premier codage thématique de nos données d'observation et d'entretien (3.1). Nous avons ensuite mis en œuvre deux démarches de codage de nos données qui nous ont permis de préciser deux sous-questions de recherche inscrites dans des perspectives processuelles distinctes. La première démarche de codage s'inscrit dans une perspective processuelle faible. Cette démarche a permis l'identification d'un processus de

construction identitaire composé de quatre phases (3.2). La seconde démarche s'inscrit quant à elle dans une perspective processuelle forte. Nous avons notamment adopté une lecture de nos données à travers le prisme d'une analyse dramaturgique empruntée à Goffman (1973) (3.3).

3.1. PREMIERES ETAPES DU CODAGE

Nous avons mené une démarche d'analyse abductive de nos données qui procède par allers-retours entre nos données et la littérature. Cette démarche a nécessité plusieurs étapes. Nous explicitons tout d'abord le niveau d'analyse et les données que nous avons sélectionnées pour répondre à notre question de recherche (3.1.1). Nous décrivons ensuite les premières étapes du codage de nos données issues de nos périodes d'observation (3.1.2) et des entretiens (3.1.3).

3.1.1. NIVEAU D'ANALYSE ET CHOIX DES DONNEES

L'objectif de notre recherche est d'acquérir une meilleure compréhension des processus de construction de l'identité individuelle et de l'identification organisationnelle dans un espace organisationnel alternatif à celui de l'entreprise. C'est donc le salarié-coworker qui est au cœur de notre analyse. Nous nous intéressons à son expérience vécue au sein des espaces de coworking et aux processus individuels de construction de l'identité au travail. Notre analyse se positionne donc au niveau individuel. Cependant, nous n'oublions pas que la démarche de construction de l'identité est ancrée dans les contextes et les interactions vécues. C'est d'autant plus le cas lorsque l'on s'intéresse à l'identification organisationnelle puisqu'il s'agit de la perception d'unité avec l'organisation. Si notre analyse se positionne au niveau individuel, notre intérêt porte aussi sur le rapport entre l'individu et son organisation dans un contexte particulier de travail à distance vécu dans un environnement socio-matériel et organisationnel alternatif à l'entreprise, l'espace de coworking. Notre démarche implique donc une analyse multi-niveaux afin de comprendre les différentes interactions, en adéquation avec notre perspective dynamique et processuelle de l'identité (Langley, Oliver et Rouleau, 2020). Nous identifions notamment trois niveaux à prendre en compte dans notre démarche d'analyse : le niveau individuel des salariés-coworkers ; le niveau collectif à travers les pratiques et les interactions sociales dans l'espace de coworking mais aussi à distance, avec les collègues ; et le niveau organisationnel à travers le suivi des organisations gestionnaires des espaces de coworking (La Cordée et Wojo).

Dans cette perspective, nous avons adopté une stratégie par mutualisation (*pooled strategy*) pour traiter les données collectées dans le cadre de notre approche comparative (Bechky et O'Mahony, 2015). En effet, Bechky et O'Mahony identifient trois stratégies dominantes de combinaison des terrains de recherche dans les approches comparatives : « pooled, polar and matched » (2015, p. 170). L'approche par mutualisation est ici particulièrement adaptée :

« Avec cette stratégie d'échantillonnage, les données provenant de plusieurs organisations sont regroupées afin de construire une théorie sur un processus commun » (...) « Ces études présentent l'avantage d'une question de recherche ciblée qui permet de s'intéresser à un micro-processus commun à plusieurs contextes. »¹⁷⁷ (Bechky et O'Mahony, 2015, p. 170)

Cette stratégie comparative est cohérente avec notre objet de recherche et notre objectif d'une compréhension contextualisée des processus de maintien et d'évolution de l'identité au travail des salariés à distance, en espace de coworking. Elle nous permet de caractériser l'expérience spatiale – physique et sociale – vécue par les salariés-coworkers et d'identifier les éventuelles différences dans les processus identitaires qui pourraient être dues à l'espace dans lequel le travail quotidien est réalisé quand le salarié est à distance de son collectif.

Nous avons ainsi mobilisé les données nous permettant d'appréhender au mieux les processus de construction de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés-coworkers, en combinant les dimensions discursive, dramaturgique et symbolique du travail identitaire (Brown, 2015). Les données produites lors de l'observation participante et les entretiens avec les salariés-coworkers ont donc fait l'objet d'une démarche de codage approfondie. Nous avons également mobilisé les profils LinkedIn des salariés-coworkers. Les autres données (entretiens avec les gestionnaires des espaces, entretiens complémentaires, données complémentaires sur les espaces de coworking) n'ont pour autant pas été négligées au cours de notre analyse. Tout au long de notre recherche, elles ont largement contribué à nourrir notre compréhension et notre interprétation des contextes et des pratiques au sein des espaces observés.

¹⁷⁷ « With this sampling strategy, data from multiple organizations are pooled to build theory on a common process » (...) « The benefit of these studies is a focused research question, often one that elaborates on a micro-process common to multiple settings. » (Bechky et O'Mahony, 2015, p. 170)

3.1.2. PREMIER CODAGE THEMATIQUE DESCRIPTIF DES DONNEES D'OBSERVATION

Nous avons initié notre démarche d'analyse avec un codage thématique de nos données d'observation. Cette première étape a été menée en suivant la logique de l'attention flottante (Ayache et Dumez, 2011). Les notes ont été lues régulièrement au fil de la recherche, puis relues dans leur globalité à l'issue de la période de collecte des données. Nous avons aussi révisonné les photographies prises lors des journées d'observation. Cette démarche de lecture a permis de s'imprégner du contexte et de le cerner dans son ensemble. Pour cette première étape de codage de nos observations, nous avons adopté une démarche de codage thématique, sans catégorie prédéfinie en amont. Les relectures du matériau empirique nous ont permis de construire progressivement sept grandes catégories que nous avons synthétisées dans le tableau 18.

Tableau 18 – Premier codage thématique des données d'observation

Thèmes	Définitions dans le contexte
Identité	Éléments permettant d'identifier les différentes parties prenantes des observations. Nous avons ainsi distingué quatre acteurs dans nos observations : les salariés-coworkers, les gestionnaires, les coworkers non-salariés, et le chercheur.
Type d'espace	Ce thème regroupe les codes permettant d'identifier l'espace où se déroule les observations. Nous avons ainsi distingué 6 espaces distincts : l'accueil, l'espace convivial, l'espace calme, l'espace cuisine, les salles de réunion, et les espaces extérieurs (terrasse, parc, rue, ...).
Aménagement de l'espace	Ce thème regroupe les codes relatifs à l'aménagement des espaces. Nous avons ainsi distingué 3 éléments distincts : le mobilier et la décoration, les consignes et les signalétiques, les configurations des espaces (classique ou réaménagé).
Rôle du gestionnaire	Dans ce thème nous avons regroupé les codes qui font référence aux tâches menées par les gestionnaires des espaces de coworking. Nous avons retenu 4 types d'activités : l'accueil, la gestion logistique de l'espace, la gestion administrative de l'espace, l'animation.
Pratiques collectives	Ce thème regroupe les différents codes concernant les pratiques collectives observées dans les espaces de coworking. Nous avons construit 3 catégories : les routines, les événements ponctuels organisés, les pratiques spontanées des coworkers (jeux par exemple).
Pratiques individuelles	Ce thème regroupe les pratiques individuelles des coworkers, et notamment des salariés-coworkers, dans les espaces de coworking. Nous avons distingué 4 catégories : les rythmes et l'organisation temporelle du travail, l'installation dans l'espace, les outils de travail, et les déplacements dans l'espace.
Interactions	Nous avons également codé les interactions observées dans les espaces de coworking, ainsi que celles auxquelles nous avons pris part. Nous avons ainsi construit 6 catégories : les interactions entre coworkers, les interactions gestionnaire / coworker(s), les interactions salarié / entreprise, les interactions chercheur / gestionnaire, les interactions chercheur / salarié, et les interactions chercheur / coworkers.

Ce premier codage d'analyse thématique nous a permis de mieux cerner les espaces physiques mais aussi les pratiques sociales au sein des espaces de coworking. Le codage des pratiques des gestionnaires nous a permis de comprendre leur rôle et la dimension organisée et organisationnelle au sein de nos terrains de recherche. Nous avons notamment identifié que les gestionnaires utilisaient beaucoup la signalétique pour communiquer sur les règles de vie souhaitées dans les espaces. C'est un élément sur lequel nous reviendrons ensuite au cours de notre démarche d'analyse, en particulier quand nous adopterons une perspective d'analyse théâtrale de nos données (3.3). Avec ce premier codage thématique des données d'observation, nous avons aussi réussi à mieux cerner les pratiques individuelles et les pratiques collectives présentes dans ces espaces. En particulier, nous avons pu faire ressortir les pratiques qui concernaient plus spécifiquement les salariés-coworkers. Par la suite, nous reprendrons ces données d'observation et affinerons nos analyses au moment d'emprunter une lecture théâtrale des pratiques et des interactions dans les espaces de coworking (3.3).

3.1.1. PREMIERES ETAPES D'ANALYSE DES ENTRETIENS

Les entretiens avec les salariés-coworkers ont fait l'objet d'une démarche d'analyse spécifique, en adéquation avec notre objet de recherche et la perspective processuelle que nous avons adoptée pour cette étude. En particulier, nous avons analysé les entretiens des salariés-coworkers en adoptant d'abord une compréhension narrative des données (3.1.1.1) puis un codage thématique (3.1.1.2).

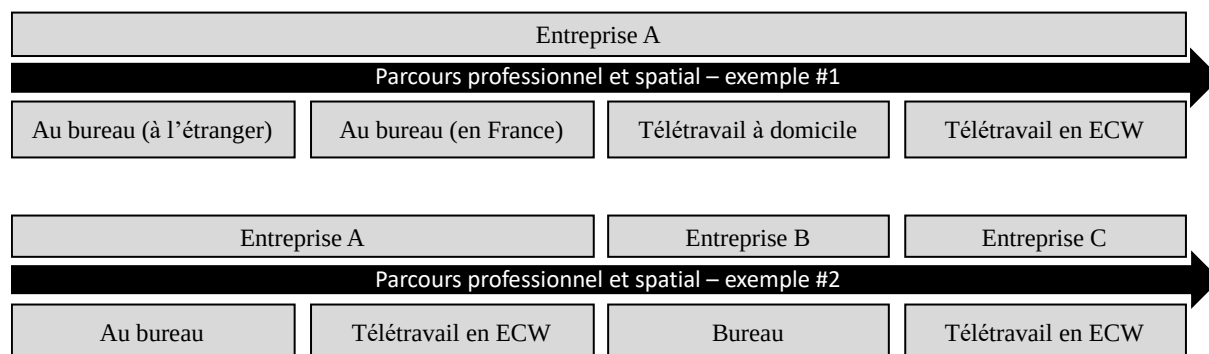
3.1.1.1. COMPREHENSION NARRATIVE DES ENTRETIENS

Notre recherche s'intéresse aux processus de construction de l'identité au travail des salariés. Nous avons donc d'abord cherché à comprendre le parcours professionnel passé, présent et souhaité de nos participants en analysant leurs entretiens. Dans cette étape de l'analyse, nous avons procédé participant par participant pour nous immerger dans leur parcours et leurs vécus individuels. Nous avons rassemblé l'ensemble des entretiens réalisés avec chaque salarié-coworker. Dans la majorité des cas, nous avons deux entretiens. Pour certains, nous en avons trois, voire quatre. Les 9 participants pour lesquels nous n'avions qu'un seul entretien ont également été pris en compte car la structure de l'échange nous permettait de reconstruire la chronologie de leur parcours jusqu'au moment de l'entretien. Afin de bien nous imprégner du récit et de l'expérience de chacun, nous lisions l'ensemble des entretiens mené avec le salarié-coworker avec une attention flottante. Nous rédigeons ensuite un résumé. Nous avons

également mobilisé les profils LinkedIn des participants pour compléter les chronologies des parcours. Ce premier travail d'analyse des entretiens nous a permis de construire des frises chronologiques des parcours professionnels.

Cependant, au fil de nos lectures des entretiens, nous prenions conscience que ces éléments de chronologie professionnelle étaient insuffisants pour comprendre l'expérience de travail des salariés-coworkers, notamment en lien avec l'espace de coworking. Nous avons donc complété les narrations avec une seconde chronologie basée sur leurs pratiques spatiales de travail (en entreprise, à distance, en espace de coworking, ...). Nous avons ainsi schématisé les informations afin de mieux visualiser les parcours. Deux exemples de frises avec cette double chronologie sont présentés en figure 8.

Figure 8 – Exemples de frises de salariés-coworkers



A ce niveau de notre démarche d'analyse, nous identifions des éléments intéressants pour notre recherche. Tout d'abord, pour presque tous nos participants, cette présence en espace de coworking est leur première expérience dans ce type d'espace. Pour certains, dont l'entrée dans l'espace de coworking date de 2014 ou 2015, ces espaces leur étaient alors complètement inconnus. Nous identifions ensuite deux profils parmi nos participants : certains pratiquaient déjà ou avaient pratiqué un mode de travail hybride associant travail au bureau en entreprise et télétravail à domicile avant de rejoindre l'espace de coworking ; les autres ont découvert cette organisation hybride mêlant présentiel et distanciel au moment de leur entrée en espace de coworking. Dans ce cas, les participants n'avaient connu que le travail au bureau, soit en flex-office, soit en bureau fixe, dans leur passé professionnel. Enfin, nous identifions des changements dans les parcours professionnels en nous intéressant à la situation de nos participants à l'issue de l'étude. Nous distinguons quatre situations que nous avons synthétisées dans le tableau 19. Elle nous incite à les approfondir pour en comprendre les mécanismes.

Tableau 19 – Identification de 4 situations à la fin de l'étude

	Salarié	Coworker	Description
Situation 1	X	X	Le participant est toujours salarié de son entreprise et présent dans l'espace de coworking.
Situation 2	X		Le participant est toujours salarié de son entreprise mais il a quitté l'espace de coworking.
Situation 3	X		Le participant est toujours salarié, mais il a quitté son entreprise et a quitté l'espace de coworking.
Situation 4		X	Le participant n'est plus salarié. Il a changé de statut (indépendant par ex.). Il est cependant toujours coworker.

3.1.1.2. CODAGE THEMATIQUE AUTOUR DES PRATIQUES ASSOCIEES AUX ESPACES

En parallèle de notre approche narrative d'analyse des entretiens, nous avons réalisé un codage thématique de ces données. En particulier, nous avons cherché à approfondir notre compréhension des pratiques des salariés-coworkers vis-à-vis des espaces de coworking. La relecture des entretiens des salariés-coworkers nous a permis de prendre conscience de la nature double de l'espace de coworking dans le discours des salariés coworkers. D'une part, ils évoquent l'espace de coworking comme un espace de travail qu'ils utilisent pour travailler. Il s'agit alors de pratiques associées à l'usage qu'ils font de l'espace de coworking qui est alors un artefact mobilisé pour réaliser le travail à accomplir. J'ai désigné cela comme les pratiques **de** l'espace de coworking, ce dernier étant un **objet**, au même titre que pourrait l'être un bureau. Il est ici question de l'usage qu'il est fait de cet outil de flexibilisation des pratiques de travail. D'autre part, les salariés-coworkers évoquent les espaces de coworking comme des environnements de travail et de vie social. Ce sont alors les pratiques au sein de l'espace de coworking qui sont évoquées. J'ai désigné l'ensemble de ces pratiques comme les pratiques **dans** l'espace de coworking. Il n'est plus question de l'usage qui est fait de l'espace de coworking mais des activités qui s'y déploient et le fait que cet environnement est alors le contenant pour des activités sociales et professionnelles. J'ai alors repris la lecture de mes données au regard de cette distinction et identifié des pratiques associés à chacun de ces deux thèmes. Nous présentons dans le tableau 20 notre codage des pratiques. Pour les pratiques dans l'espace de coworking, nous avons distingué les pratiques de travail et les pratiques sociales des salariés-coworkers afin de pouvoir mieux détailler les éléments relatifs à chaque type de pratiques.

Tableau 20 – Codage des pratiques des salariés-coworkers

Pratiques associées à l'espace de coworking	Thèmes identifiés	Définition dans le contexte
Usage de l'espace de coworking	Un espace de travail alternatif	L'espace de coworking n'est ni le bureau ni le domicile. C'est aussi une alternative à la prise de bail classique 3/6/9, plus engageant et contraignant.
	Un espace géré par un tiers	La responsabilité de l'espace n'incombe pas à l'entreprise ni au travailleur lui-même (gestion des prestataires et de l'entretien, abonnements internet, ...)
	Un espace professionnel	C'est un lieu dédié au travail avec des équipements professionnels. Il propose un cadre adapté avec des espaces propices à la concentration et aux communications professionnelles.
	Un espace accessible librement	Grâce au badge remis lors de l'inscription, le coworker peut accéder librement à l'espace de coworking, 7j/7 et 24h/24. De plus, il choisit librement sa place dans un espace non territorialisé.
	Un espace serviciel	C'est un espace qui fournit des services complémentaires intéressants pour la réalisation du travail : location de salles de réunion, adresse postale, domiciliation.
	Un espace propice à la qualité de vie au travail	La localisation et l'accessibilité de l'espace de coworking sont des éléments importants dans le choix des salariés-coworkers. Un espace à proximité du domicile et dans un environnement agréable (offre de restauration, commerce...) qui favorise l'équilibre vie privée et vie professionnelle.
	Un espace social	Les salariés-coworkers cherchent des espaces pour ne plus se sentir seuls. Il s'agit de voir des gens dans sa journée de travail, voire de partager des moments conviviaux avec eux, pour rompre avec l'isolement.
	Un réseau flexible	Nos terrains sont des réseaux d'espace de coworking à Lyon et en France. Cela favorise la mobilité des travailleurs. Ils utilisent cette flexibilité pour optimiser leur temps de travail et leur déplacement.

(Suite du tableau page suivante)

Pratiques associées à l'espace de coworking	Thèmes identifiés	Définition dans le contexte
Pratiques de travail dans l'espace de coworking	Des activités de travail individuel sur ordinateur	Ensemble des activités accomplies par le salarié-coworker sans interactions directes. Ces activités incluent cependant les interactions avec les collègues ou clients via mails ou messageries en ligne (slack par exemple)
	Des interactions à distance avec des collègues	Interactions par téléphone ou en visioconférence avec des collègues. Ces derniers ont connaissance de la présence en espace de coworking.
	Des interactions à distance avec des clients ou partenaires	Interactions avec des clients par téléphone ou visioconférence. Ces-derniers ne sont pas toujours au courant de la présence du salarié en espace de coworking.
	Des interactions en présentiel avec des collègues	Les salariés-coworkers peuvent avoir ponctuellement des collègues qui viennent travailler avec eux au sein des espaces de coworking. Ils peuvent aussi avoir des collaborations au quotidien, après le recrutement de stagiaires ou de nouveaux collègues (croissance de l'équipe).
	Des interactions en présentiel avec des clients ou des partenaires	Les salariés-coworkers peuvent recevoir ponctuellement des clients ou des partenaires en espace de coworking.
	Le développement du réseau professionnel	La fréquentation d'un espace de coworking donne accès à un réseau de membres aux compétences diverses qui peuvent être sollicités pour des missions ou des partenariats professionnels.
Pratiques sociales dans l'espace de coworking	Des routines conviviales voire communautaires	Petits déjeuners, déjeuners, goûter, ... les gestionnaires des espaces ont créé des moments forts pour créer un sens communautaire au sein de l'espace.
	Des divertissements dans la journée	En plus des routines, les gestionnaires peuvent proposer des animations (activités sportives, invitation d'un intervenant, ...). Elles se déroulent dans la journée de travail, souvent sur le créneau du déjeuner pour permettre la participation de tous, sans conflit avec l'activité professionnelle.
	Des événements ponctuels hors du temps de travail	Des événements sont organisés « hors du temps de travail », en fin de journée ou en soirée : afterwork, conférences, ... Ces animations peuvent demander plus d'organisation personnelle aux coworkers pour y participer (gestion de l'organisation personnelle / familiale notamment).
	Partage et entraide entre coworkers	Existence de pratiques d'entraide spontanées, sur des sujets professionnels (aide sur un logiciel, conseils, ...) mais aussi personnels (dépannage, partage de bons plans, ...).

Cette compréhension des pratiques nous a permis de mieux cerner le rapport entre les salariés-coworkers et ces espaces de travail hybride et re-spatialisé. En particulier, nous avons identifié un intérêt à croiser notre analyse narrative des entretiens avec cette analyse des pratiques pour expliciter les évolutions dans la construction de l'identité au travail des salariés. Nous avons ainsi remarqué que des évolutions étaient encouragées par certains usages de l'espace de coworking. Nous avons donc engagé une première démarche d'approfondissement de nos analyses autour de l'usage **de** l'espace de coworking en lien avec la construction identitaire des salariés. Nous avons ainsi mis en œuvre une démarche d'analyse processuelle faible pour comprendre les évolutions de l'identité au travail des salariés (3.2). Par ailleurs, notre première compréhension des pratiques de travail et sociales **dans** l'espace de coworking nous a semblé pertinente pour investiguer la dimension dramaturgique du travail identitaire des salariés-coworkers. Cela va constituer notre seconde démarche d'approfondissement des analyses menée à travers le prisme d'une approche processuelle forte (3.3).

3.2. DEMARCHE D'ANALYSE PROCESSUELLE FAIBLE

Nous avons poursuivi l'analyse de nos données de manière plus ciblées en adoptant tout d'abord une perspective d'analyse processuelle faible (Fachin et Langley, 2017 ; Langley *et al.*, 2013) afin de mieux comprendre les évolutions de l'identité au travail des salariés. Cette démarche nous a permis de formuler la première sous-question de recherche : **Comment l'espace de coworking contribue-t-il à l'évolution de l'identité et de l'identification organisationnelle des salariés à distance ?** Nous justifierons tout d'abord le choix de cette démarche et les données sur lesquelles les analyses ont été menées (3.2.1). Nous expliciterons ensuite les étapes de notre processus d'analyse qui nous a permis d'identifier un processus itératif composé de quatre phases (3.2.2).

3.2.1. JUSTIFICATION DE LA DEMARCHE ET SELECTION DES DONNEES

Comme nous l'avons explicité dans notre cadrage méthodologique, la démarche processuelle faible est particulièrement adaptée à la compréhension de l'évolution de l'identité (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Fachin et Langley, 2017). Plus précisément ici, nous adoptons une démarche d'analyse processuelle semblable à celle mobilisée par Vough et ses co-auteurs (2015) pour expliciter le travail identitaire qui peut être mis en œuvre par des individus en lien avec leur fin de carrière. Abdallah, Lusiani et Langley (2019) identifient l'approche processuelle mobilisée par Vough et ses co-auteurs sous le terme « Histoires

processuelles narratives »¹⁷⁸. Cette approche est particulièrement mobilisée dans le cadre des travaux sur le travail identitaire, notamment parce qu'elle s'inscrit dans les courants dominants des approches discursives et symboliques de l'identité et du travail identitaire (Brown, 2017). Dans cette approche, les processus identifiés sont le résultat de la démarche interprétative des participants pour faire sens de leur monde et de ses évolutions, plutôt que de la démarche du chercheur lui-même (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Fachin et Langley, 2017). Elle repose donc sur l'analyse et l'interprétation de récits individuels pour faire sens d'un même phénomène organisationnel (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019) :

*« La recherche sur les processus narratifs s'appuie donc le plus souvent sur l'analyse de données d'entretiens en adoptant un fort penchant interprétatif. La recherche porte sur la façon dont les gens construisent leurs histoires, comment les chronologies sont développées individuellement, comment les choses se sont passées d'après chaque récit individuel, et aussi comment ces histoires se rejoignent. La comparaison des différents récits et l'identification de fils ou de thèmes communs sont au cœur du processus analytique, et c'est l'imbrication des récits individuels dans une représentation narrative 'plus large' qui caractérise généralement cette forme de recherche sur les processus. »*¹⁷⁹ (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019, p. 105)

Cette démarche est particulièrement adaptée à notre recherche et aux données collectées lors des entretiens individuels avec les salariés-coworkers. En effet, elle est basée sur le fait de considérer les récits individuels comme de « multiples mini-cas » (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019, p. 105) à partir desquels le travail d'analyse va conduire à « l'identification de 'significations' associées aux 'intersections' analytiques des récits individuels » (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019, p. 105). Cette approche des données permet la formalisation de modèles théoriques processuels qui reposent sur « l'identification de schémas narratifs ou de formes de 'narrativisation' d'un phénomène » (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019, p. 105). Dans le cadre de notre recherche, cette approche permet de considérer les expériences des salariés-coworkers comme de multiples mini-cas à partir desquels il serait possible d'identifier des significations communes à des évolutions au niveau de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle en lien avec l'usage de l'espace de coworking. Cette démarche nous a semblé pertinente pour inscrire nos analyses dans une approche symbolique du travail

¹⁷⁸ « Narrative process stories » (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019, p. 104)

¹⁷⁹ « Narrative process research thus most often relies on the analysis of interview data with a strong interpretive leaning. The research is about how people construct their stories, how these chronological stories are individually developed, how things happened according to each individual account, and also how these stories coalesce. The comparison of the various narratives and the identification of common threads or themes are at the heart of the analytical process, and it is the interweaving of individual stories with a 'bigger' narrative picture that generally characterizes this form of process research. » (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019, p. 105)

identitaire et de l'identification organisationnelle (Brown, 2017). Comme nous l'avons précisé dans le chapitre 1, l'approche symbolique considère que les processus de construction de l'identité et de l'identification « sont constitués par l'adoption, l'affichage et la manipulation d'objets symboles » (Brown, 2017, p. 301). Or, nous considérons ici l'espace de coworking comme un artefact utilisé pour réaliser le travail à accomplir. Comme nous l'avons explicité précédemment, en considérant les pratiques **de** l'espace de coworking, nous nous intéressons à l'usage fait de cet outil de flexibilisation des pratiques de travail. Plus précisément ici, il s'agit pour nous d'identifier le rôle que peut avoir cet outil de flexibilisation des pratiques de travail sur le processus de construction de l'identité au travail des salariés, un objectif en adéquation avec l'approche symbolique du travail identitaire. Ici, l'espace de coworking est cet objet symbole et nous cherchons à comprendre comment son usage participe à la construction de l'identité au travail des salariés-coworkers.

Dans le cadre de cette démarche d'analyse, nous avons mobilisé les entretiens des salariés-coworkers ainsi que les résumés et frises que nous avons produits. Nous allons à présent expliciter notre démarche d'analyse.

3.2.2. IDENTIFICATION D'UN PROCESSUS ITERATIF EN QUATRE PHASES

Nous avons commencé par relire les entretiens, ainsi que les frises et les résumés, afin d'identifier des schémas narratifs comparables entre les participants. Nous avons procédé par comparaison entre les différents cas. Nous avons tout d'abord cherché des « intersections » (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019, p. 105) entre les récits individuels de nos salariés-coworkers. Nous avons alors analysé la manière dont le salarié-coworker décrit ses usages de l'espace de coworking et le lien qu'il fait entre l'espace de coworking et son rôle en tant que salarié. Nous avons ainsi identifié des moments clés dans leur expérience et leur usage de l'espace de coworking. La journée test ou l'inscription à l'espace de coworking en sont des exemples. Ils nous ont justement permis de distinguer un avant et un après l'entrée dans l'espace de coworking, et donc d'identifier une première phase de notre processus. Nous la nommerons la phase d'exploration. C'est une phase située en amont de l'entrée dans l'espace de coworking.

Par la suite, nous avons remarqué que différentes expériences au sein de l'espace de coworking pouvaient conduire à des résultats similaires en termes d'évolutions identitaires. Deux de nos participants ont par exemple quitté l'espace de coworking tout en ayant des motivations de départ et des vécus associés à l'espace distincts. Par ailleurs, les situations de certains participants ne semblaient pas avoir évoluées (toujours salariés et toujours coworkers)

alors que leurs entretiens indiquaient des expériences plus complexes. Nous avons donc poursuivi notre recherche d'intersections entre les récits et les expériences individuelles et cherché des significations à ces intersections. Au fur et à mesure de notre démarche d'analyse du discours associé à l'usage de l'espace de coworking, nous avons pu distinguer trois autres phases distinctes : une phase d'équilibre caractérisée par une expérience relativement sereine en espace de coworking, une phase de turbulences avec de fortes tensions agitant l'expérience du salarié-coworker, et une phase de résolution caractérisée par une recherche d'apaisement et des tentatives de retour au calme pouvant se traduire par une sortie du statut de salarié-coworker. Nous avons remarqué que chaque phase comportait des mécanismes relatifs à la spatialité du travail et impliqués dans la construction de l'identité : l'appropriation, la catégorisation, et la régulation. Nous avons alors affiné la démarche d'analyse de nos données et des phases à travers le prisme de ces trois mécanismes afin de caractériser systématiquement nos phases au regard des enjeux identitaires associés à la spatialité du travail. Cette dernière étape d'analyse nous a permis d'élaborer un modèle processuel itératif de construction de l'identité au travail composé de quatre phases. Nos analyses nous ont également permis de distinguer des phases conscientes et inconscientes du travail identitaire mis en œuvre par les salariés à travers leur usage de cet espace de travail alternatif à l'entreprise. Enfin, elles nous permettent de montrer comment ce processus de construction identitaire est induit par l'usage de l'espace de coworking par le salarié à distance de son entreprise. Nous explicitons nos résultats dans le chapitre 5.

3.3. DEMARCHE D'ANALYSE PROCESSUELLE FORTE

En parallèle de notre démarche d'analyse processuelle faible, nous avons poursuivi l'analyse de nos données de manière plus ciblées en adoptant une perspective d'analyse processuelle forte (Fachin et Langley, 2017 ; Langley *et al.*, 2013). Cette partie vise à expliciter la démarche d'analyse qui a conduit à formuler notre deuxième sous-question de recherche : **Comment les salariés construisent-ils leur identité au travail et leur identification organisationnelle en espace de coworking ?** Comme précédemment, nous justifierons tout d'abord le choix de cette démarche et les données sur lesquelles les analyses ont été menées (3.3.1) puis nous expliciterons notre démarche de codage des pratiques scéniques des salariés-coworkers (3.3.2).

3.3.1. JUSTIFICATION DE LA DEMARCHE ET SELECTION DES DONNEES

Suite au codage thématique autour des pratiques dans l'espace de coworking et au codage des données d'observation, nous avons vu l'intérêt de poursuivre notre démarche d'analyse en nous inscrivant dans une approche processuelle forte, avec une compréhension du processus comme activité (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Fachin et Langley, 2017). Cette perspective nécessite « de se plonger dans des exemples spécifiques d'actions et d'interactions qui révèlent le phénomène étudié 'en cours de réalisation' » (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019, p. 100). Cette approche nous semblait particulièrement adaptée pour répondre à l'appel des chercheurs à une meilleure considération de la dimension dramaturgique de la construction de l'identité (Beech et Broad, 2020 ; Brown, 2017). L'approche dramaturgique considère que « les processus de construction de l'identité et de l'identification organisationnelle sont constituées par les actions (performance du soi) » (Brown, 2017, p. 301). Nous avons alors cherché à comprendre comment le salarié-coworker construit son identité au travail et son identification organisationnelle au gré de ses actions et de ses interactions au sein de l'espace de coworking.

Pour cette démarche d'analyse nous avons mobilisé l'ensemble de nos entretiens avec les salariés-coworkers ainsi que nos notes d'observation et nos photographies. Nous avons également mobilisé les réponses de nos participants au questionnaire relatif à l'identification organisationnelle. Au fur et à mesure des relectures de nos entretiens et de nos notes, nous avons identifié une dimension théâtrale dans l'expérience des salariés en espace de coworking. Le verbatim ci-dessous est un des exemples qui nous a mis sur cette voie :

« Quand je suis à La Cordée, le problème, c'est qu'il faut que j'enlève le costume. Donc je fais un call là... tu vois, je vais avoir un call qui va débuter dans 10 min un quart d'heure... J'ai trois directeurs qui m'attendent, qui vont me poser des questions de folie... Donc il faut être super sérieux, prêt à y répondre... Et après, à côté de ça, tu vas bouffer à midi et tu enlèves toute cette couche, tout ce costume-là, et ensuite que tu reprennes ce costume... ce que je trouve difficile... tu vois, par exemple... La Cordée fait le goûter du 4h... Moi, je n'arrive pas... c'est trop... J'ai besoin... je ne sais pas... de cinq, dix minutes... Pour descendre, enlever mon costume... et parler de ... de tout et de rien ... »

Nous avons alors cherché à faire sens de cette perspective dramaturgique particulière pour répondre à notre questionnement concernant la construction de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle. Nos recherches d'un cadre théorique nous ont permis de découvrir les travaux de Goffman, et notamment son ouvrage *La mise en scène de la vie*

quotidienne – La présentation de Soi (Goffman, 1973). Sa description des actions et des interactions quotidiennes à travers le prisme d'un vocabulaire théâtral nous a semblé une piste pertinente à approfondir. Nous avons alors entrepris une démarche de codage des pratiques scéniques des salariés-coworkers au sein des espaces de coworking. Pour cela, nous avons complété les données mobilisées dans le cadre de nos analyses. En plus des entretiens des salariés-coworkers, des notes d'observation et des photographies, nous avons mobilisé les entretiens avec les gestionnaires et avec les autres profils de coworkers, ainsi que les documents que nous avons réunis tout au long de notre présence sur le terrain.

3.3.2. CODAGE DES PRATIQUES SCENIQUES DES SALARIES-COWORKERS

Nous avons mis en œuvre une démarche d'analyse de nos données en plusieurs étapes. Nous avons tout d'abord repris nos données d'observation et d'entretien en distinguant les différents rôles incarnés par les salariés-coworkers. Nous entendons par rôle ce que Goffman définit de la façon suivante :

« On peut appeler 'rôle' (part) ou 'routine' le modèle d'action pré-établi que l'on développe durant une représentation et que l'on peut présenter ou utiliser en d'autres occasions » (Goffman, 1973, p. 23)

Nous avons ainsi distingué deux rôles distincts tenus par le salarié-coworker : celui de salarié d'une part ; celui de coworker d'autre part. En identifiant ensuite les actions qui relevaient de tel ou tel rôle, nous avons identifié « des exemples spécifiques d'action et d'interaction » (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019, p. 100) au cours desquels les deux rôles se superposent, voire s'opposent. Prenons par exemple le cas des déjeuners au sein des espaces de La Cordée. Il s'agit de moments propices aux échanges, et plus particulièrement à des tours de tables pendant lesquels chaque coworker se « pitche », c'est-à-dire qu'il se présente. Nous avons alors assisté à différentes interprétations des salariés : ceux qui parlent de leur entreprise voire la nomment, ou ceux qui n'en parlent pas et disent simplement qu'ils sont en télétravail. Des salariés-coworkers nous ont parfois confiés avoir volontairement caché le nom de leur entreprise lors des présentations et sur leur profil de coworker pour ne pas susciter des échanges avec les autres coworkers.

Nous avons alors cherché à comprendre comment ces deux rôles, de salarié et de coworker, étaient construits puis adaptés par l'individu. En effet, comme cela est défini par Goffman, le rôle est « un modèle d'action pré-établi » (Goffman, 1973, p. 23). Nous avons donc adopté certains termes du vocabulaire de Goffman pour analyser nos données (tableau 21).

Tableau 21 – Vocabulaire d'analyse des données emprunté à Goffman

Termes	Définition
Représentation	« la totalité de l'activité d'un acteur qui se déroule dans un laps de temps caractérisé par la présence continue de l'acteur en face d'un ensemble déterminé d'observateurs influencés par cette activité » (Goffman, 1973, p. 29).
Façade	« La partie de la représentation qui a pour fonction d'établir et de fixer la définition de la situation qui est proposée aux observateurs (...) [ce] n'est autre que l'appareillage symbolique, utilisé habituellement par l'acteur, à dessein ou non, durant sa représentation. » (Goffman, 1973, p. 29). La façade se compose du décor et de la façade personnelle.
Décor	« comprend le mobilier, la décoration, la disposition des objets et d'autres éléments de second plan constituant la toile de fond et les accessoires des actes humains qui se déroulent à cet endroit » (Goffman, 1973, p. 27).
Façade personnelle	« les éléments qui, confondus avec la personne de l'acteur lui-même, le suivent partout où il va » (Goffman, 1973, p. 30).

Nous avons analysé nos entretiens et nos données d'observation au regard de ces termes et de cette compréhension théâtrale de la vie en espace de coworking. Nous avons également considéré les autres acteurs présents dans l'espace, les « observateurs » au sens de Goffman, et pour qui le salarié joue sa représentation d'un rôle ou de l'autre. En effet, si l'acteur se met en scène, c'est parce qu'il joue sa performance pour autrui. Nous avons analysé cela dans le cadre de l'expérience du salarié en espace de coworking. Outre les autres coworkers et les gestionnaires, nous avons considéré des observateurs physiquement absents de l'espace : les collègues en entreprise. En effet, les TIC ont modifié les interactions, les rendant possible malgré la distance physique. Le verbatim cité précédemment témoigne d'ailleurs de la présence de ces observateurs dans l'esprit du salarié et dans sa façon d'incarner son rôle.

Notre démarche d'analyse nous a permis de décrypter les éléments qui entrent dans la construction de chaque rôle (décor, observateurs, actions préétablies, ...). Nous avons aussi interprété le jeu des salariés-coworkers comme des représentations de leur identification à l'entreprise ou à l'espace de coworking. Rappelons que l'identification organisationnelle est définie comme un sens d'unité qui résulte d'un alignement entre les identités individuelles et collectives (Brown, 2017 ; Gutierrez, Howard-Grenville et Scully, 2010). Nous avons ainsi étudié la façon dont l'individu endossait et incarnait les différents rôles. Nous avons interprété cette démarche comme des représentations dramaturgiques du degré d'unité avec l'organisation à laquelle le rôle est associé (l'entreprise pour le rôle de salarié, l'espace de coworking pour le rôle de coworker). Le comportement et les interactions du salarié-coworker sont ainsi la

manifestation de ses identités et de ses identifications. De plus, en lien avec la perspective dynamique de l'identité, nous interprétons la répétition du rôle au fil des représentations comme la mise en œuvre continue des processus d'identification et de construction de l'identité. Nos analyses nous ont ainsi permis d'identifier trois façons d'incarner le rôle de coworker : le client, le colocataire, le communautaire. Nous avons également identifié trois jeux différents de l'identification à l'entreprise : une adaptation sous contrainte, une adaptation libre, et une adaptation dissidente. Nous utilisons ici le terme adaptation parce qu'il caractérise la démarche du salarié qui s'approprie d'abord son rôle en entreprise puis doit le réinventer en espace de coworking. Il doit alors adapter ce rôle et son interprétation dans un espace scénique alternatif à celui de l'entreprise, cadre pour lequel le rôle de salarié est pourtant initialement prévu.

Ces analyses des rôles de coworkers et de salariés nous ont alors permis de mettre en lumière un nouveau rôle, celui de salarié-coworker. Nous avons alors cherché à approfondir notre compréhension de ce rôle dual à la lumière des éléments identifiés pour chacun des rôles. Nous avons ainsi identifié quatre performances distinctes du rôle de salarié-coworker incarné dans l'espace de coworking : le salarié-client, le salarié-coworker partitionné, le salarié-coworker symbiotique et le salarié-coworker ambivalent. Ces quatre performances émanent d'interactions différentes entre les identités des participants et leurs identifications à l'espace de coworking et à l'entreprise. Nous explicitons nos résultats dans le **chapitre 6**. Notons cependant que nous distinguons ici le rôle de salarié-coworker, qui se manifeste à travers différentes interprétations dramaturgiques, du statut de salarié-coworker, qui incombe de fait à tous les salariés qui s'inscrivent en espace de coworking.

Cette section 3 nous a permis de présenter et justifier notre démarche d'analyse de nos données. C'est une étape importante de la démarche de recherche interprétative parce qu'elle permet de rendre compte du cheminement cognitif du chercheur vis-à-vis de son matériau empirique. Cela participe à la fiabilité de la recherche interprétative. Nous avons ainsi explicité nous avons progressivement organiser et structurer nos données de manière abductive pour aboutir à deux formes d'analyse processuelle : l'une faible, l'autre forte.

CONCLUSION DU CHAPITRE 4

Ce **chapitre 4** était consacré à la présentation de la démarche de recueil et d'analyse des données. Nous avons mis en œuvre une démarche empirique sur plus de deux ans, entre juin 2018 et l'automne 2020, en combinant deux dispositifs méthodologiques : de l'ethnographie organisationnelle en espaces de coworking, associée à un dispositif d'entretiens individuels spécifiquement tourné vers les salariés-coworkers. Nous avons mobilisé trois techniques de collecte de données : de l'observation, des entretiens et des données documentaires. Nous avons ainsi collecté un matériau riche que nous avons traité dans le cadre d'une démarche d'analyse abductive en plusieurs étapes. Au fil de notre démarche d'analyse, nous avons ainsi fait émerger et préciser deux sous-questions de recherche qui s'inscrivent dans des perspectives processuelles différentes. Une première partie de nos résultats relève d'une approche processuelle faible que nous restituons dans le **chapitre 5** en présentant un processus itératif de construction de l'identité au travail en quatre phases. La seconde partie de nos résultats relève d'une approche processuelle forte. Nous restituons nos résultats dans le **chapitre 6** pour lequel nous empruntons à Goffman sa perspective théâtrale de la vie quotidienne. Nous explicitons ainsi dans ce chapitre 6 une performance re-spatialisée en espace de coworking de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés à distance de leur entreprise.

PARTIE III

RESULTATS ET DISCUSSION

La **partie III** est consacrée à la présentation de nos résultats et à leur discussion. Dans cette partie, nous répondrons à notre question de recherche : **Comment la re-spatialisation du travail en espace de coworking participe-t-elle à la construction de l'identité au travail des salariés à distance ?** Pour cela, nos résultats s'articulent autour de deux sous-questions de recherche qui ont été précisées au fil de notre démarche d'analyse abductive. Un chapitre est dédié à chacune de ces sous-questions.

Le **chapitre 5** répond à la première sous-question de recherche : **Comment l'espace de coworking contribue-t-il à l'évolution de l'identité au travail des salariés ?** Il propose une compréhension longitudinale du travail identitaire des salariés en espace de coworking. Nous identifions en effet un processus itératif en quatre phases qui implique des évolutions identitaires. Ce processus est à l'origine d'un travail identitaire qui peut conduire au maintien de l'identité au travail du salarié-coworker ou au contraire à des changements professionnels. Au cours de ce processus, la construction identitaire est continue, avec des phases de travail identitaire conscient et inconscient favorisé par l'usage **de** l'espace de coworking.

Le **chapitre 6** répond à la seconde sous-question de recherche : **Comment les salariés construisent-ils leur identité au travail et leur identification organisationnelle en espace de coworking ?** Nous montrons les microprocessus par lesquels les salariés-coworkers construisent ce rôle dual de salarié-coworker au fil des pratiques individuelles et collectives **dans** l'espace de coworking. En considérant le jeu du rôle comme l'incarnation des identités et des identifications organisationnelles, nous identifions quatre performances dramaturgiques du rôle de salarié-coworker.

Le **Chapitre 7** relie les résultats des deux analyses qui sont complémentaires. Nous discutons les contributions théoriques et méthodologiques, ainsi que les implications managériales de notre recherche. Nous présentons enfin les limites et les voies possibles de recherche.

CHAPITRE 5

UN PROCESSUS ITERATIF DE TRAVAIL IDENTITAIRE EN ESPACE DE COWORKING

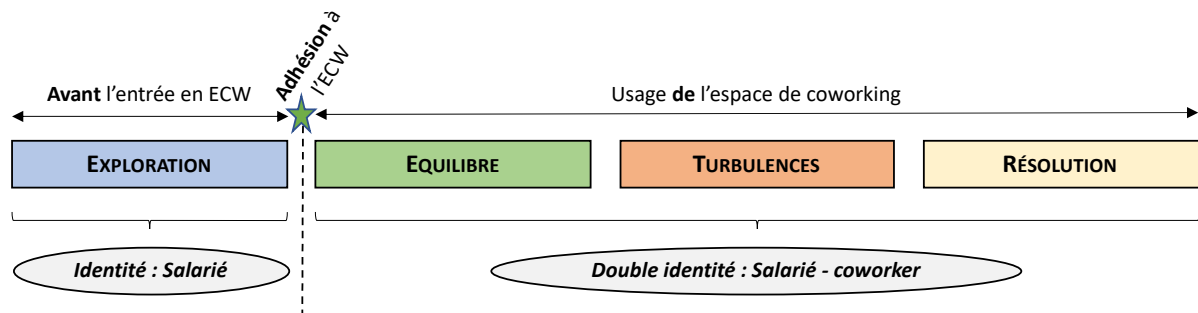
INTRODUCTION DU CHAPITRE 5

Ce chapitre a pour objectif de décrire comment l'espace de coworking contribue à l'évolution de l'identité au travail des salariés. Ce premier chapitre de résultats s'inscrit dans une approche symbolique de l'identité et de l'identification organisationnelle (Brown, 2017). Nous considérons ici l'espace de coworking comme un objet symbole de la re-spatialisation du travail à distance. Nos résultats montrent que l'usage de l'espace de coworking par les salariés les engagent dans un processus itératif de travail identitaire en quatre phases qui peut conduire à des évolutions au niveau de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés qui travaillent en espace de coworking.

Nous proposons un chapitre rédigé en quatre sections, chacune détaillant une phase du processus. Nous nous emploierons dans chaque section à montrer comment la phase que nous décrivons participe au processus de construction de l'identité au travail des salariés. La section 1 décrit la **phase d'exploration**, une phase qui se situe en amont de la présence du salarié au sein de l'espace de coworking. C'est une phase au cours de laquelle le salarié recherche, identifie et valide l'espace de coworking dans lequel il va travailler quand il n'est pas en entreprise. A l'issue de cette phase, le salarié revêt une double identité : il est à la fois salarié et coworker. La section 2 est consacrée à la **phase d'équilibre** du salarié dans l'espace de coworking. Nous verrons que c'est une phase propice à l'affirmation de l'identité du salarié, mais aussi à d'autres explorations identitaires. La section 3 présente la **phase de turbulences** au cours de laquelle le salarié traverse une période de menaces identitaires. La section 4 enfin décrit la **phase de résolution** au cours de laquelle le salarié fait des choix vis-à-vis de son parcours au sein de l'espace de coworking et/ou en entreprise.

Nous présentons en figure 9 un schéma de ces différentes phases. Une représentation détaillée du processus de construction de l'identité au travail des salariés induit par l'usage des espaces de coworking sera présentée en conclusion de ce chapitre.

Figure 9 – 4 phases du processus d'évolution de l'identité au travail du salarié en télétravail en espace de coworking (ECW)



Section 1 - PHASE D'EXPLORATION

La phase d'exploration est la première phase du processus que nous avons identifié au fil de nos analyses. Cette phase se situe en amont de l'inscription du salarié au sein d'un espace de coworking. Pour autant, elle témoigne des premières démarches du salarié au contact de cet espace alternatif à celui de son entreprise. C'est une phase essentielle dans le processus de construction de l'identité au travail des salariés en lien avec l'usage d'un espace de coworking parce qu'elle permet l'affirmation de l'identité au travail du salarié. En effet, nous verrons dans cette section que la phase d'exploration permet au salarié de projeter l'expression de son identité au sein d'un territoire dédié au travail, dans un espace de coworking adapté à son besoin (mécanisme d'appropriation). Nous verrons également que des dynamiques de régulation identitaire en lien avec l'usage de l'espace de coworking sont en jeu au cours de cette phase. Cette section est composée de trois parties. Nous décrirons tout d'abord les mécanismes d'affirmation et de régulation de l'identité au travail présents dans les facteurs à l'origine de la présence en espace de coworking (1.1). Nous montrerons ensuite que la phase d'exploration manifeste une quête du salarié et/ou de son entreprise pour exprimer son identité au travail (1.2). Nous aborderons enfin la démarche d'inscription du salarié au sein de l'espace de coworking, une étape qui constitue un rite de transition identitaire par lequel le salarié devient salarié-coworker (1.3).

1.1. AFFIRMATION ET REGULATION IDENTITAIRES A TRAVERS LES FACTEURS DECLENCHEURS

Au cours de notre recherche, nous avons identifié trois raisons principales à l'origine de la présence de salariés en espaces de coworking : une volonté du salarié, une contrainte de l'organisation du travail, ou une décision de l'entreprise. Nous allons les expliciter successivement en prenant soin de préciser les mécanismes identitaires sous-jacents. Notons que les motifs ne sont pas exclusifs entre eux et peuvent s'associer. Plus précisément, des facteurs personnels (volonté du salarié – 1.1.1) peuvent se mêler aux facteurs organisationnels (décision de l'entreprise – 1.1.2 – et contrainte de l'organisation – 1.1.3) et initier une phase d'exploration.

1.1.1. VOLONTE DU SALARIE

Pour la majorité de nos participants (29 sur 40), la présence en espace de coworking résulte d'une attente de leur part alors qu'ils travaillent ou s'apprêtent à travailler à distance de leur entreprise. L'espace de coworking offre alors une alternative au domicile dans la pratique du télétravail. Les situations des salariés sont variées. Nous identifions cependant deux approches de l'espace de coworking ici : soit il est présenté comme **un remède** face aux difficultés des télétravailleurs ; soit il est identifié comme **une solution préventive** face aux risques associés au télétravail.

Dans le premier cas, la phase d'exploration est initiée par des salariés avec de l'ancienneté dans leur entreprise et qui pratiquent déjà une forme de télétravail, à domicile. Dans cette situation, nos participants évoquent avoir commencé à chercher une alternative au télétravail à domicile après avoir été confrontés aux difficultés associées à cette forme d'organisation du travail : l'isolement physique et social mais aussi les difficultés à dissocier les temps et les espaces des vies personnelle et professionnelle. Les propos de Claire en témoignent :

« Au début, j'aimais beaucoup le télétravail... et au bout d'un moment, sans que je ne m'en rende vraiment compte... (...) ça ne m'a plus du tout convenu. Je n'arrivais absolument plus à séparer le pro du perso, c'est à dire que le soir quand j'arrêtais de travailler, souvent, j'avais du mal à VRAIMENT¹⁸⁰ arrêter. Je me remettais à bosser, je sortais de mon bureau qui était ma chambre, j'y revenais, je sortais, je revenais, je rallumais, j'éteignais etc etc... Et puis, il y avait pas mal d'isolement aussi... j'allais voir mes collègues mais la plupart du temps, quand même, j'étais en

¹⁸⁰ Les mots en majuscules indiquent une emphase à l'oral de la part du participant.

télétravail ou chez le client... Mais le client reste un client, ce n'est pas un collègue... Donc ouais je n'étais pas franchement très épanouie au bout d'un moment dans mon taf... »

Dans le second cas, l'espace de coworking est vu comme une solution préventive aux difficultés connues du télétravail à domicile. Ici, le salarié, ou le futur salarié, propose cette alternative car il appréhende le télétravail à domicile. Certains participants travaillaient déjà dans les locaux de leur entreprise. Ils ont eu l'opportunité de télétravailler afin d'améliorer leur vie personnelle. Alors néo-télétravailleurs, ils ont choisi une pratique en espace de coworking, anticipant les difficultés du télétravail à domicile. C'est par exemple le cas de Thibault qui a quitté le Royaume-Uni pour revenir en France tout en conservant son poste outre-Manche. Néanmoins, il n'envisageait pas cette nouvelle organisation du travail sans l'accès à un espace de coworking, ce qu'il a sollicité auprès de son entreprise. Ses employeurs ont accédé à sa demande, n'y mettant aucune condition sinon celle d'un travail bien fait :

« Ils m'ont dit 'il n'y a pas de soucis pour que tu puisses bosser... de n'importe où... que ce soit la France ou ailleurs, tant que tu fais ton travail'. Et du coup c'est là que j'ai cherché un espace de coworking. Donc j'ai commencé à chercher parce que je ne voulais pas bosser de chez moi, ce n'était pas possible, pas envisageable de rester tout seul, sans lien, sans collègue etc... Et ils me le payent. »

D'autres participants ont été directement recrutés sur des postes en télétravail, notamment sur des fonctions commerciales, de développement informatique ou de chef de projets. Soucieux de leurs conditions de travail, certains de nos participants ont négocié avec leur futur employeur de pouvoir télétravailler en espace de coworking, à temps partiel ou à plein temps. Béatrice par exemple a été embauchée sur un poste qui implique des trajets quotidiens importants pour se rendre en entreprise (plus de 2h30 de trajet quotidien). Cette solution lui permet de limiter la fatigue associée aux déplacements, tout en ayant un cadre de travail dédié :

« Travailler de chez moi... Ah non !!! Impossible !! Jamais !! (...) je n'ai jamais travaillé chez moi (...) j'ai horreur... j'aime partir le matin et rentrer le soir. C'est INDISPENSABLE¹⁸¹ ... Et donc du coup, ne voulant pas travailler... ne POUVANT et ne VOULANT pas travailler seule chez moi, j'ai négocié pour qu'on me prenne en charge un lieu où je vienne tous les matins, trois fois par semaine au moins, parce que pour moi, c'est indispensable de partir le matin de chez moi. »

Comme le soulignent les propos de Béatrice, mais aussi ceux de Claire et Thibault, l'espace de coworking relève ici d'un enjeu territorial pour les salariés (futurs) télétravailleurs. Il s'agit pour eux d'avoir un cadre spatio-temporel dédié au travail, un environnement qui soit

¹⁸¹ Les mots en majuscules indiquent une emphase à l'oral de la part du participant.

propice à la concentration et qui permette d'avoir des rythmes adaptés à un équilibre des vies privée et professionnelle. Ces salariés souhaitent pouvoir s'approprier, voire se réapproprier, un espace pour accomplir leur activité professionnelle et **être au travail**. Ils recherchent un territoire indépendant du domicile pour marquer les frontières entre leurs activités personnelles et professionnelles, et exprimer leurs identités respectives. On le voit particulièrement dans les propos de Samuel après la naissance de sa fille et les difficultés auxquelles il a été confronté dans la pratique du télétravail à domicile :

« Avec l'arrivée de la petite tout a changé... Je travaillais dans la pièce de vie principale, j'avais un bureau dans un coin. C'était là où je travaillais mais ce n'était plus mon espace de travail... C'était devenu vraiment un espace de vie... une pouponnière, avec les bruits et puis même la tentation de prendre soin du bébé... Ah ben j'ai 10 minutes, je vais aller la voir... ce qui est néfaste en fait pour le travail [rires]... À tel point que j'ai même dû... j'ai même acheté un bureau pour mettre dans ma chambre à coucher avec la condition que c'était plutôt un secrétaire c'est à dire que c'est un bureau qui se ferme. Je voulais absolument avoir ça pour ne pas voir... j'ai besoin de couper. Au début ça allait de travailler dans l'espace de vie... Mais avec la naissance de la petite, ça devenait vraiment confus je pense psychologiquement... le champ personnel et le champ professionnel n'étaient plus distincts... avant, j'avais mes horaires de travail. Je commence à 8h je termine à 6 ou 7h et puis c'est fini après... là ce n'était plus possible... Surtout avec le congé mat de ma femme, avec la petite à la maison... Et puis même après... C'est à dire qu'avec ce secrétaire dans la chambre qui se ferme, malgré tout... dormir et travailler dans la même pièce, psychologiquement c'est difficile. »

Dans ce témoignage, les territoires se bousculent et se superposent. Il en est de même pour les identités de Samuel qui n'ont plus de cadres spatio-temporels clairement définis pour s'exprimer. C'est donc une quête et une reconquête de territoires qui s'expriment derrière la volonté du salarié d'aller télétravailler en espace de coworking. Le salarié cherche à préserver son espace personnel, voire à se le réapproprier, en s'appropriant un nouvel espace propre à l'exercice de son travail et au sein duquel il pourra exprimer son identité au travail.

Nous identifions également que l'espace de coworking permet au salarié d'affirmer son identité au travail en lui permettant de s'affirmer dans la relation qu'il entretient ou qu'il crée avec son entreprise. En effet, l'espace de coworking devient ici un objet fort de la relation entre le salarié et son entreprise. Il permet de maintenir le lien entre eux quand les conditions de travail ne sont plus adaptées ou favorables. C'est le cas de Thibault mais aussi de Claire par exemple. Cette dernière a été « rattrapée par [ses] patrons » alors qu'elle avait saisi une opportunité ailleurs. Ils lui ont fait « une contre-proposition dans laquelle il y avait le fait

d'avoir un espace de travail ». Le salarié peut ainsi continuer d'être salarié de cette entreprise et d'exister dans cette identité au travail grâce à un espace dédié. L'espace de coworking permet aussi de sceller une nouvelle relation entre un futur salarié et l'entreprise qui l'embauche. Le fait que l'employeur accède à la demande du futur salarié néo-télétravailleur témoigne pour lui d'un engagement pris à son égard par l'entreprise pour lui permettre de mener à bien son activité professionnelle. Les propos d'Arnaud illustrent cela :

« Et ça c'est une chance, c'est une vraie chance parce que quand tu leur dis 'j'ai besoin d'un espace de coworking pour être efficace', ils te le donnent. Après, tant que ça fait ses preuves, que ça amène des résultats, ils ne me disent rien... ».

L'accès à la demande fonde une relation de confiance et d'engagement du salarié vis-à-vis de son entreprise. Cela participe à l'identification organisationnelle du salarié et à la construction de son identité en lien avec son entreprise. Dès lors, si l'entreprise revient sur ses engagements, des tensions peuvent se créer dans la relation au point de risquer de mettre un terme à une collaboration naissante. Cela a failli être le cas d'Alice dont l'employeur avait accepté la demande d'espace de coworking avant de préciser, à quelques jours de son entrée dans l'entreprise, « qu'ils verraient cela à la fin de [sa] période d'essai ». Alice a dû réaffirmer sa demande et, à travers le sujet de l'espace de coworking, affirmer sa position future au sein de l'entreprise selon des conditions préalablement définies :

« Elle m'a dit 'ben écoute tu prendras un espace de coworking quand tu auras validé ta période d'essai'... donc j'avais 3 mois de période d'essai tu vois... et je lui ai dit 'ben ce n'était pas du tout ce qui était dealé au départ et tu m'aurais dit ça... moi j'ai des contraintes personnelles, je ne peux pas...' et bon au final elle m'a dit ok... ils essayent toujours un peu de grappiller, d'économiser de l'argent... (...) J'estime que si l'entreprise fait ça, pour moi elle NE SE DONNE PAS¹⁸² les moyens pour aller développer la région. Et je me suis dit que si je galérais déjà à faire financer mon espace de coworking... sachant que j'avais à l'époque mon ordinateur perso, que j'ai TOUJOURS mon téléphone perso... je faisais suffisamment d'efforts... au niveau salaire aussi... Donc pour moi je faisais déjà ENORMEMENT d'efforts et c'était clairement à eux... et puis voilà, une entreprise qui a des valeurs c'est une entreprise qui a des valeurs dans son ensemble. Tu ne peux pas avoir des valeurs à l'extérieur et traiter tes employés mal. »

Ainsi, en l'absence d'un bureau en entreprise, l'espace de coworking cristallise certaines attentes du salarié vis-à-vis de son entreprise et de ses conditions de travail. Il devient un nouveau territoire de l'espace organisationnel de l'entreprise au sein duquel le salarié peut se

¹⁸² Les mots en majuscules indiquent une emphase à l'oral de la part du participant.

consacrer à son travail et ainsi affirmer son identité au travail en lui donnant une dimension spatio-temporelle adaptée : un espace physique et social professionnel et des rythmes de travail.

1.1.2. DECISION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur peut également proposer voire imposer le télétravail en espace de coworking. C'est par exemple le cas d'Elsa qui a souhaité revenir s'installer en France tout en restant salariée de son entreprise en Angleterre. Si elle a proposé le télétravail à son employeur, celui-ci a souhaité qu'elle aille dans un espace de coworking et il lui a proposé de prendre en charge les frais :

« C'est LUI¹⁸³ qui m'a demandé de trouver un espace de coworking... parce qu'il ne pensait pas que je sois efficace de chez moi... et moi ça me convenait très bien parce que je n'aime pas du tout travailler de chez moi. »

La décision du télétravail en espace de coworking relève ici de son employeur. Cependant, Elsa a ensuite eu « carte blanche pour trouver l'espace qui [lui] convienne ». Au contraire, certaines entreprises font à la fois le choix de proposer du télétravail et de le localiser dans un espace de coworking spécifique. C'est par exemple le cas de Louis qui a déménagé de Paris pour venir s'installer à Lyon et ouvrir l'agence lyonnaise de son entreprise. Il était déjà dans l'entreprise depuis 4 ans avant d'engager ce changement de vie. Arrivé à Lyon, il ne se voyait pas travailler dans un espace de coworking mais son employeur a insisté pour qu'il commence dans cet environnement :

« Pour la petite histoire au début je n'étais pas du tout chaud pour travailler en espace de coworking. Je me voyais bien avec MON¹⁸⁴ vrai bureau, mon poste de travail et mes trucs, mes dossiers, mes rangements. La Cordée en poste nomade ça me faisait un peu peur et puis mon patron m'a dit 'non non non tu vas à La Cordée, tu testes et tu verras' »

Les propos de Louis illustrent d'ailleurs son besoin d'appropriation d'un espace de travail à lui, comme dans son entreprise. Il projette son identité au travail dans cette représentation matérielle du bureau. Néanmoins, c'est son directeur qui a choisi l'espace de coworking, affirmant ici sa position managériale et son contrôle sur l'environnement de travail.

Dans cette situation initiatrice de la phase d'exploration, nous assistons à une forme de régulation de l'entreprise sur l'espace de travail à distance du salarié. Cette régulation peut

¹⁸³ Les mots en majuscules indiquent une emphase à l'oral de la part du participant.

¹⁸⁴ Les mots en majuscules indiquent une emphase à l'oral de la part du participant.

porter uniquement sur le mode d'organisation du travail. L'employeur impose alors une pratique en espace de coworking, mais il laisse le salarié autonome dans sa recherche et le choix de son espace de coworking. Cette autonomie permet alors au salarié d'identifier un espace qui lui convienne, en adéquation avec l'identité au travail qu'il souhaite incarner dans l'espace. Nous retrouvons ici la démarche d'appropriation d'un territoire décrite dans la partie précédente. La régulation de l'employeur peut aussi porter sur le choix de l'espace de coworking en lui-même. L'employeur affirme ici un contrôle sur le mode de travail et sur le choix de l'environnement, sans aucune marge de manœuvre donnée au salarié. Cette situation témoigne d'une régulation identitaire forte puisque c'est l'employeur qui fixe le cadre socio-matériel dans lequel l'identité au travail du salarié va se construire.

1.1.3. CONTRAINTES DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le troisième facteur déclencheur d'une phase d'exploration concerne des contraintes relatives à l'organisation du travail. Celles-ci nécessitent de localiser l'exercice de l'activité professionnelle au sein d'un espace professionnel dédié et adapté comme des espaces de coworking. Ici, l'espace de coworking se présente comme une alternative à la location traditionnelle de locaux avec un bail « classique » 3/6/9. Ce dernier manque de flexibilité et n'est pas toujours adapté dans le cadre de projets incertains (développement d'une nouvelle activité) ou en croissance (difficulté d'anticiper sur le rythme de croissance de l'équipe). Les espaces de coworking offrent cette flexibilité de l'usage avec l'abonnement sans engagement de durée (résiliation possible à tout moment) et la possibilité de prendre d'autres abonnements pour de futurs collaborateurs. Les propos de Marianne illustrent cette situation, alors qu'elle vient s'installer à Lyon et développer l'agence lyonnaise de son entreprise :

« L'idée c'était vraiment d'avoir un endroit pour l'entreprise où tu peux aussi accueillir les clients, où tu peux penser ensuite à prendre un stagiaire ou embaucher quelqu'un. L'idée c'était de tout de suite se projeter... et même pour accueillir parfois les collègues parisiens. L'idée c'était vraiment d'avoir un endroit où on pouvait se poser. On connaissait un peu ce type d'espaces, on en voit s'installer dans les immeubles qu'on rénove... comme c'est un peu dans l'air du temps. On savait que ça pourrait plutôt bien coller. On savait qu'on ne voulait pas prendre au début quelque chose juste pour nous, indépendamment. C'est trop lourd à gérer. Pour moi qui m'installais aussi à Lyon ça faisait trop de changements d'un coup. Et puis d'un point de vue budget aussi... donc pas de prise de bail. Au début j'arrivais toute seule. On savait qu'on allait prendre un stagiaire rapidement mais au début, prendre un bail à nous, un local à nous et être toute seule là-dedans ça n'avait pas trop de sens non plus. »

On retrouve également cette situation quand un salarié est nouvellement recruté pour rejoindre un collègue déjà présent dans l'espace de coworking afin de développer l'équipe. Par exemple, Adeline a été recrutée directement en télétravail à Lyon pour rejoindre Mathilde déjà inscrite dans un espace de coworking et développer leur équipe :

« Du coup, je suis venue travailler à La Cordée parce que j'ai pris le poste. Donc ce n'est pas un choix de ma part, véritable, puisque de toute façon, le poste, c'était ici. »

Ces exemples témoignent d'une régulation dans le choix de l'espace de travail dictée par les contraintes de l'activité professionnelle. Selon les situations, le choix de l'espace peut être donné ou non au salarié, témoignant de différents degrés de régulation, entre autonomie et contrôle vis-à-vis de l'environnement de travail. Marianne par exemple a pu choisir d'aller à Wojo après un benchmark et des visites des espaces de coworking. Cela n'a pas été le cas pour Adeline puisque le choix de l'espace de travail était défini par la présence de sa collègue dans un espace de coworking. Cette régulation participe à fixer le cadre socio-matériel dans lequel les identités au travail des salariés vont se construire. Notons également ici que l'espace de coworking devient aussi un territoire au sein duquel pourra se former et se construire une identité collective de travail, en favorisant les interactions et le travail collaboratif entre les salariés de la même entreprise.

Nous avons ainsi présenté les trois raisons qui sont à l'origine d'une phase d'exploration. Ces facteurs déclencheurs génèrent des mécanismes d'affirmation et de régulation de l'identité au travail des salariés à travers l'usage d'un espace de travail dédié. On observe que la démarche de régulation de l'employeur sur l'identité au travail des salariés s'exprime notamment à travers l'autonomie donnée ou le contrôle exercé dans le choix de l'espace. Ces mécanismes d'affirmation et de régulation persistent dans la recherche de l'espace de coworking, comme nous l'explicitons dans la partie suivante (1.2).

1.2. QUETE POUR L'EXPRESSION DE L'IDENTITE AU TRAVAIL

Au cours de la phase d'exploration, les salariés ou l'employeur se mettent à la recherche d'un espace de coworking en adéquation avec leur représentation d'un espace de travail adapté pour accomplir les missions confiées par l'entreprise. A nouveau, le rôle régulateur de l'employeur est variable selon que la recherche et le choix de l'espace dépend ou non de lui. Considérons tout d'abord la situation dans laquelle les salariés sont autonomes dans leurs démarches de recherche. Ils doivent alors trouver un espace en adéquation avec leurs besoins, ceux de leur entreprise et les éventuelles contraintes liées à leur pratique professionnelle. Pour

cela le salarié doit d'abord définir ses critères de recherche en identifiant ce qui lui est nécessaire pour mener à bien son activité en tant que salarié de son entreprise. Ensuite, il doit confronter ses critères à l'offre des espaces de coworking pour trouver le bon compromis, c'est-à-dire un espace qui lui permettra d'exprimer son identité au travail en accomplissant convenablement son travail. Nous allons montrer à travers nos résultats que cette démarche témoigne d'un travail identitaire conscient du salarié pour construire son identité au travail en lien avec un espace de travail alternatif à celui de son entreprise.

La définition des critères de recherche constitue la première étape de ce travail identitaire lié à la recherche d'un espace de coworking. Il permet aux salariés d'établir concrètement les éléments qui vont définir l'espace dans lequel ils se projettent pour réaliser leurs activités et donc pouvoir exprimer leur identité de salarié. Nous identifions notamment quatre critères essentiels pour qualifier leur besoin d'un espace de travail alternatif à l'entreprise : un espace professionnel, la localisation, le coût de l'espace, et un espace social. Tout d'abord, les salariés recherchent un espace physique de travail. Comme nous l'avons indiqué précédemment, il s'agit de redonner un territoire propre au travail ce qui permet d'affirmer l'identité au travail. Cela passe par le choix d'un espace professionnel, dédié au travail, avec des équipements dédiés (bureaux, chaises, internet, ...). C'est ce besoin qui les oriente vers un espace de coworking plutôt qu'une pratique de travail nomade dans des environnements non professionnels comme des cafés par exemple. Les salariés considèrent ensuite la localisation de l'espace de coworking. Celui-ci doit être proche de leur domicile, et facile d'accès, notamment quand leur activité professionnelle implique des déplacements ou de recevoir des collègues et des clients. Les propos de Claire soulignent ce point :

« Dans mes critères de recherche, il y avait un critère localisation, donc à la fois pas trop loin de chez moi, de mon mode de garde et surtout de la gare en fait parce que j'ai des déplacements, donc l'idée c'était de pouvoir facilement prendre le train... ».

Le coût de l'espace de coworking est un troisième critère important pour les salariés ou les entreprises en recherche d'un espace de coworking. Cela représente un coût non négligeable selon l'usage mensuel (entre 100 et 300 euros). Pour Antoine c'est un critère important parce qu'il paye lui-même son usage de l'espace de coworking. Pour Alice, il fallait aussi « faire attention parce que [son entreprise] est une start-up ». Claire a également comparé les prix et retenu des espaces de coworking nomade parce que « les forfaits en espaces nomades ne sont pas très chers [par rapport aux bureaux] ». Le sujet du coût de l'espace de coworking est important parce que c'est l'employeur qui paye l'abonnement pour la majorité de nos

participants (sauf pour deux d'entre eux). Cette facturation à l'employeur participe à la régulation de la relation entre le salarié et son entreprise. Arnaud soulignait ce point en indiquant le risque possible de se voir retirer l'usage de l'espace de coworking si ses résultats ne sont plus à la hauteur des attentes de son employeur :

« C'est sûr que si demain j'ai des ventes qui s'écroulent ils vont commencer à remettre en question les outils qu'ils m'ont mis à disposition et j'imagine qu'ils ne vont pas s'amuser pendant des mois et des mois à payer un espace de coworking si ça ne s'avère pas efficace. »

Enfin, les salariés à la recherche d'un espace de coworking insistent particulièrement sur la dimension sociale qu'ils espèrent trouver dans l'usage de cet espace. Thibault précise bien la différence d'ailleurs entre le besoin d'un espace de travail, qui peut être n'importe où et un espace d'interactions sociales dans son quotidien de travail :

« Le travail je sais que je peux le faire n'importe où mais le rire ce n'est pas possible... je suis chez moi tout seul je peux travailler... mais rire tout seul c'est quand même chiant. J'ai essayé, ça ne marche pas. Les auto-vannes ça ne marche pas... »

Ce besoin est d'autant plus important chez les salariés ayant été confrontés aux difficultés du télétravail à domicile et de l'isolement social, comme en témoigne Samuel :

« Allumer la radio, ne serait-ce que pour entendre une voix... ou la télé pour n'avoir ne serait-ce que le son... Ce sont des choses que je commençais à faire... donc là je me suis dit 'ça serait bien d'avoir un espace de coworking, de rencontrer des gens, même s'il n'y a pas forcément... même si les gens n'ont pas envie de parler ou que ça ne se fait pas, ce n'est pas grave.' Je cherchais un lien social... parce que marre de se retrouver seul... concrètement une semaine entière à la maison, seul, c'est long... Donc ne serait-ce qu'avoir un visage humain en face de soi ! Même s'il n'y a pas forcément de contacts, de dialogue... rien que ça je trouve que c'est important. »

Une fois ces différents critères établis, les salariés ont une représentation de l'espace dans lequel ils se projettent pour réaliser leur activité professionnelle dans de « bonnes conditions ». Cela les amène à l'étape au cours de laquelle ils vont identifier les différents espaces présents sur le marché et les confronter à leurs critères. Plusieurs moyens de prospection sont mobilisés : recherche internet, bouche à oreille et réseau, prise de renseignements directement auprès de l'espace de coworking. Au fil de cette démarche, les salariés vont confronter leurs critères et leur représentation idéale de l'espace de coworking à la réalité. Les recherches sur internet permettent une première visualisation des espaces.

« J'ai fait le tour des sites internet... (...) et La Cordée j'avais commencé à accrocher sur le site, sur tout le côté montagne... puisque j'étais à Grenoble à la base pour mes études... et du coup ça m'a pas mal parlé. » (Thibault)

Comme l'exprime Thibault, ces recherches internet permettent déjà au salarié de voir s'il se projette ou non dans l'espace qu'il visualise à l'écran. Pour Thibault, les espaces de La Cordée lui rappelle un environnement qu'il a connu et qu'il apprécie. Cela lui parle, voire il s'identifie à cet environnement et il s'y voit travailler.

Par la suite, les salariés peuvent visiter les espaces, voire les tester. Cette exploration physique des espaces permet de vérifier concrètement, bien que durant un laps de temps réduit (une journée), l'adéquation entre les attentes des futurs coworkers et ce qui est proposé par l'espace de coworking. Cela est d'autant plus important compte tenu de la diversité de l'offre de coworking. L'expérience de Noémie est significative de cette démarche d'exploration physique des espaces :

« J'ai visité Regus d'abord mais ça n'a pas du tout matché... l'ambiance n'était pas... c'est surtout le lieu parce qu'en fait ce n'était pas un lieu de coworking où tu partages, tu es en open space etc... c'était vraiment... tu es dans des petits bureaux et au final il n'y avait pas du tout... c'était plus des bureaux à louer qu'un espace de coworking. Et moi je voulais surtout éviter ça parce qu'après l'expérience que j'avais eu en télétravail je me suis dit 'ça ne va pas me changer tant que ça ... ça ne va pas forcément m'aider niveau perso' ... donc j'ai visité La Cordée et j'avais bien aimé... En fait c'est un peu le même esprit que notre siège à Paris. Je trouvais un peu cette patte d'échanges, de convivialité et en même temps tout ce qu'il fallait pour bien se concentrer, faire son travail. »

Cette expérience physique des espaces permet aux salariés de projeter concrètement la façon dont ils seraient en mesure d'accomplir ou non leur activité professionnelle. Pour certains de nos participants, le déclic a été instantané. C'est par exemple le cas de Fanny, qui s'est tout de suite « trouvée à [sa] place à La Cordée » :

« J'ai vu l'espace et j'ai rencontré la couteau suisse... Et franchement direct, je me suis dit 'Ben oui, c'est sûr !' [avec un grand sourire]... franchement, quand je suis rentrée, je me suis dit 'non, mais c'est sûr, ça va me plaire' »

Pour d'autres de nos participants, la démarche a pris plus de temps, avec plusieurs espaces testés. C'est le cas de Marion qui a testé quatre espaces de coworking lors de sa première semaine de télétravail : un espace de coworking différent chaque jour. Cette démarche lui a permis de prendre une décision avisée au regard des critères qu'elle s'était fixée. Elle était à la

recherche d'un lieu social qui lui renvoie également une image professionnelle d'elle-même. Elle a opté pour La Cordée après avoir fait quelques compromis entre l'espace qu'elle projetait pour elle-même et la réalité de son expérience :

« Nextdoor j'aimais bien, ça faisait quand même plus pro je trouve l'ambiance... enfin pro dans le sens où moi je le connais. La Cordée moi quand même ce qui me gêne... je leur avais déjà dit... c'est tout le côté un peu... les peluches, les... enfin voilà moi je me dis si je dois recevoir des gens externes ici, je ne peux pas recevoir tout le monde. Nextdoor, quand même... c'est un peu de design je dirais... ça faisait quand même ... ouais... un peu plus... plus bureau voilà... ça faisait quand même un peu plus bureau... (...) [La journée à Nextdoor] j'ai bien travaillé, mais je n'ai parlé à personne... [rires] (...) voilà j'avais vraiment l'impression de faire... d'être un peu dans le... d'être le bouche trou... Du coup j'ai choisi La Cordée. »

La recherche de l'espace de coworking témoigne donc d'un travail identitaire du salarié à travers la quête d'un espace qui lui permet d'exprimer son identité au travail, en adéquation avec ses besoins et ses représentations du travail. Il identifie d'abord les critères qu'ils jugent pertinents pour engager ses recherches puis les confrontent à l'offre qui est proposée. Ce faisant, le salarié affirme ou ajuste l'identité au travail qu'il souhaite pouvoir exprimer au sein de l'espace de coworking.

Revenons à présent sur la démarche de recherche de l'espace de coworking quand elle relève de l'employeur. Dans cette situation, le rôle régulateur de l'employeur s'affirme à travers l'identification de l'espace. Il est celui qui fixe les critères de recherche selon ses propres représentations des pratiques et des espaces de travail. Les critères sont indépendants des besoins du salarié, à moins qu'il ne soit consulté lors de leur définition. Notre recherche ne nous a pas permis d'échanger avec les employeurs dans ce cas de figure. En revanche, nous avons rencontré une dizaine de participants qui n'avait pas choisi leur espace. Théo nous explique que son organisation a choisi La Cordée parce qu'il y avait plusieurs espaces de coworking dans Lyon. Cela leur permettait d'offrir à leurs salariés la possibilité de choisir l'espace le plus près de leur domicile. L'employeur d'Anna ne lui a pas précisé les raisons de son choix, si ce n'est que c'était proche de la gare pour faciliter ses déplacements à Paris. Elle n'habite cependant pas à proximité.

« Ma boîte avait déjà négocié le contrat... ils ne m'ont pas laissé vraiment le choix... Ils m'ont dit 'il y a un centre d'affaires sympa, tu verras il est cool... j'ai pris des photos... vas visiter tu me dis' (...) et de toute façon je n'avais pas le choix c'était soit ça soit chez moi à plein temps [rires]... et je ne voulais pas être à plein temps chez moi... »

Ces situations témoignent à nouveau de la régulation identitaire de l'employeur sur l'identité au travail du salarié à travers le choix de l'espace de coworking. Nous observons cependant des pratiques individuelles des salariés pour appréhender ces espaces malgré la régulation de leur employeur. Théo a par exemple fait des recherches sur les différents espaces de La Cordée et choisi celui dans lequel il allait venir lorsqu'il est en télétravail. Anna a visité les espaces et rencontré les gestionnaires avant de venir y travailler. Adeline quant à elle a fait une journée test à La Cordée avant même d'avoir la confirmation de son recrutement dans l'entreprise pour rejoindre Mathilde dans l'équipe lyonnaise :

« Oui, je suis venue tester une fois avant de commencer officiellement. C'est Mathilde qui m'avait proposé. Elle m'avait dit 'Si tu veux venir tester La Cordée... tout le monde a le droit de venir tester'. J'avais réfléchi à ce moment-là, parce que je me suis dit : 'J'aimerais bien, mais en même temps, qu'est-ce que je vais faire ? Est-ce que ça se fait et tout ?' Donc bon. J'en avais discuté avec mon entourage et je me suis dit 'ben non je fais comme si je me projetais'. Donc du coup, je suis venue et j'ai cherché des... j'ai fait un peu une veille concurrentielle de ce qu'il y avait sur [ma future entreprise] même si je ne savais pas encore si j'allais être prise. »

A travers ces explorations physiques, les salariés contraints dans le choix de l'espace de coworking par leur entreprise ou l'activité s'émancipent et se réapproprient une part de la phase d'exploration. Ils engagent eux aussi une démarche consciente de travail identitaire au cours de laquelle ils se projettent et projettent leur identité au travail dans l'espace de coworking.

1.3. L'INSCRIPTION : UN RITE DE TRANSITION IDENTITAIRE

La phase d'exploration s'achève avec l'inscription du salarié à l'espace de coworking qu'il a choisi ou que son entreprise a choisi pour lui. Une fois cette décision prise, des démarches s'engagent pour formaliser l'entrée officielle du salarié dans l'espace de coworking. De même qu'il signe son contrat de travail, le salarié signe les documents remis par l'espace de coworking pour valider son inscription. Qu'il s'agisse de La Cordée ou de Wojo, l'inscription implique plusieurs étapes avant de devenir officiellement un coworker. Il s'agit tout d'abord de compléter des documents administratifs et de transmettre un mandat de prélèvement. Si c'est l'entreprise du salarié qui paye, cela implique une signature des documents par l'employeur. Le salarié se fait ici l'intermédiaire. Arnaud nous a par exemple expliqué avoir récupéré le dossier en amont et vu avec son entreprise avant de venir faire sa journée d'essai à l'issue de laquelle il a remis les documents signés par son entreprise à la gestionnaire de l'espace :

« Je suis passé un peu en coup de vent la première fois, une ½ heure. [La couteau suisse] m'a tout expliqué, montré les lieux, montré le fonctionnement et tout. Elle m'a donné tous les documents. Et puis je suis repassé quelques jours plus tard pour faire la journée d'essai. J'avais fait signer les documents et j'ai pu les donner à la couteau suisse après ma journée d'essai. »

En tant qu'utilisateur, le salarié (ou tout futur membre) doit également signer la charte ou le règlement intérieur de l'espace de coworking. Par ce document, il s'engage à en respecter les usages ainsi que les autres membres. Enfin, cette étape d'intronisation du nouveau coworker passe par la remise d'accessoires qui lui seront nécessaires pour utiliser de manière optimale l'espace de coworking auquel il vient d'adhérer : un badge pour accéder aux espaces (7j/7 et 24h/24), les codes wifi, et un compte personnel sur la plateforme communautaire. Grâce à ces éléments, le salarié devient un coworker pleinement libre et autonome dans son usage de l'espace de coworking et de ses services, tout en sachant qu'il peut aussi compter sur le gestionnaire en cas de questions. L'inscription donnent ainsi au salarié l'accès à un espace qu'il peut à présent s'approprier pleinement pour y accomplir ses activités professionnelles et exprimer son identité au travail. A travers l'inscription, le salarié affirme son identité au travail et l'inscrit dans un espace professionnel dédié dont il peut faire usage librement, notamment grâce au badge.

Au-delà de ces formalités d'usage qui affirment l'identité au travail du salarié, l'inscription constitue un moment clé vis-à-vis de la composition de l'identité au travail du salarié. A partir de ce moment, le salarié n'est plus seulement salarié. Il devient un coworker à part entière, client et usager d'un espace de coworking qu'il a choisi ou que son entreprise a choisi pour lui. Il devient membre de l'espace de coworking et de sa communauté. L'inscription à l'espace de coworking constitue un rite de transition lors duquel le salarié acquiert un nouveau statut et une nouvelle identité au travail de coworker. L'inscription à l'espace de coworking témoigne d'une évolution de l'identité du salarié vers une identité multiple : il devient un salarié-coworker. Dès lors, le travail identitaire associé à son identité au travail implique également une démarche possible d'identification à l'espace de coworking.

Nous avons présenté la phase d'exploration qui constitue la première phase de notre processus de construction de l'identité au travail associée à l'usage de l'espace de coworking.

Nous avons montré que cette phase, pourtant en amont de l'expérience du salarié au sein de l'espace de coworking, constitue une phase essentielle du processus. Elle implique en effet un travail identitaire conscient du salarié à travers des mécanismes d'appropriation et de régulation identitaires, tant dans les facteurs à l'origine de sa présence dans l'espace de coworking que dans sa démarche concrète de recherche d'espace. Nous avons également souligné le rôle régulateur que peut tenir l'employeur, avec des degrés qui varient entre autonomie et contrôle sur le mode de travail et le choix de l'espace. Enfin, cette phase d'exploration est également importante parce qu'elle amène le salarié à faire évoluer son identité au travail et à endosser une nouvelle identité, celle de coworker. L'inscription à l'espace de coworking constitue ici un rite de transition identitaire qui participe au processus de construction de l'identité au travail du salarié en espace de coworking. A partir de là, une nouvelle phase s'engage : la phase d'équilibre. Nous la décrivons à présent dans la section 2.

Section 2 - PHASE D'EQUILIBRE

La phase d'équilibre est la seconde phase du processus de construction identitaire que nous avons identifiée. Elle est caractérisée par une relative sérénité pour le salarié-coworker alors qu'il télétravaille dans un environnement alternatif à celui de son entreprise. Le cadre est ainsi posé. Cette phase présente pourtant trois démarches de travail identitaire engagées par les salariés-coworkers : une affirmation identitaire (2.1), une apparente non-catégorisation et non-régulation identitaire (2.2), et une exploration identitaire (2.3). Nous verrons cependant que ces démarches résultent d'un travail identitaire inconscient des salariés-coworkers au fil de leur expérience quotidienne de travail au sein de l'espace de coworking.

2.1. AFFIRMATION IDENTITAIRE

La phase d'équilibre est caractérisée par une démarche d'affirmation identitaire du salarié-coworker alors qu'il met en place ses habitudes de travail au quotidien dans l'espace de coworking. Le salarié-coworker s'approprie l'usage de l'espace de coworking et inscrit son identité au travail dans ce territoire de travail alternatif à celui de son entreprise. Cette démarche

d'affirmation identitaire s'exprime à travers différentes routines spatiales : le trajet pour se rendre à l'espace de coworking (2.1.1), et l'installation dans l'espace (2.1.2).

2.1.1. ROUTINE DU TRAJET

L'espace de coworking vient se substituer à l'espace de travail en entreprise ou au domicile. Il est un des environnements de travail au sein duquel le salarié accomplit son activité professionnelle. De la même manière qu'il se rendrait au bureau, le salarié se rend à l'espace de coworking pour y travailler. Une routine se crée pour tous nos participants autour de leur trajet pour se rendre dans cet espace de travail. Même si l'espace est souvent situé à proximité de chez eux, il s'agit d'un passage important au début et à la fin de la journée. Pour les salariés qui ont été habitués à télétravailler chez eux, cet espace hors du domicile les amène à réintégrer une mobilité dans leur pratique quotidienne. Il s'agit de sortir de chez soi pour aller au travail, mais aussi d'avoir la possibilité de revenir chez soi le soir, après la journée de travail :

« En fait, il y a le côté partir de chez moi et avoir un sas de... En fait, j'ai un sas entre le moment où je quitte mon appartement et j'arrive ici et surtout le moment où je quitte l'espace de coworking et le moment où j'arrive chez moi... et en fait ce sas il dure juste dix minutes, mais il m'aide complètement à me déconnecter, à arrêter de travailler... » (Claire)

Ce trajet vers l'espace de coworking leur permet de recréer une frontière entre l'espace domestique et l'espace de travail. Il participe à l'usage de l'espace de coworking mais aussi à la construction de l'identité au travail du salarié en lien avec cet usage. C'est un moment transitoire au cours duquel l'individu entre dans sa journée de travail ou en sort.

Nos participants développent des routines en lien avec ce trajet jusqu'à l'espace de coworking. Cela peut dépendre simplement la météo, mais aussi de leurs ressentis du trajet et de leurs expériences vécues à leur arrivée, dans l'espace de coworking :

« Mon appart est vraiment juste entre les deux cordées, pile poil. Donc j'ai visité les deux. Mais je préfère celle-là... et puis en fait c'est plus pratique... même le chemin pour venir ici est plus sympa... » (Noémie)

« J'habite plus proche de République. Je viens ici parce que je préfère [cette cordée] ... mais quand il pleut je vais à République. » (Thibault)

Les salariés-coworkers s'approprient ainsi la routine qui leur convient le mieux, tout en ayant la flexibilité de pouvoir la modifier. Cette routine de trajet participe à la construction socio-matérielle du cadre de travail au sein duquel ils vont exprimer leur identité au travail. Elle

contribue ainsi à l’affirmation de l’identité au travail des salariés en leur permettant de se rendre, souvent dans le plaisir, dans un environnement propice à leur activité professionnelle.

2.1.2. ROUTINE DE L’INSTALLATION DANS L’ESPACE

Au cours de cette phase d’équilibre, l’identité au travail du salarié-coworker s’affirme aussi à travers la mise en place d’une routine d’installation dans l’espace de coworking. C’est un espace nomade dans lequel le salarié-coworker n’a pas de place attribuée. Certains ont très vite trouvé un emplacement adapté à leurs besoins personnels et professionnels. Pour Thibault, par exemple, ça a été « espace convivial, sans aucune hésitation ». Béatrice quant à elle « travaille toujours dans l’espace calme » car son travail exige beaucoup de concentration. Pour nos participants présents dans l’espace de coworking de Wojo Part-Dieu, il s’agissait de trouver le bon étage où s’installer (au 2, 3 ou 4^{ème} étage). Certains de nos participants ont pris leurs habitudes au 4^{ème} étage « parce que c’était le plus lumineux » et « qu’au début il n’y avait personne, c’était tranquille ». D’autres ont testé le 2^{ème} et y sont restés, « d’autant que c’est là qu’[ils ont leur] casier ». Pour d’autres participants, trouver sa place a demandé plus de temps et d’efforts. Les propos d’Adeline (salariée-coworker à La Cordée) illustrent ce point :

« Je n’ai rien besoin d’autre que mon ordi et mon téléphone, donc finalement, c’est quand même vite installé. Par contre, j’ai un problème... J’aime bien avoir la même place... et du coup, je suis toujours au même endroit (...) Et s’il y a quelqu’un qui prend... Je sais que le matin, si j’arrive et qu’il y a quelqu’un à ma place, ça me perturbe... Je sais que je suis un peu toquée... [rires] mais en même temps... mais en même temps, à Paris, ils ont un open space où ils changent de place tous les jours et je n’aime pas ce fonctionnement non plus. (...) Moi, je sais qu’instinctivement, je me réinstalle toujours à la même place. Je n’ai pas cette... En fait, ça me... ça me rassure, mais c’est... ça vient certainement de mon caractère. Ça me rassure que... je ne sais pas ... d’avoir la même vision de l’espace... du coup, ici, je me suis habituée à travailler on va dire à DEUX¹⁸⁵ endroits... comme ça, s’il y en a une qui est pris ben je change... »

Adeline a besoin d’être à sa place pour pouvoir bien travailler et se concentrer. Même si elle ne peut nullement revendiquer cette propriété sur une des places au sein de l’espace, cela la rassure en lui permettant d’affirmer son identité dans son activité professionnelle. Chacun de nos participants témoigne ainsi d’approches d’appropriation de l’espace de travail à travers lesquels ils réussissent à exprimer et affirmer leur identité au travail.

¹⁸⁵ Les majuscules indiquent une emphase du participant dans son propos

La démarche d'appropriation dans un environnement nomade se fait également à travers le fait d'avoir ou non besoin d'un espace de stockage pour ses affaires, comme un casier. Alice par exemple « transporte tout dans [son] sac à dos, même [sa] petite tasse » qu'elle utilise pour aller se chercher un café. Elle transporte tout ainsi chaque jour, parce qu'il lui arrive de se déplacer pour voir des clients. D'autres participants ont quant à eux demandé à bénéficier d'un casier. Noémie par exemple a son casier à La Cordée Jean Macé. Elle y range toutes ses affaires le soir, même son ordinateur, sauf quand elle part en déplacement. Elle a souffert du télétravail à domicile et « ne [veut] plus ramener le travail chez [elle] ». A travers cette pratique, Noémie remet clairement des frontières entre ses vies professionnelle et privée. Elle réaffirme aussi son identité au travail à travers un espace qu'elle veut volontairement distinct de son domicile, jusqu'à ne plus ramener son ordinateur chez elle. En permettant de retrouver un espace de travail dédié, l'espace de coworking libère aussi l'espace domestique :

« Et ça s'est très vite vu dans ma vie perso aussi. J'étais beaucoup moins angoissée par le travail parce que finalement La Cordée est devenue un peu mon bureau. Je sais que j'y vais le matin et que j'en rentre le soir. Le boulot il reste ici. Mon ordinateur reste ici tous les soirs, dans mon casier. Je sais que quand je pars de La Cordée je passe vraiment à autre chose, j'oublie le travail. Alors que quand il était à la maison il était tout le temps présent dans la pièce, je ne voulais plus y entrer. » (Noémie)

Ainsi, à travers le choix de l'espace, le choix de la place dans l'espace, ou encore l'usage d'un casier, les salariés s'approprient leur espace de travail au sein de l'espace de coworking, tout en donnant une dimension plus ou moins fixe à leur usage de cet espace pourtant nomade.

Qu'il s'agisse des routines de trajet ou d'installation dans l'espace, elles se mettent en place et se précisent au rythme d'une expérience quotidienne de travail dans l'espace de coworking. Ces routines participent ainsi à la construction socio-matérielle et contextualisée de l'identité au travail des salariés-coworkers. Notons cependant que nos participants ne témoignent pas d'une démarche consciente de travail identitaire à travers la mise en œuvre de ces routines. Au cours de cette phase d'équilibre, il s'agit simplement pour eux d'accomplir quotidiennement leur travail au sein d'un espace de travail particulier sans pour autant se questionner au niveau de leur identité au travail.

2.2. APPARENTE NON-CATEGORISATION ET NON-REGULATION IDENTITAIRE

Comme nous l'avons explicité dans notre revue de littérature, les espaces de travail non territoriaux réduisent la possibilité d'afficher des marqueurs physiques d'identité au sein de

l'espace de travail en entreprise. Il en est de même au sein des espaces de coworking nomade, sans poste attribué. Plus précisément, nous avons identifié que l'expérience au sein de ces espaces est caractérisée par une démarche limitée de catégorisation des coworkers entre eux. Certains sont des indépendants, d'autres des entrepreneurs ou encore des salariés. Mais dans ces espaces, tous sont des coworkers. Nos participants soulignent ainsi le fait de ne pas faire de distinction entre les différents profils de travailleurs présents. Des moments d'interactions informelles autour de la table de travail ou des temps conviviaux organisés par les gestionnaires permettent d'échanger et de demander aux autres coworkers ce qu'ils font, sans pour autant que cela ne vienne modifier le comportement du salarié-coworker. Au sein des espaces de La Cordée, cette absence de catégorisation entre les coworkers est renforcée par une dimension communautaire portée par l'équipe gestionnaire des espaces. Il s'agit de favoriser un sens collectif entre les coworkers autour de valeurs et de règles de vie qui animent les espaces de coworking : respect des usages selon les espaces (silence dans l'espace calme par exemple), respect des règles de propreté et d'usage des espaces communs comme la cuisine. Notons aussi que les salariés ne plébiscitent pas l'usage des espaces de coworking pour développer leur réseau professionnel comme pourraient le faire des indépendants ou des entrepreneurs. Il n'y a pas d'intérêt d'affaires pour les salariés-coworkers à être présents dans ces espaces. Ce n'est d'ailleurs pas ce qu'ils recherchent. En revanche, ils apprécient la diversité et la richesse des échanges que cette expérience leur offre, comme en témoigne Elsa :

« Moi, je trouve ça très rafraîchissant d'avoir des gens de tous les milieux, toutes les industries, parce que dans mon industrie c'est un milieu très fermé et on commence à connaître un peu toutes les têtes. Et du coup, c'est vrai que... ça FAIT DU BIEN quoi [NDLR : ton de soulagement, détente, relâchement + Rires] de rencontrer un peu d'autres personnes. (...) Il y a aussi un effort de la part de La Cordée de mettre les gens en relation. Des moments comme à midi ou le goûter où vraiment tu rencontres les gens et tu es un peu poussé à rencontrer, à parler aux gens, ce qui est sympa. (...) Là, ce que j'aime vraiment ici, c'est les échanges quoi... que tu peux avoir avec des gens super intéressants et ça j'aime beaucoup. Ou des personnes qui ont vécu des choses complètement différentes... écouter leurs histoires je trouve ça super sympa. »

Cette démarche limitée, voire absente, de catégorisation est aussi liée au fait que les coworkers ne sont pas des collègues pour les salariés-coworkers. Comme eux, les coworkers sont des clients de l'espace de coworking, des usagers qui ont adhéré à cet espace et à ses règles de vie. Il n'y a pas de lien de subordination entre eux. C'est un élément qui est également non négligeable vis-à-vis de la question du contrôle et de la régulation des relations de travail. Dans le cas des espaces de coworking, les coworkers n'ont aucun intérêt à prêter attention aux

horaires pratiqués par les autres travailleurs, ni même de contrôler s'ils travaillent réellement ou s'ils font des pauses trop longues. Comme le souligne Arnaud, cela invite le salarié-coworker à se comporter selon son propre besoin et ses envies, sans que son comportement ne soit contraint par un regard externe comme cela peut-être le cas en entreprise.

« Quand je ne suis pas pile à 9h et que c'est 9h15 je me dis que ce n'est pas grave (...) et si j'ai besoin de sortir pour un rdv en journée, chez le médecin par exemple, j'ai la liberté de le faire... parce qu'il n'y a personne qui me surveille au niveau hiérarchique. (...) Tu vois si demain... je n'ai pas d'enfant pour le moment... mais si demain... si tu dois en emmener un à 8h30 c'est bien de se dire que tu peux arriver ici à la Cordée à 9h et qu'il n'y a personne qui va te dire 'c'est trop tard'. Il ne va pas y avoir de jalousie ou quoi que ce soit. »

Ainsi, au cours de cette phase d'équilibre dans l'espace de coworking, les démarches de catégorisation et de régulation qui participent à la construction de l'identité au travail sont réduites, voire absentes. Simultanément, le salarié-coworker se trouve à distance de ses collègues ou de son manager en entreprise avec lesquels il interagit au moyen de TIC. Comme nous l'avons explicité dans la revue de littérature, la pratique du travail à distance modifie les démarches de catégorisation et de régulation dans la construction de l'identité au travail. Cette dernière ne se construit plus à la vue directe des collègues et du management. Le salarié se sent alors plus libre d'engager une démarche d'exploration identitaire.

2.3. EXPLORATION IDENTITAIRE

Nous avons identifié que la phase d'équilibre est propice pour les salariés à l'exploration de nouvelles formes d'organisations et de pratiques de travail au fil de leur quotidien au sein des espaces de coworking. Les interactions quotidiennes, voire les expérimentations de nouvelles routines, dans l'espace de coworking viennent nourrir leur expérience de travail et participent à la construction de l'identité au travail des salariés. Ils découvrent ainsi de nouvelles routines de travail (2.3.1), expérimentent des routines sociales alternatives à celles de leur entreprise (2.3.2), voire se donnent la possibilité d'explorer de nouvelles activités (2.3.3). L'évolution de l'identité se fait alors de manière inconsciente pour le salarié-coworker, qui explore ces nouvelles pratiques et se nourrit de ces expériences sans chercher à modifier son identité au travail pour autant.

2.3.1. DE NOUVELLES ROUTINES DE TRAVAIL

Au cours de la phase d'équilibre, le salarié peut être amené à faire évoluer peu à peu ses pratiques de travail. Comme nous l'avons vu précédemment (2.1), la phase d'équilibre est une phase d'affirmation de l'identité au travail à travers des routines de trajet et d'installation. Dans cette situation, le salarié-coworker met en œuvre différentes pratiques qui lui permettent de reproduire son activité professionnelle dans un cadre nouveau, l'espace de coworking. Nous identifions cependant que l'espace de coworking peut aussi l'amener à faire évoluer des habitudes de travail parfois ancrées dans la représentation qu'il a de son métier. Ce nouveau cadre l'incite à dépasser des usages qui sont pourtant des standards dans son activité professionnelle pour définir de nouvelles pratiques. Considérons par exemple le cas de Louis, salarié-coworker à La Cordée. Il est arrivé de Paris et s'est installé à Lyon pour y développer l'antenne lyonnaise de son agence. Son activité professionnelle nécessite de produire beaucoup d'impressions, notamment quand il s'agit de répondre à des appels d'offres. Il avait également l'habitude de travailler en étalant ses affaires (dossiers, plans, ...) sur son bureau à Paris. Il avait la place de le faire et c'était sa façon de faire pour pouvoir bien travailler. En arrivant à La Cordée, il a dû s'adapter et adopter de nouvelles routines de travail, pour lui mais aussi pour son agence et ses clients. La vignette 5 illustre cette appropriation de nouvelles pratiques de travail et d'installation dans l'espace au regard de l'usage de l'espace de coworking.

Vignette 5 – Développement d'une nouvelle routine de travail

Louis : *J'avais peur de ne pas réussir à travailler correctement, par manque de moyens, physiques ou je ne sais quoi, et en fait en ¼ d'heure je me suis dit « ben non en fait c'est parfait, ça me convient très bien » ... il a quand même fallu faire 2 ou 3 adaptations.*

Chercheur : *C'est-à-dire ?*

Louis : *Il y en a une qui ne pose absolument aucun problème, c'est de moins imprimer... on est dans un métier où on imprime beaucoup parce que nos clients nous demandent à chaque fois plusieurs exemplaires des livrables... En fait on nous demande toujours un nombre d'exemplaires papiers pas possible pour chaque réunion... c'est ce qu'on faisait sans trop se poser de questions, on les imprimait et on arrivait en réunion avec les exemplaires papier. Et puis moi j'ai fini par me rendre compte que d'une ça nous coûtait cher, qu'ensuite ces documents n'étaient jamais lus... n'étaient pas toujours lus... qu'ensuite les documents qu'on imprimait n'étaient jamais la dernière version qu'on imprimait donc ça ne servait vraiment à rien... et qu'ensuite une fois sur 2 en réunion on se rendait compte qu'ils avaient déjà imprimé le document et du coup j'avais imprimé 200 pages pour rien. Et quand j'ai commencé à travailler à La Cordée, ils n'avaient pas de bonne relieuse donc c'était vraiment galère. Et puis tu payes les impressions... Donc peu à peu j'ai arrêté d'amener les documents imprimés en réunion et je me suis aperçu que personne ne m'embêtait avec ça et qu'au final ça m'évitait d'imprimer 15 kilos de papier tous les jours. Du coup j'ai beaucoup gagné en ... du coup je stocke moins. Je ne garde plus la version papier comme j'ai la version sur ordinateur, du coup ça ne me sert à rien de les garder. Et si je veux prendre des notes, je prends des notes sur mon*

ordinateur ou sur un cahier. L'impression c'est vraiment... le coworking aide à être beaucoup plus responsable sur l'impression parce que ça a un coût qui est beaucoup plus visible. Je ne pense pas que ça coûte moins cher que d'imprimer dans une boîte normale, je pense que les tarifs sont relativement proches finalement... Par contre on voit le coût. On sait que « 1 page N/B = 10 cts » et « 1 page couleurs = 30 cts ». Donc on se dit tout de suite « est ce que ça vaut vraiment le coût/coup que j'imprime ce truc-là, est ce que je ne peux pas faire autrement ? ». Donc là-dessus c'est un changement positif pour moi... On imprime 10 fois moins que nos collègues parisiens je pense. Donc ça change beaucoup nos habitudes là-dessus.

Chercheur : *Il y a eu d'autres adaptations ?*

Louis : *Le fait d'utiliser beaucoup plus les outils numériques... avant on envoyait encore des offres par Chronopost... comme là moins d'impressions, du coup on envoie les offres électroniques pour les appels d'offres. On a vraiment fait un effort pour se mettre à jour sur ce volet-là... parce qu'il faut une signature électronique, un certificat etc... Et puis de manière générale ça habitue à travailler autrement... On a un plan de travail qui est confortable, même en nomade, mais c'est vrai qu'à partir du moment où tu as 50 dossiers papier, ce n'est plus confortable évidemment... tu t'étales, tu prends la place de 3 personnes donc bon... donc ça te force à limiter le papier et à faire un maximum de choses par ordinateur. Ce sont des choses bêtes mais par exemple la liste de tâches, ça faisait longtemps que je n'en faisais plus d'ailleurs mais je ne fais DEFINITIVEMENT plus de liste de tâches en papier. Et puis je ne peux évidemment pas avoir l'espèce de petit truc que tu as sur ton bureau et dans lequel tu classes tes feuilles... ben non... j'imprime le moins possible et ces feuilles-là, si j'en ai vraiment besoin, je les stocke dans une armoire qui est chez moi et qui n'est finalement pas très remplie et sinon je les scanne et je les jette parce que ça me fait vraiment perdre de la place. Et donc j'optimise vraiment le maximum de choses pour que tout soit fait d'une manière numérique et que le papier prenne le moins de place possible parce que forcément ça va tout de suite remettre en cause... tu vois quand j'allais voir ma mère au bureau et qu'elle avait cet énorme bureau avec 15000 dossiers... sans rire presque 1 mètre de haut... ben là c'est fini, je ne peux pas travailler comme ça évidemment... Voilà donc ça change quand même des choses...*

Ainsi, le passage d'un mode sédentaire, au bureau ou chez soi, à un mode plus nomade, en espace de coworking, conduit certains de nos participants à modifier leur rapport à la matérialité de l'espace de travail. Il n'est plus possible d'avoir son propre bureau, avec sa chaise et ses affaires, ni de « s'étaler » pour travailler. Le travail en espace de coworking amène le salarié à devoir explorer d'autres outils, d'autres installations, et à redéfinir ainsi sa pratique de travail. Comme nous le voyons à travers les mots de Louis, les adaptations qu'il a dû mettre en place l'ont amené à identifier d'autres approches pour faire son travail tout en répondant aux exigences de son métier et de ses clients. Au cours de la phase en équilibre, le salarié peut donc être amené à s'approprier une autre façon d'être (un) professionnel à travers de nouvelles routines motivées par les contraintes matérielles de l'espace de coworking.

2.3.2. DES ROUTINES SOCIALES ALTERNATIVES

La phase d'équilibre permet aussi au salarié-coworker de découvrir de nouvelles expériences sociales. En effet, l'espace de coworking propose un espace professionnel mais aussi un environnement social qui peut être plus ou moins animé, notamment selon la dynamique impulsée par les gestionnaires. En rejoignant l'espace de coworking, le salarié rejoint un collectif, voire une communauté. L'aspiration à une vie sociale conviviale est d'ailleurs l'un des motifs pour lesquels certains de nos participants ont rejoint un espace de coworking, comme nous l'avons précédemment évoqué dans la description de la phase d'exploration. Au cours de la phase d'équilibre, le salarié-coworker découvre d'abord les possibilités qui lui sont offertes en termes d'animations ou de temps conviviaux. Il peut d'ailleurs être surpris par certaines routines, comme lorsqu'il entend pour la première fois l'annonce du goûter à 16h à La Cordée. Thibault s'est demandé si le couteau suisse « était vraiment sérieux là ». Elsa a elle aussi été étonnée par cette nouvelle pratique :

« Au début je n'ai pas compris ... 'qu'est-ce qui se passe ?' Le premier jour, j'étais en visio avec quelqu'un de ma boîte et il y avait beaucoup de bruit et je me suis dit 'Mais qu'est-ce qu'il se passe ?' Et j'ai regardé... 'mais ils sont tous en train de prendre le goûter !' et je me suis dit 'mais qu'est-ce qu'il se passe à cette heure-là dans cette entreprise ?'... Mais c'est sympa ! »

Le salarié-coworker peut décider d'y participer ou non, selon ses disponibilités et celles permises par son activité professionnelle. Il en est de même des autres activités conviviales proposées par les espaces. Certains de nos participants n'y prennent pas part, par manque de temps ou d'envie. D'autres consultent régulièrement les plannings des animations proposées dans les différents espaces de nos réseaux. C'est le cas par exemple de Benjamin, qui ajuste d'ailleurs sa présence dans les espaces de coworking en fonction des animations auxquelles il souhaite participer.

« Maintenant du coup je regarde sur le Refuge, on en parle à droite et à gauche aussi dans les cordées, et quand il y a un truc qui se passe dans une cordée, j'y vais la journée et je reste le soir... Je fais quand même pas mal les cordées en fonction des activités ou des événements qu'il y a la journée ou le soir. Et en fonction de ce que moi j'ai à faire aussi... du sport ou si j'ai des copains que je vais voir à l'autre bout de Lyon, je ne vais pas à côté de chez moi. Des trucs comme ça. »

Ces animations, qu'il s'agisse de temps conviviaux quotidiens (déjeuners ou goûters à La Cordée) ou plus ponctuels (afterwork, conférences, co-lunch), amènent le salarié à parfois ajuster l'organisation de sa journée de travail en fonction de sa participation à ces moments

interactifs. Il peut même être amené à repenser son rythme de travail voire à prendre conscience que d'autres organisations du travail sont possibles, avec des rythmes parfois libérés des contraintes fixées par le contexte de l'entreprise. Les propos de Noémie illustrent ce point :

« A Paris, au bureau, il y avait beaucoup de personnes qui mangeaient juste... et moi incluse à l'époque... on mangeait juste un pauvre sandwich devant notre ordi à 3h de l'après-midi entre 2 trucs, 2 mails ou coups de téléphone et on se disait qu'en fait on n'avait pas le temps de faire une pause parce qu'il y a tellement de choses à faire. (...) Quand j'étais chez moi en télétravail, j'avais du mal à couper, à prendre des pauses. (...) A La Cordée, j'ai trouvé des gens matures et sérieux qui sont là pour travailler quand même... et donc justement c'est ce mix du fait que tu es dans ton travail, tu es sérieux et personne ne t'embête, mais que tu peux avoir un fou rire, faire une VRAIE pause en pensant à autre chose et en fait tu déconnectes très vite parce que tu as quand même un milieu qui permet de ne pas te sentir au bureau, tu as les déjeuners ensemble avec tout le monde, tu as les goûters, tu as les petits moments dans la journée de rencontres et d'échanges, un peu imposés mais qui finalement après deviennent carrément une habitude et ça te permet je pense de couper de ton travail et de prendre plus du recul et de carrément avoir plus de motivation pour la suite. »

Cette phase d'équilibre amène ainsi certains salariés à ajuster leur organisation et leur rythme de travail à l'environnement social dans lequel ils vont désormais travailler. Ces interactions et routines sociales participent à la construction de leur identité au travail. Elles font évoluer à différent niveau la dimension contextualisée dans lequel l'identité au travail se construit : au niveau social, à travers les interactions ; au niveau spatial, en ajustant le travail en fonction des planning d'animations ; au niveau temporel, en ajustant les temps de travail et de pause en fonction de ces routines sociales. Le salarié-coworker peut même avoir l'opportunité d'explorer de nouvelles activités qui lui ouvrent des perspectives sur d'autres horizons, parfois professionnels.

2.3.3. EXPLORATION DE NOUVELLES ACTIVITES

Nous avons identifié que l'espace de coworking offre, au cours de la phase d'équilibre, une zone d'expérimentation de nouvelles pratiques qui ouvre l'esprit aux salariés-coworkers sur d'autres réalités professionnelles. Ils découvrent tout d'abord d'autres façons d'être un professionnel en rencontrant des profils différents comme des indépendants, des artistes ou des entrepreneurs. C'est toute une diversité de profils et de secteurs d'activité qui deviennent accessibles aux salariés-coworkers alors que ces derniers connaissent principalement leur

propre secteur et surtout un fonctionnement salarié du travail. Les propos de Noémie illustrent cette découverte :

« Ça me montrait vraiment un autre monde que je ne connaissais pas forcément... et que je n'aurais... que je pense que je n'aurais pas pu rencontrer à d'autres endroits, avec autant d'importance... parce qu'il y a quand même beaucoup de personnes qui sont indépendants ou travaillent en auto-entreprise. Et donc j'ai découvert un peu avec eux cet autre mode de... voir le travail... et cet autre mode de vie autour du travail. »

L'espace de coworking ouvre également à d'autres activités en lien ou non avec l'activité professionnelle du salarié. Cela l'amène à parfois associer son activité salariale à d'autres expériences comme le montrent les propos de Benjamin en vignette 6.

Vignette 6 – Exemple de cumul d'activités

Benjamin : à côté de ça je suis... je suis dans une CIGALE¹⁸⁶... je ne sais pas si tu sais ce que c'est mais c'est un Club d'investisseurs pour des initiatives sociales et solidaires... tout ce qui tourne autour des bobos écolos grosso modo [rires]... en fait l'idée c'est d'aider, par nos compétences et légèrement financièrement, les initiatives qui se présentent... et si elle nous plaisent on prend des parts dans l'initiative et l'idée c'est que dans les 5 ans ils nous rendent l'argent et eux ça leur permet de commencer. Et ça permet de découvrir l'écosystème qu'il y a sur Lyon et la région. Ça donne quelques idées. Donc ça, ça se fait avec plein de gens de La Cordée.

Chercheur : Depuis combien de temps ?

Benjamin : 1 an

Chercheur : Et c'est venu de La cordée ?

Benjamin : Ouais... en fait c'est né à la Cordée. C'est Y. qui est à la genèse du projet. Il est venu présenter à La Cordée ce qu'est une CIGALE. C'était une initiative d'Alternatives Sociales et Solidaires [NDLR : c'était pendant un événement ouvert au public, type Meet up, organisé à La Cordée]... du coup il y avait 5 ou 6 personnes de La Cordée. Ils ont discuté puis ils ont cherché à rassembler une vingtaine de personnes (...) et on s'est lancé en septembre et on devrait être en passe de financer des projets tout bientôt, il nous faut juste un compte en banque.

Chercheur : Et donc pour l'instant tu fais ça en plus de ton travail ?

Benjamin : Ouais... ça va rester comme ça pour le moment mais l'idée c'est de voir ce qui se fait... mais tu vois il y a des choses qui se font dans le social ou dans l'éducation et il n'y en a pas tant que ça qui demandent l'aide des CICALES... mais à La Cordée il y a pas mal d'événements qui tournent autour de ça quand même, parce qu'on est tous plus ou moins sensibilisés sur ces thèmes là... et après c'est du temps qu'il faut prendre mais ça voilà...

¹⁸⁶ CIGALE = Club d'Investisseurs pour une Gestion Alternative et Locale de l'Épargne Solidaire

En diversifiant ses activités, professionnelles et non professionnelles, le salarié-coworker fait aussi évoluer son identité au travail compte tenu de la perméabilité entre les identités. L'identité au travail ne se construit plus à partir d'un unique point d'identification qu'est l'entreprise mais aussi à partir d'autres réalités du monde professionnel présente dans l'espace de coworking.

Notons que le fait de travailler près de son domicile donne aussi au salarié-coworker la possibilité d'explorer des dimensions non professionnelles de son identité. En effet, cette organisation du travail donne du temps au salarié, qu'il utilise pour d'autres activités. Coline par exemple a plus de temps pour sa pratique sportive les jours où elle travaille à Lyon, en espace de coworking. Elle gagne trois heures de trajet quotidien quand elle ne va au bureau. Elle a choisi d'utiliser ce temps pour se former à l'enseignement de sa discipline. Axel quant à lui n'a plus les 2h de transports qu'il avait quand il travaillait au bureau à Paris. Il est aussi libéré du sentiment de contrôle sur son travail et sur sa présence en entreprise. C'est un temps qu'il consacre à sa famille, mais aussi à une autre activité, l'illustration :

« Là je ne fais pas semblant de travailler. Si je n'ai rien à faire, je sors ma tablette et je dessine... et quand j'en ai marre de ne rien avoir à faire je contacte mon supérieur. Le soir je rentre plus tôt, je peux m'occuper de mes enfants, je suis moins fatigué. (...) Ici, je gère mon temps de travail et je profite aussi de faire d'autres choses. Ici il y a des graphistes avec qui je discute de dessin. J'ai pu aller à des ateliers de modèles vivants qui sont organisés par La Cordée une fois par mois. Là ce sont des vrais graphistes et pas que du design web. Dans les boîtes de design ce sont des graphistes web avec certaines lignes... c'est différent. »

L'usage de l'espace de coworking permet donc cette exploration identitaire à travers la rencontre d'autres réalités du monde du travail. Il permet aussi aux salariés-coworkers de pratiquer d'autres activités et de développer d'autres facettes de leurs identités, professionnelles et non-professionnelles. On remarque en effet qu'il y a, au cours de cette phase d'équilibre, une porosité entre les facettes de l'identité au travail et certaines identités non-professionnelles. Le salarié-coworker explore ces possibilités sans pour autant chercher à modifier son identité au travail. Pour autant, ces expériences viennent modifier le cadre et les repères à partir desquels se construit son identité au travail.

La phase d'équilibre est donc une phase caractérisée par une relative sérénité pour le salarié-coworker dans l'exercice de son activité professionnelle au sein de l'espace de coworking. C'est aussi une phase sans changement conscient de ce qui fait son identité au travail. Celle-ci s'affirme à travers un mécanisme d'appropriation de l'espace qui se fait au fil des routines que le salarié-coworker a mises en place. Cette affirmation de l'identité se fait également en lien avec des mécanismes de catégorisation et de régulation différents de ceux connus en entreprise. Ces mécanismes semblent absents, ou limités, dans l'espace de coworking au cours de cette phase. Nous avons enfin identifié que cette phase d'équilibre favorise une démarche d'exploration identitaire qui participe à la construction de l'identité au travail du salarié (autres pratiques de l'activité professionnelle, autres formes de relations sociales, autres activités professionnelles et non professionnelles). Un travail identitaire est donc engagé au cours de la phase d'équilibre. Néanmoins, c'est une démarche inconsciente car le salarié n'identifie pas tout ce qu'il met en œuvre pour maintenir son identité au travail. Il n'a pas non plus conscience de ce qu'il engage en explorant d'autres dimensions, professionnelles ou non, de son identité.

Cette phase d'équilibre peut être interrompue par une situation inattendue qui vient menacer la sérénité de l'expérience en espace de coworking et générer des menaces au niveau de l'identité du salarié. Nous explicitons cela dans la section 3 consacrée à la phase de turbulences.

Section 3 - PHASE DE TURBULENCES

La phase de turbulences est caractérisée par une expérience perturbée du salarié dans l'espace de coworking. Le confort de la phase d'équilibre est altéré par des situations qui viennent challenger l'expérience du salarié. Il est alors confronté à ce que nous nommons un « moment de crispation ». Les moments de crispation sont des menaces externes à l'individu. Le salarié subit cette situation qui l'amène à être inconfortable dans son expérience de travail en espace de coworking. Les moments de crispation peuvent résulter de changements relatifs à l'entreprise ou à l'espace de coworking. Nous identifions que ces moments de crispation sont alors à l'origine d'une menace identitaire pour le salarié-coworker qui peut affecter différentes

dimensions de la construction de l'identité au travail : l'appropriation et la catégorisation (3.1), et la régulation (3.2).

3.1. MENACE AU NIVEAU DES MECANISMES D'APPROPRIATION ET DE CATEGORISATION IDENTITAIRES

Au cours de la phase de turbulences, des moments de crispation peuvent venir perturber l'expérience du salarié-coworker en remettant en question la place qu'il s'est faite au sein de l'espace de coworking à travers la mise en œuvre des différentes routines décrites dans la phase d'équilibre. Nous avons identifié plusieurs situations qui viennent ainsi challenger ce territoire à travers lequel le salarié-coworker affirme son identité au travail : un espace inadapté après une évolution professionnelle (3.1.1), un espace indisponible ou dysfonctionnel (3.1.2), un usage mal défini des espaces (3.1.3), et enfin un espace menacé par l'arrivée d'un collègue (3.1.4). Nous identifions que ces situations peuvent également affecter le mécanisme de catégorisation identitaire qui contribue aussi à la construction de l'identité au travail du salarié-coworker.

3.1.1. ESPACE INADAPTE APRES UNE EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Un changement dans les activités professionnelles du salarié peut constituer un moment de crispation à l'origine d'une phase de turbulences qui vient challenger l'appropriation faite de l'espace de coworking. Ce fut par exemple le cas d'Antoine. Après plusieurs mois passés à La Cordée, il est nommé à un nouveau poste au sein de son entreprise. Ces nouvelles responsabilités impliquent une évolution dans ses pratiques de travail et notamment beaucoup plus d'appels téléphoniques. Or l'espace de coworking dans lequel il était ne se prêtait pas bien à cette nouvelle activité :

« Il y a 1 an je me suis dit 'Punaise je ne vais pas pouvoir rester dans un espace de coworking comme à Perrache' parce que c'est impossible, les gens ils t'entendent... Il n'y a pas de salle pour pouvoir appeler en fait. Et moi il ne faut pas que le client ait l'impression que tu es dans un café. On m'a déjà fait cette remarque là... Quand j'étais là-bas justement... Tu as un directeur qui t'appelle, qui te dit qu'il a un problème super important et il te dit 'mais vous êtes dans un café ?' Donc si tu veux ça c'est un vrai problème parce que ça décrédibilise la relation. 'Non non je suis dans un espace de coworking.' 'Ah d'accord... parce que j'entends...' Et tu entends les gens rigoler derrière etc... Donc tu as l'impression que tu n'es pas à la hauteur du problème. Ce n'est pas sérieux et tu n'es pas à la hauteur du problème qu'il est en train de soumettre. »

La situation d'Antoine témoigne d'un espace qui est devenu inadapté pour lui permettre d'exercer son activité professionnelle. Le bruit entendu par ses interlocuteurs le décrédibilise dans son rôle professionnel. Il se trouve alors dans un espace qui vient remettre en question son identité en tant que professionnel vis-à-vis d'interlocuteurs externes. Le salarié-coworker s'était pourtant approprié cet espace proche de son domicile. Des évolutions professionnelles peuvent ainsi venir bousculer l'équilibre mis en place et challenger à nouveau l'identité au travail du salarié.

3.1.2. ESPACE INDISPONIBLE OU DYSFUNCTIONNEL

Des tensions peuvent émaner de problèmes au niveau de l'espace de coworking qui rendent son usage professionnel difficile voire impossible pour les salariés. Ces changements viennent perturber leur confort et les amener à questionner leur expérience de travail dans l'espace. C'est notamment le cas lorsque des travaux ou des réaménagements de l'espace de coworking remettent en question l'espace que s'était approprié le salarié-coworker. A La Cordée, un incendie dans un local à côté d'un des espaces de coworking a conduit à sa fermeture le temps des travaux. Les coworkers ont utilisé la flexibilité offerte par le réseau pour changer d'espace. Néanmoins, cela impliquait de modifier leurs routines comme nous l'explique Clothilde. Elle a dû changer d'espace pour travailler, ce qui l'a éloignée de chez elle, et surtout de certaines contraintes personnelles planifiées régulièrement sur son temps de déjeuner. Elle avait trouvé un équilibre de vie en organisant ses rendez-vous dans un périmètre restreint autour de son domicile et de l'espace de coworking. Avec la fermeture, elle n'a cessé de faire des allers-retours. Elle a aussi perdu l'équilibre social qui est important dans son quotidien de travail, et dans sa construction identitaire :

« Là j'en ai marre de faire les allers retours à midi.... Ça m'épuise ! ça fait les cuisses mais bon... et puis je connais moins les gens. Je connais de visage mais je ne connais pas tous les prénoms d'ailleurs. Donc non ce n'est pas facile, et ça me manque du coup La Cordée là-bas... on a notre petit groupe. J'ai hâte d'être à la rentrée ».

Il en est de même lorsque l'espace devient dysfonctionnel, comme lors de pannes de chauffage ou de climatisation. Une panne d'internet ou de wifi peut devenir une situation particulièrement compliquée à gérer pour un salarié-coworker. Cela bloque en effet les interactions avec son environnement organisationnel en entreprise qui reposent en grande partie sur l'usage de TIC (dossiers partagés, mails, visioconférences, ...). Ce dysfonctionnement perturbe non seulement sa pratique dans l'espace de coworking mais aussi sa présence à

distance avec son entreprise. Les coworkers peuvent utiliser la flexibilité du réseau pour se rendre dans un autre espace coworking. Cependant, certains de nos participants n'ont pas cette flexibilité, contraints par leur activité à ne travailler que dans un seul espace, comme en témoigne Adeline (extrait d'un message posté dans une messagerie de groupe suite à un incident internet qui dure) :

« Il y a des gens qui ne peuvent pas changer de cordée, qui ont du matériel... et vu qu'il n'y avait déjà pas de réseau et qu'on passait les appels en wifi, s'il n'y a plus de wifi... ça complique le bordel quand même ! »

Ces indisponibilités et dysfonctionnements affectent l'expérience des coworkers et les plongent dans une phase de turbulences temporaire plus ou moins longue en fonction de l'évolution des situations. Cependant, des changements peuvent être définitifs, comme la fermeture d'un espace (à La Cordée) ou le réaménagement complet de l'espace. Prenons par exemple les réaménagements engagés au sein des espaces de coworking de Wojo Part-Dieu. Il a été décidé de supprimer les espaces de coworking calme dans les étages et de proposer aux coworkers nomades l'accès à un espace de coworking calme unique au rez-de-chaussée du bâtiment. Avec leur localisation dans les étages, les anciens espaces de coworking étaient agréables et lumineux selon les termes de nos participants, contrairement à l'espace au rez-de-chaussée :

« On est coincé entre deux bâtiments (...) c'est moins agréable et on est à la vue de ceux qui passent dans la rue... bref ils ont mis les coworkers à la cave. » (Alice).

Ce changement modifie les repères et n'est pas choisi par le coworker qui doit s'adapter à une redéfinition des espaces au sein de l'espace de coworking. Il est contraint de modifier ses routines d'installation dans l'espace mais aussi certaines routines sociales qui lui permettaient d'échanger avec d'autres membres de l'espace. Pour Alice, ce déménagement de l'espace dédié aux coworkers nomades au niveau du rez-de-chaussée de l'immeuble ne lui permet plus de travailler convenablement et dans des conditions agréables. Ce changement altère aussi sa perception de la place qui est donnée aux coworkers. Il témoigne d'une différence faite par Wojo entre les résidents, qui louent des bureaux fermés, et les coworkers. Il en résulte une menace qui est aussi liée à la démarche de catégorisation identitaire. Cette redéfinition de l'espace est vécue de manière préjudiciable par certains de nos participants qui perçoivent un traitement différencié entre les profils des membres. Cela renvoie une image négative de leur place au sein de la communauté des membres et affecte le prisme à travers lequel leur identité au travail se construit en lien avec l'usage de l'espace de coworking.

3.1.3. USAGE MAL DEFINI DE L'ESPACE

Nous avons enfin identifié qu'une phase de turbulences peut être vécue suite à un usage mal défini des espaces. Cette difficulté apparaît notamment quand des coworkers ne respectent pas les usages prescrits des espaces, ou en ont un usage abusif. Nous avons ainsi des participants qui nous ont expliqué être gênés dans l'exercice de leur activité professionnelle quand d'autres coworkers profitent plus de la dimension conviviale de l'espace de coworking que de sa dimension professionnelle. Louis témoigne de certains dérapages qui viennent perturber sa pratique professionnelle :

« Il y a des moments où tu n'en peux plus... et parfois [tu es] sur un dossier tendu ou des trucs comme ça et c'est gênant quand t'as des gens qui... qui gueulent... enfin qui explosent de rire et qui crient dans l'espace calme alors que tu es juste à côté et que tu as un entretien tendu, moi ça me choque. Quand quelqu'un téléphone j'essaye... même si on est dans l'espace libre... j'essaye d'être discret... tu vois je ne crie pas... on est quand même dans un lieu de travail... et il y a une espèce de... et là il y a un manque de maîtrise qui est pesant là-dessus parfois à La Cordée ».

Une participante nous confiait par exemple que « certains encordés sortaient l'apéro au goûter » quand le gestionnaire de l'espace n'était pas là. D'autres participants pouvaient être gênés par un manque de propreté parfois dans les espaces. De même, chez Wojo Part-Dieu, nos participants nous expliquaient avoir connu des moments de crispation du fait d'un usage abusif de l'espace de coworking, censé être calme, par des résidents. Ces derniers utilisaient l'espace commun pour leurs appels téléphoniques afin de ne pas gêner leurs collègues dans les bureaux. Plutôt que d'utiliser les cabines téléphoniques, ils téléphonaient dans les couloirs ou dans les canapés de l'espace de coworking. Ils ne prenaient pas en considération la nature de l'espace (calme), ni la présence de coworkers.

Vignette 7 – Usage abusif et irrespectueux des espaces

Alice : *Avec les bureaux ça a été assez compliqué... il y avait une équipe et ils n'avaient AUCUN respect pour les coworkers. Ils avaient 2 bureaux donc ça laissait tout le temps la porte ouverte, à faire... j'ai eu le droit à des blagues salasses... genre les gros beauf mais dans toute leur splendeur quoi. Et donc avec eux ça a été assez compliqué... Il y a une autre équipe, c'est plutôt une équipe de jeunes... et quand ils sont arrivés tu as l'impression qu'ils n'avaient pas été briefés sur le calme etc... et dès que j'allais les voir pour leur expliquer ils partaient en me soufflant dessus ...*

Chercheur : *Donc tu leur expliquais quoi ?*

Alice : *Ben je voulais juste leur dire qu'il y avait des phone box ... parce qu'ils... comment t'expliquer... ils faisaient toutes leurs réunions... mais tu pouvais avoir 15 personnes... et ils faisaient la réunion dans la cuisine. Ils venaient faire les réunions ici [dans l'espace coworking] ... et une fois je me suis dit que j'allais aller en parler à la personne qui a l'air d'être le manager... et il m'avait*

dit « ben si vous ne pouvez pas vous payer de bureaux fermés ne venez pas embêtez les autres » en gros, un truc comme ça. Et c'est là du coup que je suis allée en parler à la gestionnaire ... et depuis ça a l'air de s'être résolu... les gens sont cools...

Chercheur : *On m'a raconté une anecdote où une fois tu as dit « non mais là vous êtes dans mon bureau en fait »*

Alice : *Oui... possible... possible... [rires]*

Chercheur : *Donc quand tu es là, c'est TON bureau ?*

Alice : *Pour moi c'est des lieux communs et dans des lieux communs tu essayes au maximum de faire... ça s'appelle vivre en communauté tu vois pour moi... et les règles font qu'on arrive à bien vivre ensemble ... moi je m'en moque s'ils sont dans la cuisine et que je vois qu'ils essayent de parler doucement ou qu'on est à cette table et qu'on discute un peu... mais quand tu as des gens où tu sens que c'est IRRESPECTUEUX et qu'en fait, parce que... on ne sait pas pourquoi d'ailleurs... mais ils ont ESTIME qu'ils avaient tous les droits et qu'en fait toi tu n'es personne... ben moi à partir du moment où tu commences à me manquer de respect, ça évolue comme ça. Mais après le tir a été rectifié... je ne sais pas comment mais bon.*

Ces pratiques sont inappropriées par rapport aux attentes et aux représentations que peuvent avoir certains salariés d'un espace de travail. Elles remettent en question leur usage et déclenchent l'expérience d'une phase de turbulences. Le salarié-coworker se trouve alors dans un espace qui ne correspond plus à la projection qu'il se fait d'un espace adapté pour affirmer son identité au travail. Cela est d'autant plus le cas quand des remarques viennent contester la légitimité de son identité de salarié, comme nous l'exprime Alice. Les propos tenus par l'un des résidents témoignent en effet d'une démarche de catégorisation qui crée une hiérarchie sociale entre des résidents d'une part, qui auraient les moyens de payer un bureau, et les coworkers qui n'en seraient pas capable. Cette catégorisation remet en question l'apparente non-catégorisation que nous avons identifiée lors de la phase d'équilibre et vient aussi menacer la construction de l'identité au travail du salarié.

3.1.4. ESPACE MENACE PAR L'ARRIVEE D'UN COLLEAGUE

Les espaces de coworking sont des alternatives immobilières flexibles qui peuvent accompagner la croissance des équipes. Dans cette perspective, l'arrivée d'un collègue dans l'espace de coworking peut être à l'origine d'une phase de turbulences pour certains salariés-coworkers. Cette situation peut tout d'abord affecter le mécanisme d'affirmation de l'identité par l'appropriation de l'espace en obligeant à redéfinir un territoire professionnel qui

conviennent aux deux collègues : le coworker déjà installé et son futur collègue-coworker. L'expérience de Mathilde illustre cela lors de l'arrivée de sa collègue Adeline :

« Quand je suis arrivée à La Cordée, j'étais seule... J'ai tout de suite cherché à faire partie du groupe. J'ai besoin de me sentir incluse dans un groupe. (...) Je me suis installée dans l'espace convivial, d'abord à cette table pour observer et prendre mes marques... puis à la table conviviale. (...) Quand Adeline est arrivée, ça a un peu changé. Au départ elle était un peu frileuse avec La Cordée et les encordés... (...) Ça s'est manifesté au départ justement parce qu'elle était en retrait de la communauté. Elle se mettait automatiquement en haut donc je l'ai suivie, de fait... parce que c'était important pour moi d'avoir un lien fort avec ma collègue... pour être un binôme fort, d'entraide. C'était prévu comme ça dès le départ pour faire avancer Lyon. Donc automatiquement je l'ai suivie mais ça m'a... ça m'a un peu déchirée... parce que je me sentais m'extraire de La Cordée, de la communauté d'amis, de potes, de... de on ne sait pas trop mais en tout cas de la communauté de personnes que je voyais tous les jours... pour me focaliser sur le projet de l'entreprise... et je ne l'ai pas très bien vécu les premiers temps. »

En devant se repositionner dans l'espace de coworking pour être en interaction avec sa collègue et favoriser la construction de cette identité d'équipe, Mathilde s'est sentie « déchirée » parce que ce territoire qu'elle s'était approprié est aussi celui à travers lequel elle avait réussi à se définir comme salariée-coworker. A travers cet espace elle avait affirmé sa double identité et cela est remis en question par l'arrivée d'Adeline. L'arrivée de sa collègue déstabilise ainsi ses repères mis en place au cours de la phase d'équilibre. Elle vit cette situation comme une menace pour son expérience dans l'espace, une expérience qu'elle apprécie et qui lui permet de se sentir bien dans son travail. Ce changement de position dans l'espace nécessite alors de redéfinir ses routines d'installation afin de s'approprier un nouveau territoire. Cela vient modifier le mécanisme de construction de l'identité au travail, d'autant que ce nouveau territoire doit permettre d'affirmer une nouvelle identité pour les deux collègues : une identité d'équipe. Le témoignage d'Adeline est intéressant à ce sujet quand nous lui demandons s'il leur arrive de se séparer et de choisir chacune leur place dans l'espace :

« On peut, mais en même temps, du coup, on perd le... l'intérêt de travailler ensemble, en équipe. Donc, à moins qu'il y en ait vraiment une qui se dise on ne parle pas, j'ai vraiment besoin d'être dans ma bulle et dans ce cas-là, il vaut mieux qu'on se sépare parce qu'on sait qu'on parle tout le temps sinon. Mais sinon non, c'est l'intérêt, je trouve d'être toutes les deux... »

L'arrivée d'un collègue peut également affecter la démarche de catégorisation dans la construction de l'identité au travail du salarié. Ce changement dans l'environnement social du salarié modifie sa capacité à se positionner vis-à-vis d'autrui dans l'espace. Les témoignages

de Mathilde et Adeline en attestent puisque le salarié-coworker voit ses sources d'identification se modifier, notamment quand Mathilde évoque le fait de devoir se concentrer sur le projet de l'entreprise avec l'arrivée de sa collègue. Cette arrivée l'amène à distinguer des rôles qu'elle voyait jusqu'à présent associés en étant salariée-coworker. Une forme de hiérarchisation se met alors en place avec une priorité donnée à son identité et son rôle de salariée.

Ces différentes menaces affectent plus particulièrement les mécanismes d'appropriation et de catégorisation identitaires. Nous identifions aussi des situations qui perturbent peuvent également affecter le mécanisme de catégorisation identitaire qui contribue la dimension régulative de la construction de l'identité au travail. Nous les explicitons dans la partie suivante.

3.2. MENACE AU NIVEAU DU MECANISME DE REGULATION IDENTITAIRE

Une phase de turbulences peut également être déclenchée par un moment de crispation associée à la dimension régulative de la construction de l'identité. La dimension régulative concerne les effets plus ou moins intentionnels des pratiques sociales sur les processus de construction de l'identité. Dans le cadre de notre recherche, nous avons identifié trois types de pratiques sociales qui peuvent agir de manière régulative sur la construction de l'identité au travail des salariés et déclencher une phase de turbulences : le regard des collègues sur l'expérience en espace de coworking (3.2.1), des expériences sociales inadaptées en espace de coworking (3.2.2), et un sentiment d'isolement dans l'activité professionnelle (3.2.3).

3.2.1. REGARD DES COLLEGUES SUR L'EXPERIENCE EN ESPACE DE COWORKING

Les salariés-coworkers se trouvent dans une situation particulière de travail en étant à distance de leurs collègues, au sein d'un environnement alternatif de travail. Si certains de nos participants ont saisi cette opportunité pour partager cette expérience avec leurs collègues et leur faire voir d'autres réalités du travail (en termes d'espace, de rythmes de travail, ...), d'autres appréhendent la perception de leurs collègues. Cela peut être à l'origine d'une phase de turbulences pour le salarié-coworker, notamment lorsqu'un collègue, voire un manager, s'invite dans l'espace de coworking. En effet, ces espaces restent encore peu et mal connus des entreprises, principalement perçus à travers leur design coloré et leur ambiance conviviale. Dès lors, le salarié peut faire l'expérience d'un moment de crispation lorsque le regard de ses collègues se pose sur son expérience. Ce fut le cas de Clothilde lorsque son responsable est venu la voir. Elle était très angoissée de sa venue dans ce cadre si différent de celui en entreprise. Il avait d'ailleurs été étonné de la décoration des lieux : « ah ben c'est coloré chez vous ». Au-

delà du décor, elle craignait qu'il ne trouve pas l'environnement assez sérieux et qu'il lui demande de quitter La Cordée. La visite s'était finalement bien passée. Cependant, ses collègues ont vu des photos de moments conviviaux postés sur les réseaux sociaux de La Cordée et sur lesquels elle apparaissait. Cela l'a mise dans une situation très délicate, l'amenant à questionner son expérience de salariée télétravaillant dans un espace de coworking.

« Alors j'ai toujours très bien travaillé à La Cordée... Mais il y a les goûters, il y a les p'tits déj... Et parfois il y avait des photos qui circulaient sur Facebook de moi au petit déj ou de moi au goûter. Et j'ai des collègues qui sont tombés dessus, qui m'ont dit : 'Et mais tu bosses ou tu fais semblant ?' Donc là aussi, ça... je me suis dit 'pfou... est-ce que La Cordée c'est le bon endroit ?' »

L'expérience de Clothilde témoigne de l'influence que peut avoir le regard des collègues sur le vécu de l'espace de coworking. Malgré l'autonomie qui lui est donnée en étant à distance, dans un espace alternatif, le salarié-coworker peut appréhender que cela renvoie une image négative de sa façon de réaliser son travail, voire d'être au travail. Thibault nous explique ainsi qu'il minimise son expérience de l'espace de coworking auprès de ses collègues. D'ailleurs la venue de son responsable RH pour la première fois ne le rassurait pas :

« [Quand je leur en parle] je vais leur dire 'ouais c'est cool, ça se passe bien, le bureau est sympa'... mais je minimise quoi... je n'ai pas envie de créer un décalage... parce que je suis dans une position où déjà par rapport à mes collègues je bénéficie de pas mal de choses, que ce soit salaire ou même pour les conditions de travail. Je vis à l'étranger, je peux bosser de chez moi, je vais à l'hôtel, je fais des voyages. Tout est pris en charge... donc ça fait déjà beaucoup de décalage. Je n'ai pas envie d'arriver dans ma boîte en mode 'ah les gars vous êtes des losers de bosser ici, les bureaux sont pourris, moi je travaille dans un loft en bois, en plein centre de Lyon'... c'est un peu compliqué quoi... donc du coup là ça m'embêtait que le RH vienne parce que je n'avais pas envie justement qu'il aille au bureau et qu'il vende le truc, qu'il dise ça à tout le monde quoi 'ouais c'est trop bien, il a des bureaux qui sont vraiment cool, il se marre... quand les gens arrivent le matin c'est bonne humeur'... »

Notons d'ailleurs que l'expérience de Thibault témoigne aussi d'une menace concernant le mécanisme de catégorisation identitaire. Celui-ci ne consiste pas en une catégorisation entre les coworkers comme dans les situations vécues par Alice, mais d'une catégorisation vis-à-vis des collègues en entreprise. Le fait de bénéficier d'un accès à un tel cadre de travail, en plus d'autres avantages liés à sa situation de télétravailleur, met Thibault dans une situation inconfortable vis-à-vis de ses collègues. Il cherche ainsi à minimiser sa situation privilégiée afin de ne pas créer un fossé entre ses collègues et lui.

Le regard des collègues sur l'expérience de travail en espace de coworking peut donc avoir un rôle de régulation sur la manière dont les salariés-coworkers perçoivent leur propre expérience. Ils analysent leur expérience à travers le regard de leurs collègues et cela participe à la façon dont leur identité au travail se construit en lien avec l'usage de cet espace de travail.

3.2.2. EXPERIENCES SOCIALES INADEQUATES EN ESPACE DE COWORKING

L'espace de coworking propose un environnement social hétéroclite, composé de profils et de statuts professionnels variés. Nous explicitons dans la section 2 de ce chapitre que la phase d'équilibre était caractérisée par une apparente non-catégorisation et non-régulation entre les coworkers. Cela est d'autant plus le cas quand l'espace de coworking cherche à promouvoir une dimension communautaire. Pour autant, la diversité des profils et des statuts peut parfois donner lieu à des expériences sociales inadéquates du point de vue du salarié-coworker. Marion évoque par exemple le fait d'avoir vu un jour un coworker venir avec son chien à La Cordée ou le fait que des coworkers fassent la sieste au milieu de tout le monde. En particulier, elle est marquée par le cocon à l'entrée d'un des espaces de La Cordée :

« Il est en plein milieu de l'entrée, et là quand tu arrives tu peux entendre des gens qui font la sieste et qui ronflent... tu ne peux pas faire venir n'importe qui du coup. »

Cette pratique de la sieste n'est pas inappropriée à l'espace de coworking. Elle est d'ailleurs explicitement suggérée par les gestionnaires qui mettent à disposition un espace pour cela, un territoire dédié à ce temps de détente. Nous avons également observée cette pratique dans les espaces Wojo avec des petites salles mises à disposition. Néanmoins cette pratique sociale ne correspond pas aux représentations de Marion qui considère que cette pratique ne devrait pas être aussi visible, au milieu de l'espace. Thibault a d'ailleurs été attentif à éviter cette pratique dans l'espace lors de la visite de son responsable RH :

« J'avais préparé un peu le terrain pour qu'il y ait un cadre qui soit autre, qu'il n'y ait personne en train de pioncer et de ronfler sur le canapé pendant que je suis dans la salle. »

Le salarié-coworker peut aussi faire l'expérience d'interventions inappropriées de la part d'autres coworkers dans la réalisation de son activité professionnelle. La situation vécue par Louis est une illustration. Il est le manager de deux collaborateurs également présents dans l'espace de coworking. C'est une position managériale qui n'est pas toujours comprise par d'autres coworkers qui sont travailleurs indépendants.

« Une fois je me suis fait INCENDIER¹⁸⁷ parce que je parlais de travail au goûter... et devant V. Ils m'ont coupé la parole... J'étais furieux. Je me suis barré... Mais tu vois il y a quand même quelque chose d'hyper gênant... Je parle à ma collaboratrice, pendant les heures de travail, dans un lieu de travail... (...) Eux-mêmes parlent AUSSI de travail au goûter. C'est juste qu'ils sont indépendants donc... enfin d'où vient cette règle qu'on ne parle pas de travail au goûter. C'est eux qui l'ont créée parce que... enfin je veux dire... dans toutes les cordées on parle travail au goûter... on est DANS le travail... Et deuxième chose qui est choquante c'est qu'ils se permettent de me couper la parole devant ma collaboratrice... En termes de management, c'est super déstabilisant... Je ne veux pas être un mec hyper rigide mais c'est quand même super gênant. C'est super.... C'est très incorrect de faire ça. Un responsable... de le couper devant sa collaboratrice en l'envoyant paître, c'est HYPER déplacé... ils ne savent pas ce que c'est ! Ils ne se rendent pas compte... »

Dans cette situation où un coworker externe fait irruption dans une interaction privée et professionnelle entre un manager et sa collaboratrice, le manager se trouve confronté à deux formes de régulation identitaire : une première dans son identité de salarié et surtout de manager qui a été décrédibilisé devant sa collaboratrice ; une seconde dans son identité de coworker alors qu'il participe à un temps social lors duquel d'autres coworkers parlent aussi de travail en général sans se faire rabrouer comme il l'a été. Cette situation est un cas extrême de petites interventions qui peuvent avoir lieu dans l'espace de coworking. Cela est favorisé par l'ouverture de l'espace et le fait que les frontières soient floues parfois entre les temps de travail et les temps sociaux. La dimension sociale de l'espace peut parfois faire oublier la dimension professionnelle du lieu, comme semble vouloir le rappeler Louis en insistant sur le fait qu'ils sont dans un lieu de travail, qu'ils sont « dans le travail » tout en étant aussi en train de profiter de la pause du goûter.

Enfin, le salarié-coworker peut être plongé dans une phase de turbulences lorsque des pratiques sociales proposées par l'espace de coworking ne correspondent pas à ses attentes ou à ses représentations. Cela peut notamment être le cas lors d'un changement de gestionnaire. En effet, même si les pratiques sont censées être les mêmes dans tous les espaces d'un même réseau, le gestionnaire influence l'ambiance de l'espace qu'il anime.

« Il y a une touche qui est la touche du couteau suisse qui va donner sa patte à La Cordée... Et du coup ça change vachement l'ambiance dans chaque cordée... et quand le couteau suisse est remplacé. » (Benjamin)

¹⁸⁷ Les majuscules indiquent une emphase du participant sur le terme.

Cela peut générer une phase de turbulences dans l'expérience du salarié-coworker quand la touche donnée par un gestionnaire ne correspond pas à ce qu'il a connu avec un précédent gestionnaire ou à ce qu'il attend. Des participants à Wojo ont ainsi regretté le départ d'une des gestionnaires qui contribuait grandement à l'animation des lieux. Ils se sont questionnés sur le fait de rester. A La Cordée, le changement de gestionnaires dans les espaces est toujours un sujet sensible compte tenu du lien qui unit le couteau-suisse, son espace et sa communauté. Une phase de turbulences a également été vécue par nos participants suite aux changements organisationnels mis en œuvre par La Cordée avec le retrait des fondateurs. Comme évoqué dans la présentation de nos terrains, l'équipe a alors engagé un processus de transformation organisationnelle (principes d'horizontalité et d'auto-organisation). Aux dires de nos participants salariés-coworkers, ce repositionnement a été long et a conduit l'équipe à se recentrer sur elle-même aux dépens parfois de la communauté. Certains d'entre eux ont ressenti ces changements qui sont venus questionner leur propre expérience et présence dans les espaces. En particulier, plus d'autonomie a été demandée à la communauté dans la gestion des espaces, source parfois de situations incongrues pour nos participants (vignette 8).

Vignette 8 – Inadéquation dans la représentation du rôle des coworkers dans l'espace de coworking

On fait appel souvent à notre sens de l'initiative, on demande maintenant aux encordés de ... d'être plus actifs dans la tenue du lieu par exemple... ok je trouve ça normal de laver sa vaisselle ou de sortir parfois la poubelle quand elle est pleine... c'est du savoir vivre, du vivre ensemble... mais il y a un équilibre. C'est quand même le couteau suisse qui est là pour ça, qui doit avoir l'œil sur ça. C'est quand même pour ça qu'on paye La Cordée, sinon on se prend un bureau et on se démerde. Mais si on doit veiller au grain pour ce qui est du papier toilette ou quand il n'y a plus de café... pour l'imprimante... non mais l'épisode de l'imprimante est... [elle souffle] J'avais besoin d'imprimer une facture que je devais envoyer le jour même parce que sinon j'ai des problèmes... ça ne marche pas... donc j'ai besoin qu'il y ait une intervention donc je fais remonter l'information au couteau suisse « il y a un problème avec l'imprimante » et ... je pense que ce n'était pas sa priorité clairement... mais il ne me l'explique pas en fait... il me dit « ah ben désolé ah euh euh ah »... et du coup c'est Max qui souffrait...qui lui-même avait besoin d'imprimer des trucs ce jour-là qui s'est lui-même proposé de prendre le téléphone et d'appeler le numéro sur l'imprimante ! Le pire c'est qu'il a appelé, il a donné rdv au prestataire, le gars est arrivé et c'est Max qui l'a reçu... non, en fait le couteau suisse l'a redirigé vers Max... et je ne trouve pas ça normal. J'ai essayé de lancer le sujet, d'en discuter... parce que j'ai gardé les choses mais je me renfrognais et j'entendais beaucoup trop les choses... des personnes autour de moi qui exprimaient bien trop de choses négatives... et je me suis dit qu'il fallait qu'on en parle ensemble. Parce que c'est lui le couteau suisse. Et c'est lui le point d'ancrage avec l'équipe. Donc j'ai essayé de lui en parler (...) mais pour lui ce n'était pas choquant (...) Mais La Cordée c'est un service, il y a un client, nous, et un fournisseur de service... (...) et quand ça t'empêche de faire ton travail, c'est un problème.

Les conséquences de la panne de l'imprimante témoignent déjà d'une crispation liée à un dysfonctionnement technique dans l'espace de coworking comme nous l'évoquions dans la partie précédentes (3.1.2). Au-delà de ce problème qui menace son identité au travail en rendant son territoire professionnel dysfonctionnel, nous souhaitons souligner ici la remise en question de la place du coworker qui est vécue par notre participant. Rappelons que le salarié-coworker est un client de l'espace de coworking et qu'il fait usage de l'espace en contrepartie d'une participation financière. Dès lors, l'absence d'intervention du gestionnaire le plonge dans une incompréhension vis-à-vis de sa « place » dans la dimension organisée de l'espace de coworking.

Ces différentes situations décalées par rapport aux représentations des relations sociales dans le travail peuvent ainsi contribuer à faire évoluer l'identité au travail du salarié en activant un mécanisme de régulation identitaire.

3.2.3. SENTIMENT D'ISOLEMENT DANS L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Nous avons identifié une dernière source de crispation qui peut être à l'origine d'une phase de turbulences vécue par le salarié-coworker en espace de coworking : le développement d'un sentiment d'isolement dans l'exercice de son activité professionnelle. Comme nous l'avons évoqué dans notre revue de littérature, le télétravail est un mode d'organisation du travail qui peut être à l'origine d'un sentiment d'isolement social et physique du salarié. Celui-ci se retrouve à distance de ses collègues en entreprise, physiquement isolé de son collectif. L'espace de coworking apparaît ainsi comme une alternative pertinente pour le salarié télétravailleur en lui donnant accès à un environnement social au sein duquel il peut interagir physiquement avec d'autres coworkers. Néanmoins, nous avons identifié que cela peut ne plus être suffisant pour les salariés-coworkers. Ils peuvent faire l'expérience d'une distance sociale et professionnelle qui s'accroît dans les interactions avec les collègues en entreprise. Anna regrette par exemple le fait de ne pas pouvoir partager « ses petites victoires avec des collègues » parce qu'elle est la seule de son entreprise dans l'espace de coworking. Elle peut appeler ses collègues mais ce n'est pas aussi spontané qu'un échange en face-à-face, sur le moment. Arnaud souligne le fait qu'il n'a pas de collègues pour échanger sur ses difficultés avec des clients. Il est le seul commercial de son entreprise et ne peut échanger à ce sujet qu'avec son directeur qui est à distance et qui est aussi souvent en déplacement.

Ce sentiment peut être renforcé quand le salarié éprouve des difficultés dans son poste. Cela peut être source de questionnements, voire de mal-être. Il ne bénéficie alors pas de la

proximité de ses collègues et de leur soutien pour faire face à cette situation, comme nous l'exprime Noémie :

« J'ai une équipe mais en ce moment c'est vraiment compliqué parce que je n'ai vraiment jamais le temps de juste les voir, les suivre... et en fait j'interviens au moment où ils ont un problème et que c'est un peu trop tard déjà. Je fais vraiment le pompier et je prends en charge aussi le problème souvent et la première ligne pour la résolution. Et en fait c'est très pesant parce qu'au final je me retrouve, vraiment ces derniers mois, à ne faire que de la gestion de soucis et ça me saoule et je ne vois plus trop le côté positif de mon travail et le côté 'qu'est-ce que tu apportes et qu'est-ce que tu fais dans ta journée... à quoi sert ce que tu fais ?' ».

Cette organisation distanciée du travail peut donc générer un sentiment d'isolement du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle malgré une présence dans un environnement social interactif qui pallie pourtant en surface l'isolement social. Une de nos participantes témoigne de cette différence entre les deux expériences sociales au regard de ses difficultés :

« J'ai de l'anxiété parfois dans mon travail... quand je vais au bureau, le peu de personnes avec qui j'en parle, ça me soulage plus ... donc ici j'aime l'ambiance, mais je ne peux pas forcément parler de mes problèmes... ça ne fait pas tomber ma pression (...) Je me sens seule face à mes angoisses liées au travail ici... quand je vais au bureau, et qu'il y a les personnes avec qui je peux en parler, je pense que ça dédramatise quand même les choses, qui là [à La Cordée] ont plutôt tendance à bouillonner, même si je peux... ça me fait du bien en surface d'être ici, ça me change d'air, mais je ne peux pas aborder le problème de fond... Je ne peux l'aborder qu'avec des gens de mon entreprise, en y allant. »

Le sentiment d'isolement professionnel peut alors générer une phase de turbulences pour le salarié-coworker et affecter sa démarche de construction de son identité au travail. Comme nous l'identifions à travers ces exemples, la dimension régulative de la construction de l'identité associée au rôle des collègues en entreprise est altérée. Le salarié se sent isolé et dans l'incapacité de pouvoir construire son identité en lien avec cette source d'identification qu'est son collectif de travail.

Nous avons montré que la phase de turbulences témoigne d'une situation de tensions identitaires vécues par le salarié-coworker après un moment de crispation. Ce dernier est une

situation externe à laquelle le salarié-coworker ne s'attendait pas à être confronté. Elle vient déstabiliser la sérénité qui caractérise la phase d'équilibre. Le salarié-coworker doit faire face à une période de mal-être. Il cherche à s'en sortir sans pour autant y arriver, tâtonnant avec des solutions qui ne répondent pas toujours entièrement au problème auquel il est confronté. D'ailleurs, le salarié à cet instant n'identifie pas toujours la source réelle de ses difficultés. Sans qu'il n'en ait réellement conscience, ce moment de crispation vient aussi challenger son identité au travail en venant perturber les différents mécanismes impliqués dans le processus de construction de l'identité.

Comme nous l'avons explicité, une même menace peut affecter plusieurs mécanismes simultanément. La phase de turbulences peut ainsi être plus ou moins intense selon les situations de tension et la perception de la menace par le salarié-coworker. Notons également que plusieurs situations de crispation peuvent se cumuler. En effet, les sources de tension sont d'origine différentes : changements liés à l'entreprise, à l'activité professionnelle ou bien à l'espace de coworking. Elles ne sont pas exclusives et peuvent s'associer dans l'expérience du salarié-coworker. Cela peut générer une phase de turbulences intense et émotionnellement très négative pour le salarié-coworker en altérant tous les repères d'identification et les mécanismes de construction identitaire.

Dans cette phase de turbulences, le salarié-coworker cherche des solutions. Il engage alors un travail identitaire qui reste néanmoins inconscient au sens où il n'identifie par le lien entre la menace et son identité au travail. Ce travail identitaire reste inconscient jusqu'au moment où le salarié-coworker réalise sa situation et les menaces identitaires auxquelles il est confronté. A partir de ce moment, il engage une démarche active de réajustement lors d'une phase de résolution que nous détaillons dans la section 4.

Section 4 - PHASE DE RESOLUTION

La dernière phase que nous avons identifiée est la phase de résolution. Elle succède à la phase de turbulences et permet au salarié de retrouver peu à peu une expérience de travail sereine. Il s'agit d'une phase consciente de travail identitaire : le salarié-coworker va engager une démarche active volontaire de réajustements pour maintenir ou faire évoluer son identité.

Il prend conscience des difficultés et des tensions auxquelles il est confronté. Il met alors en œuvre les actions qui permettent de faire cesser les tensions et de sortir de la zone d'instabilité et d'inconfort. Au cours de cette phase, le salarié engage ainsi une démarche de réaffirmation et/ou de repositionnement identitaire qui l'amène à rester ou à quitter l'espace de coworking. Nous identifions ainsi quatre situations différentes : une démarche de réajustement identitaire dans l'espace de coworking (4.1) ; la réaffirmation de l'identité de salarié, hors de l'espace de coworking (4.2) ; la réaffirmation d'une identité professionnelle, hors de l'entreprise (4.3) ; ou bien la construction d'une nouvelle identité, dans l'espace de coworking (4.4).

4.1. UN REAJUSTEMENT IDENTITAIRE DANS L'ESPACE DE COWORKING

Nous avons identifié une première situation au cours de laquelle le salarié-coworker effectue des modifications dans son expérience en espace de coworking pour retrouver la sérénité de la phase d'équilibre. Il cherche ici à maintenir sa situation de salarié-coworker dans l'espace de coworking tout en retrouvant les conditions d'une expérience qui lui permettent d'accomplir ses missions professionnelles. Le salarié-coworker va alors jouer sur les différents mécanismes de construction de l'identité : l'appropriation, la catégorisation ou la régulation. Ses actions peuvent d'ailleurs avoir une influence sur un ou plusieurs de ces mécanismes simultanément. Notons que cette phase de résolution se distingue ici de la phase d'équilibre du fait du caractère conscient du travail identitaire engagé par le salarié-coworker. Il est alors dans une démarche volontairement active de redéfinition et de repositionnement de son expérience. La phase de résolution est ici une phase transitoire qui permet le retour progressif à une phase d'équilibre qui est une phase de travail identitaire inconscient.

4.1.1. REAPPROPRIATION D'UN ESPACE

Au cours de cette phase de résolution, le salarié-coworker cherche des solutions pour réaffirmer son identité. Une première démarche va consister à mettre l'accent sur la dimension territoriale de l'identité. Le salarié-coworker va alors explorer et identifier un nouveau lieu de travail dans l'espace de coworking, ou un nouvel espace dans le réseau. Il engage une démarche active et consciente de reterritorialisation pour affirmer son identité. Ce fut le choix d'Antoine. L'espace de coworking n'était plus adapté après son évolution professionnelle et il a fait l'expérience de situations inconfortables au cours de la phase de turbulences. Un client lui a notamment fait remarquer qu'il le croyait dans un café lors d'un appel important. Il a alors décidé de chercher une solution, enclenchant une phase active de travail identitaire à travers un

repositionnement de son activité dans un autre espace de travail. Il a choisi un autre espace de La Cordée, certes plus éloigné de chez lui, mais équipé de salles dans lesquelles il peut s'isoler le temps de ses appels. Par cette démarche il affirme sa double identité de salarié et de coworker. Une démarche similaire a été engagée par Mathilde et Adeline. Face aux difficultés de Mathilde et à son mal-être de se sentir extraite de la communauté depuis l'arrivée de sa collègue, les deux salariées ont cherché activement une solution qui leur convienne à toutes les deux. Elles ont décidé de s'installer toutes les deux en bas, dans l'espace convivial mais à une table séparée de la grande table principale. Elles ont chacune fait les ajustements nécessaires pour trouver une situation satisfaisante leur permettant de travailler correctement tout en profitant de leur expérience en espace de coworking (nouvelle phase d'équilibre).

« Du coup on a pris nos habitudes. On s'installe directement en bas quand on arrive, à la table dans l'angle, on ne change plus. Ça nous va bien. Ça nous permet d'être ensemble sans se couper complètement comme quand on était en haut. »

Notons que leur démarche influence également la catégorisation et la régulation de la construction identitaire de leurs identités de salariées, de coworkers, mais aussi d'équipe. En se repositionnant dans l'espace convivial, elles se (re)connectent à la communauté et (re)donnent une plus grande expression à leur identité de coworkers. C'est notamment nouveau pour Adeline qui s'était directement mise à l'écart. Il y a pour elle une démarche de construction de son identité de coworker, d'autant plus qu'elle n'avait pas eu le choix de l'espace de coworking. Néanmoins, en restant ensemble, et en étant séparées de la table principale, elles marquent quand même une différence (catégorisation) et affirme leur identité de salariées et d'équipe.

4.1.2. REPOSITIONNEMENT DES RELATIONS SOCIALES EN ESPACE DE COWORKING

Le réajustement identitaire dans l'espace de coworking peut aussi se faire à travers une démarche de repositionnement des relations sociales au sein de l'espace de coworking. Cette démarche relève essentiellement du mécanisme de régulation identitaire. Le salarié-coworker identifie que la source de ces difficultés vient des processus sociaux présents, ou non, dans l'espace de coworking. C'est notamment ce qu'illustre la situation vécue par Anna, qui souffrait du manque d'interactions au sein de son espace de coworking Wojo. Elle se sentait isolée parce qu'elle échangeait très peu avec les autres coworkers et déjeunait seule. Rappelons que cet espace avait été choisi par son employeur. Cependant, elle a eu l'opportunité d'échanger un jour avec un coworker plus expérimenté.

« Ben un jour en fait si tu veux, entre midi et 2... moi je mangeais sur place... toute seule... Tout le temps... c'était... enfin voilà... après il y a C. qui est venu. En fait lui il changeait d'étage tout le temps ... donc il est venu et on a commencé à discuter et on a bien sympathisé etc... et je lui disais... 'Est-ce que c'est moi le problème ? Je ne comprends pas, il y des gens qui ne sont pas hyper sympas quoi'... et il me dit 'mais non c'est parce que tu ne vas pas vers eux... vas vers eux tu verras'... 'bon ben je vais essayer'... Et donc entre midi et 2 un jour, il y avait un gars d'un des bureaux qui mangeait avec une nana et en fait je les ai entendus discuter d'un sujet... je ne sais même plus lequel... et puis je me suis mêlée à la conversation en fait... 'Ouais mais moi je pense que c'est plutôt ça...' Ils se sont regardés en... surpris... [rires]... mais comme ma remarque était pertinente, enfin je pense, ils m'ont dit 'ah bon tu penses'... Et puis on a commencé à discuter... Et en discutant en fait la nana m'a dit qu'elle aussi elle était nouvelle et que personne ne lui disait bonjour en fait... à part ceux de son bureau... Donc j'ai compris que c'était juste parce qu'ils ne me connaissaient pas et qu'ils étaient comme ça... En fait les gens sont comme ça... quand ils ne te connaissent pas... ils sont hyper froids... HYPER FROIDS ! »

Anna a ainsi cerné la source de ses difficultés et de la phase de turbulences dans laquelle elle se sentait invisible. L'absence d'interactions sociales dans l'espace ne lui permettait pas d'affirmer son identité vis-à-vis d'autrui au sein de l'espace. En identifiant ce problème, elle a pu réagir et engager une démarche active de repositionnement social dans l'espace. Elle s'est sentie plus libre d'aller à la rencontre de l'autre, affirmant ainsi son identité de salariée-coworker dans cet environnement.

« Alors maintenant je le sais... c'est qu'en fait les gens, quand ils ne te connaissent pas, ne répondent pas à ton bonjour chez Wojo... ça a l'air d'être traditionnel... Et peu à peu ils ont vu que j'étais gentille, sympa, que je rigolais avec tout le monde... Et ceux du 2^{ème} ils ne m'ont pas oubliée en fait même si j'ai changé d'étage. C'est ça qui est cool... à chaque fois que je les croise dans les couloirs ils sont contents, ils prennent des nouvelles, ils discutent avec moi. Et c'est génial... »

4.1.3. REPOSITIONNEMENT DES RELATIONS SOCIALES EN ENTREPRISE

La dernière démarche de réajustement identitaire dans l'espace de coworking que nous avons identifiée consiste en un repositionnement des relations sociales au sein de l'entreprise, dans les interactions à distance. Cette démarche est notamment engagée quand le salarié-coworker fait face à un sentiment d'isolement dans son activité professionnelle. La démarche de repositionnement s'engage alors quand le salarié prend conscience des difficultés dans le cadre d'une démarche réflexive personnelle. Cette-dernière peut être aidée par son expérience

au sein de l'espace de coworking. Noémie témoigne notamment de cette situation alors qu'elle se sentait surchargée de travail et isolée de son équipe et de ses collègues, manquant de temps pour échanger avec eux :

« Jusqu'à présent j'avais vraiment cette conviction que c'est vraiment un peu 'pour le meilleur et pour le pire' avec mon entreprise tu vois... tu dois assumer toutes ces choses-là et prendre la charge et tout ça (...) Et en fait c'est en plongeant ici dans La Cordée, en voyant déjà des gens qui pour beaucoup d'entre eux travaillent sur des projets très nouveaux, très différents, d'une manière différente puisqu'ils sont aussi entrepreneurs et ils ont une énorme liberté et autonomie... et qu'ils sont très épanouis... ils travaillent pour quelque chose dont la finalité leur correspond vraiment, en termes de valeurs aussi. Et en fait c'est juste en discutant avec eux que je pense que j'ai pris une autre perspective et que je me suis dit 'non attends ce n'est pas forcément à toi de tout récupérer, ce n'est pas forcément normal que du coup, juste parce que tout le monde sait que je vais le faire ou que je vais bien le faire, qu'ils vont de base maintenant me donner toutes les choses'. Et en fait ça m'a fait un déclic de comment je prends mon métier, mon rôle, comment je définis parmi tout ce que je fais, ce qui ... ça a redistribué mes priorités on va dire. »

L'expérience dans l'espace de coworking a permis à Noémie de prendre de la distance et de voir d'autres réalités du travail. Elle a pu réajuster sa charge de travail en repositionnant son rôle au sein de son équipe et de son entreprise. Elle a notamment redéfini son poste et redistribué des missions. Elle s'est ainsi repositionnée au sein de cet environnement social professionnel à distance. Cette démarche lui a permis de réaffirmer son identité au travail, dans son entreprise mais aussi en espace de coworking. En effet, ce réajustement permet aussi de retrouver peu à peu une sérénité dans l'expérience de travail dans cet espace et au sein de l'environnement social des coworkers.

La phase de résolution est donc ici une phase de décompression qui permet de mettre fin aux tensions de la phase de turbulences. Dans ces différents cas, le réajustement se fait dans la perspective de poursuivre son activité salariée dans l'espace de coworking. La phase de résolution permet ainsi progressivement le retour à une phase d'équilibre. Le processus est ainsi itératif, pouvant même enchaîner plusieurs cycles de turbulences, résolution et de retour à une phase d'équilibre. Nous avons cependant identifié des situations lors desquelles la phase de résolution amène à une rupture dans la situation de salarié-coworker. Nous les explicitons à présent (4.2 à 4.4).

4.2. UNE IDENTITE DE SALARIE REAFFIRMEE, HORS DE L'ESPACE DE COWORKING

La phase de résolution peut être caractérisée par une démarche de travail identitaire au cours de laquelle le salarié-coworker choisit de réaffirmer son identité de salarié aux dépens de son identité de coworker. Il quitte alors l'espace de coworking qu'il ne considère plus comme le cadre adapté pour son activité professionnelle et pour l'expression de son identité au travail. Cette situation peut être consécutive à une évolution des besoins du salarié concernant la spatialité de son travail, ou à une évolution de l'offre de l'espace de coworking qui ne lui correspond plus. Au cours de notre étude, deux de nos participants ont engagé un travail identitaire correspondant à un réajustement identitaire hors de l'espace de coworking. Dans ces deux cas, la réaffirmation de l'identité de salarié hors de l'espace de coworking visait à affirmer une identité d'équipe. Cette construction identitaire se fait alors par l'appropriation d'un nouveau territoire adapté à cette identité collective d'équipe à distance de l'entreprise. Louis témoigne de cette évolution. Malgré des ajustements pour essayer de maintenir sa présence et celle de son équipe dans l'espace de coworking, il a pris conscience que cette situation n'était pas durable et qu'il devait envisager une solution hors de La Cordée :

« Je me suis rendu compte qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas quoi... Et c'est à partir de ce moment-là que je me suis mis en tête d'accélérer... d'alerter un peu plus mes boss sur le fait que ça commençait à être compliqué La Cordée. (...) On a une nouvelle collègue qui va encore arriver. Du coup on sera 4... On va un peu être un État dans l'État [rires] On va commencer à nous reprocher de vivre entre nous. Ça va devenir compliqué de gérer autant de personnes dans ces locaux, en tant que manager... Je pense que ce n'est plus adapté pour nous. »

Cette notion « d'État dans l'État » témoigne de la dimension territoriale qui se joue dans sa situation et des conséquences sur la démarche de construction identitaire pour lui, pour ses collègues, et pour l'équipe. Cette phase de résolution se combine alors avec l'exploration d'un nouvel environnement de travail adapté aux besoins d'une équipe. En tant que manager, il cherche ici à affirmer son rôle en poussant cette démarche auprès de son employeur et en identifiant ensuite un environnement qui conviendra à l'équipe pour réaliser des missions professionnelles. Pour cela, il mène prudemment ses recherches de bureaux, en ayant conscience de certains risques :

« Mais je pense que je me méfie de la transition, du passage de La Cordée aux bureaux. (...) Je suis aussi le premier à me méfier... attention à la transition... On peut vraiment CASSER la dynamique de groupe parce qu'on se retrouve dans un environnement déprimant. (...) Et puis nous si jamais on a nos propres locaux il faudra que j'accepte l'idée qu'il y a ½ journée par

semaine que je vais devoir dédier à la gestion logistique du bureau quoi... A la Cordée j'apprécie énormément de ne pas avoir à gérer l'imprimante, la connexion... parce que quand j'étais à Paris, on était une petite équipe et donc il fallait bien que quelqu'un s'en occupe à un moment... ».

Dans cette recherche d'un nouvel espace, le salarié engage une démarche active et consciente de travail identitaire à travers l'usage d'un environnement de travail. Il se détache alors de celui au sein duquel il a évolué ces derniers mois, voire ces dernières années, pour projeter son besoin vers un nouveau lieu qui doit lui permettre d'être le salarié qu'il souhaite, avec les moyens adaptés pour accomplir le rôle professionnel qui lui incombe. L'espace de coworking qui a été utilisé jusqu'à présent sert alors de référence dans la démarche d'identification des nouveaux besoins. Louis n'est d'ailleurs pas fermé à l'idée d'aller dans un autre espace de coworking, à condition d'avoir un bureau fermé afin de pouvoir donner un espace propre à l'équipe en cours de développement. En particulier, il s'agit de ne pas casser une dynamique de groupe qui s'est construite dans un environnement riche en interactions variées et en partie libéré des régulations sociales de l'entreprise. Dans le cas des équipes, l'espace de coworking a pu être le nid dans lequel l'équipe s'est formée, participant au travail identitaire par lequel elle s'est construite. Comme le souligne Louis, un soin tout particulier est nécessaire pour l'identification d'un espace propice aux nouveaux usages, notamment afin de faire perdurer l'identité de l'équipe après le départ de l'espace de coworking. Ce dernier participe donc au travail identitaire de l'équipe au-delà de son propre usage en permettant l'identification du futur environnement qui conviendra à l'équipe pour la suite de son aventure.

4.3. UNE IDENTITE PROFESSIONNELLE REAFFIRMEE, HORS DE L'ENTREPRISE

La phase de résolution peut être caractérisée par une démarche de travail identitaire qui amène le salarié à quitter son entreprise et l'espace de coworking pour un nouveau poste dans une autre entreprise. Cette situation a concerné six de nos participants au cours de leur parcours en espace de coworking. Le salarié prend conscience que le poste qu'il occupe ne lui correspond plus ou que les conditions de travail ne sont plus celles qu'il souhaite pour la suite de son parcours professionnel. Cette situation peut être consécutive à différentes menaces identifiées dans la phase de turbulences. Elle peut résulter d'un sentiment d'isolement professionnel comme dans le cas d'Arnaud. Au-delà de son impression d'avoir fait le tour de son travail, il ressent le manque de ne pas être au sein d'une équipe, comme il en témoigne après son départ (voir vignette 9).

Vignette 9 – Aspiration à un renouveau professionnel

Arnaud : *J'étais dans une toute petite structure en termes de taille d'entreprise. Et moi ça faisait plus de 3 ans que j'y étais et j'avais l'impression on va dire... d'avoir fait le tour en l'état... il y avait des perspectives intéressantes au niveau commercial ... mais pour ça il fallait se structurer, il fallait faire une bascule et commencer à voir différemment les choses. Mais l'entreprise n'était pas prête à le faire.*

Chercheur : *Comment s'est passé le départ ?*

Arnaud : *Ça faisait déjà quelques mois qu'on en discutait... j'ai toujours été très honnête avec eux. Et puis un jour on en a parlé ouvertement pour en arriver à la conclusion qu'eux n'investiraient pas plus et que moi ça ne me convenait plus. Donc j'avais commencé à faire des recherches ailleurs, j'avais des pistes bien engagées et on a convenu avec mes anciens employeurs des modalités de départ. Je voulais assurer une transition et partir quand c'était le bon moment pour eux.*

Chercheur : *Tu cherchais quoi comme poste alors ?*

Arnaud : *Je voulais conserver le même type de poste, en tant que commercial avec une partie à l'international. En revanche je voulais ce que je n'avais pas trouvé dans mon ancien poste. Donc une structure un peu plus grosse, avec plus de moyens... donc moins dans la débrouille surtout, quelque chose de plus structuré... Je voulais rester dans une PME française, parce que c'est à taille humaine, qu'on y apprend plein de choses et qu'on est autonome quand même. Et je voulais garder le fait de développer des produits français à l'étranger. Ça, ça me plaisait bien. En fait je voulais trouver ce qui m'avait manqué... et notamment une équipe commerciale. Avant j'étais le seul commercial dans l'équipe et c'est vrai que ça me manquait de ne pas pouvoir partager quelques fois... (...) La Cordée, ça m'a apporté les relations sociales. C'était un des objectifs et ça y répondait. En revanche là où ça n'y répondait pas c'est que je n'avais pas de vrais collègues de travail avec qui tu peux partager sur tes dossiers en cours, sur tes succès... en fait sur la vie de ton travail et de ton entreprise au final... et je ne trouvais pas non plus à La Cordée des profils comme le mien c'est-à-dire des commerciaux itinérants avec qui partager sur les difficultés... ce que finalement je retrouve aujourd'hui dans mon équipe. Et je cherchais aussi à avoir un manager pour m'accompagner et me faire évoluer.*

Le choix de quitter l'entreprise peut aussi résulter d'une expérience de tensions au niveau des relations avec les collègues à distance. Ce fut par exemple le cas de Clothilde qui a quitté son entreprise « parce qu'[elle sentait] qu'on ne [lui] faisait pas confiance en télétravail et cela devenait difficile au quotidien ». Rappelons que ses collègues et son responsable accordaient peu de crédit à l'espace de coworking et doutaient du fait qu'elle travaille efficacement dans cet environnement (situation explicitée en 3.2.1). Face à ces remarques et au manque de confiance dont ils témoignaient, elle s'est questionnée sur son expérience et sur l'adéquation entre l'espace de coworking et ce qui est attendu de son rôle en tant que salariée de son entreprise :

« Très honnêtement, je me suis posée la question [de l'espace]. Je me suis dit 'peut-être qu'il faut que je sois dans un bureau tout gris, à voir personne'. »

Cette réflexion témoigne aussi des mécanismes de territorialisation et de catégorisation qui participent au travail identitaire. En effet, la construction de son identité au travail vis-à-vis d'autrui, ici ses collègues et son responsable, semble devoir s'exprimer à travers un cadre terne et isolé, en contradiction avec celui de La Cordée. Cette confrontation des représentations, sources de tensions répétées et de phases de turbulences associées à l'usage de l'espace de coworking, ont fini par la faire douter de son travail mais aussi d'elle-même. Elle a alors cherché un nouveau travail dans une entreprise, basée à Lyon, dans laquelle elle pourrait se rendre tous les jours, en remettant « [son] tailleur et [ses talons] », des signes distinctifs et caractéristiques pour elle de son identité d'ingénieur. Elle témoigne de cela en évoquant la perspective de commencer son nouveau travail dans cette nouvelle entreprise :

« Et ça changeait vraiment de l'image [à La Cordée]... tout le monde était en noir, bien habillé, etc. Donc là, j'étais contente de bien m'habiller tu vois, de mettre un peu des chaussures à talons hauts [rires] Alors que ce n'est pas du tout mon style... je déteste ça mais... je ne sais pas, ça me rassurait cette façon de pouvoir travailler à nouveau... »

Ainsi, son expérience de télétravail en espace de coworking a fini par remettre en question son identité au travail, ce à quoi elle a cherché une solution en engageant une démarche active de travail identitaire qui soit en rupture avec son expérience de télétravail à La Cordée. Cette phase de résolution l'amène à quitter l'entreprise, et par conséquent La Cordée, « à regrets parce qu'elle [s']y sentait bien ». Elle y reviendra d'ailleurs quelques mois plus tard pour un nouveau poste en télétravail. Sa nouvelle expérience en entreprise l'aura amenée à comprendre que ses difficultés n'étaient pas tant liées au cadre du télétravail, l'espace de coworking, mais à des difficultés avec l'entreprise et les relations en leur sein. Elle poursuivra alors un nouveau processus de construction de son identité à travers ces différentes phases.

Ainsi, dans cette résolution par la réaffirmation de l'identité de salarié, l'individu quitte l'espace de coworking en quittant son entreprise. Il détache son expérience professionnelle de l'espace de coworking afin de construire sa nouvelle identité de salarié, mais à travers l'identification à une nouvelle entreprise et donc un nouveau collectif. Dans ces situations, la phase de résolution amène à mettre fin à la double identité de salarié-coworker. Nous avons cependant rencontré un cas particulier : une de nos participantes, Célia, a changé d'entreprise après avoir rejoint La Cordée, tout en restant dans ce même espace après avoir changé d'employeur. Cela a été possible parce que Célia finançait elle-même son espace de coworking. Elle l'a ensuite négocié avec son nouvel employeur quelques mois après son embauche. Cette situation était facilitée par sa profession (commerciale). Elle a toujours été en télétravail. Ce

qui est intéressant dans son expérience c'est la façon dont cette expérience en espace de coworking l'a incitée à changer d'employeur :

« Je suis arrivée en espace de coworking et j'ai démissionné six mois après.... Parce que... est ce qu'il y a un lien ? [NDLR : elle devance mes questions et se les pose elle-même] si, il y a un lien... [rires] j'en avais déjà marre de ce que je faisais, et... en tout cas à La Cordée, je ne peux pas généraliser, je ne connais que La Cordée... il y a quand même une énergie... On est peu de salariés, il y a beaucoup de gens qui sont porteurs de projets, qui se sont mis à leur compte. Il y a quand même une énergie qui dégage un peu que tout est possible quoi... Tout est possible... donc du coup, oui ça m'a quand même donné de l'énergie pour le changement que je n'amorçais pas. [rires] Je me suis dit 'mais tous ces gens-là, ils se sont mis à leur compte, ils font des trucs, ils ne savent pas de quoi demain sera fait, alors que moi, je change d'un CDI pour un autre CDI'... tu vois ce n'est pas du tout les mêmes enjeux. Ouais, ça m'a quand même boostée ouais... de te dire il y a d'autres manières de faire, d'autres manières de travailler. La boîte, ça ne va pas comme tu veux, ce n'est pas une fatalité. Moi, ça m'a quand même ouverte sur l'extérieur oui ! »

Initialement, elle ne cherchait pas à faire évoluer sa situation professionnelle ni son identité au travail. Cependant, Célia a rencontré d'autres professionnels, vu d'autres façons de travailler, pris part à des temps sociaux dans l'espace de coworking. Nous avons décrit cela en présentant la phase d'équilibre. Ces activités ont participé à la dimension inconsciente du travail identitaire qui s'engage au cours de la phase d'équilibre. Au fil du temps, elle a aussi observé des tensions identitaires dans sa pratique professionnelle, associée avec des difficultés au sein de son entreprise (isolement, tensions sociales, ...), jusqu'au déclic et la décision de quitter l'entreprise. Pour autant elle est restée dans l'espace de coworking, témoignant de l'appropriation de cet espace dans le processus de construction de son identité au travail.

Dans ces situations de la phase de résolution, l'espace de coworking offre au salarié un espace dans lequel il peut mûrir son projet en étant à distance du quotidien de l'entreprise. L'espace de coworking permet ainsi au salarié d'engager un travail identitaire dans un espace hors de l'entreprise, facilitant une prise de distance vis-à-vis de son expérience professionnelle et de la dimension régulative liée à l'entreprise.

4.4. UNE NOUVELLE IDENTITE A CONSTRUIRE, DANS L'ESPACE DE COWORKING

La phase de résolution peut enfin être caractérisée par un changement identitaire pour le salarié-coworker. Dans cette dernière situation, le salarié-coworker engage un travail identitaire qui l'amène à mettre en œuvre un changement radical dans son parcours professionnel : il cesse d'être salarié pour exercer en tant qu'indépendant ou entrepreneur. En revanche, contrairement

à la situation décrite précédemment, il reste dans l'espace de coworking, témoignant d'une démarche de travail identitaire ancrée dans un territoire propice à cette nouvelle identité au travail. Cette forme de résolution a été engagée par quatre de nos participants. Pour deux d'entre eux, la transition vers un statut de travailleur indépendant se prêtait bien à leur activité professionnelle (notamment dans le développement informatique). Pour deux autres, Noémie et Antoine, cette évolution est plus inattendue. Nous nous concentrerons ici sur leur expérience. Nous montrerons tout d'abord que ces évolutions résultent de boucles itératives de phases d'équilibre, de turbulences et de résolution (4.4.1). Nous identifierons ensuite les mécanismes identitaires impliqués dans cette évolution (4.4.2). Nous expliciterons enfin le rôle support de l'espace de coworking dans la transition identitaire (4.4.3).

4.4.1. ÉVOLUTION RESULTANT DE BOUCLES ITERATIVES

L'analyse de nos résultats a montré que nos deux participants, Noémie et Antoine, avaient vécu plusieurs phases de turbulences. Ils ont été confrontés à différentes tensions identitaires associées à leur expérience de travail en espace de coworking. Antoine a d'abord dû changer d'espace de coworking et s'en approprier un nouveau après un changement dans ses missions (phase de turbulences puis phase de résolution avec un réajustement identitaire dans l'espace de coworking). Il a aussi connu des moments de surcharges, avec beaucoup d'appels téléphoniques, devant s'enfermer des heures en salles de réunion. Il ne pouvait plus profiter de l'environnement convivial proposé par l'espace. A nouveau, il a cherché à réajuster son expérience en redéfinissant ses relations sociales en entreprise (recrutement d'une équipe) et dans l'espace de coworking (sélection des temps conviviaux). Enfin il a eu une période avec de nombreux déplacements, le tenant éloigné de sa famille. Cette période a créé des tensions dans l'équilibre familial alors que le travail en espace de coworking lui permettait d'être plus présent. Cet espace lui permettait d'affirmer son identité à travers un environnement professionnel dédié, distinct de son domicile, mais aussi d'affirmer son identité personnelle de père et de conjoint en étant plus présent dans le cercle familial. Il a ensuite fait un choix plus radical pour préserver son identité non professionnelle (ici familiale) et reconstruire une identité au travail en adéquation avec ses aspirations, un choix également motivé par des perspectives professionnelles qui ne lui convenaient plus dans l'entreprise :

« Donc, j'étais dans une impasse. C'est à dire que... le boulot ne me plaisait plus... C'est un choix de vie après, mais... Là, on est arrivé... Enfin tu connais le truc, tu as aussi 2 enfants petits... on est dans une période où c'est important ! Et moi, ce n'était pas vraiment le cas avant... avec un

enfant on arrivait à gérer. Là, on sent vraiment la notion de FOYER¹⁸⁸ qui arrive. La notion de faut être présent, faut les faire grandir, faut les éduquer, faut les accompagner... Ce n'est PAS compatible avec quelqu'un qui n'est pas là trois, quatre jours par semaine. Et malheureusement, dans ces grosses boîtes, si tu veux progresser ben il faut se déplacer... donc il a fallu faire ce choix. Donc voilà j'ai fait ce choix-là fin mars. »

Il a alors décidé de quitter son entreprise et de se lancer dans l'aventure entrepreneuriale. Il est resté coworker et a lancé son projet d'entreprise au sein de l'espace de coworking qui l'avait accueilli comme salarié.

L'expérience de Noémie témoigne quant à elle de tensions identitaires résultant de menaces au niveau des mécanismes de régulation. Plus précisément, elle se sentait isolée dans son travail. Elle était pourtant bien intégrée dans son entreprise, avec un poste important dans la hiérarchie. Elle avait aussi recruté une équipe et certains membres travaillaient avec elle au sein de l'espace de coworking. Cependant, elle devait assumer des responsabilités et réaliser des missions dont la charge était devenue pesante comme nous l'expliquions dans la partie sur la phase de turbulences (en 3.2.3 en l'occurrence). Par ailleurs, son expérience de travail a été nourrie de découvertes faites au cours de la phase d'équilibre. Elle explique comment son expérience à La Cordée a modifié ses représentations du travail construites au fil de ses études, de ses stages et de ses premières années dans la vie active. Nous illustrons cette évolution dans le tableau 22.

Tableau 22 – Évolutions des représentations du travail pour Noémie

Représentations initiales	Évolutions et questionnements
<i>Disons que j'ai eu des idéaux un peu préconditionnés de « il faut faire ce métier pour réussir » ... Préconditionnés tout simplement par la société, par mon éducation, par l'école, par les critères de réussite qui sont véhiculés par nos parents, par tous les systèmes... mais ça c'est tout un autre débat [rires] Je me voyais très très bien faire carrière dans une banque.</i>	<i>Le truc de La Cordée c'est plus le fait que ça t'OUVRE un petit peu... enfin moi ça m'a un peu ouvert les yeux sur le fait que tu peux avoir un projet de taille encore plus petite ou que tu peux travailler d'une différente manière, tu peux être freelance, tu peux travailler pour plusieurs boites en même temps... c'est un peu une prochaine étape de comment tu appréhendes le travail et qui était très différente de ce que je connaissais.</i>

(Suite du tableau page suivante)

¹⁸⁸ Les termes en majuscules soulignent une emphase du participant.

<i>Je crois que dans ma tête je voulais être une jeune cadre dynamique... je me projetais à 30 ans... qui travaille dans une très grande entreprise, multinationale, une très grande banque parce que c'était un peu les références que j'avais, et qui du coup aurait une sécurité financière, qui peut gravir les échelons dans la même boîte et qui peut gagner en responsabilités etc... et du coup j'avais carrément cette histoire de tu vas être en tailleur, tu vas voir les clients... très pro... très corporate... parce que c'était ça le symbole de la réussite un peu quand j'avais 18 ans.</i>	<i>En discutant avec [les encordés], je crois que j'ai choppé un peu leur virus de « tout est possible si on s'y prend et s'y on y croit » ... et du coup ça donne envie de... ça bouscule un peu des schémas... Par exemple, je pense que je ne serais plus capable de travailler dans une boîte... normale [rires] on va dire... dans une boîte de ce type-là, grand groupe avec un fonctionnement de travail aussi cadré.</i>
<i>Un bureau... oui exactement... là où tu n'es justement personne [rires] mais pourtant c'était vraiment l'idée que j'avais à cette époque-là de la clé de la réussite... avoir un environnement... un truc carré, très organisé, très structuré, très formalisé. Et puis c'était aussi un peu la seule chose que je connaissais comme forme de management et de hiérarchie... enfin je ne connaissais pas du tout et je n'avais pas d'expérience mais dans ma tête il n'y avait que ça.</i>	<i>Ce qui m'a le plus marquée c'était le fait de ne pas avoir ton bureau propre, ton bureau fixe... même si dans mon entreprise (...) ça fait quand même un peu open space, chacun a quand même son bureau, avec son casier, avec ses 2 écrans... alors que là tu es vraiment en mode nomade et tu pouvais te mettre où tu voulais, tu pouvais en fait choisir là où tu es le mieux pour travailler, que ce soit dans un fauteuil, dans un filet, dans une pièce isolée ou avec d'autres gens... et j'avais trouvé ça vraiment assez impressionnant.</i>

Sans que Noémie n'en soit consciente, les expériences vécues pendant la phase d'équilibre ont modifié les repères à travers lequel elle avait construit son identité. Cela n'est pas neutre pour la démarche de réajustement mise en œuvre au cours des phases de résolution. Au fil des itérations, Noémie a cherché à ajuster sa situation à ces nouveaux repères plutôt que de revenir toujours à ses représentations initiales. Cette situation a généré toujours plus d'écarts entre ses expériences en entreprise et en espace de coworking et elle ne réussissait plus à ajuster ses expériences, et ses identités, entre elles. Son directeur lui avait pourtant donné carte blanche pour définir une nouvelle fiche de poste : « il m'a dit 'tu as carte blanche, regarde ce que tu veux faire et on s'adaptera pour le faire' ». Mais elle a pris conscience qu'un profond changement était nécessaire :

« En fait quelqu'un m'a demandé 'qu'est-ce que tu as fait de bien cette année au boulot ?' et je me suis dit 'mais attends, la meilleure... la seule bonne chose à laquelle j'arrive à penser par rapport à mon boulot c'est l'ENDROIT où j'exerce ce boulot'... Donc La Cordée... Donc je me suis dit que là il y avait un problème... ce n'est pas normal... donc je me suis dit pourquoi pas au moins creuser pour essayer de voir si quelque chose peut être intéressant. »

Cette situation provoque chez elle une prise de recul importante. Elle identifie alors que ce sont les dimensions physique et sociale de l'espace de coworking, et finalement son identité

de coworker, qui lui permettent de maintenir son identité de salariée. Elle s'accroche à son travail grâce aux démarches d'appropriation et de régulation associées à l'espace de coworking. En revanche, son identité de salariée en entreprise se déconstruit peu à peu. Ce n'est simplement plus ce à quoi elle aspire :

« En fait, ces dernières années, chaque 2^{ème} semestre je m'interrogeais... chaque fois... en fin d'année je me disais 'c'est la dernière année' (...) ça a toujours été un moment où à la fin tu es vraiment essoré... et tu finis l'année en vacances à Noël avec une angine ou une bronchite parce que ton corps est juste en train de lâcher. Et je sais qu'à chaque fois je commençais à sentir que mon corps me disait 'là il faut que tu arrêtes un peu' ... je me disais 'est-ce que ça vaut le coup de m'user autant pour finalement des choses dans lesquelles je NE VOIS VRAIMENT PAS d'utilité à long terme...' (...) Il y avait toujours quelque chose de nouveau qui me relançait, comme si c'était un autre métier ou une autre facette que je ne connaissais pas... mais là j'étais arrivée à un stade où j'avais l'impression que j'avais fait le tour possible de la boîte. J'avais besoin de me recentrer sur ce que je sais faire de BIEN, de MIEUX... ce qui me fait PLAISIR et ce qui M'INTERESSE... parce que quand ta journée tu es frustrée toute ta journée, pour moi c'est du temps perdu. »

Noémie a finalement décidé de se créer un statut d'auto-entrepreneur pour réaliser des missions de gestion de projets. Si elle a quitté son entreprise, elle est en revanche restée membre de l'espace de coworking, à titre personnel et en finançant par conséquent son abonnement à l'espace. Ces deux expériences montrent les évolutions de Noémie et Antoine au fil de boucles itératives des phases d'équilibre, de turbulences et de résolution. Notons cependant que tous les salariés ne passent pas forcément par ces nombreuses itérations pour évoluer vers une nouvelle identité non salariée. Les deux autres salariés concernés par cette situation n'en ont pas connu autant. Nous proposons à présent d'explicitier les mécanismes qui participent à cette évolution identitaire.

4.4.2. IMPLICATION DES TROIS MECANISMES IDENTITAIRES

Nos analyses nous ont permis d'identifier comment l'usage de l'espace de coworking participe aux trois mécanismes du processus de construction de cette nouvelle identité au travail non salariée. Tout d'abord, cet espace contribue à modifier le mécanisme de catégorisation de la construction identitaire en donnant à voir d'autres réalités professionnelles qui sont présentes en son sein. Les salariés découvrent ainsi le travail indépendant et ne l'identifient plus comme une catégorie professionnelle inaccessible. La construction de leur nouvelle identité au travail

va alors se faire par identification à des professionnels et des pratiques caractéristiques du travail indépendant ou entrepreneuriale (vignette 10).

Vignette 10 – Rôle de l'espace de coworking sur le mécanisme de catégorisation

Noémie : *Ça me montrait vraiment un autre monde que je ne connaissais pas forcément... et que je n'aurais... que je pense que je n'aurais pas pu rencontrer à d'autres endroits, avec autant d'importance... parce qu'il y a quand même beaucoup de personnes qui sont indépendants ou travaillent en auto-entreprise. Et donc j'ai découvert un peu avec eux cet autre mode de... voir le travail... et cet autre mode de vie autour du travail.*

Chercheur : *Tu penses que tu en serais là où tu en es aujourd'hui si tu avais été dans un autre environnement de travail que La Cordée ?*

Noémie : *Je ne suis pas sûre... parce que... je pense que je ne suis pas quelqu'un qui prend des décisions très facilement et je pense que ça a été vraiment un travail de fond qui s'est construit petit à petit. Et si je n'avais pas connu cette façon de travailler je ne suis pas sûre que j'aurais osé.*

Chercheur : *Une autre façon de travailler c'est quoi ? plus ... libre ? entrepreneuriale ?*

Noémie : *Oui c'est ça... exactement... hors du salariat classique... toute la notion de slashers qui mènent plusieurs projets, qui travaillent en mode indépendant ou auto-entrepreneur... qui se positionnent sur plein de choses... et surtout des gens qui... j'avais l'impression qui mixaient beaucoup plus le travail à quelque chose qui les passionne. Et c'était... du coup même dans les jours où ils étaient très surchargés, où ils avaient des grosses problématiques de travail, je me disais... je me dis encore... que le fait que tu travailles pour quelque chose qui te passionne tu perçois cette charge aussi différemment. Et finalement pour moi, ça m'a fait changer ma perspective*

Antoine : *Je pense que moi, [comme je suis un] télétravailleur, je ne suis pas comme... les autres... (...) ceux qui sont indépendants... il n'y a pas vraiment les mêmes... horaires, les mêmes... la même pression. J'ai RESENTI un... que c'était plus cool, en fait... que mon boulot. C'est un ressenti, je ne dis pas que c'est tout le temps le cas... (...) En fait, c'est ... en venant ici, je me suis rendu compte qu'il y avait... plusieurs... façons de voir le travail. Et je pense que ça m'a un peu ouvert l'esprit sur d'AUTRES façons de travailler, plus indépendantes, plus libres... et que le fait de faire partie d'une grosse boîte me contraignait... dans tous les cas... à suivre un schéma... euh... que tu n'as pas forcément en indépendant. Donc, je pense que là-dessus, ça m'a un peu ouvert... en me disant « Tu n'es pas obligé de faire ça, en fait ». C'est plus ça... Tu n'as RIEN qui t'OBLIGE à faire ça... à part toi qui choisis de le faire...*

Noémie mentionne « le travail de fond qui s'est construit petit à petit ». Elle témoigne ici de la démarche qui se met en œuvre tout au long du processus de construction de l'identité que nous avons identifié, dans les phases de turbulences et de résolution, mais aussi de façon inconsciente dans les phases d'équilibre.

L'espace de coworking participe également au mécanisme de régulation de la construction de cette identité nouvelle. Cet espace peut donner accès à un environnement social

bienveillant qui ouvre de nouvelles perspectives au salarié-coworker et le soutient dans son expérience (vignette 11).

Vignette 11 – Rôle de l'espace de coworking sur le mécanisme de régulation

Noémie : *Ça m'a vraiment apporté un CADRE de personnes... qui... qui me faisaient prendre confiance en moi sur ma capacité aussi à pouvoir envisager de faire autre chose... et ça me ... ça me donnait confiance en moi parce que je voyais plein de personnes qui même si... ce n'est pas forcément facile d'être dans un cadre d'entrepreneuriat ou de choisir d'être indépendant ou de travailler HORS de salariat classique... ben je me suis dit que ça me plaisait comme démarche. Ça me donnait une sorte de liberté qui était importante pour moi à ce moment... et donc ça me donnait confiance parce que je me disais que c'était POSSIBLE de le faire.*

Antoine : *Je pense que je n'en serais pas là si je n'avais pas été en télétravail... Je pense que ça m'aurait demandé plus d'énergie, plus de... euh... après je pense que c'est pour ça que je l'ai fait il y a 4 ans, 5 ans... en 2015... c'est pour ça que je suis rentré dans un espace comme ça finalement [NDLR : analyse rétrospective sur son projet initial mais pas formulé ainsi par le passé] ... et c'est pour ça que j'y restais ... c'était plein justement de personnes qui voulaient être indépendants, entrepreneurs et qu'il y avait cette dimension là que je trouvais enrichissante par rapport à mes collègues de bureau où à midi c'était toujours les mêmes discussions de « quand est ce qu'il vient le directeur commercial ? » ... etc...*

Enfin, l'espace de coworking participe au mécanisme d'appropriation de cette nouvelle identité à travers un espace professionnel connu. En plus du cadre social, l'espace de coworking propose un cadre physique mais aussi temporel à la transition qui évite le vide que pourrait laisser le départ de l'entreprise et du poste. C'est une situation appréhendée par Antoine qui vient justement à La Cordée au moment de son départ pour éviter ce vide, lui qui a toujours été très actif professionnellement. Cela lui a permis d'amorcer son changement d'identité au travail en douceur :

« Je viens pour rester dans une démarche de travail... Je pense que... je n'ai jamais vécu une période de chômage, mais... Je commence à me rendre compte, juste en trois semaines, qu'en fait ton cerveau il n'est pas fait pour être inactif quoi. Et moi qui ai été toujours ULTRA hyperactif... là ça fait trois semaines... Tu vois, je n'ai pas de rendez-vous clients, je n'ai pas de trucs à penser, je n'ai pas à planifier ma semaine pour savoir dans quel hôtel je vais, quel train je vais prendre .. Et là je n'ai plus ça quoi [NDLR : mouvement et ton descendant, comme vidé] ... c'est agréable... tu revis un peu quoi, tu reprends possession de ton cerveau, il n'est plus occupé à 90% par ton boulot. Donc c'est agréable. Mais tu as un vide aussi quand même qui se crée. Il faut voir comment tu le combles quoi... Et j'ai besoin de garder ce rythme pour préparer la suite. »

Tous nos participants qui ont engagé ce changement professionnel et identitaire sont restés membres de l'espace de coworking. Ils l'identifient comme un environnement sur lequel ils

peuvent s'appuyer pour construire et affirmer leur nouvelle identité non salariée. Nous explicitons ce point dans la partie suivante (4.4.3).

4.4.3. UN SOUTIEN POUR L’AFFIRMATION D’UNE NOUVELLE IDENTITE

Nous identifions enfin que l'espace de coworking soutient la démarche de construction de la nouvelle identité en permettant aux participants d'affirmer leur identité de travailleur indépendant ou d'entrepreneur. Notons cependant que dans notre analyse la phase de résolution s'achève au moment où le salarié-coworker quitte son entreprise et son rôle de salarié. Il s'engage ensuite un nouveau processus où nos participants ne sont plus salariés-coworkers puisqu'ils ont quitté leur emploi salarié. Ils sont coworkers-indépendants ou coworkers-entrepreneurs selon leur projet. Ce nouveau processus n'a pas fait pas l'objet d'une analyse approfondie dans le cadre de notre recherche. Néanmoins, il nous semble pertinent de montrer le rôle de l'espace de coworking dans les prémices de cette construction identitaire nouvelle.

Tout d'abord, nous observons dans les expériences de nos participants que l'espace de coworking leur offre un cadre sécurisant et un support social pour leur transition vers le travail indépendant. C'est un environnement qui les rassure pour amorcer leur nouveau projet. Antoine précise par exemple qu'il est resté à La Cordée « parce qu'[il connaît] les gens, le lieu ». Il souligne également l'appui social sur lequel il a pu compter jusqu'au bout de sa démarche de sortie de son entreprise et du salariat. Il s'est accroché à cet espace et à ce collectif, et par conséquent à ce qui construit son identité de coworker, pour réussir à quitter son emploi et son entreprise après plus d'une décennie d'ancienneté en son sein (vignette 12).

Vignette 12 – Un appui social pour la transition identitaire

Antoine : *J'ai eu un petit coup de flippe il y a quelques jours ... en fait tu te rends compte, tu es dans l'avion là... Ça fait trois mois que tu te dis que tu vas faire une chute libre.... Sauf que là, je suis dans l'avion, j'ai mis le parachute, et je vais sauter dans une minute. C'est juste que ton adrénaline elle monte ... et puis tu te dis « Putain je peux encore faire marche arrière, je peux leur dire 'non non je ne me sens pas bien les gars'.... » Sauf que tu es dans l'avion, donc tu ne peux pas vraiment faire marche arrière... Mais Tu as encore cette petite possibilité, tu vois.... Ce sentiment-là.*

Chercheur : *Et du coup, pourquoi tu es venu à La Cordée aujourd'hui ? Pourquoi tu viens puisque tu ne travailles plus vraiment pour ...*

Antoine : *Alors je viens PRINCIPALEMENT depuis deux semaines pour me changer les idées... pour discuter, pour rencontrer, discuter sur mon prochain projet. Et surtout me changer les idées... parce que sinon, si je reste chez moi je gamberge trop. Là, l'espace de coworking te donne quand même cet espace là... cet espace de... de discussion, d'ouverture... ça te permet de vraiment, je pense, de...*

d'atterrir plus facilement... enfin de sauter plus facilement pour reprendre la métaphore de la chute libre [rires] que si j'étais chez moi quoi...

Chercheur : *Est-ce que tu discutes plus là, depuis deux semaines, tu prends plus le temps et tout ça...*

Antoine : *Ah ben mille fois plus ... Ouais parce que moi... En fait, c'est marrant parce que je DECOUVRE un peu La Cordée différemment. Je participe plus au goûter... Avant, je ne participais JAMAIS au goûter. J'étais souvent en conférence téléphonique ou en train de bosser parce que je voulais finir un truc... Là j'essaie de profiter plus des gens, de... de plus discuter, de plus creuser ce qu'ils font etc... J'essaie de me REINVESTIR un peu plus dans le... dans La Cordée.*

Outre la dimension sociale, l'espace de coworking leur donne accès à un environnement professionnel propice à soutenir leur nouveau projet professionnel. Lors de notre entretien en 2020, soit un an après s'être lancé dans son projet entrepreneurial, Antoine insiste sur l'intérêt de cet environnement professionnel dans les premiers mois de son projet (vignette 13). Cet environnement professionnel participe à la construction et à l'affirmation de la nouvelle identité au travail grâce à des interactions et des pratiques spécifiques à cet exercice professionnel.

Vignette 13 – Un appui professionnel dans la construction de la nouvelle identité

Antoine : *Et en fait ce que j'ai beaucoup aimé ici c'est que j'ai eu beaucoup de conseils.*

Chercheur : *des encordés ?*

Antoine : *Ouais ... et puis mine de rien du réseau aussi. J'ai pu rencontrer une personne qui m'a fait rencontrer une personne qui m'a présenté une personne qui m'a permis de rencontrer une autre personne d'un fonds d'investissements... ça ouvre un peu tes perspectives.*

Chercheur : *C'est quelque chose que tu ne connaissais pas quand tu étais salarié ça ?*

Antoine : *Pas du tout parce que je ne m'y intéressais pas... Je n'en avais pas besoin. Là je suis plus à la recherche... c'est vrai qu'en fait j'apprécie limite plus le format parce que j'utilise un peu plus la communauté... alors qu'en tant que salarié j'utilisais plus ... les MURS... alors que là c'est vraiment la communauté qui est intéressante.*

Ainsi, nous avons montré comment l'espace de coworking participe à la sortie du salariat et à l'affirmation d'une identité nouvelle, non salariée. Il offre un environnement qui nourrit les réflexions de nos participants, et leur donne à voir d'autres réalités et les enjeux associés (avantages, inconvénients, risques, ...). Il leur propose aussi, et surtout, un environnement qui soutient leur démarche en amont et les rassure dans le démarrage de leur nouveau projet. Les salariés ont ainsi pu échanger, se renseigner, et préparer leur projet professionnel qui implique

une nouvelle identité qu'ils devront peu à peu construire. Ils n'auraient pas pu avoir les mêmes interactions, voire la même compréhension, de la part de leurs collègues en entreprise.

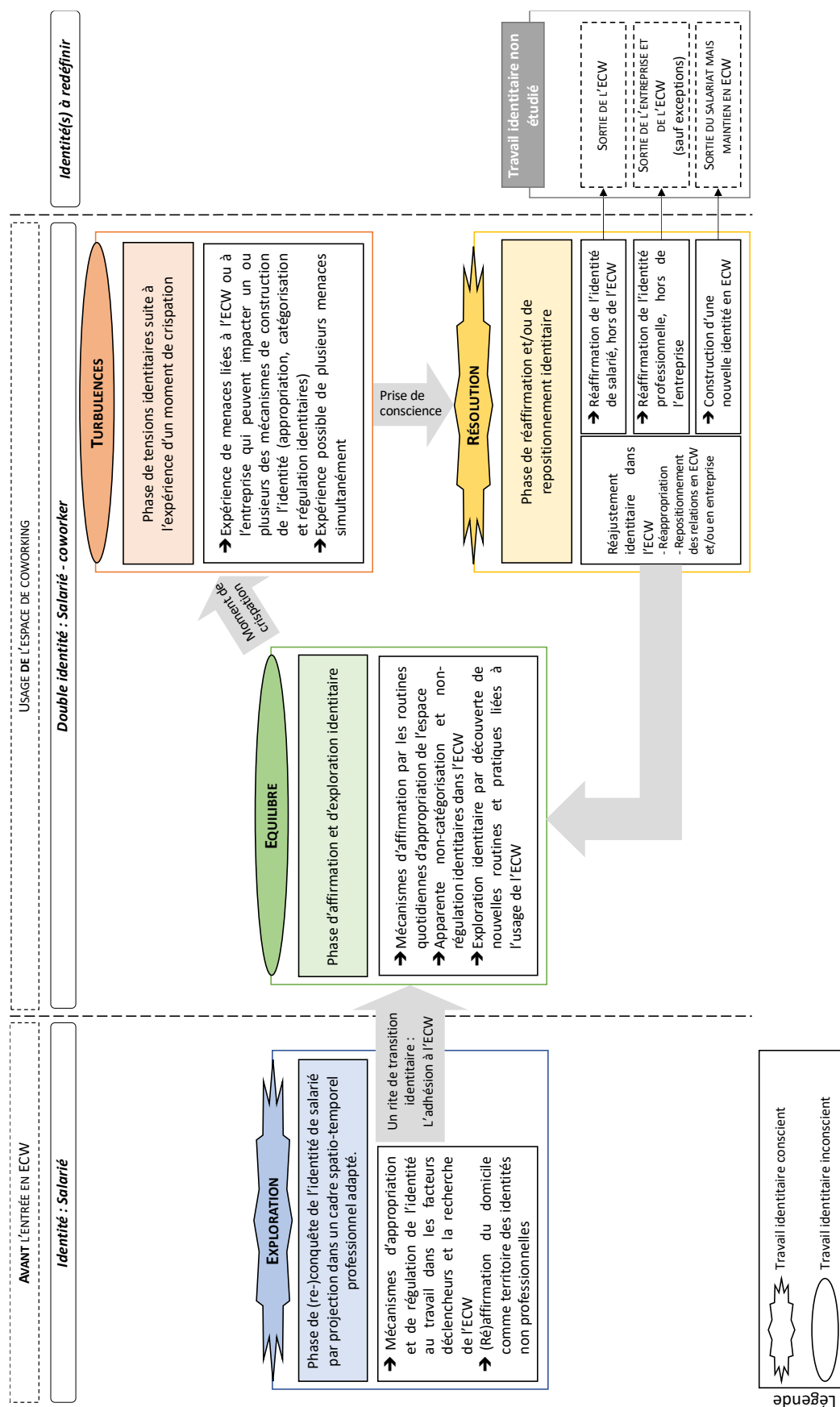
Nous avons décrit dans cette dernière section la phase de résolution au cours de laquelle le salarié réajuste progressivement ses attentes et ses intentions vis-à-vis de l'espace de coworking ou de son entreprise et de son rôle professionnel de salarié. La phase de résolution est initiée par une prise de conscience du salarié-coworker qui déclenche une démarche d'ajustement pour retrouver une situation sereine dans son expérience de travail. Il engage alors un travail identitaire conscient qui consiste en une réaffirmation et/ou un repositionnement identitaire. Ce travail identitaire peut se manifester comme un réajustement identitaire dans l'espace de coworking, permettant un retour à une phase d'équilibre. Il peut aussi consister en une évolution qui conduit à quitter l'identité du salarié-coworker. Cela s'exprime par trois issues distinctes du processus identitaire : un départ de l'espace de coworking et la réaffirmation de l'identité de salarié, un départ de l'entreprise et l'affirmation d'une identité professionnelle, ou une sortie du salariat et la construction d'une identité non-salariée.

CONCLUSION DU CHAPITRE 5

Dans ce **chapitre 5**, nous avons adopté une perspective processuelle faible qui nous a permis d'explicitier les quatre phases qui composent le processus de construction de l'identité au travail des salariés en télétravail en espace de coworking. Les phases peuvent s'enchaîner ainsi entre elles, tout au long de la présence du salarié dans l'espace de coworking. Cet enchaînement donne lieu à une démarche active d'ajustement et de travail identitaire conscient au cours de la phase de résolution pour faire en sorte de maintenir ou d'ajuster son identité au travail avec le cadre d'une pratique en espace de coworking. Cependant, nous identifions aussi des évolutions au niveau de la construction de l'identité au travail du salarié en lien avec l'usage de l'espace de coworking, même si sa situation semble rester constante (toujours salarié et

toujours coworker). Plus précisément, la répétition des entretiens avec les mêmes participants nous a permis de noter des changements au niveau des représentations du travail et de sa place dans leur discours, sans pour autant avoir de changements radicaux dans leur situation (pas de départ de l'entreprise ou de l'espace de coworking par exemple). Comme nous l'avons montré en explicitant la phase d'équilibre, ces évolutions sont le résultat d'un travail identitaire plus inconscient qui se produit au cours de ces phases pendant lesquelles, sans heurts, le salarié se contente de faire son travail tout en étant nourri par des interactions riches et un cadre alternatif. Ces derniers peuvent véhiculer des représentations différentes du travail et de son exercice qui amènent le salarié à engager un processus réflexif inconscient sur sa propre pratique. En particulier, le salarié peut faire évoluer son regard sur les organisations plus traditionnelles de travail (sédentaire, en entreprise) et sur la place du travail dans sa vie, comme cela est illustré par les expériences d'Antoine ou de Noémie. Au-delà de l'espace de coworking en lui-même, c'est ce que cet espace représente et les modalités d'organisation du travail à distance qu'il permet qui participent à la construction de l'identité dans l'exercice quotidien de l'activité professionnelle. Nous avons synthétisé ce processus continu de construction identitaire, alternant des phases consciente et inconscientes de travail identitaire. Nous le présentons en figure 10.

Figure 10 – Synthèse du processus d'évolution de l'identité au travail du salarié en espace de coworking (ECW)



Notre modèle se focalise sur le processus d'évolution de l'identité au travail des salariés en espace de coworking. Il n'a pas pour vocation d'expliquer tous les départs de l'espace de coworking. Certains de ces départs ne sont d'ailleurs pas liés à la construction identitaire en lien avec l'usage de l'espace de coworking. Nos analyses nous ont en effet permis d'identifier des situations de sorties de l'espace de coworking relevant d'évolutions personnelles de nos participants qui les amènent à déménager et à s'éloigner suffisamment pour devoir chercher une nouvelle solution pour télétravailler. Ce fut le cas de trois de nos participants. Le salarié-coworker quitte alors l'espace de coworking alors qu'il est dans une phase d'équilibre. Il est intéressant de noter que le participant engage alors une nouvelle phase d'exploration qui s'est enrichie de son expérience en espace de coworking pour trouver un nouvel environnement socio-matériel de travail à distance de son entreprise.

Le départ de l'espace de coworking peut aussi être lié aux conditions de travail définies par l'employeur. En l'occurrence l'employeur peut décider d'un changement du lieu de travail de ses salariés, l'espace de coworking étant pour lui une alternative immobilière parmi d'autres. Cette situation a concerné deux de nos participants qui ont quitté l'espace de coworking au cours d'une phase d'équilibre. Le départ de l'espace peut aussi être consécutif à la fin d'un contrat de travail (exemple : CDD ou stage). Nous avons eu l'opportunité d'échanges informels avec des salariés dans ces situations, bien qu'ils n'aient pas le profil de nos participants, employés en CDI.

Nous avons ainsi identifié et décrit dans ce **chapitre 5** un processus itératif de travail identitaire continu, avec des phases conscientes et inconscientes. Nous avons répondu à notre première question de recherche en montrant que ce processus est induit par l'expérience en espace de coworking, témoignant du rôle de cet environnement socio-matériel sur la construction de l'identité au travail des salariés à distance de leur entreprise. Ce chapitre ne nous a cependant pas permis de cerner les mécanismes qui participent à la construction de la double identité de salarié-coworker. Nous proposons donc à présent de nous intéresser aux microprocessus par lesquels les identités et identifications organisationnelles des salariés-coworkers évoluent au cours de l'expérience des salariés télétravailleurs au sein des espaces de coworking. C'est l'objet du **chapitre 6**. La compréhension de ces microprocessus nous permettra de compléter notre compréhension des phases du processus de travail identitaire, notamment des phases d'équilibre, de turbulences et de résolution. Nous discuterons l'articulation des deux formes de processus dans le **chapitre 7**.

CHAPITRE 6

UNE PERFORMANCE RE-SPATIALISEE DE L'IDENTITE ET DE L'IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE

INTRODUCTION DU CHAPITRE 6

Ce chapitre de résultats répond à notre seconde sous-question de recherche : Comment les salariés construisent-ils leur identité au travail et leur identification organisationnelle en espace de coworking ? Il s'inscrit dans une perspective qui combine différentes approches de l'identité et de l'identification organisationnelle (Brown, 2017). Plus précisément, nos résultats s'inscrivent dans une approche dramaturgique que nous avons combinée avec les approches discursive et symbolique de l'identité. Notre attention porte particulièrement sur l'incarnation par les salariés-coworkers de leurs identités et identifications organisationnelles à travers leurs pratiques professionnelles et sociales dans l'espace de coworking. Nos résultats montrent que les salariés-coworkers construisent activement leurs identités et leurs identifications organisationnelles à travers des représentations de deux rôles : celui coworker d'une part, et celui de salarié d'autre part. Rappelons que nous entendons par « rôle » ce que Goffman définit comme « le modèle d'action pré-établi que l'on développe durant une représentation et que l'on peut présenter ou utiliser en d'autres occasions » (Goffman, 1973, p. 23). Au fil de leur expérience au sein des espaces de coworking, les salariés-coworkers sont amenés à combiner leurs représentations de ces deux rôles, de salarié et de coworker, pour composer celui de salarié-coworker. Ce chapitre vise donc à expliciter ces différents rôles ainsi que les éléments qui participent à leur mise en scène au sein des espaces de coworking en prêtant une attention particulière aux pratiques et interactions du quotidien.

La section 1 est consacrée à la compréhension du **rôle de coworker** qui est un rôle nouveau que les salariés doivent **s'approprier** à partir du moment où ils rejoignent l'espace de coworking. La section 2 porte quant à elle sur le **rôle de salarié** que les salariés doivent se réapproprier et **réinventer** dans un contexte socio-matériel différent de celui de leur entreprise. La section 3 abordera enfin le rôle de **salarié-coworker**, un rôle dual que les salariés sont amenés à **composer** au fil de leur expérience en espace de coworking.

Section 1 - UN ROLE DE COWORKER A S'APPROPRIER

Cette section s'intéresse au rôle de coworker. Nous explicitons comment nos participants réussissent à s'approprier ce rôle et les façons dont ils l'interprètent. La section est composée de trois parties. Nous montrerons tout d'abord que l'espace de coworking est un espace scénique particulier, déjà scénarisé, que le salarié doit décrypter pour s'intégrer aux représentations qui s'y jouent au fil des pratiques et des interactions quotidiennes (1.1). Nous nous intéressons ensuite plus spécifiquement aux étapes et aux pratiques grâce auxquelles le salarié découvre ce nouveau rôle de coworker et peut progressivement se l'approprier (1.2). Enfin, nous présentons trois représentations du rôle de coworker (1.3). Elles témoignent des trois jeux différents de l'identification à l'espace de coworking : le client, le colocataire, et le communautaire.

1.1. UN ESPACE SCENARISE A DECRYPTER

La littérature sur les espaces de coworking témoigne de la dimension organisationnelle de ces espaces (Blagoev, Costas et Kärreman, 2019 ; Vidaillet et Bousalham, 2018). Ce sont des environnements qui sont pensés et aménagés par des organisations qui proposent ensuite des services, notamment l'accès payant à ces espaces, à des travailleurs qui en ont besoin. Ce sont aussi des espaces animés par des gestionnaires en charge de l'espace. L'animation émane également des coworkers présents et des interactions quotidiennes entre eux qui peuvent être à l'origine d'un sens communautaire partagé (Garrett, Spreitzer et Bacevice, 2017). En adoptant une perspective théâtrale, nous identifions que ces éléments composent un espace scénique déjà scénarisé : le décor est posé et les protagonistes impliqués dans la représentation sont présents. Le salarié, nouvellement coworker, doit alors décrypter cet environnement pour pouvoir ensuite s'approprier son rôle. Nous décrirons tout d'abord dans cette section les éléments concernant le décor et montrerons comment ils sont mis en œuvre pour faciliter leur compréhension (1.1). Nous nous intéresserons ensuite aux différents protagonistes présents et en interaction avec le salarié-coworker (1.2).

1.1.1. DECOR ET DIDASCALIES

Goffman présente le décor comme un des éléments de l'appareillage symbolique qu'un individu utilise pour sa représentation. Ce décor « comprend le mobilier, la décoration, la disposition des objets et d'autres éléments de second plan constituant la toile de fond et les accessoires des actes humains qui se déroulent à cet endroit » (Goffman, 1973, p. 27). Goffman

précise également qu'un « décor est normalement géographiquement stable, de sorte que les acteurs qui voudraient faire d'un décor particulier un élément de leur représentation ne peuvent entamer l'action avant de s'être transportés à l'endroit approprié, et doivent cesser leur représentation quand ils le quittent. » (Goffman, 1973, p. 27). C'est dans cette compréhension du décor que nous nous intéressons à l'espace au sein des espaces de coworking. Plus précisément, nous identifions dans le décor et l'aménagement de l'espace les intentions que les organisations des espaces de coworking cherchent à mettre en avant. Au-delà des descriptions des espaces faites sur les différents supports de communication des réseaux (cf. la présentation de nos terrains dans le chapitre 3), les organisations des espaces de coworking ont pensé et aménagé les environnements de façon à rendre lisible leurs intentions vis-à-vis de la vie souhaitée au sein des espaces. Pour cela, les organisations des espaces de coworking s'appuient sur deux outils : la mobilisation de la dimension symbolique de l'espace de coworking d'une part (1.1.1.1), et l'utilisation d'affichages judicieusement placés dans l'espace, sortes de didascalies disséminées pour orienter les acteurs dans leurs représentations (1.1.1.2).

1.1.1.1. DIMENSION SYMBOLIQUE DE L'ESPACE DE COWORKING

La dimension symbolique d'un artefact renvoie aux significations et associations qu'il suscite (Rafaeli et Vilnai-Yavetz, 2004). Dans le cadre de cette recherche, nos analyses des entretiens (avec les gestionnaires et les coworkers) et des données d'observation nous ont permis d'identifier que les organisations gestionnaires des espaces de coworking mobilisent cette dimension symbolique pour faire passer des messages aux coworkers sur l'expérience proposée au sein des espaces.

On remarque tout d'abord que l'intention des organisations est de proposer des espaces qui mêlent une dimension professionnelle à un environnement qui rappelle le domicile. On retrouve en effet dans ces espaces tous les équipements nécessaires pour travailler : tables et chaises, une imprimante voire un espace de reprographie chez Wojo, des prises sur les tables pour charger son ordinateur ou son téléphone, ou encore le wifi (bien que ce dernier soit invisible). Néanmoins, ces éléments se trouvent associés à d'autres qui rappellent l'espace confortable de la maison avec une cuisine, un salon avec des canapés, des fauteuils, voire une bibliothèque. Comme le précise Noémie (salariée-coworker à La Cordée), « il y a la vaisselle qui traîne, des plantes, des sortes de détails déco qui font te sentir un peu comme chez toi ou dans un appart et c'est très convivial ... ça fait confortable. ». Les organisations ont également intégré des espaces de détente plus atypiques : des salles de sieste à l'espace Wojo GHD, un

hamac à la Cordée Liberté, un cocon à la Cordée Opéra, un filet de catamaran suspendu rempli de coussins à la Cordée Jean Macé. Nos notes d'observation (tableau 23) illustrent ces pratiques, tant dans les cordées que dans les espaces Wojo. Certains de nos participants témoignent aussi de ces pratiques comme Benjamin : « parfois je fais 20 min de sieste... Ici, dans les filets... à Opéra, dans le cocon ou dans les fauteuils. Il y en a qui sont bien. Et à Valmy dans les fauteuils aussi. »

Tableau 23 – Faire la sieste dans les espaces de coworking

La Cordée Jean Macé Observations du 18/09/2018	Wojo Part-Dieu Observations du 27/06/2019
Une personne arrive un peu avant 14h et cherche la couteau suisse. Je n'avais pas vu mais elle était en haut dans le filet et faisait une sieste. Elle dit à la personne depuis le filet qu'elle descend. Elle lui dit aussi très naturellement qu'elle était en train de faire une petite sieste.	15h20 : la jeune femme assise en bout de table se lève et va s'installer dans le canapé de l'espace de coworking, juste à côté de la table où nous travaillons. Elle s'allonge pour faire une sieste. Elle revient à 15h40.
Source : journal d'observation	Source : journal d'observation

Ainsi, la promesse d'un espace adapté pour un travail productif se mêle à celle d'un espace agréable, propice au bien-être, encourageant des pratiques variées au sein des espaces : « L'environnement, le mobilier, les couleurs sur les murs... ça joue vachement sur ton humeur et ton bien-être au travail » (Noémie). Comme le faisait remarquer Noémie, le choix des matériaux et des accessoires n'est pas anodin. En effet, dans les cordées, le bois et les couleurs chaudes des fresques murales et des accessoires (coussins notamment) servent à réchauffer l'ambiance, à la rendre conviviale. On retrouve aussi cela dans le choix du mobilier qui évoquent convivialité et partage comme le souligne Thibault :

« Ce que je préfère... c'est la table conviviale, c'est la grande table... je trouve ça extraordinaire... je reviens sur la montagne mais j'ai cette image de ... tu mets une fondue au milieu, tu as une grande table... c'est la famille, c'est les copains autour de la table, tu mets 3 pichets de rouge, une raclette et c'est parti... bon sauf que là c'est nos ordinateurs [rires] mais c'est pareil quoi ... cette table je trouve que c'est un objet merveilleux... tu vois une grande table comme ça... une bonne table en bois où tu sens que tu peux avoir les gens que tu aimes autour de toi et être tous là... mais c'est merveilleux, c'est merveilleux... et les entreprises... mais même pour bosser en entreprise c'est génial ça... »

Cette convivialité est également suggérée au sein des espaces par la présence d'espaces de convivialité comme les espaces cuisine (à La Cordée et chez Wojo) ou l'espace café –

restauration (dans les espaces Wojo uniquement). La présence des coworkers dans ces espaces, notamment au moment du déjeuner ou lors des pauses, renforce la dimension symbolique de convivialité qui est souhaitée par les organisations gestionnaires des espaces. Chez Wojo, on note d'ailleurs l'importance d'avoir un espace café – restauration dans l'espace de coworking animé, à proximité du comptoir de l'accueil. Cela favorise l'animation tout au long de la journée, au rythme des allers et venues des coworkers pour s'acheter des consommations. Des espaces cuisine (aussi appelés « tisaneries ») sont aménagés dans les étages et à proximité des espaces de travail pour encourager les rencontres et les échanges.

Illustration 22 – Dimension symbolique conviviale des espaces

**La cuisine à l'heure du goûter
(Cordée Jean Macé)**



L'espace café – restauration à l'heure du déjeuner (Wojo GHD)



Une tisanerie – Wojo Part Dieu



Une tisanerie – Wojo Grand hôtel Dieu



Source : photographies personnelles

Le choix des matériaux et de la décoration est important parce qu'il participe à la façon dont les espaces sont perçus et interprétés par les utilisateurs. Le cas de Marion illustre bien ce point. Lors de ses recherches pour trouver un espace de coworking, elle en a visité plusieurs dont ceux de La Cordée et Wojo. Des journées test lui ont permis d'expérimenter les espaces.

En particulier, nous l'avons interrogée sur son ressenti dans les espaces lorsqu'elle les a découverts. Même si les espaces de La Cordée et de Wojo empruntent les mêmes codes du coworking, à savoir l'association des dimensions professionnelle et conviviale, leur expérience par une même personne est pourtant très différente comme elle en témoigne (tableau 24).

Tableau 24 – Comparaison des dimensions symboliques des espaces de coworking par Marion

La Cordée Opéra	Wojo Part-Dieu
<i>Je m'étais dit que ça avait l'air assez convivial... parce qu'on arrive directement sur la cuisine. (...) J'ai trouvé ça sympa aussi la grande salle.</i>	<i>J'aimais bien... ça faisait quand même plus pro l'ambiance je trouve... (...) A La Cordée il y a la cuisine donc ça fait un peu... [chercheur : chez Nextdoor aussi] Oui mais chez Nextdoor on ne tombe pas tellement dessus EN ARRIVANT¹⁸⁹ je trouve... donc ouais ça fait quand même un peu bureau Nextdoor.</i>

Enfin, les gestionnaires des espaces de coworking cherchent à valoriser l'ouverture et la liberté de mouvement. Cela est notamment suggéré par le choix d'avoir des espaces ouverts, avec des cloisons vitrées (à La Cordée comme chez Wojo). On peut ainsi voir l'espace et les autres coworkers et interagir avec eux. De plus, l'absence de places réservées dans les espaces de coworking favorise la mobilité au sein de l'espace et le choix d'un environnement adéquat en fonction des besoins et des tâches à accomplir. Le libre accès aux espaces (7j/7 et 24h/24) grâce à un badge témoigne aussi de cette autonomie donnée aux coworkers vis-à-vis de leurs usages des espaces.

Les organisations gestionnaires des espaces de coworking mobilisent donc la dimension symbolique des espaces pour orienter les coworkers sur la nature des espaces et des pratiques afin qu'ils puissent s'adapter et adapter leurs propres comportements.

1.1.1.2. DISSEMINATION DE DIDASCALIES AFFICHEES DANS L'ESPACE

L'espace coworking est un espace de travail particulier au sein duquel les coworkers sont des clients. Malgré une dimension communautaire plus ou moins présente et développée au sein de nos terrains, l'enjeu pour les gestionnaires est de trouver un moyen d'organiser et de réguler les relations et les pratiques sociales de manière à ne pas donner l'impression de

¹⁸⁹ Les majuscules indiquent une emphase du participant.

contraindre les coworkers. Outre le fait de s'appuyer sur la dimension symbolique de l'espace, nous avons remarqué que les organisations des espaces de coworking utilisent l'affichage de messages positionnés à des endroits bien spécifiques au sein de l'espace. Ces affichages sont ainsi comme des didascalies à l'intention des coworkers. Au théâtre, les didascalies sont des indications de jeu données à l'acteur par l'auteur. Elles sont souvent écrites au début des scènes ou intercalées entre les dialogues, mais n'ont pas vocation à être prononcées par les acteurs. Dans le cas de notre recherche, elles sont données par les gestionnaires des espaces de coworking à l'attention de tous les coworkers : aux nouveaux, pour qu'ils sachent quoi faire dans certaines situations, mais aussi aux plus anciens, pour limiter les rappels plus directifs des règles de vie. Nous avons identifié deux types de didascalies : des « didascalies initiales » et des « didascalies fonctionnelles » pour reprendre le vocabulaire théâtral. Ces didascalies sont associées à différents usages dans l'espace.

• Les didascalies initiales dans l'espace de coworking

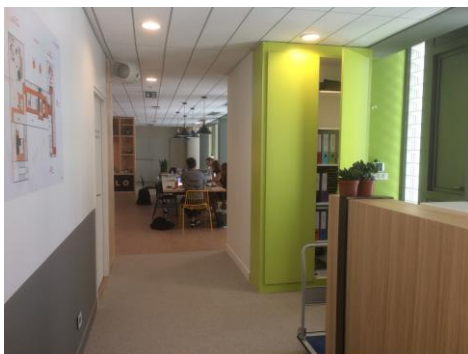
Les didascalies initiales sont mobilisées au théâtre pour présenter les personnages (âge, costume, liens de parenté, ...) et les lieux où se déroulent l'action. Nous avons ainsi identifié ce type de didascalies initiales dans les espaces de coworking, disposées dans l'espace et souvent visibles dès l'entrée. Elles permettent au coworker de se repérer dans l'espace scénique qu'est l'espace de coworking. Il s'agit à la fois de l'aider à se repérer dans l'espace physique et dans l'espace social. Les espaces de coworking sont des espaces accueillant du public. Ils sont donc soumis à certaines contraintes réglementaires, notamment l'affichage des plans d'évacuation (illustration 23). Ils indiquent les zones de circulation, les issues de secours, la position des extincteurs, ... et la position de l'individu qui consulte le plan afin qu'il puisse se repérer. Nous avons initialement pris en photo ces plans dans les espaces de coworking de Wojo (alors nommé Nextdoor) pour pouvoir nous-même nous repérer dans ce grand espace de coworking. Nous n'avons par exemple pas pris ces photographies dans les espaces de La Cordée (alors qu'ils y sont aussi, dans l'entrée) parce que nous n'en avons pas ressenti le besoin pour nous situer dans l'espace, et situer nos observations. Outre le plan d'évacuation classique, Wojo Grand Hôtel Dieu a affiché à l'entrée de l'espace de coworking animé, en face du comptoir d'accueil, un grand plan imagé et coloré (en illustration 24). Il permet au coworker de saisir en un coup d'œil l'aménagement des espaces et la répartition entre les espaces de coworking, les salles de réunion, les espaces de détente (salon, comptoir de restauration, ...), les cabines téléphoniques ou encore les sanitaires. Les espaces Wojo étant répartis sur plusieurs étages, des

plans similaires sont présents à l'entrée de chaque espace réservé aux bureaux privés. On note donc ici l'effort de l'organisation pour rendre le plan, et donc l'espace, plus compréhensible vis-à-vis des pratiques professionnelles et sociales possibles. Ce sont à nouveau des éléments prévus dans l'espace, à la disposition du coworker, et que ce dernier doit décrypter pour adapter ses actions.

Illustration 23 – Plan d'évacuation Wojo Part-Dieu (4ème étage)



Illustration 24 – Plan d'aménagement de l'espace Wojo Grand Hôtel Dieu (accueil)



Source : photographies personnelles

Les organisations gestionnaires des espaces cherchent aussi à permettre à leurs coworkers de se repérer socialement, en les aidant à repérer les interlocuteurs présents dans l'espace. Elles mobilisent à nouveau des éléments semblables à des didascalies initiales qui présentent les acteurs présents dans l'espace. Nous avons plus particulièrement identifié ce type de didascalies spatiales à La Cordée, à la fois dans les espaces physiques et dans l'espace virtuel de la plateforme en ligne. Il s'agit par exemple d'informer visuellement du gestionnaire présent avec une affiche sur la porte d'entrée ou une information sur le tableau noir (illustration 25). Ce dernier est plus particulièrement utilisé lorsqu'il y a des changements par rapport au planning classique de présence, ou lorsqu'un coworker assume temporairement la gestion de l'espace. On parle alors d'un « opinel », qui seconde le « couteau suisse » (le gestionnaire de l'espace dans les termes de La Cordée) en son absence. Ces affichages avaient été mis en place lorsque l'équipe de La Cordée a expérimenté la gestion des espaces en binôme (et non plus un gestionnaire par espace). Les coworkers avaient alors fait remonter des difficultés associées au fait de ne pas savoir qui était là quel jour, notamment pour renseigner les visiteurs en l'absence des gestionnaires et leur indiquer qui contacter ou quand revenir.

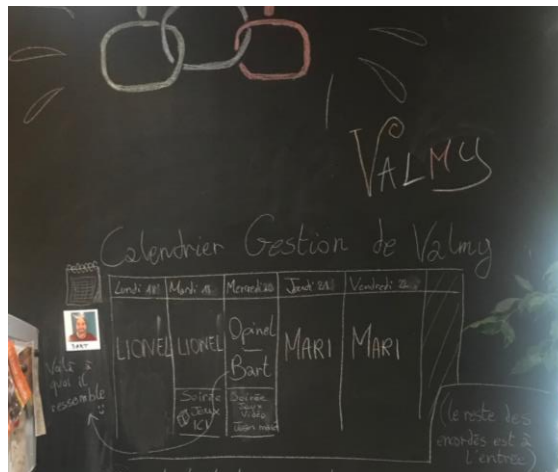
Illustration 25 – Organisation de la gestion des espaces à La Cordée

A la Cordée Jean Macé



Source : photographies personnelles

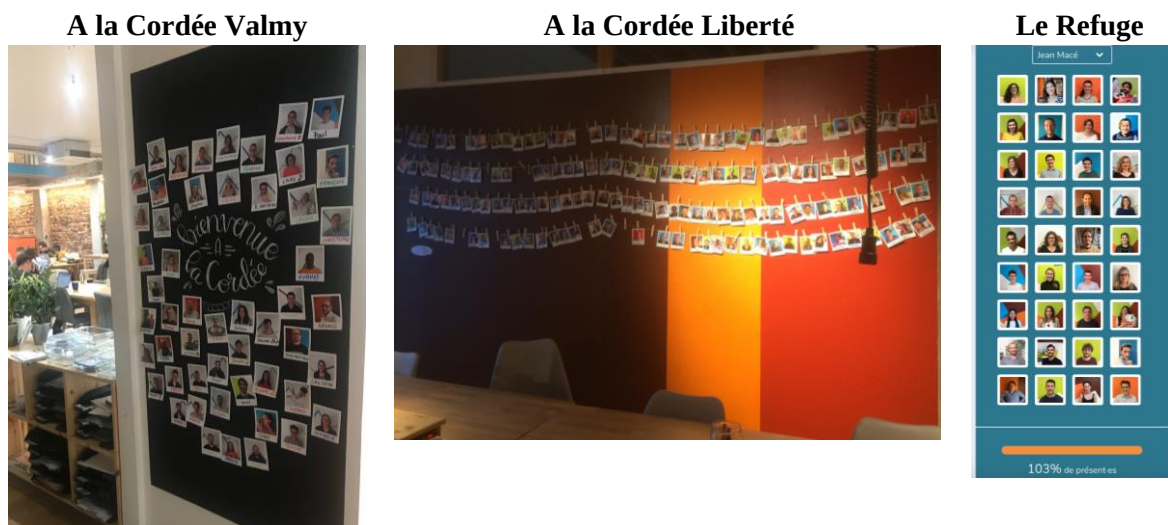
A La Cordée Valmy (avec l'opinel)



Il s'agit aussi de permettre au coworker de se repérer parmi les autres coworkers dans l'espace. Pour cela, La Cordée a mis en place deux informations visuelles dans ses espaces. Tout d'abord, chaque nouvel encordé est photographié au moment de son inscription. Une photographie type polaroid est alors imprimée et elle rejoint le mur où sont affichées toutes les photographies des autres coworkers. De temps en temps une mise à jour de l'affichage est faite

et les photos des coworkers ayant quitté La Cordée sont retirées. On trouve donc dans chaque espace de La Cordée un mur avec l'ensemble des coworkers qui se sont inscrits dans l'espace (même s'ils peuvent utiliser toutes les cordées, les coworkers ont tous une « cordée de rattachement » qui est celle où ils ont tendance à aller le plus régulièrement). Le deuxième espace dans lequel on trouve des didascalies spatiales relatives aux autres coworkers de l'espace est Le Refuge, la plateforme communautaire. La plateforme est reliée au système des badges qui permettent l'entrée dans les espaces mais aussi le décompte des heures pour la facturation. La Cordée a ainsi créé une jauge pour chaque espace qui indique l'occupation de l'espace et affiche les photos des coworkers déjà présents. En cliquant sur la photo, on accède au profil du coworker. Comme nous l'avons évoqué dans notre méthodologie, cet outil nous a beaucoup servi pour identifier nos participants, et donc ajuster notre rôle de coworker et de chercheur en fonction des individus présents. Nous proposons en illustration 26 des exemples de ces deux formes de didascalies initiales affichées dans l'espace informant sur les autres protagonistes.

Illustration 26 – Pouvoir reconnaître les autres coworkers dans l'espace



Source : photographies personnelles

- **Les didascalies fonctionnelles dans l'espace de coworking**

Les didascalies fonctionnelles sont des indications scéniques données par l'auteur afin de guider le metteur en scène et les acteurs dans l'interprétation. Elles peuvent décrire le lieu (décor), indiquer qui parle avant les répliques ou décrire les déplacements dans l'espace (entrée, sortie, ...). Nous identifions plusieurs exemples d'utilisation de ces didascalies fonctionnelles dans les espaces de coworking que nous avons observés. Une première utilisation vise à

partager aux coworkers les règles de vie au sein des espaces. Ce sont souvent des règles classiques de la vie en collectivité afin de garder un environnement propre et agréable pour tous. Il peut donc s'agir de règles de propreté dans les espaces sanitaires comme le montrent les photographies en illustration 27. Il peut en être de même dans les espaces cuisine où il est rappelé de nettoyer le réfrigérateur ou de faire sa vaisselle après le déjeuner (cf. illustration 28). Dans les espaces de coworking de La Cordée, ces messages sont écrits dans des phylactères (bulles de bande dessinée). Cela souligne le côté dialogue, comme si le message écrit et collé au mur était en réalité énoncé par quelqu'un, le gestionnaire de l'espace en l'occurrence. La photographie de l'espace cuisine de la Cordée Jean Macé en illustration 29 permet de visualiser les différents endroits où ces bulles sont positionnées : à l'endroit précis qui est concerné par la consigne, à hauteur des yeux pour être vues. Des phylactères sont également présents sur la table haute dans la cuisine pour rappeler de nettoyer le plan de travail.

Illustration 27 – Promotion du vivre ensemble dans les sanitaires

A la Cordée



Chez Wojo



Source : photographies personnelles

Illustration 28 – Rappels de quelques règles dans les espaces cuisine

A la Cordée



Source : photographies personnelles

Chez Wojo

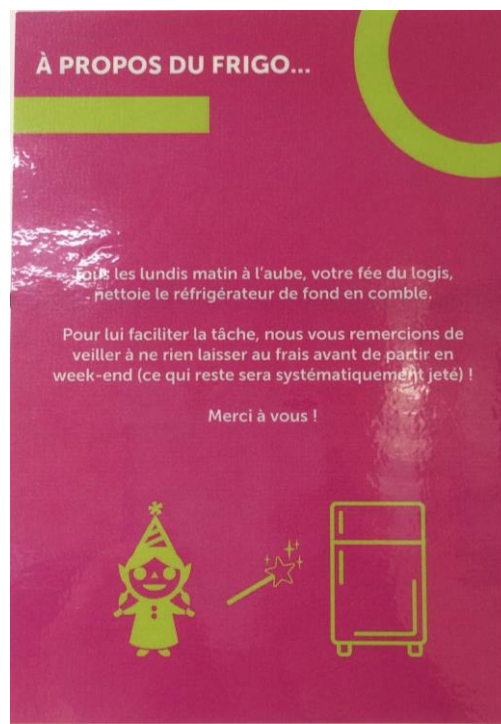


Illustration 29 – Espace cuisine à La Cordée Jean Macé



Des phylactères sont sur le réfrigérateur pour rappeler de ne pas laisser trainer sa nourriture. Il y en a aussi à l'intérieur. On en identifie également au-dessus de l'évier (à droite sur la photo), sur les cafetières (à côté des micro-ondes et sur l'étagère). On distingue également un message à l'angle gauche de la table haute (carré blanc).

Source : photographie personnelle

Notons d'ailleurs que le ton est différent entre La Cordée et Wojo. En adéquation avec le choix de ces bulles de dialogue, le ton utilisé à La Cordée est direct. Les messages sont succincts et l'impératif, bien que nuancé par des smileys et des notes d'humour, est utilisé pour faire passer le message au coworker. Le message cherche à impliquer le coworker dans la réalisation de l'action et engage sa responsabilité dans la vie collective. Chez Wojo en revanche le ton est plus nuancé. Le vouvoiement est de rigueur, les textes sont plus longs et développés, accompagnés de remerciements. Le format est différent, avec des affiches A4 plastifiées. Les affiches sont collées de manière visible (sur le réfrigérateur ou sur la porte à l'intérieur de chaque sanitaire) mais peu nombreuses. Notons également que la dimension servicielle est particulièrement mise en avant, avec la présence de « fées du logis » qui ont la charge de la propreté des espaces. De fait, l'implication attendue des coworkers n'est pas la même. On remarque ainsi comment ces didascalies spatiales peuvent éveiller un sens du rôle de coworker et de l'interprétation qu'il peut en être donnée.

L'objectif peut aussi être de suggérer un comportement en adéquation avec les valeurs communautaires souhaitée par l'espace de coworking. Nous avons plus particulièrement noté cette intention dans les messages à La Cordée. Outre le rappel de principes de propreté, il s'agit ici d'inciter le coworker à avoir un comportement collectif, tourné vers l'ensemble des membres. A La Cordée, le café et le thé y sont certes gratuits et à volonté, mais il est attendu de leurs consommateurs de penser de manière collective. L'illustration 30 en témoigne avec l'incitation à refaire du café « pour tout le monde » quand la grande cafetière est finie. Et pour à nouveau rendre le coworker autonome et impliqué dans l'action, les explications pour faire un bon café sont affichées sur le mur. En cas de besoin, le gestionnaire n'est jamais loin... On peut aussi compter sur les autres coworkers.

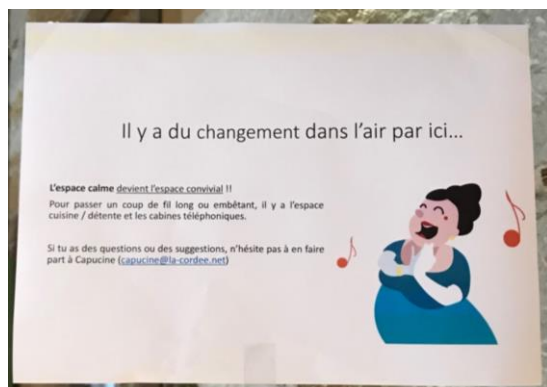
Illustration 30 – Promotion des valeurs communautaires autour du café



« Ici s'applique le principe du 'finisseur – faiseur'. Celui qui finit le café en refait pour tout le monde »

Source : photographie personnelle

Des didascalies fonctionnelles sont également affichées pour rappeler des règles d'usage des espaces. Des affichages sont ainsi positionnés dans certains espaces pour rappeler que le silence est de mise dans les espaces de coworking calme par exemple. Ces informations peuvent aider le coworker à identifier le lieu où il peut s'installer en fonction de ses besoins et des activités qu'il a prévu d'accomplir. Un coworker dont l'activité nécessite des appels téléphoniques ou en visioconférences ne pourra pas s'installer dans un espace de coworking calme, et ces affiches le lui indiquent (exemple d'affichages dans le chapitre 3 en illustrations 6 et 12). Ces didascalies peuvent aussi indiquer un changement de destination de l'espace et donc inciter à l'adaptation des pratiques en fonction du nouvel usage. Nous avons notamment observé cela lors du réaménagement de l'espace de coworking de La Cordée Opéra. Fin 2018, l'espace calme est devenu l'espace convivial, un changement radical puisqu'il devenait possible d'y parler ou de téléphoner. Pour faciliter ce changement, un message a été affiché à l'entrée de cet espace... mais le changement n'est pas si simple quand les pratiques sont ancrées comme le montre la note d'observation (illustration 31, avec la photographie de l'affiche).

*Illustration 31 – Transformation de l'espace calme de La Cordée Opéra***A la Cordée****Note d'observation**

J'arrive à Opéra ... Je badge et là je découvre un espace qui a été complètement transformé. Je suis un peu perdue et ne sais pas trop où je dois chercher la couteau suisse. Étrangement (=> car pas mon habitude de le voir ainsi), l'espace calme est ouvert. En entrant je suis déstabilisée. En m'avancant vers la cuisine j'aperçois la couteau suisse dans l'espace calme... En fait il s'agit du nouvel espace convivial. Il y a un petit panneau à l'entrée qui explique ce changement de nature. Il est relativement silencieux d'ailleurs pour un espace convivial... surtout en comparaison de ce que j'ai pu tester à Opéra. Je me dirige vers elle et nous commençons à discuter en chuchotant puis elle parle normalement... En fait on peut parler normalement me dit-elle. Elle m'explique que le nouvel espace calme est situé dans l'ancienne salle de réunion Machu qui n'est maintenant plus disponible à la location.

Source : photographie personnelle

Source : journal de bord (28/11/2018)

Ces messages peuvent aussi concerner l'usage des cabines d'appels téléphoniques. Chez Wojo, ces cabines étaient présentes dans les espaces de coworking animé et de coworking calme dès le début de notre travail empirique. En revanche, à La Cordée, elles ont été installées progressivement et ont nécessité des travaux de réaménagement. Cependant, qu'il s'agisse de Wojo ou de La Cordée, ces espaces dédiés aux appels téléphoniques sont peu nombreux ... et peuvent parfois faire l'objet d'une occupation prolongée. Les équipes ont donc utilisé des affichages pour rappeler le comportement adapté à avoir vis-à-vis de ces installations, et vis-à-vis des autres coworkers. Comme le montre l'illustration 32, l'humour sert encore à faire passer un message délicat pour réguler les usages et orienter la représentation attendue du rôle de coworker. On retrouve à nouveau le format A4 plastifié chez Wojo et les phylactères avec un discours parlé pour La Cordée.

Illustration 32 – Rappel des règles d'usage des cabines téléphoniques

A la Cordée



Chez Wojo



Source : photographies personnelles

Enfin, une dernière pratique associée à ces didascalies spatiales concerne l’affichage d’informations relatives à la vie au sein de l’espace de coworking. Nous avons ainsi pu observer à La Cordée un affichage des newsletters à des endroits spécifiques, sans doute propice à la lecture comme dans les toilettes ou au-dessus de l’évier de la cuisine, pour s’occuper le temps de faire sa vaisselle. La newsletter était également affichée à côté du tableau noir présent dans chaque espace, un support également essentiel pour la diffusion des informations relatives aux espaces et aux animations prévues. Il permet aussi de relayer des informations importantes pour la vie en communauté, comme certaines réussites ou les anniversaires (le mien en l’occurrence sur la photographie en illustration 33). Au sein des espaces Wojo, nous avons aussi noté l’affichage du planning des animations dans l’espace de coworking et dans les étages des bureaux privés. Il était également affiché au niveau d’un lieu stratégique de la vie de l’espace : l’espace bar et restauration. Sur la photographie en illustration 34, le planning est affiché sur la porte d’entrée de l’espace calme au Wojo Grand Hôtel Dieu.

Illustration 33 – Exemples d’affichages des informations sur l’animation à La Cordée

Le tableau noir à La Cordée Jean Macé



La newsletter dans les toilettes



Source : photographies personnelles

Illustration 34 – Affichage du planning des animations Wojo GHD



L'ensemble de ces didascalies spatiales, initiales et fonctionnelles, constituent des indications scéniques visibles directement dans le décor de l'espace de coworking. Ce sont des informations sur les règles de vie mais aussi sur la vie en général au sein des espaces, transmises de manière plus ou moins directes et directives. Ces éléments permettent au coworker de cerner des éléments concernant l'espace pour pouvoir ensuite se positionner et interagir au sein de l'environnement.

1.1.2. PROTAGONISTES DE LA REPRESENTATION

La perspective théâtrale que nous empruntons ici à Goffman nécessite que nous nous intéressions à l'ensemble des acteurs engagés dans la représentation, et pas uniquement à nos participants salariés. Goffman définit la représentation comme « la totalité de l'activité d'un acteur qui se déroule dans un laps de temps caractérisé par la présence continue de l'acteur en face d'un ensemble déterminé d'observateurs influencés par cette activité » (Goffman, 1973, p. 29). Au théâtre, l'acteur joue son rôle pour deux autres types de partenaires : les autres comédiens d'une part, et le public d'autre part (Goffman, 1973). Cependant, « dans la vie réelle, les trois partenaires se ramènent à deux » (Goffman, 1973, p. 9) : l'individu et les autres personnes avec lesquelles il interagit « et qui constituent aussi le public » (Goffman, 1973, p. 9). Goffman souligne que « la personne adapte le rôle qu'elle joue aux rôles que jouent les autres personnes présentes » (Goffman, 1973, p. 9). Aussi, pour bien comprendre le rôle de coworker joué par les salariés, il nous faut identifier les autres rôles joués dans les représentations au quotidien. Nous en distinguons deux : celui de gestionnaire de l'espace et celui des coworkers.

1.1.2.1. LE GESTIONNAIRE DE L'ESPACE

Le gestionnaire de l'espace tient un rôle essentiel dans le jeu du rôle de coworker de nos participants. Il est salarié de La Cordée ou de Wojo. Il en est leur représentant au sein des espaces de coworking. Il a été recruté pour animer l'espace de coworking (accueil, organisation des temps conviviaux) et en assurer la gestion administrative (inscription des coworkers, facturation, ...) et logistique (entretien, approvisionnement...). Dans cette perspective, le gestionnaire est le metteur en scène des représentations qui se jouent dans l'espace de coworking. La fiche de poste et les missions décrites dans les annonces de recrutement formalisent ce rôle (cf. illustration 35 pour exemple d'une annonce de recrutement à La Cordée publiée sur le site internet de La Cordée).

Illustration 35 – Extraits d'une annonce de recrutement à La Cordée (avril 2019)

Mission n°1 – Référent de la Cordée Liberté-Guillotière Co-crée et garantir un environnement de travail bienveillant, centré sur l'entraide et le partage, qui permette à chacun de s'accomplir. • Animation de communauté : Création de lien entre les membres, intégration des nouveaux, facilitation des moments conviviaux, définition des règles communes • Gestion du lieu : Aménagement & appropriation collective • Événementiel : Planning thématique, accueil & organisation • Commercial : Présentation de l'offre & acquisition de nouveaux clients • Gestion administrative : Facturation, achats & suivi des budgets	Mission n°2 – Développement de notre activité à Lyon Co-construire et développer notre activité "Cordées" à Lyon, en accord avec la raison d'être de l'entreprise et les collègues concernés. • Stratégie : Vision, offre de services et publics cibles • Finances : Construction des objectifs & suivi des indicateurs • Apprentissage continu : Lancement de projets & évaluations • Communication : Événements, réseaux sociaux • RH : Recrutement & formation • Efficacité d'équipe : Facilitation des réunions, circulation de l'information

Le gestionnaire est celui qui va donner les « consignes » au futur membre concernant le rôle attendu de coworker et s'assurer que l'adaptation qui en est faite par les membres est conforme à ce qui est autorisé et attendu au sein de l'espace. Notons cependant que même si les principales missions attendues de lui sont identifiées, chaque gestionnaire a lui-même sa propre compréhension et interprétation de ce rôle qui lui est prescrit par son organisation. Lors des entretiens menés avec les gestionnaires, les réponses relatives à la description de leur rôle étaient diverses et témoignent de cette interprétation. Le gestionnaire est un metteur en scène actif dans la représentation, et non un protagoniste « en coulisses » (Goffman, 1973), c'est-à-dire situé hors de la scène et de la représentation qui se joue. Il prend part à la vie de l'espace et aux interactions qui s'y passent ce qui participe à guider l'action et l'interprétation des autres protagonistes, les coworkers. Nos participants soulignent l'importance de ce protagoniste pour identifier le rôle qu'il est attendu d'eux, notamment lors de la visite de l'espace ou dans les premiers jours. Nous pouvons le voir dans le tableau 25 avec quelques exemples de verbatims relatant les premiers contacts des coworkers avec les gestionnaires.

Tableau 25 – Rôle du gestionnaire dans l'accueil des coworkers

Coworkers	Verbatims
Noémie (La Cordée)	<i>Donc j'avais contacté L. [la gestionnaire] à l'époque et je suis venue visiter. Elle m'avait fait la visite, elle m'avait expliqué tout. Je trouvais ça assez sympa.</i>
Arnaud (La Cordée)	<i>J'ai pris contact avec la page de La Cordée. Ensuite L. [la gestionnaire] m'a proposé de venir quand j'avais un moment pour découvrir le lieu. Je suis passé (...) je n'avais pas le temps de passer une journée ici. Donc je suis passé un peu en coup de vent, une ½ heure. L. m'a tout expliqué, montré les lieux, montré le fonctionnement et tout. Elle m'a donné tous les documents.</i>
Célia (La Cordée)	<i>Ben déjà C. [la gestionnaire] elle met très vite à l'aise quand même [rires] Donc elle m'a mise très vite à l'aise. Elle m'a expliqué le concept...</i>
Estelle (Wojo)	<i>[Ma première journée s'est] Très bien passée... on m'a accueillie, on m'a installée... enfin on m'a montré où je pouvais m'installer (...) on m'a attribué un casier.</i>
Anna (Wojo)	<i>Alors au départ en fait... ben oui je suis arrivée et j'avais rdv avec un commercial... donc il m'a fait visiter les lieux... etc... c'était sympa... moi je trouvais que c'était joli...</i>

Par ailleurs, les participants soulignent le rôle du gestionnaire pour incarner l'esprit de convivialité voire de communauté qui est souhaité au sein de l'espace. Nous avons plus particulièrement identifié cela au sein des espaces de La Cordée et dans le rôle du gestionnaire tel qu'il est incarné par les « couteaux suisses ». Arnaud insiste par exemple sur le fait que « les couteaux suisses représentent bien cet esprit où il faut aller vers les autres et être ouvert, etc. »

De même, Noémie évoque le rôle de la couteau suisse présente dans l'espace les premiers mois de son expérience à La Cordée Jean Macé : « L. a une personnalité vraiment incroyable et qui a un pouvoir pour rassembler les gens, te mettre à l'aise et pour bien t'intégrer ». Elle poursuit en se remémorant ses premières semaines à La Cordée et le rôle essentiel joué par la gestionnaire pour animer le quotidien de la vie dans l'espace de coworking : « Elle organisait beaucoup d'activités, elle incluait vraiment tout le monde, elle s'adaptait vraiment aux personnes et à toutes les personnalités comme inclure les plus timides et canaliser ceux qui ont des personnalités plus fortes ». Ce rôle dans l'animation quotidienne est aussi souligné par Antoine lorsqu'il évoque, dans son premier entretien, différents temps conviviaux initiés et portés par les gestionnaires :

« Ça m'a bien plu parce que j'ai vraiment ressenti l'intérêt du couteau suisse qui essaye vraiment de connecter tous les encordés, ce que tu n'as pas si tu vas travailler dans une bibliothèque ou dans un autre espace de coworking un peu plus classique... parce que tu n'as pas cette, ce... à midi tout le monde mange ensemble... qui va où ? [NDLR : Le gestionnaire organise les départs pour aller se chercher à manger dans les restaurants ou magasins environnants] A 4h on s'arrête et allez on discute. Et puis les soirées aussi qui permettent, mine de rien, de créer des liens avec les personnes avec qui tu travailles. »

Nous identifions aussi l'importance du gestionnaire de l'espace pour guider l'expérience des coworkers quand ces derniers soulignent son absence ou le changement de ses fonctions qui conduisent à le rendre moins actif dans l'animation de la vie quotidienne. Alice, salariée-coworker à Wojo Part-Dieu, en témoigne : « ils avaient plein de choses hyper intéressantes qu'ils voulaient mettre en place... moi quand je suis arrivée il y avait M. qui était hyper cool (...) elle voulait faire plein de trucs... et aujourd'hui en fait c'est des bureaux classiques quoi (...) au final aujourd'hui c'est un espace de coworking qui est bien décoré et basta ». A la Cordée, les évolutions organisationnelles (retrait des fondateurs, auto-gestion des espaces, ... cf. chapitre 3) ont eu des conséquences sur la présence des gestionnaires dans les espaces et sur l'interprétation de leur rôle vis-à-vis des coworkers. Pour illustration, nous reprenons volontairement le cas d'Antoine qui évoque les effets de ces changements dans son entretien en 2019 (vignette 14). Ses propos soulignent les conséquences sur le collectif des coworkers et sur l'implication de chacun dans la vie quotidienne au sein de l'espace. Le gestionnaire joue un rôle de modèle vis-à-vis du coworker. En modifiant son interprétation, le gestionnaire influence le positionnement du coworker qui modifie alors sa propre interprétation du rôle de coworker. Or cette nouvelle interprétation du rôle de coworker ne favorise plus la convivialité et le sens communautaire.

Vignette 14 – Changement d'interprétation du rôle de gestionnaire à La Cordée

Antoine : Moi, je les sens un peu moins tournés vers les clients et vers les espaces... j'ai l'impression qu'ils perdent un peu le... le regard vers la communauté et que les espaces...

Chercheur : Tu l'as ressenti ?

Antoine : Ouais... C'est des petites choses, mais les espaces perdent... déjà je trouve que leur principe de base était génial... c'était d'avoir un... un couteau suisse par espace. Pour moi, c'est lui qui crée en fait le truc... L'ESPACE¹⁹⁰. Et je trouve que là... donc ils ont changé il y a quelques mois, ils ont dit « on fait tourner les gens donc le lundi tu en as un, le mardi tu en as un autre ». En fait le mec ne se sent pas trop investi et ce n'est pas son espace... et il y a un peu plus un laisser-aller du coup global, en termes de propreté, de... l'extérieur je trouve qu'il est... tu vois il n'est pas mis en valeur... ça avait un peu plus de valeur... l'ESPACE avait un peu plus de valeur.

Chercheur : Toi, vraiment le rôle du couteau suisse, tu trouves qu'il a changé ?

Antoine : Ouais !! Je trouve qu'il y a moins... ben en fait ça, ça, ça se sent... je ne sais pas comment expliquer... tu as une cohésion globale... Après, je pense que... Ça dépend aussi des Cordées, mais je... Le boulot du couteau suisse, pour moi il est primordial entre midi et deux... et c'est le moment où les gens échangent, machin tac... il y avait vraiment une RESPONSABILITE du couteau suisse... que les gens bouffent ensemble... Il n'y a plus ça quoi tu vois... il n'y a plus les tours de table où on IMPOSE le tour de table, c'était bien ça de temps en temps... ça forçait un peu le truc. Ça fait un peu chier tout le monde parce qu'il faut redire... MAIS ça fait partie du jeu... et je trouve qu'ils ne jouent plus trop ce jeu-là... et ça périclite un peu. C'est un peu dommage parce que c'est ce qui fait sa vie. Enfin moi, c'est ce que je ressens... il n'y a plus les plannings, ils ne sont plus affichés... Tu vois ici, avant ils marquaient sur le tableau ... là ce n'est plus du tout marqué... Tu vois tu n'as plus... ça perd un peu... (...) je trouvais que c'était vraiment une valeur ajoutée que QUELQU'UN T'AIDE à rencontrer des gens... parce que l'être humain n'a pas cette... tous les jours... envie de répéter ce qu'il fait... Tu vois... Et c'est bien qu'il y ait quelqu'un qui te force à faire ça. Ça crée de la cohésion, de la communauté. Je trouve que ça manque un peu... (...) tu vois par exemple il y avait les jeux... les jeux entre midi et deux... il y avait toujours un jeu... Il n'y a plus de jeu-là... personne qui ne lance un jeu. Moi, je lance de temps en temps un truc, quand je sais qu'il y a des gens qui aiment bien jouer à ça... mais c'est tout... [réaction du chercheur : après, la communauté a un peu changé... il n'y a certaines personnes] Oui, la communauté a changé, mais JUSTEMENT, c'est le principe de cet espace... c'est que ça change tout le temps... mais si on veut qu'il y ait de la continuité, il faut vraiment qu'une personne soit RESPONSABLE du lieu...

Enfin, nous identifions que le gestionnaire de l'espace joue un rôle clé pour réguler les relations entre les coworkers et pour rappeler les règles de vie. Il arrive notamment à La Cordée que les règles de vie collective soient quelque peu oubliées par les coworkers et que des comportements individualistes prennent le dessus, ce qui n'est pas dans l'esprit de l'organisation. Il peut s'agir de finir la cafetière et de ne pas refaire du café, ou le fait de laisser trainer sa tasse sur la table de travail ou dans l'évier de la cuisine. Le gestionnaire émet alors des rappels collectifs, oralement lorsqu'il constate les faits, ou en envoyant un mail à l'ensemble

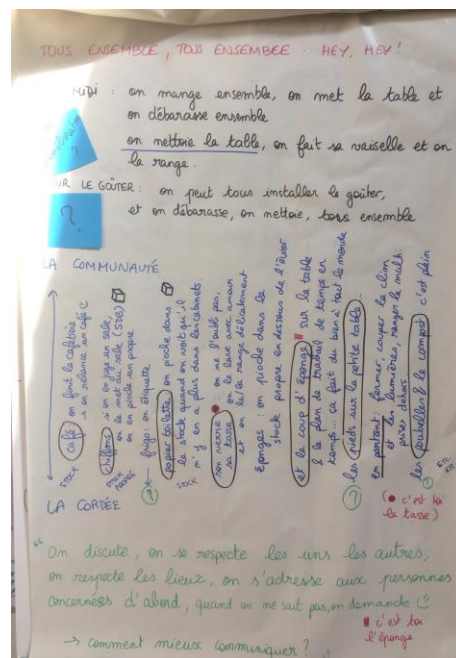
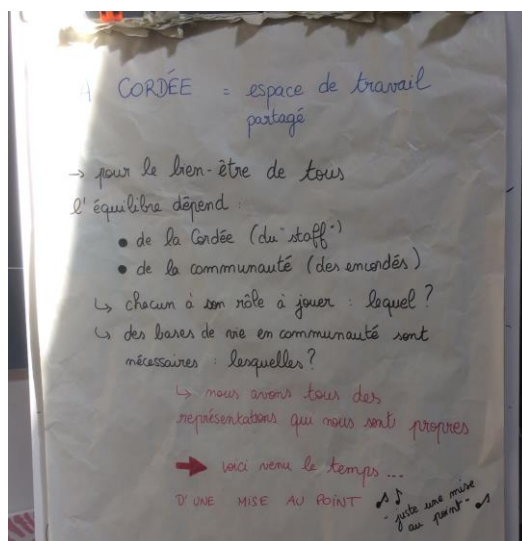
¹⁹⁰ Les majuscules indiquent une emphase du participant au cours de l'entretien.

des membres rattachés à son espace lorsqu'il identifie que les dérapages deviennent plus nombreux. Les propos d'Arnaud soulignent la légitimité du gestionnaire dans ce recadrage qui n'est jamais méchant.

« Le couteau suisse il est important pour maintenir l'espace et pour maintenir les règles. S'il n'y avait personne... on en fait l'expérience quelques fois... ça partirait vite en vrille... sur la vaisselle ou des trucs comme ça. Et ça, ça ne me plairait pas, parce que malgré tout on est dans un cadre pro, on n'est pas en coloc. J'estime qu'on est dans un endroit où chacun doit se responsabiliser et c'est bien d'avoir une 'autorité' [NDLR : les guillemets sont suggérés par le participant] qui est là pour redresser quand il y a des petites dérives. Il y a quelqu'un qui maintient le cadre... entre nous [les coworkers] c'est délicat, tu n'as pas de légitimité... et là, même si ce n'est jamais dit de façon méchante, c'est quand même une autorité. S'il t'attrape une fois au vol, la fois d'après tu fais plus attention. »

Dans certains cas, il peut proposer un temps d'échange avec les membres pour reformaliser les règles. Il joue alors un rôle de médiateur permettant à chacun des coworkers qui le souhaite d'exprimer un mécontentement vis-à-vis de ces pratiques jugées inadaptées. Nous avons ainsi assisté à l'un de ces temps d'échange en juillet 2018 lors duquel des panneaux avaient été formalisés et sont restés quelques semaines dans l'entrée de l'espace, à côté du tableau noir, pour rappeler à tous les comportements attendus dans l'espace (en illustration 36).

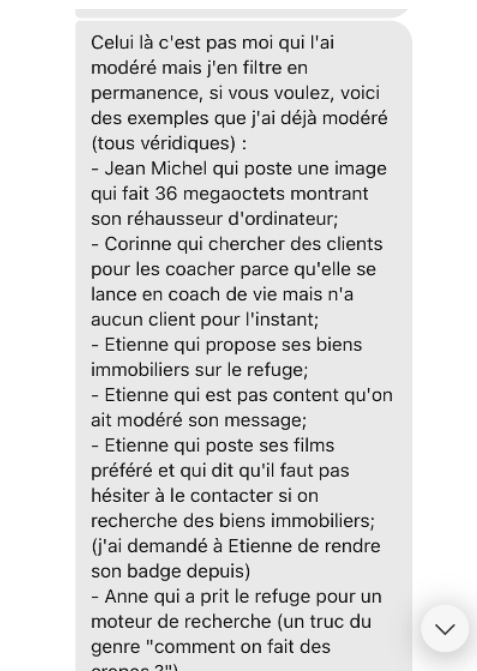
Illustration 36 – Rappel des règles de vie à La Cordée Jean Macé



Les coworkers peuvent aussi faire appel aux gestionnaires des espaces pour régler des tensions qui peuvent naître entre coworkers, notamment en lien avec des usages inappropriés des espaces, qu'il s'agisse des espaces physiques ou en ligne (plateforme communautaire). Cela est souvent dû à un défaut de communication initiale quant aux comportements attendus dans les différents espaces, comme le fait de ne pas parler dans un espace calme. Ou simplement à des difficultés de la part des coworkers à se plier à certaines règles. C'est par exemple ce qu'il est arrivé à cinq de nos participants à Wojo Part-Dieu. Dans ce site, les espaces de coworking calmes sont répartis sur les trois étages de Wojo, au milieu des bureaux. Ils permettent aux coworkers nomades de travailler dans des espaces propices à la concentration, et aux résidents dans les bureaux de bénéficier d'espaces complémentaires de travail, hors des bureaux fermés. Cependant, pour certains résidents, ces espaces normalement calmes leur servaient à téléphoner et à faire des points d'équipe hors des bureaux « pour ne pas gêner leurs collègues dans les bureaux » (Claire), aux dépens des coworkers (également évoqué dans le chapitre 5 – 3.1.3). En général la situation se règle cordialement entre coworkers et résidents. Mais cela peut nécessiter aussi l'intervention du gestionnaire, comme dans la situation que nous avait confiée Alice (vignette 7 – p. 250). Elle était alors allée en parler à la gestionnaire ce qui avait semblé-t-il permis de faire cesser les comportements inadaptés à l'espace de coworking.

La régulation de la vie au sein des espaces de coworking concerne également les espaces communautaires en ligne. Des règles sont définies par l'organisation de l'espace de coworking et sont précisées lors de l'inscription. En particulier à La Cordée, il est demandé aux coworkers de ne pas utiliser Le Refuge pour certaines pratiques, et notamment le démarchage commercial. L'équipe se charge alors de modérer le contenu de la plateforme et de rappeler les règles aux coworkers concernés. Nous proposons ci-dessous un message d'un des gestionnaires des espaces de La Cordée, posté sur un groupe d'échanges (en l'occurrence celui des coworkers de La Cordée), après la suppression d'un message sur Le Refuge. Cette suppression faisait débat entre les coworkers. Le gestionnaire a ainsi rappelé les pratiques en donnant quelques exemples (illustration 37 – capture d'écran du message).

Illustration 37 – Rappel des règles d'usage sur Le Refuge par le gestionnaire



1.1.2.1. LES COWORKERS

Les coworkers représentent le deuxième type de protagonistes participant à l'action dans les espaces de coworking. Ce sont des acteurs importants pour la compréhension de la démarche d'appropriation du rôle de coworker par les salariés. Contrairement aux gestionnaires des espaces, les coworkers ont tous le même statut que nos participants : ils sont clients des espaces de coworking et viennent dans ces espaces pour accomplir leurs tâches professionnelles. Les autres coworkers peuvent être salariés, indépendants, étudiants ou en recherche d'emploi. A La Cordée, ils sont tous nomades. Chez Wojo, les coworkers fréquentent des résidents qui sont installés dans des bureaux privés mais qui fréquentent aussi les espaces de coworking et lieux de convivialité. Ces coworkers sont les principales personnes avec lesquelles nos participants interagissent physiquement au quotidien quand ils sont en espace de coworking. Ils partagent leur quotidien de travail en étant présents dans l'espace. Pour autant, ils ne sont pas collègues. Nos participants ont d'ailleurs des difficultés à définir ces travailleurs avec lesquels ils passent leurs journées. Les quelques verbatims sélectionnés et présentés dans le tableau 26 en témoignent. Nous retrouvons ces-mêmes difficultés chez Wojo et à La Cordée. Néanmoins, les participants à La Cordée soulignent la relation amicale qui peut se nouer au fil des rencontres et des interactions au sein des espaces.

Tableau 26 – Verbatims des participants sur la nature des coworkers

Coworkers	Verbatims
Claire (Wojo)	<i>Ce n'est pas des collègues parce que pour le coup on ne travaille pas ensemble... C'est pas des amis... des coworkers du coup [rires]</i>
Clothilde (La Cordée)	<i>Je disais justement vendredi à La Cordée « je ne sais pas comment vous appeler... je vous appelle mes collègues de Lyon mais je ne vous appelle pas mes amis parce que je travaille avec vous » ... même si c'est des amis... on fait des soirées ensemble, ils connaissent toute ma vie, je connais la leur... mais j'ai du mal à dire « c'est des copains ! ». Mais ce ne sont pas mes collègues non plus parce qu'on ne partage pas les mêmes expériences de boulot... Donc c'est dur de définir...</i>
Antoine (La Cordée)	<i>Moi, je ne considère pas comme des amis... parce que pour moi, un ami c'est vraiment... il faut 5 ans... même si avec certains on commence à créer des liens proches, mais... je vois quand même toujours plus ça comme... des collègues... des collègues ++ quoi, des collègues... je ne sais pas comment dire [Chercheur : et à Paris ce sont des collègues ?] A Paris c'est des collègues... qui bossent avec moi. Donc c'est... Tu as toujours le costume... [Chercheur : Et là non ?] Là c'est... C'est vrai que non... c'est une nouvelle... une nouvelle... une nouvelle catégorie quoi !</i>

Les espaces de coworking présentent l'intérêt de réunir des travailleurs venant d'horizons divers et aux activités professionnelles différentes. Cela permet d'aborder des sujets variés comme le précise Anna, coworker à Wojo Part-Dieu : « c'est vrai qu'on parle très peu du travail... on discute mais d'autres choses donc c'est plutôt sympa aussi ». Cette mixité au sein des espaces est favorable à des interactions riches, d'autant plus si elles sont facilitées par un intermédiaire (le gestionnaire de l'espace notamment) et des temps conviviaux organisés. Elsa souligne l'intérêt de ces échanges au sein de l'espace de coworking pour son expérience de l'espace de coworking. En particulier, elle apprécie les conseils qui peuvent être échangés entre coworkers sur des sujets variés.

« Là, ce que j'aime vraiment ici, c'est les échanges quoi... que tu peux avoir avec des gens super intéressants et ça j'aime beaucoup... Rencontrer des gens intéressants c'est toujours sympa. (...) Ou des personnes qui ont vécu des choses complètement différentes... écouter leurs histoires je trouve ça super sympa. »

Les coworkers ne sont pas des collègues, et cela présente un second intérêt souvent souligné par nos participants : il n'y a pas de lien hiérarchique entre eux. C'est un élément non négligeable vis-à-vis de la question du contrôle et de la régulation des relations de travail comme nous l'avons explicité dans le chapitre 5 en décrivant la phase d'équilibre, et notamment

l'apparente absence de catégorisation et de régulation entre les coworkers (partie 2.2 du chapitre 5). Nos participants soulignaient le fait de pouvoir se comporter plus librement, sans se sentir contraint par une surveillance comme cela est parfois perçu en entreprise.

C'est donc au sein de cet environnement de protagonistes que nos participants vont peu à peu s'approprier un nouveau rôle, celui de coworker.

1.2. APPROPRIATION DU RÔLE

Les pages précédentes nous ont permis de poser le décor et les protagonistes associés au rôle de coworker. Nous allons à présent montrer comment nos participants ont développé une compréhension du rôle de coworker et se le sont progressivement approprié pour en proposer des interprétations différentes que nous expliciterons ensuite (1.3). Nous identifions que la démarche d'appropriation du rôle nécessite que les participants passent tout d'abord par une étape initiatrice lors de laquelle ils découvrent le script du rôle qui leur est proposé d'interpréter en entrant dans l'espace de coworking (1.2.1). Il s'ensuit des journées de présence dans cet espace lors desquels les participants répètent et interprètent simultanément et en conditions réelles le rôle qu'ils ont accepté d'endosser : celui d'un coworker qui prend part à la vie et à l'action collective au sein d'un espace alternatif à leur entreprise (1.2.2).

1.2.1. DECOUVERTE DU SCRIPT

Au théâtre comme un cinéma, un acteur se voit proposer des rôles et des scénarios dont il prend connaissance et qu'il accepte ensuite d'interpréter ou non. Il en est de même pour le rôle de coworker qui est présenté à toute personne intéressée pour rejoindre un espace de coworking. Celle-ci se renseigne en amont par différents canaux : recherches internet ; bouche à oreille ; réseaux sociaux des espaces. Elle prend contact avec les gestionnaires pour avoir des renseignements et se voit généralement proposer la possibilité de venir faire une journée test au sein de l'espace. Ces éléments font écho à la phase d'exploration que nous avons décrite dans le chapitre 5 (notamment dans la partie 1.2 explicitant la quête d'un espace pour l'expression de l'identité au travail). Sans revenir en détails sur cette phase, nous souhaitons ici en proposer une lecture selon la perspective dramaturgique qui caractérise ce chapitre de résultats. Cette phase constitue en effet un prologue à l'interprétation et permet une première lecture du script.

Les participants évoquent tout d'abord avoir effectué des recherches afin de trouver un espace de coworking qui leur convienne. Ces démarches les conduisent notamment à consulter

les sites internet des espaces de coworking. Comme nous avons pu le voir dans la présentation de nos terrains, ces sites sont des vitrines pour les espaces de coworking qui cherchent le plus possible à faire venir le prospect au sein de l'espace. Les gestionnaires des espaces, notamment à La Cordée, nous ont souvent expliqué que le plus difficile était d'arriver à attirer le futur coworker à l'intérieur de l'espace pour lui permettre de le voir concrètement. Lorsqu'ils reçoivent des appels ou des mails pour des renseignements, les gestionnaires proposent avant tout de venir faire une journée d'essai et de répondre ensuite aux questions au regard de cette expérience. Les recherches en amont constituent ainsi une forme de **prologue** à ce qui va se jouer ensuite dans l'espace scénique qu'est l'espace de coworking et que nous avons décrit précédemment. Un prologue est un « avant-propos », « une petite pièce qui précède et introduit la pièce proprement dite »¹⁹¹. Et c'est ce que l'on retrouve ici avec les descriptifs présentés sur les sites internet puis dans le cadre de la journée d'essai. Ce prologue donne à voir au prospect le lieu et les membres qui sont présents. C'est pour cela que les sites internet des espaces de La Cordée et de Wojo décrivent en détails les espaces, précisent leur localisation, illustrent les propos avec des photographies, et introduisent aussi les membres voire la communauté. Qu'il s'agisse de La Cordée ou de Wojo, une attention particulière est portée aux informations communiquées sur internet et les réseaux afin que le prologue concernant les espaces de coworking et le rôle de coworker dans ces espaces soient conformes à ce que ces organisations souhaitent proposer comme expérience.

La journée test peut quant à elle être interprétée comme **la séance de première lecture du script**. Le décor est planté sur la scène, le metteur en scène est prêt et les autres acteurs sont là. Ces derniers connaissent d'ailleurs déjà leur rôle. Nous avons remarqué que la découverte du rôle de coworker était plus ou moins guidée au sein de nos deux terrains. Cela dépend en partie de l'interprétation que les gestionnaires et les autres coworkers ont de leur propre rôle. Le gestionnaire va décrire les lieux, faire visiter et donner au nouveau coworker les principaux repères pour lui permettre de travailler. La journée test permet au coworker de faire l'expérience du quotidien au sein de l'espace. Elle permet notamment d'éviter des surprises, parfois désagréables durant les premières journées en tant que coworkers. C'est par exemple le cas d'Anna qui n'avait pas pu faire de journée test mais avait seulement visité l'espace choisi par son employeur. Elle nous explique avoir été particulièrement déstabilisée par sa première journée parce qu'elle ne s'attendait pas aux comportements à son égard de la part des coworkers déjà présents. En arrivant dans un des étages pour s'installer pour sa première journée de travail,

¹⁹¹ Définition du Larousse : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/prologue/64267>

elle a salué des résidents installés dans la tisanerie. Ils partageaient un petit déjeuner. Aucun ne lui a répondu, et encore moins proposé de se joindre à eux. Elle s’est alors sentie mise à l’écart et isolée au sein de cet espace qui semblait pourtant promettre de la convivialité. Les propos d’Anna sont rapportés dans le tableau 27, complétés par un extrait de nos notes d’observation sur notre propre ressenti dans l’espace lors d’une de nos journées d’observation.

Tableau 27 – *Entre convivialité et sentiment d'isolement*

Verbatim extrait de l’entretien d’Anna	Wojo Grand Hôtel Dieu (08/10/2018)
<i>Quand je suis arrivée, il y avait un petit déjeuner dans la cuisine (...) ils étaient tous en train de rigoler et puis moi j’arrive et je lance un « Bonjour ! » [ton jovial] ... et là PERSONNE ne répond... tout le monde me regarde mais PERSONNE ne me répond ! C’était... [grand soupir] (...) je suis allée m’installer et j’entendais tout ce qui se passait dans la cuisine... « viens prendre un jus d’orange » ou « viens prendre un pain au chocolat » ... et [à moi], rien, on n’a même pas répondu à mon « Bonjour », donc c’était hyper compliqué, je l’ai hyper mal vécu.</i>	<i>En fait j’ai l’impression d’être au Starbucks... ça me rappelle les moments où je suis allée travailler dans ce type de lieu, à Prague notamment pendant mon Erasmus pour réviser... ça date... juste pour avoir un bon réseau, sortir de chez moi et prendre un café. Il y a une grande table, des personnes sont seules ou à plusieurs, discutent et d’autres non... mais personne ne regarde vraiment qui est là. Il n’y a pas d’interaction. Parfois on entend le bruit de la machine à café qui moule le grain et qui prépare le café. (...) Déjeuner bien seule, dans l’espace restauration, en face de la télé qui diffuse les informations... finalement ce n’est pas très différent de chez moi quand je mange en solo devant la télé !</i>
<i>Source : entretien individuel</i>	<i>Source : journal d’observation (ressenti personnel)</i>

Les propos d’Alice témoignent quant à eux du rôle qu’un coworker déjà initié peut jouer vis-à-vis d’un nouvel arrivant pour aider son intégration, notamment lorsqu’il s’agit de s’accorder une pause dans la journée ou d’échanger autour de la table de travail :

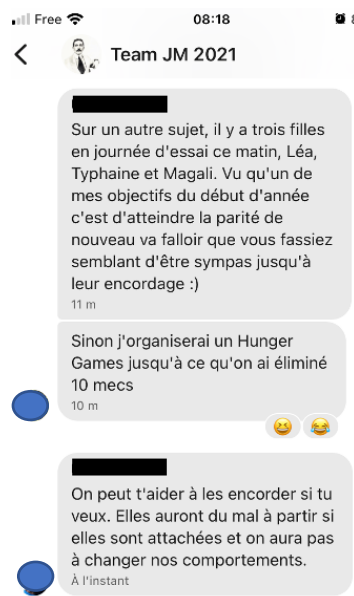
« Je me fais une pause l’après-midi où je descends boire un café avec les gens qui sont là... enfin ça dépend qui... alors ce n’est pas gentil de dire ça mais... je propose aux gens qui m’ont l’air sympathiques... tu vois tu as des profils... bon je vais à fond dans le cliché mais des profils de développeurs où tu sens qu’ils sont HYPER timides où j’ai parfois un peu du mal à les accoster. En fait souvent quand tu te lèves et que tu vois que tu as des petites têtes qui se lèvent tu sais qu’eux en principe... et donc là ‘bon je vais prendre un café, si vous voulez venir...’ et ces gens-là ils viennent... et ceux qui sont à fond dans leur truc en principe c’est qu’ils n’ont pas envie d’être dérangés. (...) Quand je n’arrive plus à me concentrer et que je vois que ceux d’à côté c’est pareil, je les aborde en demandant ce qu’ils font dans la vie et voilà. »

Dans les espaces de coworking de La Cordée, la découverte du rôle est plus guidée par le gestionnaire de l'espace et les coworkers déjà présents. Ces derniers vont avoir tendance à s'adapter à la présence de ce nouvel interlocuteur qui pourrait bientôt les rejoindre. Ils se prêtent au jeu pour faciliter son intégration. Le gestionnaire est attentif à cette intégration en organisant des temps conviviaux facilitant les interactions comme un tour de table pour se présenter au cours du déjeuner. Les autres coworkers sont également parties prenantes de cette intégration, comme le souligne Arnaud dans son récit de sa journée d'essai (vignette 16). La photographie (illustration 38) témoigne de l'engagement de tous les membres de l'espace afin de faciliter la découverte du lieu et des pratiques par les futurs coworkers (capture d'écran des messages échangés au sein du groupe de La Cordée Jean Macé). On notera bien sûr le ton de l'humour qui est plébiscité pour relayer ce type d'informations.

Vignette 15 – Récit d'une intégration guidée par les coworkers et les pratiques

Je suis venu après avoir appelé L. Je lui ai dit que j'étais prêt pour faire ma journée d'essai. Donc je suis venu pour faire ma journée d'essai, de 9h jusqu'à la fin de journée. Donc j'ai vraiment fait une journée complète où là j'ai vraiment expérimenté le fonctionnement de La Cordée, avec le repas de midi, avec le goûter et tout... je me demande même si je ne suis pas arrivé un vendredi en plus, donc avec le petit déjeuner [rires]... et à la fin de cette journée j'ai signé le contrat de L. ça me convenait parfaitement. J'ai trouvé qu'il y avait une vraie ouverture des gens en fait... je pensais qu'au début ça allait être à moi d'aller m'intégrer dans un groupe qui est déjà créé. Et en fait pas du tout. Tu es là un peu tout seul, dans un coin, à ne pas trop parler, à faire ton boulot... et en fait les gens naturellement, que ce soit le midi ou à un autre moment de la journée, ils viennent, ils s'assoient à côté de toi, ils s'intéressent à toi, ils te demandent ce que tu fais... en plus on avait fait un tour de table [à midi]. Je ne suis pas fan des tours de table en temps normal. Mais là je comprends que quand c'est toi le nouveau, c'est cool quoi. Tu es à la place tu nouveau, c'est cool que tout le monde discute un peu, se présente... AVANT¹⁹² que toi tu doives le faire toi... ce n'est pas juste « bonjour je suis le nouveau... » et hop tout le monde retourne à son truc... là au moins il y a un vrai échange. J'ai trouvé que c'était très accueillant et on te mettait à l'aise tout de suite. Et au final, en peut-être 2 jours de cordée je me sentais à l'aise. Je n'avais pas retenu tous les prénoms mais bon... tu es bien. Tu entres dans un espace le matin et tu te sens en confiance.

¹⁹² Les majuscules soulignent une emphase du participant.

Illustration 38 – Tous concernés par la journée d'essai

Grâce au prologue (recherches sur l'espace) et à la première lecture du script (journée test), le futur coworker découvre le rôle qui lui est proposé de jouer au sein de l'espace. Il juge alors s'il se sent d'investir ce rôle. Il peut arriver que ce script ne lui convienne pas. Il ne donne alors pas suite et poursuit ses recherches jusqu'à trouver un espace qui réponde à ses besoins. La lecture dramaturgique que nous venons de proposer permet ainsi de cerner ce qui se passe au niveau micro-organisationnel de la phase d'exploration présentée dans le chapitre 5. Nous identifions notamment le rôle joué par le gestionnaire et les autres coworkers pour orienter le futur coworker sur le rôle qui lui est proposé et l'interprétation qui peut en être attendue.

1.2.1. INTERPRETATION REPETEE DU ROLE

L'appropriation du rôle de coworker passe ensuite par une interprétation régulièrement répétée du rôle par nos participants. Plus précisément, les coworkers répètent et interprètent simultanément et en conditions réelles le rôle qu'ils ont accepté d'endosser. Contrairement au théâtre, il n'y a pas un temps dédié aux répétitions et un temps de représentation. Les deux se confondent et dès son inscription le nouveau coworker est plongé dans l'action. Néanmoins, nous identifions deux éléments qui conduisent nos participants à avoir des interprétations différentes de leur rôle de coworker : l'assiduité de la pratique du rôle de coworker d'une part, et l'intensité souhaitée de l'interprétation.

Considérons tout d’abord l’assiduité de la pratique du rôle de coworker. Nos participants ont tous une présence régulière au sein des espaces de coworking. La fréquence est cependant variable d’un individu à un autre. En effet, les espaces de coworking ne sont pas les seuls espaces de travail de nos participants. Certains alternent avec leurs bureaux en entreprise, d’autres travaillent aussi à leur domicile ou sont régulièrement en déplacements ou en mission chez des clients. Or, la présence participe à l’appropriation du rôle. Elle permet de partager les expériences des autres membres, d’identifier les changements, de prendre part à l’action collective qui se passe au sein de l’espace. Nos analyses montrent que selon la présence du coworker, celui-ci sera plus à même ou non de prendre part activement à la vie au sein de l’espace de coworking et à ses pratiques. Plus un coworker sera présent dans l’espace, plus il aura la capacité d’acquérir les codes de l’espace et de s’intégrer au sein de l’espace et de son collectif. Nous retrouvons cette même situation lorsque nous interrogeons les salariés au sujet de leur présence en entreprise. Ils identifient que les écarts se creusent entre eux, dont les venues sont ponctuelles, et leurs collègues qui sont au bureau tous les jours. Ils nous expliquent perdre le contact avec la dimension informelle de la vie en entreprise. Il en va de même au sein de l’espace de coworking.

Nous avons ainsi plusieurs situations parmi nos participants. Certains viennent tous les jours ou presque. Sur nos 40 participants, 30 nous ont indiqué venir en moyenne au moins 3 jours par semaine (nos deux terrains confondus). Parmi eux, 15 viennent travailler tous les jours au sein de l’espace de coworking. Ces derniers sont uniquement des membres de La Cordée. Ainsi, pour les trois-quarts de nos participants, l’espace de coworking constitue le principal espace de travail. Les participants venant à La Cordée à plein temps sont soit des travailleurs en télétravail à 100% (en *full-remote*, notamment des développeurs), soit des salariés qui ont la responsabilité de développer l’activité de leur entreprise dans un nouveau secteur géographique. Pour les autres travailleurs qui viennent 3 à 4 jours par semaine, le reste de leur temps est passé en entreprise ou en déplacement (rdv clients, mission, ...). Enfin, une dizaine de nos participants indiquent venir en espace de coworking 1 à 2 jours par semaine. Le reste de leur temps est passé en entreprise ou en déplacement selon leur profession. Cette présence plus ou moins assidue au sein de l’espace de coworking participe à la dynamique du jeu et de l’interprétation du rôle d’acteur. Par exemple, la présence régulière de certains coworkers amène à avoir ce que Benjamin désigne comme « un noyau dur » au sein de chaque espace de La Cordée. Ce sont des coworkers réguliers, aux profils variés (indépendants, salariés, ...), qui ont pris leurs marques dans un espace et qui n’en changent pas. Certains ont même un casier

dans lequel ils laissent leur ordinateur et leurs affaires de travail. Ils se connaissent bien voire nouent des liens amicaux. Ils sont souvent actifs dans le collectif de l'espace de coworking participant à la dynamique communautaire. Ils peuvent même être des relais du gestionnaire en son absence. En revanche, une présence plus ponctuelle ne facilite pas l'appropriation du rôle. Nous pouvons citer le cas de Théo qui travaille en périphérie de la région lyonnaise. Son organisation a mis en place une expérimentation qui prévoit des journées des télétravail en espace de coworking pour limiter les temps de trajet des collaborateurs. Théo bénéficie de trois journées par mois (un jour par semaine). Il est conscient que cette faible présence mensuelle ne facilite pas son intégration (vignette 16). Il a d'ailleurs choisi de n'aller qu'à La Cordée Jean Macé pour optimiser sa présence et son intégration au sein de l'espace de coworking.

Vignette 16 – Difficultés associées à une présence limitée dans l'espace

Théo : *Là je crée mes petites habitudes, je connais des gens... donc c'est quand même sympa... et puis comme je ne viens qu'une fois par semaine, déjà qu'ils ont du mal à m'identifier [rires] je vais essayer de garder un lien quoi. (...)*

Chercheur : *Tu as déjà participé aux animations ?*

Théo : *Les animations je n'y ai pas beaucoup participé... mais je regarde [le planning].*

Chercheur : *Tu es déjà venu pour une soirée ou un apéro ?*

Théo : *Ça je ne l'ai pas encore fait... mais je me suis mis en tête de... en plus si, je suis venu il y a 2 semaines pour le pot de départ d'H. Je ne suis venu qu'au début ... je ne suis pas resté parce qu'après c'était... mais bon ça c'est l'intégration au lieu je pense... je ne passe pas assez de temps ici, je ne connais pas assez... pas encore.
(...)*

Ce que je trouve fou à La Cordée c'est qu'on a qu'une table et que ça ne fait pas de groupe. Je pense que c'est conçu de façon à ce que chaque jour on puisse intégrer tout le monde. Il n'y a pas de clan qui se forme. Chez mon employeur il y a des groupes qui se forment et ils peuvent être assez imperméables avec le temps.

L'assiduité ne suffit pas à la compréhension de l'appropriation du rôle. Nous avons en effet identifié des différences dans les expériences vécues par des participants ayant pourtant des assiduités comparables de l'espace. De plus, des personnes pourtant peu présentes pouvaient nous décrire des expériences très riches par rapport à d'autres pourtant présentes plus souvent. Nous avons ainsi identifié que l'appropriation du rôle de coworker dépendait aussi de l'intensité que le coworker souhaite mettre dans sa façon d'interpréter son rôle au sein de l'espace de coworking.

Le coworker choisit de s'impliquer ou non au sein de l'espace, de prendre le temps ou non de participer aux animations ou d'interagir avec les autres coworkers présents. Son interprétation ne relève pas uniquement d'éléments externes comme le décor ou la présence de gestionnaire. Il faut également considérer l'énergie que déploie le coworker pour interpréter son rôle et le rendre crédible aux yeux des autres observateurs. Cela contribue au sens qu'il donne à l'interprétation du rôle qu'il a accepté d'endosser en rejoignant l'espace de coworking. Théo exprime particulièrement cette intention et les choix qu'il fait dans l'interprétation de son rôle (vignette 17). Malgré une présence faible (3 jours par mois), il s'implique dans la dimension collective de son rôle de coworker et en retire une expérience enrichissante.

Vignette 17 – Part active du coworker dans l'intensité de l'interprétation du rôle

Théo : *Moi je viens avec un souci d'ouverture et je sais que ces journées là je vais pouvoir parler à plein de gens différents. Donc ça, ça m'apporte beaucoup aussi personnellement... de rencontrer plein de métiers, des univers... du web, du marketing, de la com... ça me change de mon quotidien. Et je trouve ça super les temps imposés parce que ça favorise le lien et les échanges. Même si au tout début on se dit que c'est bizarre, et au final on fait pareil. (...) Je participe au déjeuner, au goûter... (...) Mais par exemple, on n'a pas du tout le même usage de La Cordée avec mon collègue¹⁹³... il est venu à Jean Macé aussi un petit peu après moi... 2 mois après... c'est peut-être plus une différence de personnalité sur l'ouverture aux autres gens. Lui il disait que le principal avantage de La Cordée c'était de pouvoir se concentrer et de se mettre dans l'espace calme et de pouvoir être très opérationnel sur ses dossiers... et pas du tout dans la dimension créer du lien.*

Chercheur : *Toi tu te mets où ? Espace calme ?*

Théo : *Ben non, je suis resté dans le convivial. Je me mets en bas et je vais en haut quand je dois plus me concentrer ou que j'ai plus d'appels.*

(...)

Chercheur : *Mais est-ce que tu arrives à t'intégrer ?*

Théo : *J'ai l'avantage et l'inconvénient de l'intégration.... Je peux aussi passer comme ça si je suis un peu pressé ou si je n'ai pas trop la tête à discuter. Ça ne cause aucun... ce n'est pas grave quoi...*

Chercheur : *Tu aimerais être plus intégré ?*

Théo : *Ben ça je sais que ça ne tient qu'à moi.... Par rapport à ceux qui sont là toute la semaine... ce n'est pas eux qui vont faire plus d'efforts pour m'intégrer... ils sont là, ils font déjà ce qu'il faut... le reste je sais que ça tient à moi de participer à plus de temps conviviaux. D'ailleurs c'est la question que je me pose chaque midi. Est-ce que je reste manger à La Cordée où je vais passer 1h30 à discuter de plein de choses... ou est-ce que je rentre chez moi et je profite du fait d'être tout seul chez moi pour me poser un peu ? C'est variable, ça dépend de mon état de fatigue et de mon envie de discuter ou pas.*

¹⁹³ Ils travaillent pour la même collectivité mais ne travaillent pas ensemble. Ils choisissent indépendamment leurs jours de présence à La Cordée, sans se coordonner.

L'assiduité s'associe donc à l'intensité de l'interprétation du rôle par le coworker. Les deux permettent une appropriation du rôle qui se construit aussi au fur et à mesure que le coworker participe à la vie quotidienne et à l'action collective au sein de l'espace. A partir de ces éléments nous avons pu identifier trois types d'interprétation du rôle de coworker.

1.3. LES DIFFERENTS JEUX DE L'IDENTIFICATION A L'ESPACE DE COWORKING

Notre travail d'analyse nous a permis d'identifier trois interprétations différentes du rôle de coworker : le client, le colocataire, le communautaire. En lien avec notre intérêt relatif à l'identité et à l'identification, nous associons de manière symbolique cette interprétation du coworker à son identification organisationnelle à l'espace de coworking. En effet, la façon dont l'individu adopte ou non les éléments associés au rôle attendu de coworker est révélatrice de son rapport à l'espace de coworking et à son implication dans la relation avec cet environnement. Les trois profils témoignent notamment de différents degrés d'intensité dans l'interprétation du rôle de coworker. L'assiduité quant à elle est plus particulièrement présente dans l'interprétation communautaire du rôle de coworker.

1.3.1. LE CLIENT

La première figure d'interprétation du rôle de coworker que nous avons identifiée est celle que nous nommons le client. Rappelons que l'espace de coworking propose un service payant à des travailleurs qui en sont les clients. Ces derniers signent notamment un règlement intérieur et des conditions générales d'utilisation lors de leur inscription. Ces documents formalisent une relation contractuelle entre un prestataire, l'espace de coworking, qui fournit une offre de services d'une part, et le client qui vient avec un besoin spécifique. Nous remarquons alors au fil de nos observations et des entretiens que certains participants restent dans cette relation « client – prestataire ». Ils se contentent de l'utilisation de l'espace de coworking dans ce qu'il répond à leur besoin instrumental d'un espace professionnel dédié au travail, et distinct de leur domicile. Ils respectent les règles d'usage des espaces mais ils ne profitent pas vraiment de l'offre d'animation associée à l'expérience. Plus précisément ils ne cherchent pas à s'inscrire dans une dynamique conviviale voire communautaire. Certains expliquent être déjà très occupés par leur activité professionnelle et leur vie personnelle. Ils se concentrent donc sur leur travail pendant le temps où ils sont dans l'espace de coworking et profitent de la pause déjeuner pour faire des courses ou voir des personnes hors de l'espace de coworking. Les propos d'Alice et de Claire illustrent cette première interprétation du rôle de coworker (tableau 28).

Tableau 28 – Illustration du rôle client

Coworkers	Verbatims
Claire (Wojo)	<i>Ouais, je regarde le planning, mais je n'y vais pas... Notamment parce que j'avais quand même une activité assez intense ces derniers mois. Un peu moins là, donc, c'est vrai que j'aurais pu... Mais du coup, je pense que quand je suis arrivée ici, j'avais pas mal de boulot et du coup je n'ai pas du tout enclenché un truc où je me suis dit je vais participer aux événements ou aux activités du coworking... et là je ne le fais pas.</i>
Alice (Wojo)	<i>Ben en vrai là j'ai mon service minimum tu vois... ils sont réactifs, quand il y a un problème ils sont là etc... (...) en fait ici j'apprécie la tranquillité, le fait d'avoir des phone box... tu as quand même des services qui sont assez cools... la possibilité de réserver des salles de réunion... et tu peux être très tranquille... tu vois moi j'ai BESOIN de silence pour pouvoir me concentrer et je ne sais pas comment font les gens pour bosser dans certains espaces de coworking ... moi je n'y arriverais pas !</i>

Nous avons particulièrement identifié cette interprétation du rôle de coworker parmi nos participants présents dans les espaces Wojo (8 participants sur 11). Il nous semble que le format mis en œuvre pour l'animation des espaces favorise ce type de profil de coworker. En effet, dans les espaces de coworking que nous avons observés, des animations sont prévues (cf. planning mensuel des animations affiché dans les espaces et diffusé via la plateforme en ligne) mais elles sont peu, voire pas, relayées oralement par les gestionnaires auprès des coworkers nomades. Nous avons identifié aussi ce profil à La Cordée mais dans une moindre mesure (seulement 3 de nos participants parmi les 29). Cette forme d'interprétation du rôle de coworker témoigne d'une faible identification, voire d'une absence d'identification à l'espace de coworking qu'il s'agisse ici de l'organisation gestionnaire (La Cordée ou Wojo) ou du collectif de coworkers.

1.3.2. LE COLOCATAIRE

La seconde figure d'interprétation du rôle de coworker que nous avons identifiée est celle que nous nommons le colocataire. Nous avons choisi ce terme parce qu'il témoigne de l'intention de participer à un collectif pour la vie quotidienne. Dans l'espace de coworking, une large partie du temps des coworkers est dédiée à leur travail. C'est une activité relativement solitaire dans sa réalisation en dépit des interactions que chaque travailleur peut avoir pour accomplir ses missions (appels téléphoniques...). Lors de nos premières journées d'observation à La Cordée nous avons d'ailleurs écrit dans nos notes : « en fait les gens travaillent ». Ce qui caractérise la différence entre le client et le colocataire dans nos figures d'interprétation c'est le fait que le coworker colocataire joue le jeu de la convivialité dans l'espace de coworking et

soit à la recherche d'interactions avec les autres coworkers sur les temps « off », mais aussi parfois lors du temps de travail, autour des grandes tables dans les espaces conviviaux. Au-delà du strict respect des règles de vie dans l'espace de coworking, le coworker colocataire a une intention envers l'autre, les autres et le collectif. C'est ce qu'illustre le « Bonjour » jovial lancé par Anna à d'autres coworkers présents dans l'espace tisanerie, bien que ces derniers ne lui aient pas retourné (cf. tableau 27) ou le fait qu'elle aille vers les gens depuis qu'elle a compris que la démarche de rencontre devait venir d'elle (cf. chapitre 5 – phase de résolution – 4.1.2). Ce que nous retenons ici c'est l'effort de participation à la vie collective, dans les temps conviviaux comme dans certaines tâches plus ingrates mais nécessaires à un cadre de vie et de travail agréable (débarrasser la table ensemble et pas uniquement son assiette lors du déjeuner, aider à la vaisselle après le déjeuner ou le goûter, transmettre des informations pour améliorer l'espace et son aménagement, ...).

Bien entendu, le coworker colocataire peut être plus ou moins investi dans l'interprétation de son rôle. Il y a ceux qui participent à quelques événements, et d'autres qui participent à tous les temps conviviaux dans la journée, voire hors du temps de travail. Cela peut varier selon les disponibilités de chacun, leur rythme de présence dans l'espace mais aussi l'intensité qu'ils choisissent de mettre dans leur interprétation. A La Cordée par exemple, Raphaël participe à tous les temps conviviaux, alors que Coline ne participe qu'au goûter. A midi elle déjeune rarement avec les autres coworkers parce qu'elle a besoin de sortir : « J'ai dû déjeuner 2 fois à tout casser ou 3 fois... et après c'est aussi parce que j'ai horreur d'être enfermée toute la journée au même endroit. Pour moi, la pause du midi, si elle doit se faire à l'intérieur, elle se fait ailleurs mais pas sur le même lieu... ». Pour autant, elle n'hésite pas à préparer un thé pour tout le monde (grande théière) le matin si elle arrive avant les autres dans l'espace ou si personne ne l'a encore fait. Elle apprécie aussi le goûter, ce « petit moment détente » avec les autres coworkers.

Nous avons rencontré cette forme de représentation au sein de nos deux terrains : 3 participants chez Wojo et la majorité de nos participants à La Cordée (20 participants sur les 29). Cette interprétation du rôle de coworker colocataire témoigne déjà d'un attachement du participant à l'espace de coworking et à son collectif. Il est intéressant de noter que si on parle d'identification à l'espace de coworking il ne s'agit pour autant pas d'une identification à l'organisation en charge du réseau des espaces de coworking (La Cordée ou Wojo). Il s'agit plutôt d'une identification aux valeurs et à l'esprit que l'espace de coworking cherche à véhiculer par les espaces et les pratiques.

1.3.3. LE COMMUNAUTAIRE

La troisième figure d'interprétation du rôle de coworker que nous avons identifiée est celle que nous nommons le communautaire. Nous n'avons pas rencontré de participants portant cette forme d'interprétation du rôle de coworker chez Wojo, notamment parce que la dimension communautaire de l'espace y était absente au cours de notre étude. La communauté mise en avant correspondait avant tout à l'idée de proposer un large réseau de professionnels. Il ne s'agissait finalement pas de créer une dynamique ni un sens communautaire autour d'un collectif qui partage non seulement un espace de travail mais aussi des routines et valeurs communes et communautaires (Blagoev, Costas et Kärreman, 2019 ; Garrett, Spreitzer et Bacevice, 2017). A La Cordée en revanche, sept de nos participants ont adopté cette forme d'interprétation du rôle de coworker.

Le coworker communautaire se caractérise par son engagement vis-à-vis de la communauté. Il s'investit dans la vie de l'espace et dans l'animation de la communauté. Il le fait certes dans une moindre mesure que le gestionnaire de l'espace. Cependant, il prend facilement le relai en son absence, pour dépanner ou de manière plus pérenne en proposant des animations. Sébastien par exemple a mis en place des soirées à thème au sein d'une des cordées. Il prend soin de planifier l'événement dans le calendrier des animations sur la plateforme communautaire Le Refuge. Il communique sur l'événement, rappelle qu'il est possible de s'y inscrire sur la plateforme. Benjamin et Thibault assurent quant à eux parfois le rôle d'opinel en l'absence du gestionnaire de l'espace. Cela peut être ponctuellement ou de manière plus régulière comme ce fut le cas avec les évolutions au sein de l'équipe de La Cordée qui ont conduit à ne plus avoir de gestionnaire présent dans les espaces le mercredi. Dans cette perspective, le coworker communautaire témoigne de son engagement pour la communauté et le bon fonctionnement de l'espace. Nous avons remarqué que cette forme d'interprétation du rôle de coworker était plus généralement endossée par des travailleurs indépendants. En particulier, le rôle d'opinel permettait d'obtenir une remise sur les heures de présence facturées au coworker. Néanmoins, nous avons également vu certains salariés, notamment parmi nos participants, se glisser dans cette interprétation du rôle. Ce sont des coworkers avec de l'ancienneté dans la communauté, au sens large comme au sens plus restreint d'un collectif propre à une cordée (la communauté de la Cordée Jean Macé par exemple). Ce rôle nécessite un certain ancrage dans le lieu comme dans le collectif, et une présence régulière (possible avec le télétravail à plein temps) au sein de l'espace pour connaître l'espace et en saisir les moindres évolutions. Cette forme d'interprétation du rôle de coworker témoigne d'un attachement fort

du participant à l'espace de coworking, à la fois à l'espace physique (identité au travail reterritorisée au sein de l'espace) et à l'environnement social. Elle incarne l'identification du participant à l'espace de coworking.

Nous avons décrit dans cette première section la démarche par laquelle le salarié-coworker s'approprie un nouveau rôle, celui de coworker, et l'interprète quand il est en espace de coworking. L'adoption d'une perspective théâtrale nous a permis d'identifier les éléments qui participent à l'interprétation de ce nouveau rôle. Nous avons notamment mis en avant la dimension scénarisée de l'espace de coworking et présenté les protagonistes qui donnent la réplique au salarié-coworker alors qu'il joue son rôle de coworker. Cette analyse nous a permis d'identifier trois interprétations différentes du rôle de coworker qui témoignent de degrés différents d'identification du salarié-coworker à l'espace de coworking.

Dans la section 2, nous considérons le rôle de salarié et sa réinterprétation sur une scène nouvelle, l'espace de coworking, distincte de celle de l'entreprise.

Section 2 - UN RÔLE DE SALARIÉ À REINVENTER AILLEURS

Cette section 2 s'intéresse à présent au rôle de salarié. Il s'agit du rôle avec lequel nos participants sont arrivés au sein de l'espace de coworking. Cet espace propose un nouveau cadre professionnel au salarié. C'est une nouvelle scène où il va jouer son rôle de salarié devant des observateurs différents de ceux en entreprise et à qui l'interprétation est initialement destinée. Nous montrerons tout d'abord comment le rôle de salarié est développé au sein de l'entreprise et ce qui permet son appropriation par le salarié (2.1). Nous identifierons les adaptations apportées pour permettre l'interprétation du rôle dans un espace socio-matériel alternatif à celui de l'entreprise (2.2). Enfin, nous présenterons trois interprétations du rôle de salarié adapté au contexte de l'espace de coworking (2.3). Elles témoignent des trois jeux différents de l'identification à l'entreprise.

2.1. APPRENTISSAGE ET REPETITION DU SCRIPT EN ENTREPRISE

Nous nous intéressons dans cette section à l'interprétation du rôle de salarié au sein de l'espace de coworking. Cette démarche nécessite de comprendre en amont de quelle manière les salariés que nous avons interrogés ont pu s'approprier le rôle qu'ils interprètent ensuite dans un cadre différent. Ils acceptent d'endosser ce rôle de salarié au moment où ils acceptent le contrat d'embauche qui les lie à leur entreprise. Ce contrat scelle entre le salarié et son entreprise les conditions dans lesquelles il va devoir accomplir son activité professionnelle ainsi que les missions qui lui sont confiées. Les termes du contrat peuvent évoluer dans le temps et peuvent régulièrement faire l'objet de discussions et de nouveaux accords. Ces éléments participent à expliciter aux yeux du salarié le rôle qui lui est demandé d'endosser au sein de son entreprise. Comme pour le rôle de coworker, le rôle de salarié se construit au fil de l'expérience en entreprise, des évolutions dans les espaces et des interactions avec les collègues. Il s'agit donc dans cette partie de comprendre comment cela s'est passé pour nos participants.

En analysant les profils de nos participants, nous avons identifié plusieurs cas de figure. Certains d'entre eux ont de l'ancienneté au sein de leur entreprise (22 participants) et ont d'abord travaillé au sein de ses locaux. Les autres participants (18) ont été recrutés en télétravail ou avec une partie de télétravail, activité qu'ils pratiquent au sein de l'espace de coworking. Cette situation explique que des participants aient des anciennetés similaires en entreprise et en espace de coworking (cf. tableau 14 – chapitre 4). Dans le premier cas, les salariés ont pu développer une expérience de leur entreprise. Ils connaissent déjà leurs collègues et les pratiques au sein de l'entreprise. Néanmoins ce sont les pratiques au bureau et la nouveauté se trouve pour eux dans la gestion de ces relations à distance, ainsi que dans la mise en œuvre de nouvelles habitudes de travail à distance. L'enjeu se trouve ici dans le maintien des acquis de l'expérience en entreprise. Dans le second cas, les salariés sont confrontés au double défi de trouver leur place en entreprise au sein d'un collectif qu'ils ne connaissent pas, et de prendre leurs marques dans leurs nouvelles missions pour lesquelles ils viennent d'être recrutés. L'enjeu se trouve donc ici à la fois dans l'intégration et dans le maintien des relations et des pratiques à distance dans le temps. En général l'entreprise accorde un soin particulier à cette intégration. Arnaud a par exemple passé trois mois de formation au siège de son entreprise afin d'acquérir les savoirs et le savoir-faire technique nécessaire à son activité de commercial spécialisé. De manière plus générale, les participants concernés nous ont indiqué avoir passé entre une semaine et un mois au sein de leur entreprise, afin de prendre leurs marques et de rencontrer leurs collègues. C'est un moment d'autant plus important que la suite de la relation se construit

pour beaucoup principalement à distance. Nous proposons dans le tableau 29 deux témoignages d'intégration de salariés nouvellement embauchés en télétravail.

Tableau 29 – Témoignages sur l'intégration des nouveaux salariés en télétravail

Témoignage de Raphaël (Salarié-coworker à La Cordée)	Témoignage d'Alice (Salariée-coworker chez Wojo)
<i>Moi j'avais envie d'aller plusieurs semaines là-bas, donc on avait défini 1 mois. Je suis resté un mois à Paris... Tout le mois d'octobre. Pour les gens à distance, souvent c'est ça... C'est 3 semaines mais moi j'avais demandé 1 mois... vraiment pour rencontrer l'équipe et puis connaître les gens... C'est quand même plus facile quand tu es là sur 1 mois complet que si tu viens une fois toutes les semaines où au final, t'as franchement pas trop le temps de parler aux gens non plus... Parce que tu arrives le matin et tu repars le soir, tu ne peux pas non plus passer 50 ans à parler avec les gens... alors que si tu es là pendant 1 mois... bon bah tu vois, tu peux aller boire un petit verre le soir. Tu as plus de temps aussi en pour parler avec les gens.</i>	<i>On a eu une semaine au siège avec toute l'équipe où on a appris un peu les métiers de chacun. Chacun a présenté son pôle etc... il faut savoir aussi que moi je suis arrivée on était encore qu'une dizaine. Donc pendant une semaine c'était hyper cool, tout le monde nous a expliqué son boulot et après j'avais un suivi hebdo, un rdv hebdo avec ma directrice par Skype.</i>

Une autre lecture des profils de nos participants nous permet d'identifier deux formes de pratiques du travail à distance : le télétravail à plein temps et le télétravail partiel. Dans le premier cas, les participants travaillent principalement à distance, et notamment depuis l'espace de coworking (36 participants¹⁹⁴). Ils peuvent faire des allers-retours ponctuels au sein de leur entreprise mais ce ne sont pas des trajets hebdomadaires (plutôt des séjours de 2 à 3 jours à des fréquences différentes – toutes les deux semaines ou de façon plus espacés dans le temps). Certains de nos participants ne voient physiquement leurs collègues que tous les 6 mois voire 1 an, lors de séminaires d'entreprise. Dans le second cas (4 participants), les salariés organisent leur temps de travail hebdomadaire entre travail en entreprise et télétravail en espace de coworking. Ce sont généralement des salariés dont l'entreprise est basée en périphérie de Lyon et l'usage de l'espace de coworking permet de réduire les temps de trajet et la fatigue associée. Les salariés font plusieurs fois l'aller-retour dans la semaine, en voiture ou en train. Coline a

¹⁹⁴ Notons que ce chiffre n'est pas contradictoire avec les 30 participants identifiés précédemment qui déclarent venir au moins 3 jours par semaine dans l'espace de coworking. Nous avons par exemple des participants « full remote » qui ne viennent qu'une journée à l'espace de coworking (ex : Florent et Clément). Le reste de leur temps est réalisé en télétravail à domicile. Nous avons également des participants commerciaux ou consultants qui sont aussi à considérés comme en situation de travail à distance à temps plein mais dont une partie de leur activité est réalisée chez des clients.

trois heures de trajet quotidien quand elle va au bureau. Béatrice a elle aussi plus de 2h de route les jours où elle se rend à son bureau. Un dernier exemple témoigne d'une situation un peu exceptionnelle : Elsa était salariée d'une entreprise basée en Angleterre avant de venir s'installer à Lyon. Depuis son déménagement, elle s'y rendait toutes les semaines, deux jours par semaine. Cependant, le Brexit et la Covid l'ont contrainte à espacer ses déplacements, l'amenant à expérimenter fin 2020 un télétravail à plein temps qui lui convenait aussi. Qu'il s'agisse du télétravail à plein temps ou à temps partiel, les moments en entreprise sont importants pour les salariés, pour garder le lien avec les collègues, obtenir des informations et rester au courant de ce qui s'y passe. Cela leur permet également de sentir qu'ils appartiennent aussi à l'entreprise malgré la distance. Elsa souligne cela dans les termes suivants :

« Déjà le fait d'y être ça aide beaucoup... 2 jours par semaine. C'est limite la moitié de la semaine, c'est ce que je me dis... C'est quand même pas mal. »

Lors des temps de présence en entreprise, les salariés acquièrent une compréhension de leur rôle en tant que salarié. C'est un rôle qu'ils jouent en interaction avec des observateurs spécifiques que sont leurs collègues et qui partagent avec eux les mêmes codes de l'entreprise. Les participants soulignent l'importance des interactions quand ils sont en entreprise. Antoine, qui était déjà salarié de son entreprise avant son déménagement à Lyon, a d'ailleurs remarqué qu'il apprécie différemment ses journées au siège quand il y va une journée tous les quinze jours.

« [A la Cordée], je n'ai pas le problème de ma voisine de bureau qui ne va pas bien parce qu'elle a un problème sur un projet, je n'ai pas le problème de l'autre que personne n'écoute et qui n'a plus eu d'augmentation depuis 3 ans. Tu vois, tout ça, je l'ai en condensé une journée tous les 15 jours quand je vais [au bureau] ... mais je le gère sans que ça m'atteigne, tu vois ce que je veux dire. Je ne m'imprègne pas de leurs problèmes, donc c'est génial en fait parce que je le gère et justement j'essaye de leur donner des conseils etc... mais ça ne m'atteint pas. Et puis je rentre ici et tout va bien. Donc de ce côté-là c'est vachement plus agréable. Un autre point agréable, c'est que je suis content d'y aller aussi quand j'y vais. Ils me voient happy face, ils ne me voient jamais, enfin très rarement... où j'arrive et je suis blasé d'aller bosser. Donc en fait ce n'est pas mal parce que tu optimises... enfin tu optimises... parce que ta communication en interne elle est un peu sublimée. Tu as un peu comme un filtre parce que c'est le meilleur de toi. C'est un peu comme facebook... Ce n'est que le meilleur de toi, tu ne vas pas mettre quand ça ne va pas. Pour ça c'est pas mal. »

Comme lui, beaucoup de nos participants indiquent que le télétravail les a amenés à repenser leurs interactions quand ils sont en entreprise. Lorsqu'ils se déplacent au bureau, ils

veillent à accorder du temps à leurs collègues pour échanger avec eux ou pour avancer ensemble sur des sujets bien précis. Pour Béatrice, les journées au bureau lui permettent d'ailleurs d'obtenir des informations qu'elle a parfois du mal à récupérer en étant à distance : « les gens ne me répondent pas forcément [à mes mails] ... quand tu es là physiquement devant le bureau de l'autre, 'tiens tu devais m'envoyer telle info' ... au moins les gens sont obligés de te répondre. Quand tu es à distance... ». Anna, quant à elle, se rend à son siège tous les deux mois, pour des réunions : « c'est pas mal parce que ça me permet de voir un peu les gens de la boîte, d'avoir des contacts avec les autres membres de l'entreprise... et puis je suis au courant de tout! [rires] En fait quand on est en région on n'est au courant de rien... tout se passe [au siège] ». Ainsi, au rythme des passages en entreprise ou des temps forts comme des séminaires, le salarié entretient l'interprétation de son rôle de salarié qu'il joue en interaction avec ses collègues, dans les locaux de l'entreprise qui servent de décor à ces représentations.

2.2. ADAPTATION DU RÔLE EN ESPACE DE COWORKING

Nos participants acquièrent une compréhension de leur rôle au fil de leurs pratiques de travail et des interactions en entreprise. Néanmoins, une partie de leur activité professionnelle s'exerce depuis un espace de coworking. Il s'agit donc pour eux d'incarner leur rôle de salarié tout en s'adaptant à un autre environnement – un autre décor – avec un public d'observateurs différents – les coworkers. Ces derniers ne sont pas tout à fait comme les collègues de bureau qui donnent la réplique dans un contexte familier. C'est dans cette perspective que nous mobilisons la notion d'adaptation du rôle. Le salarié connaît le script de son rôle de salarié mais il doit trouver comment interpréter ce rôle dans un contexte socio-matériel différent. Et cela n'est pas toujours chose aisée, comme le montre l'anecdote d'Antoine quand il essaye de concilier rythmes et postures de salarié et de coworker à La Cordée, notamment pour participer à certains temps conviviaux (vignette 18).

Vignette 18 – Passage d'un rôle à l'autre

Antoine : Pour moi c'est... alors c'est un COSTUME différent. Mais... moi je pense que je suis quelqu'un qui reste, de toute façon, profondément moi-même, comme tout le monde cherche un peu à être, dans le monde de l'entreprise et dans le monde personnel. MAIS j'ai CLAIREMENT un costume quand je suis au boulot... Mais les gens ils me le disent d'ailleurs. Après, on va boire une bière avec les gens, ils me disent 'Mais tu es différent'... mais c'est VRAI, et je le suis et c'est VOLONTAIRE en fait... parce que j'ai des responsabilités aussi, mais je suis OBLIGE de mettre ce costume.

Chercheur : Et à La Cordée, tu es différent du coup ?

Antoine : Alors à La Cordée, c'est... ça peut être difficile ça parce que... quand je suis à Paris, c'est plus simple parce que de 8 heures jusqu'à 19 heures, je suis avec mon costume... même quand tu vas bouffer entre midi et deux avec le DG ou machin, tu es avec le costume. Tu parles du boulot, etc... et vestimentairement aussi...

Chercheur : Le costume « classique » c'est ça ? avec la cravate ?

Antoine : Non, pas de cravate à Paris, mais tu fais gaffe quoi ! Tu as le costume un peu, tu fais attention, et puis c'est important. Quand je suis à La Cordée, le problème, c'est qu'il faut que j'enlève le costume. Donc je fais un call là... tu vois, je vais avoir un call qui va débiter [bientôt avec des clients]. Ils vont me poser des questions de folie... Donc il faut être super sérieux, prêt à y répondre... Et après, à côté de ça, tu vois, tu vas bouffer à midi et tu enlèves toute cette couche, tout ce costume-là, et que tu reprennes ton costume de toi, ce que je trouve difficile... Donc moi tu vois, par exemple... La Cordée fait le goûter du 4h... Moi, je n'arrive pas... c'est trop... J'ai besoin... je ne sais pas... de cinq, dix minutes... Pour descendre, enlever mon costume... et parler de ... tu vois... de tout et de rien quoi... Et après, de reprendre. Et moi ça ne me va pas du tout le goûter quoi ! Je n'arrive pas à m'arrêter, en plus en plein après-midi, pour prendre le goûter... ça... J'ai du mal...

Nos résultats montrent que cette démarche implique trois mécanismes d'adaptation. Il s'agit tout d'abord pour le salarié d'adapter sa position dans un nouvel espace-temps, c'est-à-dire qu'il doit trouver sa place, physiquement et temporellement, dans l'espace de coworking (2.2.1). Nous identifions également des adaptations au niveau du costume et des accessoires qui lui permettent de travailler (2.2.2). Enfin, le salarié est aussi amené à s'adapter à son nouveau public, ou plus précisément il doit jongler entre des observateurs directs, les coworkers, et des observateurs à distance, ses collègues, avec lesquels il interagit au moyen des TIC (2.2.3).

2.2.1. TROUVER SA POSITION DANS L'ESPACE-TEMPS

Au fil de nos analyses, nous avons identifié que les participants font face à un premier défi d'adaptation de leur rôle de salarié dans l'espace de coworking. Il s'agit pour eux de trouver leur place dans l'espace et leur rythme de travail pour accomplir leurs activités professionnelles.

2.2.1.1. TROUVER SA PLACE

Considérons tout d’abord la question de la position spatiale du salarié. L’espace de coworking a été pensé pour être à la fois un espace professionnel et un espace social. Contrairement à l’espace en entreprise qui a été conçu spécifiquement pour permettre l’accomplissement du travail des salariés de l’entreprise, l’espace de coworking propose des espaces avec différents usages possibles pour convenir au plus grand nombre de coworkers présents. Ce nouvel environnement de travail ouvert, nomade et sans place attribuée, constitue d’autant plus un défi pour les travailleurs habitués à des environnements cloisonnés ou avec des postes de travail fixes et attribués. Rappelons par exemple les propos de Noémie et son étonnement à la découverte de ce fonctionnement alors qu’elle avait l’habitude de travailler à un poste fixe (cf. tableau 22 – chapitre 5 section 4). En particulier, elle souligne la possibilité qui est donnée de choisir sa place en fonction de son besoin, une pratique nouvelle qu’elle a intégré dans sa routine de travail de salariée en télétravail en espace de coworking :

« Ce qui m’a le plus marquée c’était le fait de ne pas avoir ton bureau propre, ton bureau fixe... même si dans mon entreprise (...) ça fait quand même un peu open space, chacun a quand même son bureau, avec son casier, avec ses 2 écrans... alors que là tu es vraiment en mode nomade et tu pouvais te mettre où tu voulais, tu pouvais en fait choisir là où tu es le mieux pour travailler, que ce soit dans un fauteuil, dans un filet, dans une pièce isolée ou avec d’autres gens... et j’avais trouvé ça vraiment assez impressionnant. »

L’espace de coworking est pensé pour être adaptable à tous, mais aussi à différents temps qui animent la vie de ce lieu : temps de travail, temps conviviaux (déjeuners, afterwork, soirées), réunions ou conférences pour ne citer que quelques exemples. Le mobilier est donc choisi de façon à être adaptable à différentes configurations de l’espace. La réflexion autour de l’ergonomie des postes de travail n’est pas semblable à celle qui peut être menée en entreprise. L’employeur est contraint à ces réflexions en lien avec les conditions de travail des salariés en entreprise. Il s’avère que les employeurs peuvent être moins vigilants à ces conditions lorsqu’on sort des murs de l’entreprise. Parmi les participants que nous avons rencontrés, rares sont ceux qui ont témoigné d’un intérêt de leur entreprise vis-à-vis de leur installation à domicile ou en espace de coworking. Pourtant, l’installation à un poste de travail manquant d’ergonomie peut faire partie du quotidien des salariés en espace de coworking nomade et constitue un des enjeux quand il s’agit de trouver sa place dans l’espace. Il s’agit pour eux de trouver le bon endroit mais aussi la bonne installation au poste pour travailler plusieurs heures et plusieurs jours dans ce type de configuration. Les propos de Marion et Raphaël soulignent ce point relatif à

l'ergonomie dans les espaces de coworking (tableau 30). Ceux de Marion sont extraits de son second entretien réalisé alors qu'elle avait quitté La Cordée et pris des bureaux avec des collègues récemment recrutés dans son équipe. Elle revient sur son expérience et notamment sur la question de l'ergonomie qui a pesé dans la balance au moment du choix de rester ou de partir de La Cordée. Le choix de l'installation dans l'espace peut même dépendre de l'équipement nécessaire pour réaliser son travail, comme le précise Raphaël. Ce dernier travaille dans un des espaces calmes de La Cordée car il utilise un double écran et cela n'est vraiment pas compatible avec l'esprit auquel on s'attend en travaillant à la grande table dans l'espace convivial.

Tableau 30 – Ergonomie en espace de coworking

Coworkers	Verbatims
Marion (La Cordée)	<i>Ce qui commençait un peu à me peser, c'était l'ergonomie, le manque d'ergonomie. Donc là, j'ai un écran... Du coup, moi j'avais envie de re-avoir un jour un écran fixe parce que je travaillais toujours sur le PC et je trouve qu'au bout d'un moment...</i> [Chercheur : Tu montres tes épaules là en même temps que tu parles... Tu avais des douleurs ?] <i>Oui voilà, je sentais un peu physiquement... au bout d'un moment c'était un peu pesant... d'avoir mal au dos à la fin de la journée...</i>
Raphaël (La Cordée)	<i>J'ai mon support, j'ai mon petit clavier, j'ai ma souris... et c'est tout (...) Le support c'est moi qui l'ai acheté mais le reste c'est l'entreprise [qui m'a fourni]. L'écran c'est celui de La Cordée... mais il n'y en a pas toujours un de disponible... après je fais sans... ça va... mais c'est pour ça que j'ai demandé [à mon entreprise] à avoir un 15 pouces parce que souvent, ils prennent des 13 pouces ... parce que ça coûte moins cher... Et puis, ils ont des grands écrans à Paris. J'ai demandé exprès un 15 parce que je savais que, potentiellement, j'allais me retrouver à travailler qu'avec ça...</i> [Chercheur : Et du coup tu t'installes où pour travailler ?] <i>Espace calme... Ben déjà il n'y a pas d'écran dans l'espace convivial... genre sur la grande table tu ne mets pas d'écran... Parce que c'est un peu l'idée de voir la personne en face. Et puis ouais, le bruit au final... je ne sais pas... J'aime bien être concentré sur mon travail. Je pourrais hein... Tu vois, là il y a des gens, il y en a un qui a un casque... mais tu es dans l'espace convivial et tu as un casque... c'est bof...</i>

Nous avons également rassemblé des extraits de nos notes d'observation et d'un entretien qui illustrent l'enjeu que l'ergonomie représente pour un coworker, et notamment pour Anna qui a des problèmes de dos (tableau 31).

Tableau 31 – Plusieurs regards de l'installation d'Anna

Données d'observation Wojo Part-Dieu (18/09/2019)	J'arrive vers 9h. Pour changer, je décide de monter au 4 ^{ème} étage. A mon arrivée au 4 ^{ème} étage, 2 personnes sont déjà installées dans l'espace nomade. Il y a une femme que j'ai déjà vue avant l'été mais je ne sais pas comment elle s'appelle. Comme les dernières fois, elle est installée en bout de table. Elle occupe toute la largeur de la table. Son ordinateur est posé sur un socle pour surélever l'écran et elle a un clavier déporté. L'autre personne est un homme. Il est installé côté fenêtre (dos aux fenêtres). Ils ont tous les 2 pris les places où les fauteuils sont les plus confortables (fauteuil de bureau versus simple chaise). Il a son ordinateur portable, son téléphone, et une pochette. Il a une tasse. La jeune femme a aussi sa tasse.
Données d'observation Wojo Part-Dieu (19/12/2019)	J'arrive en même temps qu'Anna. Nous montons au 4 ^{ème} . Gaspard et Samuel sont déjà là. Samuel a changé de place. Il est assis là où était assise Anna hier, dos à la fenêtre. Ils ont tous les 2 pris des chaises ergonomiques. Il y en a encore une à côté de Gaspard, le stagiaire d'Alice. Anna semble embêtée. « Elle vient Alice aujourd'hui ? » « Oui elle va arriver » « Mais il n'y avait pas 4 chaises hier ? On nous en a pris une... » Samuel propose sa chaise. Anna le remercie et lui explique qu'elle a un problème au dos et qu'elle ne peut pas passer la journée sur « une chaise de cuisine » « Par contre j'ai pris un malin plaisir à tout dérégler » « Effectivement je vais passer une bonne ½ heure à la remettre correctement » [rires]
Anna (Wojo)	<i>Effectivement le fait de travailler sur un tout petit écran quand je suis ici franchement c'est compliqué... c'est hyper mal foutu parce que ben... déjà les chaises elles ne sont pas terribles et franchement, j'ai travaillé quand même un certain temps sur ces chaises de cuisine là, toutes pourries... en fait au départ elles sont sympas parce qu'elles sont colorées et tout, mais elles ne sont pas DU TOUT confortables... et du coup j'avais demandé un grand écran ou une solution à mon entreprise... et la solution qu'ils m'ont proposé c'est le support d'ordinateur pour pouvoir déjà travailler droite... et puis de manière... mon ordi un peu plus surélevé... ben tu vois comme je travaille quoi..., j'ai mon clavier, ma souris... ils m'ont fourni le matos... et la chaise c'est A. [NDLR : un autre coworker] qui me l'a trouvée... [rires]... et même qu'avant, dans les cabines téléphoniques il n'y avait pas de chaise du tout... et du coup j'ai demandé à mon entreprise de trouver une solution et ils ont appelé Nextdoor et là ils ont dit que l'on pouvait mettre des tabourets... et du coup c'est resté et ça se fait dans tous les étages maintenant ... mais au début ils les enlevaient tous les soirs.</i>

Malgré l'aspect nomade qui leur est proposé, de nombreux coworkers apprécient de se rendre toujours dans le même espace de coworking. C'est le cas de la majorité de nos participants (33 sur les 40). En général, ils se rendent dans l'espace de coworking le plus proche de leur domicile. Certains ont même l'habitude de s'installer toujours au même endroit au sein de l'espace de coworking, reproduisant une forme de territorialité comme il ont pu connaître en entreprise. Nous avons également explicité cet élément dans le chapitre 5, témoignant de l'affirmation de leur identité à travers une démarche d'appropriation de l'espace. Ainsi, Anna

et Alice (Wojo) se rendent toujours au 4^{ème} étage alors qu'Estelle s'installe toujours au 2^{ème}. Sébastien et Gauthier s'installent toujours à la grande table principale de l'espace convivial de La Cordée Jean Macé, Elsa à celle de La Cordée Valmy, et Thibault et Malo à celle de La Cordée République. Pour Arnaud, c'est toujours l'espace calme de La Cordée Jean Macé, très souvent à la même table. Clothilde quant à elle se rend toujours à La Cordée République et s'installe dans un « espace semi-convivial » comme elle nous le décrit, un peu à l'écart du grand espace convivial. Elle est très matinale et nous explique son rituel du matin pour prendre ses marques :

« Donc j'arrive, je range. J'arrive vers 7h30. Je range les tables, les tasses. Je mets les crayons dans les pots, le temps que mon PC soit allumé, tu vois, c'est mon petit rituel. Je me réveille doucement, comme ça, j'ai ma musique dans les oreilles. J'aime bien. Après je fais le café, je m'assois. C. arrive, on discute. Je recrée vraiment une habitude de travail, comme quand j'étais [dans mon entreprise], où mes collègues arrivaient et où on discutait au fur et à mesure. Ça, j'aime bien... J'ai besoin d'un cadre qui m'aide à me rassurer, à me concentrer, et parce que je suis de nature anxieuse et stressée, ça m'aide un peu, d'avoir mon petit rituel du matin. Ça m'aide vraiment à attaquer ma journée sereinement. J'aime bien mes petites habitudes. Je ne change jamais de cordée pour ça. Une fois que tout est rangé, hop, je peux me mettre à mon travail... Tout le temps, c'est mon rituel du matin... et c'est mon rituel et je pense que c'est... en fait je n'arrivais pas à me l'admettre au début mais c'est ma façon de travailler. (...) Donc j'essaye de me recréer cet univers là à ma façon. Donc je me mets souvent à la même place, je ne vais JAMAIS¹⁹⁵ dans d'autres cordées parce qu'en fait j'ai essayé et ça ne marche pas. »

Le salarié doit aussi gérer le fait que les espaces ne sont pas toujours compatibles pour mener l'ensemble des activités professionnelles. Il faut par exemple régulièrement sortir de l'espace calme ou aller dans une cabine (s'il y en a dans l'espace) en cas d'appel téléphonique ou de visio. Le bruit dans l'espace convivial peut alors être source de difficultés pour le salarié, comme nous le racontait Antoine à qui son interlocuteur au téléphone lui a un fois demandé s'il était dans un café. Néanmoins, nous avons aussi observé des salariés très agiles dans la gestion de leur spatialité au travail. Nous avons régulièrement observé Benjamin « s'isoler » dans l'espace cuisine, hors du temps du déjeuner et du goûter, pour passer ses appels en visioconférence. Avec son accord, nous l'avons pris en photo à La Cordée Jean Macé et à La Cordée Opéra (illustration 39).

¹⁹⁵ Les majuscules témoignent d'une emphase du participant.

Illustration 39 – S'isoler dans l'espace cuisine



Source : photographies personnelles

Comme nous le voyons sur les photos, Benjamin travaille parfois debout. C'est le cas de beaucoup de coworkers. Les espaces de coworking (La Cordée comme Wojo) proposent différents types de poste de travail (table classique ou table haute) et d'assises (chaises plus ou moins confortables, fauteuils, canapé, swissball, ...). L'aspect nomade permet de changer ces postures de travail. Coline souligne vraiment cet intérêt pour elle, une pratique qu'elle a initiée à La Cordée et qu'elle essaye de conserver quand elle travaille à son bureau en entreprise.

« En fait tout bêtement j'avais souvent mal au ventre en fin de journée et j'ai commencé à mettre en doute le fait que ce soit positionnel... et la plupart du temps quand je travaille debout à La Cordée je n'ai pas mal au ventre en fin de journée. Donc du coup j'ai fait le pari de faire ça plus souvent. Et j'ai l'impression d'être plus concentrée, d'être plus dynamique en posture debout, d'être moins en mode passive... moi ça me fait cet effet-là, d'être plus dedans en fait, plus d'attaque (...) Je ne sais pas trop dire quel a été le déclencheur... je pense que c'est venu un peu au fur et à mesure... Et au bureau ce n'est pas aménagé pour que je travaille debout... sauf que j'y ai vraiment pris goût maintenant et du coup au bureau... c'est ridicule mais... j'ai mis un carton d'archives sur mon bureau et je pose mon ordinateur dessus. »

Il nous semble enfin pertinent d'évoquer ici la question de la spatialité à laquelle certains salariés-coworkers se trouvent parfois confrontés parce qu'ils sont également collègues. En effet, rappelons que les espaces de coworking peuvent être une solution immobilière

financièrement intéressante pour le développement des équipes. Certains salariés-coworkers travaillent en équipe au quotidien, d'autres sont justes des collègues de la même entreprise et sont autonomes dans la gestion de leur présence en espace de coworking. Il est alors intéressant de voir les stratégies que certains mettent en œuvre pour travailler ensemble ou pour se voir. Nous en avons déjà eu un aperçu à travers les démarches de Mathilde et Adeline dans le chapitre 5 (en 3.1.4 et 4.1.1) pour trouver leur place, ensemble, dans l'espace. Parmi nos participants concernés par cette situation, certains ont l'habitude d'aller toujours dans le même espace, d'autres se coordonnent, soit en instaurant un rythme régulier, soit en s'envoyant un message la veille ou le matin même. Il s'agit alors de réussir à arranger tout le monde, tant dans le choix de l'espace de coworking (localisation dans la ville) que dans le choix de l'espace de travail (localisation dans l'espace de coworking). Les expériences citées dans le tableau 32 illustrent ce point.

Tableau 32 – Coordination entre collègues

Coworkers	Verbatims
Paul (Wojo) – avec Claire	<i>Après moi, je suis quand même souvent en déplacement, donc, au final, on se voit très peu. On n'organise pas nos agendas pour qu'on se voit. C'est un peu un effet d'opportunité. Donc quand on se quitte le soir on se dit : « quand est ce qu'on se voit ? La semaine prochaine ? La semaine d'après ? ». Au final, on a peut-être 2 ou 3 rencontres par mois... Entre ses déplacements et les miens... c'est très éclaté, mais ça convient comme ça.</i>
Louis (La Cordée)	<i>Donc tant que j'étais tout seul j'allais à République... c'est ce qu'il y a de plus proche de chez moi... Là je mets 5 minutes de plus pour aller à Liberté... c'est juste que j'y vais à pied à République... C'est un peu moins d'un quart d'heure à pied. Liberté, c'est 20 minutes en métro... Et Opéra, c'est pareil, 15 à 20 minutes en métro de chez moi. Donc on avait nos habitudes à République ... mais maintenant qu'on est 3... elles habitent toutes les deux sur la presqu'île donc pour elles c'est Liberté ou Opéra qui est le plus pratique donc c'est un peu pour ça... donc je leur ai concédé... ce n'est pas même pas elles qui m'ont proposé mais c'est moi, j'ai dit « on fait 2 jours par semaine à Liberté » ...</i>
Fanny (La Cordée)	<i>Généralement on se met d'accord... on se dit « là on va à Liberté » ou « là on va à Valmy » ... ce n'était pas des jours définis mais on se disait le matin par message... ou sinon on faisait début de la semaine Valmy et fin de la semaine République.</i>

2.2.1.2. TROUVER SON RYTHME

Les espaces de coworking sont accessibles 7 jours/7 et 24h/24 pour les membres inscrits. C'est le cas de nos participants. Néanmoins, en tant que salariés, un cadre horaire – plus ou moins flexible – est fixé par l'employeur. Il s'agit donc pour nos participants de transposer ce

cadre et les pratiques horaires à leur expérience de travail dans l'espace de coworking. Cela nécessite de délimiter la journée de travail (les horaires de travail en espace de coworking) ainsi que l'organisation du temps de travail à l'intérieur de cette journée (entre travail et moments de pause). Trouver son rythme est un challenge d'autant plus grand pour le salarié quand la vie au sein de l'espace est rythmée par des temps conviviaux. C'est notamment le cas à La Cordée avec les déjeuners et les goûters quotidiens ou avec les petits déjeuners du vendredi par exemple. L'enjeu est donc pour le salarié d'arriver à trouver son organisation du travail dans cet environnement social plus ou moins animé.

Sur ce point nous avons noté des différences de pratiques entre nos deux terrains notamment du fait des différences concernant l'animation des espaces. Dans les espaces Wojo, des animations sont parfois planifiées mais elles sont peu accompagnées (faible incitation directe des gestionnaires auprès de l'ensemble des coworkers). Le rythme de travail des salariés est donc celui qu'ils se fixent pour eux-mêmes, en fonction de leurs contraintes professionnelles et de leurs habitudes de travail. Lorsque les salariés prennent le temps de faire une pause, ils peuvent solliciter ou non les autres coworkers présents comme nous l'avons vu avec Alice précédemment. En revanche, à La Cordée, les temps conviviaux sont généralement mis en œuvre par le gestionnaire de l'espace. Cela peut donner l'impression qu'il s'agit de temps « imposés », d'autant plus qu'ils sont présentés comme des temps forts lors de l'inscription et de la journée test. Néanmoins, chacun est libre d'y participer ou non, comme nous l'avons précisé dans la section 1. Au fil de nos entretiens et de nos observations, nous avons identifié que les participants pouvaient ajuster leur participation à ces temps conviviaux en fonction de leurs contraintes professionnelles, et réciproquement. Dans le premier cas, leurs obligations professionnelles peuvent les empêcher de participer à des temps conviviaux. Dans le second cas, ils vont planifier leur travail en fonction de temps conviviaux auxquels ils apprécient de participer, notamment parce que ces moments leur apportent du bien-être. Nombreux sont ceux qui nous ont indiqué se sentir plus efficaces ensuite dans leur travail (tableau 33).

Tableau 33 – Intérêt des pauses pour le bien-être et l'efficacité au travail

Coworkers	Verbatims
Thibault (La Cordée)	<i>Le midi c'est pause obligatoire. J'ai une heure de pause et je prends ma pause et je sais que le midi je reviens et je suis efficace.</i>
Noémie (La Cordée)	<i>C'est ce mix du fait que tu es dans ton travail, tu es sérieux et personne ne t'embête, mais tu peux aussi avoir un fou rire, faire une VRAIE pause en pensant à autre chose... et en fait tu déconnectes très vite parce que tu as quand même un milieu qui permet de ne pas te sentir au bureau, tu as les déjeuners ensemble avec tout le monde, tu as les goûters, tu as les petits moments dans la journée de rencontres et d'échanges, un peu imposés mais qui finalement après deviennent carrément une habitude et ça te permet je pense de couper de ton travail et de prendre plus du recul et de carrément avoir plus de motivation pour la suite.</i>
Antoine (La Cordée)	<i>Et moi ça ne me va pas du tout le goûter quoi ! Je n'arrive pas à m'arrêter, en plus en plein après-midi, pour prendre le goûter... ça... J'ai du mal... Et entre midi et deux par contre je trouve ça vraiment salvateur, ça me fait du bien quoi !</i>

Les salariés gèrent ainsi leur temps de travail en fonction des pauses qui leur conviennent le mieux. Elsa par exemple se contente d'une pause d'une heure le midi mais profite des pauses du goûter à 16h. Antoine en revanche préfère s'accorder une « grosse pause » déjeuner (1h30 à 2h) parce que celle de l'après-midi n'est pas toujours compatible avec ses activités professionnelles (cf. verbatim ci-dessus). Thibault quant à lui participe à tous les moments conviviaux depuis son arrivée, ce qui a d'ailleurs beaucoup aidé à son intégration dans l'espace.

Enfin, comme pour la spatialité, la gestion du temps est aussi un point qui peut susciter une coordination quand plusieurs salariés d'une même entreprise fréquentent l'espace de coworking. Fanny nous a expliqué que l'arrivée de son nouveau collègue début 2020 l'a conduite à modifier un peu l'organisation de ses journées de travail, notamment en prenant des pauses uniquement avec lui ou en allant déjeuner à l'extérieur de La Cordée. Pour Adeline et Mathilde, les horaires ne sont pas clairement fixés par leur employeur. Elles ont donc décidé de ne pas s'imposer entre elles d'avoir les mêmes horaires :

« En général j'arrive la première... je suis plus du matin que Mathilde a priori. Moi, j'ai tendance à commencer plus tôt et à finir plus tôt et elle à commencer plus tard et ... ça la dérange moins de finir plus tard. Donc je me suis fait mes horaires un peu à moi. Moi, je suis partie sur plutôt un 9h 18h... je sais qu'elle est plus sur 10 heures 19 heures... même si elle essaye d'être là vers 9h30... Mais... elle a plus de mal à se lever que... moi ! »

2.2.2. TROUVER SON COSTUME ET SES ACCESSOIRES

Toute représentation théâtrale implique la question du costume et des accessoires qui permettent à l'acteur d'incarner son rôle. Ces éléments participent à « l'appareillage symbolique » du rôle (Goffman, 1973, p. 29). L'appareillage symbolique est constitué du « décor », qui renvoie aux éléments scéniques, et de la « façade personnelle », c'est-à-dire « les éléments qui, confondus avec la personne de l'acteur lui-même, le suivent partout où il va » (Goffman, 1973, p. 30). Cette façade personnelle est notamment composée des « signes distinctifs de la fonction ou du grade » et « des vêtements » (Goffman, 1973, p. 30). Le sujet de la tenue vestimentaire du salarié en espace de coworking peut sembler anodine à première vue. D'ailleurs nous ne l'avons pas prévue initialement dans notre trame d'entretien. Nous l'avons intégrée au début de la phase 2, en août 2018, après avoir remarqué que certains coworkers à La Cordée portaient des shorts et des tongs quand d'autres restaient en pantalons et chaussures fermées malgré la chaleur. Il faut dire qu'à La Cordée, ce type de tenue estivale masculine n'est pas étonnante et nous n'y avons pas prêté attention auparavant. Cela nous a été d'autant plus apparent que le dresscode dans les espaces Wojo était plutôt ce que l'on qualifie de *casual*, voire de *corporate* pour certains résidents, même s'il nous est arrivé de croiser des hommes en short. Nous avons donc prêté une attention particulière à ce point, d'autant plus quand nous avons choisi de nous inscrire dans une perspective dramaturgique pour l'analyse des données.

Nous avons ainsi identifié que le choix vestimentaire des salariés pouvait être différents de celui qu'ils auraient eu en entreprise. Cela est plus particulièrement le cas pour les salariés dont les codes vestimentaires en entreprise sont plutôt formels (secteur du conseil notamment ou services publics). Pour illustrer ce point, nous avons retenu deux exemples : Paul et Théo. Paul est salarié d'une entreprise de conseil auprès du secteur public. C'est une petite entreprise spécialisée sur ce marché qui vient d'être absorbée par un groupe du secteur du conseil. Il est également coworker chez Wojo. Ses propos (en vignette 19) sont extraits de son deuxième entretien réalisé en septembre 2019. Il est alors sur le départ. Il a démissionné et il s'apprête à rejoindre une autre entreprise dans le même secteur. Il nous raconte plusieurs expériences qui témoignent de l'enjeu de la tenue vestimentaire, et en particulier de la flexibilité qu'il avait avec le travail en espace de coworking (versus le fait d'aller dans les locaux lyonnais du groupe de conseil).

Vignette 19 – Témoignage de Paul sur sa tenue vestimentaire (consultant et coworker Wojo)

Chercheur : *Donc là tu es chez Wojo... [je le décris en le regardant] tu es en T-shirt, [je regarde sous la table] baskets, pantalon ...*

Paul : *Propre quand même hein [rires] mais oui très à la cool quoi... et je viens en short parfois... là il va falloir se sapper un peu [NDLR : pour son prochain poste] mais ce n'est pas IJKL à Lyon... pas en costard... je suis allé faire une journée dans ma future entreprise en formation à Paris... j'avais posé un jour de congé... et je m'étais posé la question de la tenue vestimentaire. Et j'avais joué la carte « propre »... chemise, chino et baskets... et quand même... quasiment comme en déplacement... avec une veste de costard... et ben j'ai tapé dans le mille, même les boss étaient comme ça, en baskets mais petite veste...*

Chercheur : *Et chez IJKL à Lyon ? Tu y es déjà allé ?*

Paul : *Je ne t'ai jamais raconté ? La toute première fois avec Claire qu'on y est allé c'était pour récupérer nos PC... et il y a le grand directeur de Lyon qui a tenu à venir nous saluer... et moi j'avais fait le choix d'y aller comme ça tu vois ... pas d'effort... parce que je marque le truc ABCD [nom de son entreprise initiale avant rachat] ... pour moi, c'est identitaire quand même le fait de... chez ABCD tu peux venir avec un jean troué, les meufs se baladent pieds nus l'été... pas les mecs hein... et chez les clients tu ne mets pas des costards. On bosse pour le secteur public... en face la DRH de l'EHPAD elle n'est pas sappée ... maintenant je vais en baskets en déplacement, je ne mets pas des chaussures de ville, sauf pour les gros clients... bref... et donc le grand patron vient nous voir, nous dit bonjour... et il me voit... et ses yeux m'ont scanné de haut en bas et de bas en haut... il a quand même gardé son sourire mais j'ai vu que dans sa tête qu'il s'est dit... donc à Lyon ils sont quand même sappés... mais IJKL c'est prout prout...*

Théo quant à lui est un salarié d'une collectivité publique. Il peut lui arriver d'être en contact avec les usagers dans le cadre de ses fonctions sur le terrain. Il est coworker à La Cordée et il est déjà venu en tongs et en short. Cela a été rapporté à la responsable de sa collectivité. Il nous le raconte en vignette 20.

Vignette 20 – Illustration d'un choc vestimentaire

Chercheur : *Vestimentairement parlant ? c'est pareil ou pas ?*

Théo : *[rires] Non... on en a discuté avec la responsable de la collectivité pas plus tard que la semaine dernière... c'est une de mes collègues qui m'a balancé... mais ça va, c'est resté... ça sera sans incidence en tout cas... mais ici je peux venir en short et en tongs...*

Chercheur : *Ça n'a pas été apprécié ?*

Théo : *mmmm... disons qu'on a pu parler des codes vestimentaires en institution publique et en fait il n'y a rien d'établi... on pourrait venir en short mais après ça ne se fait pas dans l'usage. Et je ne l'ai jamais fait... mais le fait d'avoir cette journée à Lyon, je me le permets parce que je suis sûr de ne pas rencontrer de partenaire et de ne pas rencontrer d'habitants pendant mon temps de travail. C'est pour ça que je m'autorise ça ici.*

Il nous semble enfin pertinent d'évoquer dans cette partie le sujet du transport du matériel de travail ou son éventuel stockage. Nous avons identifié plusieurs stratégies de la part de nos participants. Certains ont fait le choix de transporter leurs affaires tout le temps avec eux, dans leur sac à dos. C'est le cas d'Alice par exemple qui « transporte tout sur [son] petit dos, même [sa] tasse » et qui a donc « tout [son] petit bureau sur [son] dos » tous les jours. Samuel fait de même. C'est une habitude qu'il a prise par le passé quand il travaillait à Paris. Il avait un poste qui impliquait des déplacements hebdomadaires. A cela s'ajoutait un espace de travail au siège en flex-office. Il a appris « à travailler paperless ... concrètement on n'imprimait rien... ça force quelque part à travailler vraiment en mode nomade ». Il a conservé cette pratique en étant en espace de coworking. Si Alice et Samuel sont tous les deux des coworkers chez Wojo, cette pratique est aussi présente à La Cordée. C'est par exemple le cas de Benjamin qui se déplace beaucoup entre les différents espaces de La Cordée. C'est aussi la pratique de beaucoup d'autres qui sont pourtant plus habitués à un seul espace. Clothilde par exemple vient chaque jour à La Cordée avec son « sac à dos de rando [qu'elle remplit] de [son] PC et tout ».

Cependant, certains coworkers plus « sédentaires » (c'est-à-dire en télétravail à plein temps habitués à n'aller régulièrement que dans un seul espace) ont demandé à bénéficier d'un service supplémentaire fourni par l'espace de coworking : le casier individuel. Cet outil permet de laisser son matériel à l'espace de coworking et de ne plus toujours tout transporter. C'est le cas d'Estelle qui « ne peu[t] plus travailler comme avant sur un ordi parce qu'[elle se] coince tout le temps le dos ». Elle laisse donc son matériel (clavier, souris, support d'ordinateur) dans son casier et réinstalle tout à chaque fois qu'elle vient travailler chez Wojo. Ce casier permet aussi de stocker les affaires du travail que l'on « ne veut pas voir s'entasser chez soi » (Marion). Ce casier permet donc à certains salariés de ranger leurs accessoires de travail (ordinateur, souris, dossier, ...). Il les aide donc à endosser leur rôle professionnel de salarié et à le quitter en fin de journée au départ de l'espace de coworking.

2.2.3. TROUVER SON PUBLIC

L'interprétation d'un rôle se fait vis-à-vis d'un public d'observateurs. En particulier, pour le rôle de salarié, celui-ci se joue en interaction avec des collègues qui, sauf pour quelques cas, ne sont pas présents dans l'espace de coworking. L'un des enjeux pour les salariés est donc d'interagir avec leurs collègues malgré la distance. C'est une particularité de la représentation dramaturgique qui se joue pour le salarié à distance en espace de coworking : les interactions ne se font pas en face-à-face mais au moyen de TIC. Pour certains, l'usage de ces outils est

fluide, pour eux comme pour leurs collègues en entreprise. Les salariés communiquent facilement entre eux via des tchats ou des forums en ligne (type Slack ou Discord). Elsa nous expliquait par exemple que même au bureau les salariés communiquent énormément via le tchat (vignette 21). L'usage de ce moyen de communication est très présent dans son entreprise parce que les équipes sur place sont réparties dans deux bâtiments distincts. L'entreprise a également des équipes dans d'autres pays, couvrant plusieurs fuseaux horaires. L'écrit permet donc de travailler en continu sans perdre d'informations. Le fait d'être à distance ne lui permet plus de se rendre physiquement au bureau de ses collègues en cas de problème. Maintenant, elle fixe un *call* ou une visio avec eux pour régler le problème. Dans l'espace de coworking on entend alors Elsa parler anglais en face de son ordinateur, assise à la grande table de l'espace convivial.

Vignette 21 – Témoignage relatif à l'usage du tchat en entreprise

Alors dans la boîte on a un tchat. On est tous dessus et c'est une boîte déjà qui... même quand je suis au bureau en fait le tchat c'est VACHEMENT¹⁹⁶ important. C'est quelque chose qui m'a surprise quand j'ai commencé à bosser là-bas. Après je n'avais aucune expérience hein mais c'est une boîte qui interagit VACHEMENT sur le... par écrit. Et donc il y a beaucoup, beaucoup qui se passe sur le tchat. Après dès qu'il y a un problème... enfin pas un problème, mais dès qu'on veut parler on peut aller au bureau de quelqu'un et en parler... mais c'est vrai que j'ai été surprise la première fois que j'ai bossé dans cette boîte je me suis dit « P'tain il y a vachement qui se passe sur le tchat et le gens... » alors que tu vois, on est assis face à face et ça parle quand même sur le tchat... Il y a quand même des échanges avec... tu PEUX aller parler à n'importe qui en même temps et ça ne posera aucun souci quoi... mais voilà, histoire d'être sûr que tu ne le déranges pas. Et après... mais après tu le vois quoi s'il n'est pas... s'il est disponible, tu parles aussi en même temps... Des fois, je commence au tchat et en fait je vois qu'il est disponible donc je lui parle en même temps... et c'est plus facile quoi. Mais du coup, en fait, je pense que le tchat ça a été... il y aussi... il y a plusieurs raisons... il y a le fait que l'on ait deux sites et que les deux équipes doivent se parler beaucoup. Et il y a aussi le fait qu'on est un peu dispatché partout dans le monde... c'est à dire que je ne suis pas la seule qui soit... qui bosse de l'étranger. On a des bureaux sur plusieurs continents. Donc, en fait, c'est une boîte qui est assez éclatée. Et du coup, toutes ces personnes-là, il faut qu'elles soient coordonnées et en fait le tchat c'est vachement facile de les coordonner tous quoi.

La situation est assez similaire pour beaucoup de nos participants dont les entreprises ont intégré les TIC dans leur fonctionnement et l'organisation de leurs activités. Raphaël nous expliquait par exemple qu'un de ses collègues avait dit à son sujet « qu'il avait l'impression qu'[il] n'était pas en remote ». Raphaël va régulièrement à Paris mais il est aussi très présent et réactif sur le Slack de l'entreprise, dans les forums des projets comme dans les forums plus informels de discussion entre collègues. Ces espaces de discussion en ligne permettent aux salariés une interprétation en continu de leur rôle, qu'il soit en entreprise ou à distance en espace

¹⁹⁶ Les majuscules témoignent d'une emphase du participant.

de coworking. Pour Raphaël, cela participe au fait qu'il se sente bien dans l'entreprise et qu'il partage « la bonne ambiance » qui règne en son sein. Ces interactions peuvent aussi se faire par mails ou par téléphone comme c'est le cas pour Samuel (salarié-coworker chez Wojo) ou pour Clothilde et Noémie (salariées-coworkers à La Cordée).

Cependant, ces interactions ne sont pas faciles pour tous les participants que nous avons rencontrés. Cela complexifie pour certains la réinterprétation de leur rôle de salarié quand ils sont en espace de coworking. Béatrice par exemple nous explique rencontrer des difficultés à obtenir des informations nécessaires à son travail quand elle est en espace de coworking. Ses mails restent sans réponse et elle doit parfois attendre d'aller au siège pour les demander en face-à-face aux personnes concernées. Gustave (La Cordée) et Anna (Wojo) nous ont tous les deux évoqué des réunions lors desquelles ils ont été oubliés par leurs collègues. La réunion a commencé sans que leurs collègues réunis par ailleurs ensemble dans une salle ne pensent à lancer la visioconférence. Ces difficultés à être présents dans l'entreprise et dans les interactions à cause de la distance physique limitent la capacité des participants à pouvoir interpréter leur rôle de salarié vis-à-vis du public classique associé à ce rôle que sont les collègues. Certains de nos participants évoquent d'ailleurs le fait qu'au fil de temps il leur manque un collectif, ou au moins une personne, physiquement présente avec eux pour pouvoir échanger spontanément sur leur quotidien de salarié. Cette situation rend difficile pour eux le fait de maintenir une interprétation du rôle de salarié dans le temps. Ces difficultés font notamment écho à nos résultats dans le chapitre 5 relatifs au sentiment d'isolement professionnel dans la phase de turbulences (chapitre 5 – partie 3.2.3).

Simultanément à ces interactions à distance, le salarié interprète son rôle devant un public d'observateurs différents : les coworkers. Ces derniers n'appartenant pas à l'entreprise, ils ne donnent pas la réplique au salarié dans l'interprétation de son rôle de salarié. Ils n'interviennent normalement pas dans les interactions entre le salarié et ses collègues, voire ses clients. Néanmoins, par leur présence physique dans l'espace scénique, les coworkers assistent à la représentation du rôle de salarié qui se joue sous leurs yeux, dans l'espace de coworking. Ils peuvent d'ailleurs être un public plus ou moins discret. Nous l'avons notamment vu avec des salariés qui peuvent être gênés par le bruit dans l'espace de coworking, ou lors d'interventions inadaptées de la part de coworkers dans des interactions professionnelles (physiques ou à distance) du salarié (cf. chapitre 5 – partie 3.2.2). Il est aussi possible de partager avec eux certains succès liés à la pratique du rôle de salarié, même si ce n'est pas comme avec les collègues :

« Ben déjà je n'ai pas d'équipe... donc le fait que je sois toute seule, de ma société... ben ce n'est pas pareil... avant dès que j'avais un super candidat j'en parlais à mes collègues en fait. Je disais 'il était super ce candidat' 'Ah ouais, raconte' 'ben il fait ça il fait ça' 'ah génial pour cette cliente c'est super' etc... Là quand j'ai un super candidat je le dis à A. ou C. s'ils sont là... alors ils sont très gentils... ils sont réceptifs hein... 'Ah ben super' mais ils ne savent pas de quoi je parle finalement ... »

Enfin, les coworkers constituent un public particulier à l'interprétation du rôle de salarié en apportant un regard externe, neutre, sur les expériences vécues par le salarié dans l'interprétation de ce rôle. En particulier, Elsa apprécie d'échanger avec eux sur des difficultés relationnelles dans son travail et de bénéficier de leurs conseils :

« Après, dans mon métier, ça... c'est rare que ça apporte beaucoup de solutions. Mais après, c'est plus dans les problèmes de... quand tu as des problèmes relationnels, quelque chose comme ça... il y a toujours des bons conseils à prendre. C'est sympa aussi de prendre un peu de recul... d'avoir des personnes qui en fait n'ont AUCUN intérêt dans tes problèmes... et du coup peuvent donner des conseils assez sympas. »

Les salariés interprètent ainsi leur rôle de salarié vis-à-vis de deux publics différents. Il y a tout d'abord le public propre au rôle de salarié constitué des collègues de l'entreprise. Cependant, ils sont physiquement absents de l'espace et les interactions se font plus ou moins facilement au moyen des TIC. Il y a aussi un public constitué d'observateurs nouveaux : les coworkers. Ils assistent quant à eux à la représentation en direct du rôle de salarié mais les attentes vis-à-vis de ce public sont différentes de celles concernant les collègues.

2.3. LES DIFFERENTS JEUX DE L'IDENTIFICATION A L'ENTREPRISE

Au fil de nos analyses, nous avons identifié trois façons différentes pour nos participants d'adapter leur rôle de salarié pour permettre sa représentation au sein de l'espace de coworking. Comme pour le rôle de coworker, nous associons de manière symbolique cette interprétation du salarié à l'expression de son identification organisationnelle à son entreprise mais dans un contexte alternatif et à distance de celle-ci. En particulier, nous observons que deux formes d'adaptation témoignent d'une démarche d'identification du salarié à son entreprise : l'adaptation sous contraintes et l'adaptation libre. La troisième forme d'adaptation – l'adaptation dissidente – témoigne quant à elle d'une forme plus troublée d'identification organisationnelle du salarié à l'entreprise (désidentification ou schizo-identification). Nous verrons que l'espace de coworking offre alors au salarié un espace pour exprimer cette forme pathologique d'identification, lui permettant de mieux vivre sa situation.

2.3.1. ADAPTATION SOUS CONTRAINTES

La première forme d'adaptation du rôle de salarié au sein de l'espace de coworking est celle que nous nommons adaptation sous contraintes. Ces contraintes peuvent être fixées par l'employeur ou émaner du salarié lui-même dans une démarche d'auto-régulation de son travail et de son comportement. Il s'agit pour lui de se comporter comme s'il était en entreprise ou d'avoir une interprétation de son rôle de salarié conforme à l'image qu'il se fait de ce rôle, que ce soit en entreprise ou ailleurs. Le salarié s'inscrit alors dans une démarche par laquelle il transpose dans l'espace de coworking son interprétation du rôle de salarié telle qu'il la met en œuvre en entreprise. Il adopte alors certains mécanismes de régulation comme le fait de respecter des horaires ou pour prendre des pauses, parce que c'est le cadre qui a été défini par l'employeur. Nous le voyons notamment à travers les propos de Théo qui n'est autorisé à venir que trois jours par mois à La Cordée. Il doit également transmettre avant la fin du mois ses trois jours de présence du mois d'après, au risque de ne pas pouvoir se rendre à La Cordée. Nous proposons dans le tableau 34 quelques extraits de son entretien à ce sujet, ainsi qu'un extrait de notre journal d'observation.

Tableau 34 – Respect « constraint » des horaires

Extraits de l'entretien de Théo	Notes d'observation (18/09/2018)
Théo : <i>On a un contrôle a priori... on a une illusion de contrôle en tout cas... il faut suivre ce qui a été défini dans l'expérimentation pour poser les jours de télétravail [en prévenant en amont]... une fois mon collègue a oublié d'envoyer ses dates et il n'a pas pu venir... Après il y a un contrôle horaire via le badgeage...</i> Chercheur : <i>Pourtant la Cordée ne transmet pas un relevé des heures.</i> Théo : <i>non mais il y a le nombre total d'heures... et comme il y a le nombre d'heures... 3 jours donc 3x8 heures...</i> Chercheur : <i>Comment tu fais le midi ?</i> Théo : <i>Ben quand je reste je ne débade pas... quand je rentre chez moi je débade... sauf quand j'oublie.</i>	J'ai fait la rencontre de Théo ce midi. [La Couteau suisse] m'avait parlé de lui et elle lui a parlé de moi et de mon projet. Il est partant pour participer et me demande quand est-ce que je peux faire l'entretien et si je suis éventuellement disponible aujourd'hui. Il semble bloquer pour avancer dans son travail et ne vient que 3 jours par mois à La Cordée. Je saisis l'opportunité. Nous nous installons dans une salle de réunion et on commence l'entretien. (...) J'observe Théo depuis notre entretien. Il n'a pas beaucoup participé au goûter. Il est allé s'asseoir dans un fauteuil pour compléter le questionnaire. Il est venu me le rendre puis il est retourné dans le fauteuil. Il est sur son téléphone. Il n'a pas sorti son ordinateur de l'après-midi. Il m'a vaguement dit qu'il était bloqué et ne pouvait pas vraiment avancer à cause d'un problème d'ordinateur. Mais il reste jusqu'à 17h à l'intérieur de la cordée. Il part vers 17h10, comme s'il avait dû attendre l'heure pour débader.

Les propos de Marion illustrent quant à eux le fait que le salarié peut lui-même s'auto-réguler. Néanmoins la démarche se fait ici dans une forme de respect des codes et des normes de l'entreprise, et dans le souci d'être en accord avec les pratiques des collègues en entreprise (vignette 22). Il ne s'agit pas seulement d'organiser sa journée en fonction d'un rythme personnel ou familial mais plutôt d'adapter ce rythme pour qu'il continue de s'inscrire dans l'organisation de l'entreprise.

Vignette 22 – Adéquation aux pratiques de l'entreprise par auto-régulation

Marion : *Je ne suis jamais arrivée à 11h à La Cordée non plus... je me suis toujours astreinte à des horaires un peu de... bureau...*

Chercheur : *C'est important pour toi d'avoir ce rythme ?*

Marion : *Oui... ben déjà c'est un peu obligé pour... comme on est à distance, que je travaille à distance, il faut quand même que j'ai des horaires de bureau, les mêmes que mes collègues qui sont à Nanterre sinon on n'arrive plus à se croiser. Et puis, c'est les horaires normaux de mes activités....*

Il peut bien sûr y avoir des formes de régulation plus fortes de la part de l'entreprise. Nous avons notamment rencontré lors de la phase 0 (étude exploratoire) une salariée en conflit avec sa société car cette dernière lui imposait d'aller uniquement à un seul des espaces de La Cordée et à des horaires précis. L'employeur avait d'ailleurs demandé à La Cordée la transmission du relevé du badge. La Cordée avait refusé après avoir pris le temps d'échanger sur ce point en équipe (ce qui explique notre remarque lors de l'entretien de Théo sur le fait que La Cordée ne transmette pas le relevé des heures). La salariée en question avait fini par quitter son entreprise. Sans aller jusqu'à cet extrême, nous avons remarqué que l'adaptation n'est pas la même selon que le choix d'aller en espace de coworking est laissé au salarié ou décidé par l'employeur. Dans les cas où le salarié est embauché pour rejoindre un autre salarié déjà présent dans l'espace (développement d'une équipe par exemple), le salarié exprime plus de contraintes que d'autres qui ont choisi l'espace. C'est le cas d'Adeline qui nous explique qu'elle est « venue travailler à La Cordée parce qu'[elle] a pris le poste [dans son entreprise] ... donc ce n'est pas un choix de [sa part], véritable, puisque de toute façon, le poste, c'était ici. » Néanmoins, cette situation peut évoluer dans le temps et la contrainte du choix de l'espace se fait moins sentir dans le discours du salarié.

Enfin, une dernière forme de contrainte peut être subie dans l'adaptation du rôle de salarié à l'espace de coworking quand l'espace n'est pas adapté à l'activité professionnelle qui doit

être menée. Bien que l'espace de coworking offre la liberté de choisir le lieu le plus adapté à l'accomplissement du travail, le salarié peut ressentir une forme de pression à devoir choisir un espace en fonction de l'efficacité au travail attendue de lui et non en fonction du lieu où il apprécierait d'être, au risque d'être moins productif. A nouveau, les propos d'Adeline nous permettent d'illustrer ce point. C'était au cours de ses premiers mois à La Cordée.

« C'est vrai que je suis quand même assez dans ma bulle, et je ne fais peut-être pas autant de pauses ou de moments d'arrêt que d'autres gens. Et puis, je pense que tu es quand même vachement coupé en haut... en fait la tranquillité que je veux ... pour le travail... du coup, je la paye en non-intégration vis à vis des autres... ça, je ne l'avais pas trop compris au début et en même temps, je ne vois pas trop comment faire autrement parce que... je pense que je serais moins efficace dans mon travail si je suis sur la table en bas. »

Cette forme d'adaptation témoigne d'une démarche d'identification du salarié vis-à-vis de son entreprise. Il cherche à faire les choses de façon à être en cohérence avec ce que son entreprise attend de lui afin de contribuer à la réussite du projet. En analysant les réponses aux questionnaires sur l'identification organisationnelle, nous identifions d'ailleurs que ces participants témoignent d'un soutien à leur entreprise, dans les réussites comme dans les difficultés, voire dans les échecs. De cette façon, le salarié construit aussi son identité au travail à travers ce jeu d'interprétation en adéquation avec ce qu'il se représente être les attentes et les comportements au sein de son entreprise.

2.3.2. ADAPTATION LIBRE

La deuxième forme d'adaptation du rôle de salarié au sein de l'espace de coworking est celle que nous nommons adaptation libre. Cela ne signifie pas que le salarié se déconnecte complètement de la réalité de son entreprise et de son rôle de salarié. Nous identifions plutôt ici que les décisions prises par le participant pour interpréter son rôle de salarié relèvent de choix personnels quand il est en espace de coworking. Le salarié fait des choix pour lui-même et non en fonction de contraintes imposées par l'entreprise ou qu'il s'imposerait à lui-même du fait d'une certaine représentation du rôle attendu. Dans cette situation le salarié embrasse pleinement l'esprit proposé par l'espace de coworking avec un environnement librement accessible et ouvert. Elsa illustre ce type d'adaptation libre dans l'interprétation du rôle de salarié. Son entreprise étant à en Angleterre, il y a un décalage horaire qu'elle met à profit pour elle, pour avancer sur son travail à son rythme ou pour se former.

« J'arrive beaucoup plus tôt aussi [à La Cordée]. J'arrive souvent vers 9h15 9h30, et du coup, il est 8h30 là-bas... Donc j'ai 1h30 en fait où je peux avancer, il n'y a personne. Au bureau tout le monde arrive vers 10h, tous en rang d'oignons [rires]... Et le soir je pars d'ici vers 18h 18h30 donc ça fait des bonnes journées... Ici je peux même arriver à 9h, ce qui est pas mal. Les premiers mois, je lisais pendant 1h. Toute la partie formation, je peux la faire ici, c'est vachement sympa. »

Son employeur encourage en effet ses employés à se former et à développer leurs connaissances librement : « c'est un milieu qui favorise la formation, c'est à dire que chaque employé peut aller faire une formation... du moment qu'il y a un peu un lien avec la boîte... j'ai des collègues qui se forment en langues par exemple. » Elle se renseigne actuellement pour une formation en sociologie. L'entreprise de Thibault est aussi basée en Angleterre et il a ce même décalage horaire. Il arrive tôt à La Cordée pour se dégager du temps dans la journée pour faire du sport ou profiter des temps conviviaux. Il arrive à 8h (et donc 7h pour ses collègues en Angleterre). Il arrivait déjà à 8h au bureau quand il était à plein temps là-bas. Il a conservé son propre rythme. En arrivant tôt, il apprécie de profiter du calme à La Cordée. Cela lui permet d'avancer comme il le souhaite, au moment où il se sent le plus efficace. Il est intéressant de noter que cette adaptation libre du rôle de salarié est ici soutenue par un management en entreprise libéré des contraintes de surveillance de la présence des collaborateurs, au bureau et à distance. Thibault nous a d'ailleurs confié avoir refusé une offre d'emploi dans un cabinet lyonnais préférant conserver cette liberté dans l'organisation de son travail. Nous avons regroupé dans le tableau 35 des extraits relatifs à l'esprit de liberté qui anime Thibault dans l'adaptation de son interprétation du rôle de salarié en espace de coworking.

Tableau 35 – Témoignage de Thibault sur son esprit de liberté dans l'adaptation de son rôle de salarié

Situation évoquée	Verbatims de Thibault
Le mode de management dans son entreprise et sa façon de travailler	<i>Mes directeurs ils savent qu'il ne faut pas... moi je fais le taf... donc tu ne cherches pas à savoir ce que je fais... si tu me dis que tu dois avoir ça pour vendredi, tu l'auras pour vendredi... Ils le savent. Par contre il ne faut pas que tu me dises : « à 15h tu n'étais pas là, à 16h je t'ai vu regarder ça sur ton ordinateur... » ça va vite m'énerver ça... j'ai appris ça dans ma boîte où c'est vraiment le résultat qui compte. Tu vois la personne avec qui j'ai fait l'entretien [NDLR : une nouvelle recrue] je lui ai dit clairement : « je suis super flexible sur plein de choses par contre la seule chose que je veux c'est que si je te demande un truc pour jeudi, il est là jeudi... après le reste, que tu l'aies fait le mercredi à minuit ou le mardi à midi... ou que tu aies checker ton Facebook à 16h je m'en fous... Tant que le jeudi j'ai le document qu'il me fallait, de qualité. Si tu arrives à le faire en 30 min et que tu as 10 min pour faire autre chose c'est tant mieux pour toi, tu es productive, tu fais le travail. » J'ai ce côté-là qui vient de mes directeurs anglo-saxons.</i>
A La Cordée	<i>Je n'ai pas d'horaire mais j'ai... mais je suis assez carré dans mon programme. Je sais que normalement... là je suis venu plus tard parce qu'on avait l'entretien et je n'allais pas bosser une heure... mais d'habitude je viens à 8h à la cordée... 8h je suis à la cordée et après c'est en fonction de mon travail et de mes envies. Je peux partir à 18h30, 19h, 16h ... mais le matin je suis là à 8h. J'aime bien parce que les gens ici viennent plutôt vers 9h30. J'aime bien ma première heure, heure et demie, il n'y a encore personne, je fais mon truc efficace, première heure de la matinée où ça se met en route doucement... et quand les gens arrivent à 9h30 je suis chaud bouillant [rires] [NDLR : comprendre qu'il est chaud bouillant pour la vie conviviale dans la cordée]</i>
Dans une entreprise lyonnaise qui l'avait contacté pour un poste mais qu'il a décliné	<i>Dans ce cabinet là à Lyon c'est vraiment l'horaire 9h 18h... tu es au bureau de 9h à 18h... alors qu'en Angleterre je vais au bureau quand je veux... si je dois venir à 10h parce que j'ai un truc ou que je dois aller courir le matin... ou je viens à 8h si j'ai envie... j'ai une liberté assez dingue. J'ai abordé la question du travail à la maison... ils ne font pas de travail à la maison... ce n'est pas accepté... alors qu'en Angleterre si tu ne te sens pas de venir un matin, tu envoies un message sur le WhatsApp de ton directeur, tu dis : « je ne viens pas ce matin, je bosse de chez moi » et point barre quoi. Il y a toute cette approche de management, un peu archaïque ou un peu stricte en France qui ne me plaît pas du tout et qui me faisait vraiment vraiment peur. Tu vois j'aime bien ma liberté...</i>

Cette adaptation libre peut aussi concerner la tenue vestimentaire des participants quand ils sont en espace de coworking. L'exemple de Théo que nous évoquions précédemment illustre ce point. Il n'adopte pas forcément la tenue conforme à celle avec laquelle il se rend au bureau. Comme il l'évoque, il « s'autorise » cette liberté quand il est en espace de coworking.

Cette forme d'adaptation peut témoigner soit d'une identification organisationnelle, soit d'une identification neutre (Elsbach, 1999) du salarié vis-à-vis de son entreprise. L'identification neutre est définie comme « une perception de soi qui repose sur l'absence explicite d'identification et de désidentification avec l'identité d'une organisation » (Elsbach, 1999, p. 183). En effet, malgré cette forme d'adaptation libre et libérée de certaines contraintes de l'entreprise, le salarié témoigne en réalité d'une démarche positive, ou neutre, vis-à-vis de son entreprise. Il s'inscrit dans la mission qui lui est confiée et il s'engage dans ce rôle. Le discours sur l'entreprise et le collectif organisationnel est par ailleurs valorisant, ou reste cordial, sans propos négatifs ou dénigrants concernant l'entreprise. Le salarié construit son identité au travail à travers un jeu d'interprétation qui ne cause aucun tort à son entreprise, voire valorise la liberté qu'elle lui offre de pouvoir adopter cette adaptation du rôle dans un contexte de travail alternatif.

2.3.3. ADAPTATION DISSIDENTE

La dernière forme d'adaptation de l'interprétation du rôle de salarié au sein de l'espace de coworking est celle que nous avons nommée adaptation dissidente. Cette dernière partage en partie des comportements des deux précédentes formes d'adaptation que nous avons décrites. Les salariés peuvent en effet chercher à respecter les horaires ou les codes fixés par l'entreprise alors qu'ils sont en espace de coworking. Ils peuvent également adopter des pratiques décrites dans l'adaptation libre comme le fait d'ajuster leurs horaires librement. En revanche, leurs discours vis-à-vis de l'entreprise (en entretien mais aussi lors de temps conviviaux que nous avons observés) témoignent quant à eux d'une forme de désidentification ou de schizo-identification organisationnelle avec leur entreprise. Dans le cadre de la désidentification, l'individu a une perception de lui-même qui repose sur une séparation entre sa propre identité et celle de l'organisation, et sur une relation négative de catégorisation à cette organisation. Il se définit comme n'ayant pas les mêmes attributs que ceux qui définissent selon lui l'organisation à laquelle il appartient (Elsbach, 1999). La schizo-identification organisationnelle correspond à une situation où l'individu s'identifie à l'organisation en même temps qu'il s'en désidentifie. Plus précisément, il s'identifie à certains attributs de l'organisation alors qu'il en rejette d'autres simultanément (Elsbach, 1999).

Nous identifions ainsi parmi nos participants des salariés qui entretiennent ce rapport complexe avec l'entreprise qui les emploie. L'analyse des réponses des participants à leurs questionnaires sur l'identification organisationnelle montre que certains sont détachés de leur

entreprise. Ils n'en valorisent pas les réussites et se dissocient d'elle face aux échecs. D'autres s'associent aux réussites de leur entreprise mais se détachent des échecs et des critiques dont elle pourrait faire l'objet. Lors des entretiens, ces participants évoquent des tensions dues à ce relationnel complexe avec leur organisation. Ce rapport suscite en eux des difficultés pour leur propre définition et leur positionnement au sein de l'entreprise. Ces participants trouvent alors dans l'espace de coworking un espace libre pour exprimer cette part plus sombre de leur rapport à leur entreprise. Cela participe à la performance dramaturgique de leur identification, et de fait à la construction de leur identité au travail, en permettant l'expression de ce qu'ils ne peuvent pas dire ou même être quand ils sont en entreprise.

Pour illustrer cette forme d'adaptation dissidente nous avons choisi des exemples qui mettent en lumière différents points. Le cas de Béatrice témoigne notamment d'une situation de désidentification. Béatrice a rejoint La Cordée alors qu'elle était à la recherche de nouvelles perspectives professionnelles. Après quelques mois de recherche, elle a accepté une offre de son employeur actuel en négociant de pouvoir télétravailler une partie de la semaine depuis La Cordée, un cadre « qu'[elle] refusai[t] de quitter ». Pendant nos entretiens, Béatrice se définit ouvertement comme « n'étant pas du tout corporate ». Nous proposons dans le tableau 36 des extraits de ses entretiens (en 2017, 2018 et 2019) qui illustrent différents points de son expérience et de son interprétation du rôle de salarié. En particulier, nous identifions que Béatrice adopte des pratiques que nous avons décrites dans la partie sur l'adaptation sous contraintes, notamment concernant ses horaires et sa forte capacité de travail pour être efficace et délivrer le travail qui lui est demandé. En revanche, elle exprime clairement son opposition avec les valeurs du secteur et certaines pratiques de ses employeurs passés et actuels. Enfin, elle explique qu'être en télétravail à La Cordée lui permet de mieux vivre les tensions dans son rôle de salariée et de parfois pouvoir s'exprimer librement sur certains aspects de son travail.

Tableau 36 – Illustration d'une adaptation dissidente à travers l'expérience de Béatrice

Thèmes illustrés	Verbatims de Béatrice
Expressions d'une désidentification vis-à-vis du secteur d'activité et des entreprises	<i>C'est un système qui n'est pas du tout, du tout, comme je pense qu'il faudrait que ça soit !</i> <i>Après moi je n'ai jamais eu l'esprit corporate. Donc je n'ai pas besoin d'être dans une dynamique d'entreprise où tout le monde a un discours unique... quand on impose d'être dans un discours de valorisation de la société, où on te met dans un état d'avoir la même façon de penser, la même façon de faire, que tous les gens qui sont dans la même société... pour représenter une société... où on t'impose quand même un discours... avec lequel tu n'es pas forcément d'accord... et qui est faux... qui est entaché... on sait très bien qu'il y a des choses que l'on ne dit pas ou que l'on dit différemment, un peu en dehors de la vérité ou de la réalité...</i>
Témoignages de son implication pour accomplir son travail	<i>Je veux travailler correctement, faire mon boulot.</i> <i>Alors moi je fais très peu de pauses, je ne fais pas de pause à quatre heures, je travaille beaucoup...</i> <i>Des fois, je fais une pause ... et on discute une demi-heure avec d'autres encordés. Donc, j'avoue que ça peut être une GROSSE dispersion par rapport à l'objectif professionnel. Je ne le vis pas très bien... Je me dis c'est bien normal, mais comme... donc du coup, je reste de plus en plus longtemps le soir.</i>
Témoignages relatifs aux « contraintes » dans l'organisation du travail	<i>Je ne sais pas si l'on m'a donné une flexibilité dans mes horaires, ce n'est pas clair. On m'a donné la possibilité de ne pas faire 3 heures de trajet par jour. On ne m'a pas dit clairement tu peux faire 11h du matin 11h du soir. [Au siège] en plus ils commencent à 8h30... moi quand j'y vais, je suis à 8h30 là-bas pour suivre les horaires des autres. Donc moi je ne me vois pas ici, sous prétexte que je suis loin, commencer à 11h quitte à finir à 23h. (...) du moment où l'on ne m'a pas dit « tu travailles comme tu veux, exactement, à distance », ben je ne le fais pas...</i>
Témoignages relatifs à l'espace de coworking comme exutoire de la désidentification	<i>Ici [à La Cordée], je peux lâcher mon sac, vider mon sac des fois avec... en riant hein... je n'en parle pas beaucoup non plus avec les gens qui sont là... mais des fois...</i>
Témoignages de l'intérêt du télétravail en espace de coworking pour mieux vivre les tensions	<i>Je n'ai pas du tout envie de perdre la liberté que j'ai ici, même si je travaille beaucoup, je me sens libre quoi et c'est quand même... Débarrassée de tout ce... ces propos un peu hypocrites qu'on a dans une entreprise « ah bonjour » [NDLR : avec un ton très mielleux] ... Ce que je ne veux plus perdre aujourd'hui, c'est cette capacité d'être ... voilà j'estime bien travailler tout en étant vraiment moi-même ici, en étant débarrassée des conventions quoi... Parce que je suis, au fond, très anti conventionnelle quoi...</i>

Pour Paul et Claire, dont l'entreprise vient d'être absorbée par le groupe IJKL, l'arrêt du télétravail en espace de coworking « serait une ligne rouge » qui les amèneraient à mettre fin à leur contrat de travail. En effet, ils refusent de devoir aller travailler dans les locaux du groupe dont ils ne reconnaissent pas les valeurs. Ils ont évoqué ce point avec les dirigeants de leur entreprise ABCD au moment où ils ont appris leur rachat. Les associés ont demandé à leurs équipes quelles seraient les « lignes rouges à ne pas franchir ». Dans leur cas c'est un élément sur lequel ils ont insisté. Cela fait écho à la démarche vestimentaire de Paul que nous évoquions dans la partie sur le costume (2.2.2). Ces éléments participent à sa démarche identitaire, à son identification avec son entreprise ABCD et à sa désidentification avec IJKL.

Enfin, nous souhaitons évoquer un dernier exemple illustrant la possibilité qu'offre l'espace de coworking d'affirmer une certaine identité de soi-même parfois en décalage avec l'identification organisationnelle qu'un salarié peut avoir avec son entreprise. Une de nos participantes témoigne de son expérience en entreprise suite à son choix de porter le voile au bureau. Cette évolution n'a pas été comprise ni acceptée par son employeur, et a été à l'origine de tensions qui se sont finalement apaisées. Néanmoins, les rapports ne sont plus les mêmes. Cela explique une schizo-identification organisationnelle. En particulier, elle a l'impression qu'on lui demande de se cacher... et le fait d'être dans un espace de coworking, seule, participe à cette impression. Cependant, elle apprécie cette solution qui lui permet d'être vraiment elle-même, sans se sentir jugée ou avoir l'impression qu'elle doit faire ses preuves (vignette 23).

Vignette 23 – Témoignage d'une adaptation dissidente permettant d'être plus soi-même

Participante : *Après j'ai très vite remarqué que mon voile pose un problème... Donc, je pense que ce n'est pas possible d'évoluer dans mon entreprise... et voilà... donc je me contente de ce que j'ai. (...) Non, je ne l'ai pas tout le temps porté. Quand j'ai été recrutée je ne l'avais pas...*

Chercheur : *Et à partir de là, est ce que ça a changé le regard de tes collègues ?*

Participante : *Oui, complètement ! En fait au début ils ont eu peur (...) et en fait [en me mettant ici] j'avais un peu l'impression et je l'ai toujours... c'est qu'ils aiment bien... me cacher. Tu vois, mes compétences ils les acceptent mais le fait que j'ai un voile c'est toujours un peu compliqué...*

Chercheur : *Pourtant, ils ne te cachent pas dans un lieu qui est partagé...*

Participante : *Non mais je suis ... à part... je suis toute seule... il n'y a pas d'autres membres de l'équipe que moi...*

Chercheur : *Tu n'es pas avec eux quoi ...*

Participante : Voilà... je ne vois pas les clients, je ne vois pas les candidats parce que c'est juste du téléphone... et ça leur va super bien. Tu vois sur LinkedIn j'ai eu la consigne de ne pas mettre de photo.

(...)

Participante : [Ici] pour le coup maintenant je me sens totalement libre... il y a des journées je vais me mettre en turban, d'autres journées je vais me mettre comme tu m'as vue, d'autres journées autrement... ça dépend de mon humeur... c'est comme une coupe de cheveux, j'adapte à mon humeur ! C'est vraiment moi, je suis comme ça...

Chercheur : Est-ce que tu te sens plus libre en étant ici, en espace de coworking, ?

Participante : Ouais... ben je ne me sens pas... Obligée... D'être la personne... que je ne suis pas en fait... Comment t'expliquer ? Je ne me sens pas obligée de montrer patte blanche... parce qu'ils savent très bien maintenant que... depuis quelques mois... ils savent très bien que non je ne suis pas une terroriste... je ne suis pas la meuf qui ne va pas regarder un homme ou ne pas serrer de mains... Je suis contente parce que justement, ils m'acceptent vraiment telle que je suis...

Nous avons décrit dans cette section 2 les démarches engagées par le salarié-coworker pour réinventer l'interprétation de son rôle de salarié au sein d'un environnement alternatif et à distance de son entreprise. Nous avons notamment identifié l'importance de la démarche initiale d'apprentissage et de répétition de ce rôle au sein du cadre organisationnel de l'entreprise afin de pouvoir ensuite mettre en œuvre une adaptation de ce rôle en espace de coworking. Celle-ci nécessite alors que le salarié se positionne dans ce nouvel espace scénique, qu'il ajuste son costume et ses accessoires, et qu'il identifie son public, entre collègues à distance et coworkers non concernés par son rôle. Cette analyse nous a permis d'identifier trois interprétations différentes du rôle de salarié qui témoignent de formes différentes d'identification du salarié-coworker à son entreprise, entre identification et désidentification.

Nous considérons à présent le rôle de salarié-coworker. C'est un rôle nouveau et dual qui doit être créé en combinant les interprétations des rôles de salarié et de coworker. Nous l'explicitons dans la section 3.

Section 3 - UN RÔLE DE SALARIÉ-COWORKER À COMPOSER

Au-delà de la compréhension séparée des rôles de coworker et de salarié tels qu'ils sont adoptés et adaptés par nos participants, nous souhaitons proposer une compréhension du rôle de salarié-coworker. Dans cette section, nous nous intéressons donc à la construction du rôle de salarié-coworker et à sa performance dramaturgique par les salariés en espace de coworking. Plus précisément, nous portons notre attention sur ce que ce rôle dual implique en termes d'identifications et d'identités multiples au travail. Nous identifions ainsi quatre performances dramaturgiques du rôle de salarié-coworker tel qu'il est composé par nos participants lors de leur expérience de salariés en espace de coworking. Nous proposons dans le tableau 37 une synthèse de ces quatre performances. Elles sont présentées à partir des trois interprétations du rôle de coworker et des trois adaptations du rôle de salarié que nous avons introduites précédemment.

Tableau 37 – Synthèse des quatre performances du rôle de salarié-coworker

	Le client	Le colocataire	Le communautaire
Adaptation sous contraintes	Le salarié - client	Le salarié-coworker partitionné	
Adaptation libre		Le salarié-coworker symbiotique	
Adaptation dissidente		Le salarié-coworker ambivalent	
	Absence de performance duale	Performance duale	

Plus précisément, nous identifions que les performances du rôle de salarié-coworker émanent d'interactions entre les identités des participants et leurs identifications à l'espace de coworking et à l'entreprise. Nos analyses montrent trois formes de synergies différentes conduisant à la construction du rôle de salarié-coworker : la partition (3.2), la symbiose (3.3), et l'ambivalence (3.4). Dans un dernier cas, celui du salarié-client, nous n'identifions pas d'identification à l'espace de coworking ce qui implique l'absence d'une performance duale du rôle de salarié-coworker. Nous débuterons la présentation de nos résultats par ce cas (3.1). Nous finirons cette partie en évoquant une situation non observée lors de notre recherche (en gris foncé dans le tableau) (3.1.5).

3.1. LE SALARIE-CLIENT OU L'ABSENCE DE PERFORMANCE DUALE

Dans cette première situation, le participant adopte vis-à-vis de l'espace de coworking une posture de client dans l'interprétation de son rôle de coworker. Comme nous l'avons décrit précédemment, cette interprétation du rôle implique peu d'engagement du membre de l'espace de coworking vis-à-vis de cet environnement. Il se contente d'utiliser l'espace et les services proposés pour mener à bien son activité professionnelle. Cette interprétation n'implique pas d'identification à l'espace de coworking, au sens où il ne semble pas participer à la construction de l'identité au travail du salarié en proposant un nouveau focus d'identification au participant dans sa démarche de construction identitaire.

En revanche, cet espace permet l'expression de l'identité au travail du salarié en lui offrant un cadre (théâtral) pour interpréter son rôle et renforcer sa performance de salarié au fil du temps. Dans cette situation, les trois formes d'adaptation du rôle de salarié peuvent être mises en œuvre par l'individu. Le choix de l'adaptation se fait en fonction du cadre fixé ou non par l'entreprise, et du rapport d'identification que le salarié entretient ou non avec son entreprise. Pour Marion par exemple, nous avons plutôt une adaptation sous contraintes (cf. vignette 22 en 2.3.1) alors qu'elle était plutôt libre pour Alice et Claire. Pour Pierre, nous avons plutôt une adaptation dissidente qui est mise en œuvre depuis le rachat de son entreprise par le groupe IJKL (cf. verbatim en 2.3.3).

Les propos de Marion illustrent bien cette expérience de salarié-coworker qui n'implique pas la construction et la performance duale d'un rôle de salarié-coworker :

« Moi je ne me sentais pas appartenir au coworking, par exemple... alors que pour certains c'est peut-être le cas... à La Cordée Opéra notamment je pense que... Moi, ce n'était pas le cas quand même... Pour moi c'était des gens que je voyais... donc moi mon collectif c'était [mon entreprise], mais du coup le coworking je me sentais un peu... donc moi, je préfère ma situation actuelle quand même... même si les locaux sont moins bien décorés et tout ça. Il y a des inconvénients aussi pratiques mais bon. (...) Mais voilà, ça a été pour une phase au final [en espace de coworking] »

Finalement, elle préfère le cadre qui est le sien lors de notre deuxième entretien : un bureau partagé avec des collègues de son entreprise. Cela permet l'interprétation d'un rôle unique, celui de salariée de son entreprise, en représentation face à un public adéquat pour ce rôle, ses collègues.

3.2. LE SALARIÉ-COWORKER PARTITIONNÉ

Une seconde combinaison des rôles de salarié et de coworker est à l'origine d'un rôle dual dans lequel le participant est partagé entre ses deux rôles. La situation du salarié-coworker partitionné est créée par la combinaison d'un rôle de coworker colocataire associé à une adaptation sous contraintes du rôle de salarié. Dans ce cas, les expériences de salarié et de coworker s'entrechoquent, notamment quand il s'agit d'ajuster l'activité de salarié à l'expérience de vie sociale au sein de l'espace de coworking. La construction et l'interprétation de ce rôle de salarié-coworker témoignent d'une double identification du participant dans la construction de son identité au travail : d'une part il s'identifie à certaines dimensions de l'espace de coworking, et d'autre part il s'identifie à son entreprise et à ses collègues. Cela se manifeste par un respect des pratiques et des contraintes de l'entreprise dans son adaptation du rôle de salarié en espace de coworking. Concernant l'espace de coworking, le participant montre qu'il souhaite participer à la vie conviviale au sein de l'espace et cherche à s'intégrer afin d'appartenir à ce collectif. Cela permet de le soutenir dans la réalisation de son activité professionnelle, et donc dans son rôle de salarié.

Le salarié-coworker construit alors son rôle en ayant connaissance des deux dimensions et il essaye de les conjuguer pour avoir une expérience qui lui convienne. Le poids des contraintes de chaque rôle est pris en compte pour essayer d'avoir un équilibre. Cette démarche nécessite des efforts de la part du salarié-coworker pour faire cohabiter les deux expériences ensemble. Les propos d'Adeline (cf. verbatim en 2.3.1) illustrent ce nécessaire ajustement. Dans le cas d'Adeline, cela passe par le choix de l'installation dans l'espace, mais aussi dans le fait de prendre part ou non à certaines activités au cours de la journée. Cependant, les contraintes associées à l'adaptation du rôle de salarié peuvent être difficiles à conjuguer avec des intentions de participation au sein de l'espace de coworking. L'activité professionnelle n'est pas toujours compatible avec la vie et les rythmes dans cet environnement. Nous l'avons notamment vu en abordant les enjeux associés à l'adaptation du rôle de salarié en espace de coworking (en particulier sur le fait de trouver sa place dans l'espace-temps – 2.2.1). Le cas d'Antoine illustre ce rôle de salarié-coworker partitionné. Il est venu en espace de coworking parce qu'il ne supportait plus le télétravail seul à son domicile. Même s'il est relativement libre dans son organisation du travail (choix de ses horaires et de ses temps de pause notamment), son activité professionnelle le contraint à de nombreux niveaux : le choix de l'espace de coworking, le choix de son installation dans l'espace de coworking, le choix de son équipement pour travailler, le choix de son rythme de travail (tableau 38).

Tableau 38 – Exemple d'un salarié-coworker partitionné et de ses défis d'ajustement

Situations	Verbatims d'Antoine
Choix de l'espace de coworking	<i>Depuis mon changement de poste, je suis beaucoup en conférence téléphonique... et ce n'est pas un environnement, La Cordée, qui est vraiment axé là-dessus. C'est pour ça que je suis venu à Jean-Macé. Il y avait une cordée où j'allais avant. Elle était plus proche de chez moi, mais il n'y a pas du tout de salle pour pouvoir appeler. Moi j'ai besoin d'être seul, d'avoir mon esprit quand même quand je suis en call, 100% dédié au client... parce qu'il faut pouvoir comprendre la problématique, pouvoir répondre convenablement aux clients... Donc je viens ici depuis qu'elle a été créée en juin de l'année dernière, même si c'est un peu plus loin. Et tout se passe bien, c'est nickel, c'est le bon mix.</i>
Choix de l'installation dans l'espace	<i>Le seul truc c'est vraiment ça, si toutes les salles sont prises... ça m'est déjà arrivé d'être embêté parce que j'ai un call vraiment important, j'ai un client important et je ne veux pas que ça soit perturbé par l'extérieur, donc je vais m'isoler dans un endroit, mais le problème c'est que les gens ils entendent ce qui se passent autour... Il ne faut pas que le client ait l'impression que tu sois dans un café. On m'a déjà fait cette remarque-là.</i>
Choix de l'équipement	<i>Je me suis acheté un casque qui enlève les bruits extérieurs. Donc quand j'ai vraiment besoin de me concentrer je mets mon casque et je n'entends plus rien (...) J'ai toujours été très espace calme parce que j'ai besoin de calme pour traiter les dossiers (...) mais je me suis aussi remis dans l'espace convivial parce que je me suis dit qu'il fallait que je sois aussi cohérent avec ma démarche de me reconnecter avec le monde extérieur, ce n'est pas pour me déconnecter des gens quand je suis ici.</i>
Choix du rythme de travail	<i>Le goûter je n'y arrive pas... Entre midi et 2 par contre je trouve ça vraiment salvateur, ça me fait du bien quoi ! Donc ce que j'aime bien faire c'est faire 2 ou 3 heures bien efficaces où je m'isole, avec le casque... Et par contre je n'hésite pas à prendre 1h30 pour bouffer, largement, voire 2h, jusqu'à 14h où je me détends complètement.</i>

Face à chaque difficulté, il a cherché à ajuster ses rôles l'un à l'autre pour maintenir sa présence dans l'espace de coworking, et plus précisément la possibilité d'interpréter son rôle de salarié au sein de cet environnement :

« J'avais une petite stratégie aussi... j'ai changé de boulot parce que je voulais justement pérenniser ma situation... en étant dans la partie vente je peux faire beaucoup plus de trucs à distance, je n'ai plus d'équipe, et le fait que je sois à Lyon c'est bien [pour la gestion des clients sur le secteur] ... c'est un plus pour ma boîte donc je pérennise mon lieu de travail, à Lyon... à La Cordée... je voulais pérenniser l'espace de coworking. »

La démarche d'Antoine pour construire son rôle de salarié-coworker illustre d'ailleurs des boucles itératives de phases de turbulences et de phase de résolution qui participent à faire évoluer son identité au travail comme nous l'avons décrit dans le chapitre 5.

3.3. LE SALARIE-COWORKER SYMBIOTIQUE

La troisième combinaison des rôles de salarié et de coworker que nous avons identifiée est celle que nous nommons le salarié-coworker symbiotique. Elle témoigne d'une symbiose des deux rôles que les participants réussissent à faire cohabiter en harmonie. Ils ont cependant conscience qu'il s'agit de deux expériences distinctes, notamment parce que les implications de chaque rôle sont différentes : contribution à l'activité de l'entreprise par le rôle professionnel d'une part ; et contribution à la convivialité dans l'espace de coworking par la participation à la vie sociale d'autre part. Cette performance dramaturgique du rôle de salarié-coworker est rendue possible par une adaptation libre de l'interprétation du rôle de salarié dans l'espace de coworking. Dans cette situation, le participant peut librement choisir d'incarner le rôle de coworker colocataire ou coworker communautaire selon les intentions qu'il a vis-à-vis de l'espace de coworking et du collectif avec lequel il partage son quotidien. L'adaptation libre facilite la symbiose des deux expériences et rôles associés. L'extrait suivant de nos notes d'observation témoigne de cette expérience symbiotique et de la facilité pour certains à passer d'un rôle à l'autre :

« Je suis à la grande table de l'espace convivial. Nous sommes une dizaine autour de la table. Les coworkers discutent... ils rient même parfois. G. a son gros casque sur la tête, un écouteur sur une oreille et l'autre repoussé en arrière. N. a enlevé un de ses écouteurs. G. s'interrompt et dit 'j'ai mon boss qui m'appelle, faut que je prenne le call'. G. rabat son écouteur sur son oreille. Il reste à table, ne bouge pas et commence à parler en langage développeur... La discussion se poursuit entre les autres coworkers, mais sans lui... et parfois les rires... (...) 'Ok à plus tard' ... G. lève la tête et repousse son casque en arrière pour libérer une oreille. Il raconte son échange et le problème technique qu'ils ont géré... les autres l'écoutent... S. lui donne même un conseil. »

La symbiose n'est pas toujours facile à trouver, notamment parce qu'elle nécessite d'avoir cette liberté vis-à-vis de l'interprétation du rôle de salarié. Néanmoins, il est intéressant d'observer que c'est une situation recherchée par certains participants. Noémie en témoigne particulièrement quand elle nous raconte les recrutements qu'elle a menés pour développer son équipe hébergée au sein de La Cordée (vignette 24). Le premier salarié qu'elle a recruté n'est pas resté. Les entretiens n'avaient pas été menés à La Cordée et le candidat n'avait découvert les lieux qu'à son arrivée dans l'entreprise, et simultanément dans l'espace de coworking. Il a eu du mal à s'adapter à ce poste à distance, et à l'environnement en espace de coworking. Lors des recrutements suivants, Noémie a pris soin « de ne pas faire les mêmes erreurs ». Sa démarche témoigne d'une volonté d'identifier des candidats qui puissent avoir une expérience

symbiotique de leur rôle de salarié-coworker afin de s'assurer qu'ils restent dans l'entreprise, et dans l'espace de coworking.

Vignette 24 – Témoignage sur le recrutement en espace de coworking et l'enjeu de symbiose des rôles

Et je pense qu'il y a eu... déjà le fait qu'il n'arrive pas forcément à trouver sa place dans cet endroit. C'était aussi quelqu'un qui prenait son poste donc il avait, je pense, besoin de plus s'isoler, d'être à distance, de ne pas forcément se mêler à tout le monde parce que je pense qu'il voulait aussi faire ses preuves et mieux comprendre le métier. (...) Je n'ai pas l'impression qu'il s'intéressait beaucoup à ce lien humain [entre les coworkers]. Il était vraiment là pour faire son boulot. (...) Il était un peu perdu sur à quoi il s'intègre... C'est quoi la boîte ? C'est quoi l'espace de travail ? Tous les collègues étaient surtout à Paris et à Bordeaux donc il y avait cette distance aussi, ce travail à distance avec parfois des connexions qui fonctionnaient mal pour se connecter à des outils sur Paris. Et je pense que pour lui ça n'a pas matché, le mix de tout ça n'a pas pris. (...) ça ne matchait pas niveau missions mais en plus il y avait ce côté un peu dans le flou concernant le cadre de l'organisation. Voilà. Et donc depuis j'ai recruté 2 autres personnes et avec eux ça se passe mieux.

(...) Justement pour l'accueil de ces 2 personnes j'avais beaucoup plus insisté sur... essayer de clarifier les positions, les temps passés à Paris en formation étaient plus longs... et du coup j'ai essayé au maximum de les intégrer, de les mettre à l'aise et leur expliquer leur place dans tout ça... déjà dès les entretiens... j'ai fait les entretiens ici alors qu'à l'époque où je faisais les entretiens je n'étais pas encore encordée et c'était aussi encore un peu flou sur où on allait être, l'espace de coworking. Alors que là on a fait les entretiens ici. Pendant les entretiens on a fait la visite, j'ai expliqué et ils savaient déjà un peu où ils allaient. Ils ne découvraient pas le jour J du coup. Et après justement on a essayé de bien préparer aussi DANS l'entreprise leur arrivée avec toutes les histoires de connexions, qu'il y ait le minimum de soucis de ce type... et puis aussi de les intégrer beaucoup plus à la communauté d'ici... à l'époque j'arrivais moi-même en même temps donc je découvrais. Mais là comme les liens étaient un peu plus établis, c'était de mettre un peu ensemble, de discuter avec les gens qui peuvent avoir les mêmes affinités. Mais après ils ont aussi, chacun, très rapidement trouvé leur place.

Cet extrait d'un des entretiens de Noémie souligne l'importance de l'expérience qui se passe aussi à distance, avec les collègues en entreprise. La symbiose entre les expériences et les rôles en espace de coworking est facilitée par des interactions régulières et de qualité avec les collègues. Cela peut être grâce à des rencontres régulières en entreprise, mais aussi par des interactions soutenues par l'usage de TIC adaptées aux pratiques à distance et maîtrisées par tous.

3.4. LE SALARIÉ-COWORKER AMBIVALENT

La quatrième combinaison des rôles de salarié et de coworker que nous avons identifiée est celle que nous nommons le salarié-coworker ambivalent. Dans ce cas, l'interaction entre les rôles de salarié et de coworker des participants est à l'origine d'une ambivalence identitaire

pour les participants. Cette situation est notamment due au fait que le salarié trouve dans l'espace de coworking un espace pour exprimer la complexité de sa relation avec son entreprise. Il y propose une adaptation dissidente de son rôle de salarié, une interprétation qu'il ne propose d'ailleurs pas forcément quand il est dans son entreprise, en face de ses collègues. On le voit notamment avec les propos de Béatrice qui affiche face à ses collègues une attitude positive alors qu'elle exprime des difficultés avec certains d'entre eux quand elle est à La Cordée (et lors de nos entretiens – cf. tableau 36). Le fait de pouvoir exprimer sa désidentification vis-à-vis de son entreprise, et de pouvoir l'incarner en étant à distance dans l'espace de coworking, lui permet de mieux vivre les journées passées au siège.

*« Au boulot on me dit 'mais toi tu t'entends bien avec tout le monde, tu es gentille avec tout le monde' et je dis 'ben oui et alors ? qu'est-ce qui vous dérange avec ça ?'. Là-bas ils sont tous en train de se tirer dessus. Je leur dis 'ben oui moi j'arrive, je suis heureuse de vivre, je n'ai pas de problème... Pourquoi je ferais la gueule ? Pourquoi je ne serais pas sympa ?' Parce que là-bas il y a des rivalités (...) C'est le schéma traditionnel d'une société où il y a quand même des gens qui veulent monter en puissance (...) moi mon poste me va (...) En venant 3 jours ici, je **SUPPORTE MIEUX**¹⁹⁷ les mauvais côtés de mon travail (...) au moins, je ne brasse pas, je ne ressasse pas ... tous les travers... de mon milieu en général et de mon entreprise en particulier. »*

La situation est similaire dans les cas de schizo-identification avec l'entreprise, comme c'est le cas de Clothilde (à La Cordée) ou d'Anna (chez Wojo). Les réponses de Clothilde à ses questionnaires témoignent d'une forte identification à son entreprise et à son secteur d'activité (l'environnement). En revanche, son discours montre qu'elle rejette aussi certains attributs de son entreprise. D'anciennes pratiques ont entaché la réputation de son entreprise et elle a du mal à assumer ce passé. Clothilde a pourtant rejoint son entreprise bien après ces événements. D'un point de vue personnel, Clothilde est très engagée pour l'environnement : « Je défends l'environnement à fond, je suis zéro déchet... Dès que je peux dire quelque chose à quelqu'un sur l'environnement, je lui en parle... je peux être chiante ». En intégrant cette entreprise, elle s'est vue rejoindre le clan des « méchants de l'environnement qui polluent la planète ». Elle nous explique lors de notre premier entretien ne pas se « sentir du tout corporate et ne pas avoir envie d'être rattachée à ce groupe-là ». Elle essaye cependant de prendre du recul et le fait d'aller à La Cordée l'aide. Elle apprécie notamment le fait que les coworkers ne sachent pas vraiment ce qu'elle fait précisément comme elle en témoigne :

¹⁹⁷ Les majuscules soulignent une emphase du participant.

« Ben je parle de mes missions... et de ma responsable parce que je l'ai très souvent au téléphone pendant des heures. Mais je ne parle pas souvent du fonctionnement de ma boîte parce que j'ai envie... je n'ai pas envie de m'associer forcément à ce rôle-là. [Les encordés] savent très bien que c'est un peu conflictuel dans ma tête avec le fait que ma boîte n'est pas toute rose en matière d'environnement... Et que pourtant, je me bats ici pour trier les déchets... [rires] Donc ils n'insistent pas. (...) C'est rigolo parce que l'autre jour avec C. on discutait et je ne sais plus qui lui a posé la question : 'Mais tu sais ce qu'elle fait, Clothilde ?' Et il a dit : 'ben non, je ne sais pas ce qu'elle fait, elle fait des tableaux Excel toute la journée'. Et j'aime bien ça, le fait qu'ils ne sachent pas ce que je fais. »

Pour autant, Clothilde est très investie dans son travail, justement parce qu'elle veut contribuer à faire plus et mieux dans son secteur. En accord avec sa responsable, elle a défini son rythme de travail assez librement, consciente qu'elle était plus efficace à certains moments de la journée qu'à d'autres. Cependant, elle est aussi confrontée au regard et aux remarques des autres coworkers dans l'interprétation de son rôle de salarié. Or ce regard est aussi important pour elle parce qu'elle s'identifie beaucoup à La Cordée et à ses membres. Ses réponses aux questionnaires sur l'identification organisationnelle le montrent, tout comme son discours vis-à-vis de l'organisation qu'il s'agisse de l'équipe, des espaces ou de la communauté. Elle y apprécie les valeurs de partage et de bienveillance. Elle se sent proche des membres qui fréquentent le même espace qu'elle et avec lesquels elle a tissé des liens amicaux. Mais les commentaires des autres coworkers qui la voient très investie dans son travail – parfois trop de leur point de vue – l'amènent à devoir affirmer son positionnement de salarié-coworker. Elle clarifie ainsi la performance dramaturgique de son rôle de salariée-coworker (vignette 25).

Vignette 25 – Affirmation du rôle dual de salarié-coworker auprès de l'entreprise et des coworkers

Ben j'arrive très tôt le matin et je pars très tard le soir mais le midi je fais une plus grande pause. Ça me... le fait que je sois avec des indépendants ou des gens qui travaillent quand ils veulent, ça m'aide à avoir plus de flexibilité. Je peux m'autoriser ça parce que je vois très bien qu'ils le font et ça marche. Donc, pourquoi pour moi ça ne marcherait pas pour moi ? Ma responsable est d'accord avec ça. Je lui ai dit clairement, je suis très productive de 7 heures à 10 heures et de 15 heures à 19 heures, mais entre les deux, j'ai un flou, c'est dur de m'y mettre. Elle m'a dit « ben écoute fais autre chose entre 10 heures et 15 heures ». Donc je travaille, mais je fais des trucs plus légers, je fais des mails, je vais au sport, je fais des courses, je fais des rendez-vous... et le fait, ouais, d'être coworker, ça apporte cette liberté là que je ne m'autoriserais absolument pas dans une autre entreprise, parce que tu as toujours le regard de tes collègues qui disent « ah ben tu pars ». Donc ça, c'est chouette... c'est chouette, c'est chouette !

Après, j'ai aussi cette vision des autres [NDLR : les coworkers] qui trouvent que je travaille beaucoup et qui me font souvent des réflexions en me disant « Mais c'est bon, tu es salariée, tu as ton salaire fixe chaque mois, pourquoi tu t'acharnes sur ton travail ? » Et plus ça va, et plus je m'acharne à

répéter, parce que ça me saoule... « mais parce que ça me plaît de travailler ! Ça me plaît de travailler dans ces conditions, j'ai vraiment envie de donner le maximum, et puis, le jour où ça me dérange, et ben j'arrêterai ». Mais là, ça ne m'a jamais pesé de venir tôt ou de finir tard, sauf cas exceptionnel. Donc je suis contente de pouvoir m'affirmer aussi.

Dans le cas de cette ambivalence, la construction du rôle de salarié-coworker se fait donc à travers des contradictions entre les rôles de salarié et de coworker. Le participant est confronté à deux réalités différentes associées à des représentations et des pratiques parfois divergentes. Néanmoins, comme l'exprime Clothilde, cela lui permet de « [s']affirmer aussi ». Le participant arrive alors à construire son rôle de salarié-coworker en faisant sens de cette ambivalence. Cela se manifeste notamment en espace de coworking à des moments où les deux rôles sont associés (ex : lorsque l'on doit se présenter en tant que salarié aux autres coworkers), ou lorsque le regard des autres coworkers se pose sur l'interprétation du rôle de salarié (comme dans la vignette ci-dessus).

3.5. UNE SITUATION NON OBSERVEE

Notre recherche et l'analyse de nos données ne nous ont pas permis d'observer une forme d'interprétation du rôle de salarié-coworker construit à partir de la combinaison d'une adaptation sous contraintes du rôle de salarié et d'une version communautaire du rôle de coworker. Cette situation semble s'expliquer ici par l'apparente incompatibilité entre ces deux versions des rôles. En effet, le coworker communautaire est engagé dans la vie de l'espace de coworking et peut prendre une part active dans l'animation de celle-ci. Comme évoqué précédemment, cette forme d'interprétation du rôle de coworker est souvent incarnée par des travailleurs indépendants et, dans une moindre mesure, par des salariés proposant une adaptation libre de l'interprétation de leur rôle quand ils sont en espace de coworking. Cette liberté vis-à-vis du rôle souhaité par l'entreprise donne ainsi une marge de manœuvre pour pouvoir endosser une version communautaire du rôle de coworker. Or ce n'est pas le cas avec les conditions et les vécus associés à l'adaptation sous contraintes.

Dans cette dernière section, nous avons considéré le rôle de salarié-coworker. Nous avons explicité quatre interprétations différentes de ce rôle dual composé à partir de la combinaison

des interprétations des rôles de salarié et de coworker. Ces interprétations témoignent aussi d'associations différentes des identités et des identifications organisationnelles des salariés-coworkers, entre leur entreprise et l'espace de coworking. Il en résulte des expériences variées des salariés-coworkers dans ces environnements socio-matériels alternatifs à leur entreprise selon la manière dont les rôles, et les identités, sont interprétés.

CONCLUSION DU CHAPITRE 6

Dans ce **chapitre 6**, nous avons adopté une perspective processuelle forte qui nous a permis d'explorer les microprocessus impliqués dans la construction du rôle de salarié-coworker. En adoptant une perspective empruntée à Goffman, nous avons analysé l'expérience des salariés en espace de coworking à travers le prisme de la mise en scène et de l'interprétation théâtrale des rôles de salarié et de coworker. Nous avons ainsi identifié pour chacun ce qui contribue à leur appropriation et à leur (ré-)interprétation au sein d'un espace scénique alternatif à l'entreprise, impliquant des décors et des acteurs nouveaux pour les salariés. Cette démarche nous a permis de mettre en lumière trois interprétations différentes des rôles de coworker (le client, le colocataire, et le communautaire) et de salarié (l'adaptation sous contraintes, l'adaptation libre, et l'adaptation dissidente). Nous identifions également que ces performances dramaturgiques témoignent d'expressions différentes des identifications organisationnelles associées à l'entreprise et à l'espace de coworking. Ensuite, nous avons approfondi la compréhension du rôle de salarié-coworker. Nous avons identifié quatre performances dramaturgiques de ce rôle : le salarié-client, le salarié-coworker partitionné, le salarié-coworker symbiotique, et le salarié-coworker ambivalent. Au-delà du statut de salarié-coworker qui est acquis par tous les salariés au moment de leur adhésion à l'espace de coworking, le rôle de salarié-coworker résulte de la combinaison des différentes interprétations des rôles de salarié et de coworker. Ce rôle dual témoigne d'une nouvelle identité construite à partir des performances dramaturgiques des identités et des identifications organisationnelles des salariés dans l'espace de coworking.

Ce chapitre nous a donc permis de répondre à notre seconde question de recherche en montrant que les salariés construisent leurs identités au travail et leurs identifications

organisationnelles à travers différentes performances dramaturgiques de leurs rôles. Ces rôles sont multiples compte-tenu de la re-spatialisation du travail en espace de coworking. Cette re-spatialisation du travail implique deux rôles que le salarié interprète dans son quotidien en espace de coworking : celui de salarié et celui de coworker. Ils sont combinés pour former celui de salarié-coworker. Nous avons ainsi mis en lumière dans ce chapitre ce rôle nouveau, caractéristique de la re-spatialisation du travail en espace de coworking. C'est un rôle dual, ancré dans des environnements alternatifs à l'entreprise, les espaces de coworking. Il participe à la construction de l'identité au travail des salariés en impliquant des microprocessus organisationnels inscrits dans les pratiques et les interactions quotidiennes des salariés au sein de l'espace de coworking, mais aussi à distance avec leur entreprise.

Ainsi, à travers nos deux chapitres de résultats, nous avons montré que la re-spatialisation du travail en espace de coworking contribue à la construction de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés à distance. Tout d'abord, nous avons explicité le rôle de l'usage de l'espace de coworking dans l'évolution de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle en identifiant un processus itératif de travail identitaire continu, avec des phases conscientes et inconscientes, et induit par l'usage de l'espace de coworking. Nous avons ensuite explicité des microprocessus organisationnels par lesquels les salariés construisent leurs identités au travail et leurs identifications organisationnelles. Nous proposons à présent dans le **chapitre 7** de discuter les liens entre nos deux chapitres et d'explicitier nos contributions et les implications managériales de notre travail. Nous reviendrons également sur les limites de notre recherche et les perspectives de recherches.

CHAPITRE 7

DISCUSSION

INTRODUCTION DE LA DISCUSSION

Ce dernier chapitre est consacré à la discussion des résultats. Nous commencerons par discuter des liens entre les deux chapitres de résultats. En effet, ces chapitres illustrent deux niveaux d'analyse distincts du travail identitaire. Nous montrerons cependant que les résultats sont complémentaires pour apporter une compréhension globale de la construction identitaire des salariés en espace de coworking (section 1). Nous discuterons ensuite les résultats au regard de la littérature existante afin de préciser les contributions théoriques (section 2). Par suite, nous aborderons les contributions méthodologiques. Nous présenterons également les implications managériales de notre travail, tant pour les entreprises que pour les espaces de coworking. Enfin, nous évoquerons les limites de la recherche et des voies de recherches futures (section 3).

Section 1 - COMPLEMENTARITE DES RESULTATS

Nous avons adopté deux perspectives processuelles distinctes dans l'analyse des données et la formalisation des résultats. Le chapitre 5 témoigne d'une compréhension du travail identitaire lié à l'usage de l'espace de coworking, avec l'identification d'un processus itératif en quatre phases. Ce processus nous permet de cerner l'évolution de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés à distance de leur entreprise. Le chapitre 6 quant à lui adopte une perspective processuelle forte qui participe à une compréhension du travail identitaire et de l'identification organisationnelle au niveau des microprocessus de construction de l'identité au cœur des pratiques de travail et des interactions dans l'espace de coworking. Ces deux chapitres nous permettent d'avoir une compréhension globale de la construction de l'identité au travail des salariés en espace de coworking à travers deux niveaux d'analyse distincts : un niveau macro et un niveau micro. Au-delà d'une lecture différenciée des résultats à travers ces deux niveaux d'analyse, nous identifions que les chapitres se complètent entre eux. En particulier, les microprocessus identifiés dans le chapitre 6 permettent de mieux comprendre

les expériences qui caractérisent les différentes phases (1.1). Le processus présenté dans le chapitre 5 contribue quant à lui à contextualiser les quatre performances dramaturgiques du rôle de salarié-coworker en les inscrivant dans une perspective dynamique et évolutive dans le temps (1.2).

1.1. LE RÔLE DUAL DE SALARIÉ-COWORKER AU CŒUR DES PHASES

Nous avons décrit dans le chapitre 5 quatre phases d'un processus itératif de construction identitaire : la phase d'exploration, la phase d'équilibre, la phase de turbulences, la phase de résolution. Nous avons caractérisé ces phases au regard des trois enjeux identitaires soulevés par les évolutions de la spatialité du travail : l'affirmation de l'identité par l'appropriation de l'espace, la catégorisation et la régulation. L'approche dramaturgique présentée dans le chapitre 6 permet de gagner en profondeur dans la compréhension des mécanismes qui génèrent ces différentes phases. En effet, la composition et l'interprétation du rôle dual de salarié-coworker est au cœur des phases de notre processus.

Considérons tout d'abord la phase d'exploration. Nous avons déjà mentionné dans le chapitre 6 que le prologue (recherche de l'espace de coworking) et la première lecture du script (journée test) explicitaient des microprocessus de la phase d'exploration (chapitre 6 – 1.2.1). Grâce à ces expériences, le futur coworker découvre le rôle de coworker qui lui est proposé de jouer et cela participe à son choix de l'espace de coworking ce qui est l'objectif de la phase d'exploration. Cette exploration se fait donc par des essais du script de coworker et la découverte d'espaces scéniques jusqu'à l'identification d'une scène et d'un rôle dans lesquels le salarié se projette et se sent en capacité de pouvoir y affirmer son identité de salarié. Par ailleurs, les analyses dramaturgiques permettent de comprendre le rôle joué par le gestionnaire et les autres coworkers pour orienter le futur coworker sur le rôle qui lui est proposé et l'interprétation qu'il peut en être attendue. Ces protagonistes ajoutent une dimension régulative à la démarche de travail identitaire consciente qui caractérise cette phase d'exploration.

Par la suite, l'analyse dramaturgique nous permet de préciser la phase d'équilibre et de gagner en précision sur les mécanismes de construction identitaire qui caractérisent cette phase. Elle montre en effet que la double identité de salarié-coworker n'est pas acquise lors de l'inscription à l'espace de coworking. Elle résulte d'une activité continue qui se joue au quotidien. L'appropriation du rôle de coworker, la réinvention du rôle de salarié dans l'espace de coworking, et la composition du rôle de salarié-coworker se mettent en place au fil de pratiques et d'interactions quotidiennes ancrées dans cet espace alternatif de travail. Nos

analyses de l'usage de l'espace de coworking nous amènent à qualifier la phase d'équilibre comme une phase de travail identitaire inconscient au sens où les salariés n'ont pas conscience de tout ce qu'ils engagent pour maintenir leur activité professionnelle et leur identité au travail, ni quand ils explorent d'autres dimensions de leur identité (chapitre 5). Il ne s'agit pas pour eux, au cours de cette phase et à travers l'usage d'un espace de coworking, d'engager une démarche identitaire consciente. Pour nos participants, l'usage d'un espace alternatif de travail vise principalement à maintenir leur situation de travail dans l'entreprise, malgré la distance physique. Ils voient ainsi comme des opportunités l'exploration de nouvelles pratiques et réalités de travail. Néanmoins, la perspective théâtrale révèle ce qui se joue en réalité au cours de cette phase inconsciente de travail identitaire. En adaptant régulièrement leur rôle de salarié à l'espace de coworking, tout en incarnant leur rôle de coworker, nos participants engagent inconsciemment un processus de construction identitaire au cours duquel ils composent et ajustent leur rôle de salarié-coworker. De plus, cette lecture par les rôles permet de préciser les démarches d'affirmation et d'exploration identitaires impliquées dans la phase d'équilibre. En effet, la démarche d'affirmation relève de l'adaptation et de l'interprétation du rôle de salarié dans l'espace de coworking, alors que la démarche d'exploration identitaire témoigne de l'adoption et de l'interprétation du rôle de coworker. Enfin, les analyses de la perspective dramaturgique permettent de nuancer les résultats du chapitre 5 relatifs à une apparente absence de régulation et de catégorisation identitaires au cours de cette phase. En effet, la lecture dramaturgique de l'expérience des salariés-coworkers explicite le rôle joué par des observateurs présents et à distance : les collègues en entreprise, les coworkers, les gestionnaires des espaces de coworking. Or, les rôles sont interprétés vis-à-vis de ces publics qui donnent également la réplique à nos participants. De ce fait, ces protagonistes participent à une dimension régulative de la construction identitaire des salariés en espace de coworking au cours de cette phase en d'équilibre.

Poursuivons à présent avec la phase de turbulences. Cette phase est déclenchée par des menaces externes qui viennent perturber l'expérience du salarié en espace de coworking et son usage de cet espace alternatif de travail. Les analyses dramaturgiques permettent d'identifier que ces menaces externes viennent perturber les interprétations des rôles de salarié et de coworker qui ont été adoptés par nos participants, et par conséquent elles viennent affecter le rôle dual de salarié-coworker qui a été composé. Cette lecture permet de comprendre pourquoi certains salariés expérimentent plus que d'autres ces phases de turbulences. En effet, nous avons identifié plusieurs menaces possibles conduisant à des turbulences. Cependant, ce qui constitue

une menace varie en fonction des interprétations des rôles de salarié-coworker. En particulier, nous avons remarqué que les salariés avec une adaptation libre de leur rôle de salarié n'étaient pas particulièrement affectés par des menaces liées à la disponibilité de l'espace. Ils jouent aisément sur la flexibilité offerte par le réseau d'espaces de coworking afin de maintenir leur activité professionnelle. Ils ne ressentiront pas de turbulences tant que la symbiose qui caractérise leur rôle de salarié-coworker n'est pas affectée. En revanche, ces salariés expérimentent une phase de turbulences plus vive lorsque des éléments externes viennent remettre en question leur interprétation libre du rôle de salarié. Par exemple, la visite ou l'arrivée d'un collègue ajoute une régulation sociale à laquelle ils ne sont pas habitués. Cette régulation vient perturber la dimension symbiotique de leur rôle de salarié-coworker en ajoutant une expérience contrainte à leur adaptation du rôle de salarié. Leur expérience de cette menace pourra être plus ou moins intense selon leur capacité à réagir à cette menace et à adapter leurs interprétations des rôles de salarié et de salarié-coworker. Le salarié-client sera quant à lui plus particulièrement affecté par des moments de crispation qui viennent affecter son usage direct de l'espace de coworking : espace indisponible ou inadapté, bruit dans l'espace et mésusage de l'espace de coworking par les autres coworkers. Il s'agit de menaces qui viennent surtout affecter les mécanismes d'affirmation et de catégorisation de son identité de salarié parce qu'elles viennent altérer sa représentation de ce rôle dans l'espace de coworking. Il sera en revanche peu concerné par les menaces résultant de mécanismes de régulation identitaire liés à des interactions sociales en espace de coworking étant donné qu'il prend peu part à ces interactions et qu'il ne définit pas son identité à travers elles. Cependant, il reste sensible aux menaces émanant des mécanismes de régulation identitaire liés à ses collègues et à son entreprise : le regard des collègues sur l'expérience en espace de coworking, et le sentiment d'isolement dans l'activité professionnelle. Cela s'explique par le fait que ces menaces affectent la représentation de son rôle de salarié en espace de coworking vis-à-vis d'un public à distance : ses collègues. Ainsi, au-delà de l'usage de l'espace de coworking, l'approche dramaturgique par les rôles apporte des nuances dans l'expérience de la phase de turbulences grâce aux microprocessus de construction de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle.

Enfin, la phase de résolution illustre une démarche de travail identitaire consciente au cours de laquelle le salarié-coworker engage des actions pour retrouver une situation sereine dans son activité et son expérience de travail en espace de coworking. Il s'agit pour lui d'identifier les actions à mettre en œuvre pour revenir à des conditions adaptées à ses interprétations des rôles de salarié, de coworker, mais aussi de salarié-coworker. Notons que

l'objectif n'est pas ici d'atteindre une expérience symbiotique du rôle de salarié-coworker pour tous. Au cours de la phase de résolution, il s'agit seulement pour le salarié-coworker de retrouver une situation confortable et qui lui convienne pour l'interprétation de son rôle de salarié-coworker, quelle que soit la performance dramaturgique qu'il a construit parmi les quatre identifiées. Néanmoins, nos analyses des rôles de coworker, de salarié et de salarié-coworker ont permis d'identifier certaines conditions qui font qu'un individu interprète une version d'un rôle plutôt qu'une autre. Citons par exemple le fait d'avoir une expérience guidée ou non dans l'espace de coworking ou bien la dimension plus ou moins contrainte de l'adaptation du rôle de salarié. Dès lors, au cours de la phase de résolution, le salarié-coworker engagera les mesures de réajustement de son expérience en fonction des conditions à partir desquelles il a adapté et adopté ses rôles de salarié et de coworker. Les démarches de réajustement identitaire dans l'espace de coworking visent donc à permettre au salarié un retour à une situation sereine pour interpréter ses différents rôles, et donc ses identités, tout en restant en espace de coworking. L'analyse dramaturgique permet ainsi de comprendre que les réajustements de la phase de résolution sont plus ou moins contraints par les conditions dans lesquels les salariés identifient et projettent leur interprétation des rôles de salarié, de coworker et de salarié-coworker. Si ces réajustements ne sont pas ou plus possibles, le salarié-coworker engagera alors un changement dans sa situation qui se caractérise par une sortie de l'espace de coworking, une sortie de l'entreprise, ou une sortie du salariat. Ces évolutions sont intéressantes concernant la complémentarité des chapitres de résultats parce qu'elles introduisent une dimension dynamique dans la compréhension des quatre performances dramaturgiques du rôle de salarié-coworker. Nous l'explicitons dans la partie suivante (1.2).

1.2. UNE PERSPECTIVE DYNAMIQUE DU RÔLE DE SALARIÉ-COWORKER

Nous avons identifié dans le chapitre 6 quatre performances dramaturgiques du rôle de salarié-coworker à partir de l'analyse des pratiques et des interactions des salariés dans l'espace de coworking. Cependant, nous ne les avons pas inscrites dans une perspective longitudinale et n'avons pas rendu compte des évolutions du rôle de salarié-coworker dans le temps. Le processus de construction de l'identité en lien avec l'usage de l'espace de coworking permet d'inscrire ces performances dans une perspective dynamique et évolutive dans le temps. Nous avons déjà explicité dans la partie précédente certaines évolutions spécifiques des rôles au cours des différentes phases (1.1). Nous nous intéresserons ici plus particulièrement aux itérations du processus et aux situations de sortie du statut, et du rôle, de salarié-coworker.

Considérons tout d’abord l’évolution des performances du rôle de salarié-coworker au regard des itérations dans le processus. Nous identifions parmi nos participants que les salariés-coworkers partitionnés et ambivalents sont les plus concernés par des boucles itératives de travail identitaire associé à l’usage de l’espace de coworking, contrairement aux salariés-clients et aux salariés-coworkers symbiotiques. Nous observons en effet que les salariés-coworkers ambivalents ne quittent pas leur entreprise malgré des expériences répétées de menaces sur leur usage de l’espace de coworking. Ces profils entretiennent leur expérience en espace de coworking malgré l’ambivalence qui caractérise leur expérience identitaire au sein de cet environnement. Ils enchaînent ainsi les boucles itératives de phases d’équilibre, de turbulences et de résolution pour maintenir leur présence dans l’espace de coworking mais aussi dans l’entreprise. Cette situation est cohérente avec le fait que le salarié-coworker fasse sens de cette ambivalence malgré des relations souvent contradictoires entre les deux rôles qu’il interprète dans l’espace de coworking. Elle témoigne également d’une identification à l’espace de coworking qui semble faire contre-poids à l’identification troublée vis-à-vis de l’entreprise, une situation qui renforce parfois l’usage de l’espace de coworking pour être à distance de l’entreprise. Cette situation est similaire pour les salariés-coworkers partitionnés, même si certains sont finalement concernés par des ruptures dans le processus.

Nous proposons à présent de considérer l’évolution des performances du rôle de salarié-coworker au regard des sorties du processus. Ces dernières concernent principalement trois des quatre performances identifiées : le salarié-client, le salarié-coworker partitionné, et le salarié-coworker symbiotique (tableau 39).

Tableau 39 – Performances du rôle de salarié-coworker au regard des sorties du processus

	Sortie ECW	Sortie entreprise	Sortie du salariat
Salarié-client	X	X	
Salarié-coworker partitionné	X	X	X
Salarié-coworker symbiotique		X	X
Salarié-coworker ambivalent			

Le salarié-client pourra être amené à mettre un terme à sa situation de salarié-coworker en quittant l’espace de coworking ou en quittant son entreprise. Dans le premier cas, le salarié réaffirme son identité de salarié et son identification à l’entreprise en quittant un espace qui n’est plus adapté à son expérience de travail. Nous l’avons notamment vu dans le cas de certaines équipes qui se forment et pour lesquelles l’espace de coworking ne convient pas aux

dynamiques de travail individuelles et collectives (cas de Marion et de ses collègues). Ce résultat est cohérent avec l'importance du rôle de salarié et de l'identification à l'entreprise (et à l'équipe) vis-à-vis du rôle de coworker et de l'identification à l'espace de coworking. Dans le second cas, la sortie du processus est due avant tout à un problème concernant le lien avec l'entreprise, l'identification à celle-ci et à la mission confiée au salarié. Ce sont principalement des menaces au niveau de cette expérience de salarié qui causent cette situation : isolement dans l'activité professionnelle et regard des collègues sur l'expérience en espace de coworking. Le salarié-client peut donc choisir de rejoindre une autre entreprise, d'autant que rien ne le retient dans l'espace de coworking étant donné son interprétation du rôle de coworker (client).

Les résultats montrent que salarié-coworker partitionné peut être concerné par les trois situations de sortie du processus. Cela est dû à la dualité de son rôle de salarié-coworker et à l'équilibre qu'il cherche à maintenir entre ses rôles de salarié et de coworker. Comme le salarié-client, il peut vouloir réaffirmer son identité de salarié et son identification à l'entreprise quand une dynamique collective est en jeu avec la création d'une équipe au sein de l'entreprise. Comme lui aussi il peut choisir de poursuivre sa carrière dans une autre entreprise quand il ne se reconnaît plus dans le poste qu'il occupe, et donc le rôle qu'il est censé incarner. Dans le cas d'une transition vers une nouvelle identité au travail non salariée, cette évolution témoigne de la volonté du salarié de mettre un terme à un enchaînement de boucles itératives des phases d'équilibre, de turbulences et de résolution au fil desquelles il n'a cessé de chercher à réajuster sa situation. Cette évolution souligne aussi un écart qui est parfois devenu trop grand entre les rôles de salarié et de coworker pour pouvoir être ajustés ensemble dans une interprétation équilibrée du rôle de salarié-coworker. Dans le cas de Noémie par exemple, elle ne peut plus incarner son rôle de salariée parce qu'elle n'arrive plus à lui trouver du sens sinon par le fait d'être présente dans un espace de coworking auquel elle est attachée. Elle voit alors une issue à sa situation dans le travail indépendant pratiqué au sein du même espace de coworking.

Enfin, les salariés-coworkers symbiotiques peuvent être concernés par deux situations de sortie du processus de construction de l'identité au travail en lien avec l'usage de l'espace de coworking : le départ de l'entreprise et la sortie du salariat. Dans le cas du départ de l'entreprise, rappelons que les menaces qui causent cette situation concernent principalement l'expérience de salarié. Cette situation de sortie est donc compatible avec le profil d'un salarié-coworker symbiotique. En effet, cette performance dramaturgique du rôle de salarié-coworker résulte de l'association d'une adaptation libre du rôle de salarié avec une interprétation du rôle de coworker comme colocataire ou communautaire. Ces interprétations ne retranscrivent pas le

vécu du salarié de son expérience des interactions sociales à distance avec ses collègues. Il est donc intéressant de noter que l'expérience symbiotique du travail à distance en espace de coworking ne préserve pas le salarié d'un départ de son entreprise si l'intérêt pour les missions ou les attentes d'interactions sociales avec les collègues ne sont pas satisfaits. Dans la cas de la transition vers une identité non salariée, cette évolution est particulièrement liée pour les salariés-coworkers symbiotiques à l'adaptation libre de leur rôle de salarié, mais aussi à la nature de leur activité professionnelle. Les participants concernés exercent surtout des métiers dans le développement informatique, un secteur propice à l'évolution vers des pratiques de travail en tant qu'indépendant. Ils trouvent aussi dans leur expérience en espace de coworking des ressources pour se lancer dans cette nouvelle aventure.

Dans cette section, nous avons montré que les résultats des analyses processuelles forte et faible étaient complémentaires et qu'ils permettaient d'approfondir leur compréhension respective. Dans un premier cas, l'analyse dramaturgique des microprocessus permet de gagner en profondeur dans la compréhension des mécanismes qui caractérisent les différentes phases de notre processus de construction identitaire en lien avec l'usage de l'espace de coworking. Il permet également d'identifier certains mécanismes qui n'avaient pas pu être identifiés avec l'analyse portant sur le rôle de l'usage de l'espace de coworking sur la construction de l'identité au travail et l'identification organisationnelle des salariés. Dans le second cas, l'analyse processuelle faible permet d'explicitier les dynamiques d'évolution du rôle de salarié-coworker identifié dans l'analyse dramaturgique. Ce rôle dual est caractéristique de la re-spatialisation du travail en espace de coworking. Au-delà de l'identification de ce rôle – ce qui constituait déjà une réponse à notre seconde sous-question de recherche – nous explicitons ici comment ce rôle peut évoluer. En montrant la complémentarité des résultats issus des deux approches processuelles mobilisées, cette section participe ainsi à une compréhension plus large de notre objet de recherche, la re-spatialisation du travail en espace de coworking, à travers un questionnement par l'identité au travail et l'identification organisationnelle. Nous proposons à présent de discuter les résultats au regard de la littérature existante afin de montrer les contributions théoriques de la recherche (section 2).

Section 2 - CONTRIBUTIONS THEORIQUES

Cette section 2 est consacrée à la discussion des résultats au regard de la littérature existante afin d'en expliciter les contributions théoriques. Notre recherche contribue à trois champs de la littérature organisationnelle : l'identité et l'identification organisationnelle, l'espace organisationnel, et les travaux sur les espaces de coworking. Plus précisément, nous identifions cinq contributions. Nous approfondissons tout d'abord la compréhension de la dimension inconsciente du travail identitaire. Plus précisément nous contribuons à préciser le rapport entre jeu et travail identitaire au cours d'une démarche de construction identitaire (2.1). De plus, nous contribuons à mieux appréhender l'espace-temps du travail identitaire dans le contexte de la re-spatialisation du travail en espace de coworking. Nous montrons en effet que la re-spatialisation du travail est à l'origine d'un processus continu de travail identitaire qui s'accomplit aussi dans les espaces de travail alternatifs. Ces-derniers deviennent des espaces de travail identitaires (*identity workspaces*) (Petriglieri et Petriglieri, 2010) complémentaires à celui de l'entreprise (2.2). Par ailleurs, notre travail participe aux travaux sur les identités multiples en adoptant une perspective processuelle de l'identification organisationnelle. Cette approche explicite le processus de création d'une double identité impliquant des contextes organisationnels distincts (2.3). Notre recherche contribue également à la littérature sur l'espace organisationnel en proposant une réflexion sur la définition de cet espace compte tenu des enjeux identitaires associés à la re-spatialisation du travail en espace de coworking, et plus largement dans des espaces de travail alternatifs impliquant une dimension organisationnelle différente de celle de l'entreprise du salarié (2.4). Enfin, nous contribuons à la littérature sur les espaces de coworking en proposant une analyse détaillée de l'expérience d'utilisateurs particuliers et de plus en plus nombreux, les salariés (2.5).

2.1. UNE DEMARCHE INCONSCIENTE ENTRE TRAVAIL ET JEU IDENTITAIRE

Notre première contribution à la littérature organisationnelle se situe au niveau de la dimension inconsciente du travail identitaire (Brown, 2015, 2017 ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Petriglieri, 2020). Plus précisément, nous contribuons à rendre compte de la dimension inconsciente du travail identitaire alors qu'il se réalise (*in the making*). Rappelons que le travail identitaire se définit comme l'ensemble des processus actifs mis en œuvre, selon les contextes et les environnements sociaux, par des individus engagés dans la construction, le maintien ou l'évolution de leur identité (Alvesson et Willmott, 2002 ; Snow et Anderson, 1987 ; Sveningsson et Alvesson, 2003 ; Watson, 2008). Dans la littérature, la notion de travail

identitaire est particulièrement présente dans les travaux cherchant à expliciter des transformations identitaires. Néanmoins, ce concept est alors souvent mobilisé une fois les évolutions faites. Il s'agit alors de rendre compte *a posteriori* des processus qui ont été engagés par les individus pour faire évoluer ou maintenir leur identité. Ces travaux mobilisent des ressources discursives de manière rétrospective (Brown, 2015). Ces discours rétrospectifs témoignent d'une démarche consciente de travail identitaire puisqu'ils amènent les individus à faire sens des processus qu'ils ont mis en œuvre pour construire leur identité (Ashforth et Schinoff, 2016 ; Brown, 2015 ; Caza, Vough et Puranik, 2018).

Cependant, les chercheurs invitent aujourd'hui à développer une compréhension des processus plus inconscients du travail identitaire (Brown, 2015, 2017, 2020b, 2020a ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Fachin et Davel, 2015). Caza et ses co-auteurs (2018) invitent par exemple à mobiliser des approches psychanalytiques et psychodynamiques. D'autres suggèrent de mobiliser des approches méthodologiques qui permettent de saisir le travail identitaire alors qu'il se réalise, par l'étude de phénomènes organisationnels en cours (Brown, 2015 ; Fachin et Davel, 2015). Dans ce but, les approches ethnographiques sont vues comme des approches particulièrement pertinentes. Nous avons ici choisi de mettre en œuvre une ethnographie organisationnelle au sein d'espaces de coworking, associée à un dispositif d'entretiens semi-directifs répétés au fil de l'étude afin d'interroger l'expérience et les pratiques des salariés-coworkers. Cette démarche méthodologique nous a permis de suivre la construction de l'identité au travail et d'identifier deux phases au cours desquelles le travail identitaire se fait de manière inconsciente : la phase d'équilibre et la phase de turbulences. Ce sont des phases de travail identitaire inconscient au sens où le salarié n'a pas conscience des processus qui s'engagent dans la construction de son identité au travail en lien avec un contexte socio-matériel spécifique, l'espace de coworking. Pour autant, nous avons montré que les salariés engagent des processus actifs de travail identitaire au cours de ces phases. Par exemple, pendant la phase d'équilibre, ils inscrivent leur identité de salarié dans l'espace de coworking et l'affirment vis-à-vis d'autrui, dans un environnement non territorial distinct de celui de leur organisation. De plus, nous mettons en lumière avec la phase de turbulences la multiplicité des sources de menaces identitaires possibles en lien avec l'usage d'espaces de travail alternatifs comme les espaces de coworking. Nos résultats complètent ici la compréhension des mécanismes identitaires liés à la spatialité du travail (Ajzen et Taskin, 2021 ; Brown et O'Hara, 2003 ; Brown, Lawrence et Robinson, 2005 ; Elsbach, 2003 ; Elsbach et Pratt, 2007 ; Richardson et McKenna, 2014 ; Stang Våland et Georg, 2018).

Par ailleurs, notre recherche contribue aux discussions sur l’articulation entre les notions de travail et de jeu identitaire. Le jeu identitaire (*identity play*) est une notion sous-explorée dans la littérature organisationnelle (Fachin et Davel, 2015 ; Ibarra et Petriglieri, 2010 ; Stanko *et al.*, 2022). Elle a été définie comme « l’engagement des personnes dans l’essai provisoire mais actif de possibles futurs soi » (Ibarra et Petriglieri, 2010, p. 11). Elle est caractérisée par « l’exploration et l’expérimentation de plusieurs soi futurs possibles » (Stanko *et al.*, 2022, p. 81). Ibarra et Petriglieri (2010) ont proposé la notion de jeu identitaire en la différenciant de celle de travail identitaire afin de compléter la compréhension des processus de construction identitaire. Elles montrent que la construction de l’identité se fait aussi par des processus plus ludiques et créatifs dans le but non pas de préserver des identités existantes mais plutôt d’en inventer d’autres ou de se réinventer. Pour elles, les notions de travail et de jeu identitaire sont complémentaires mais aussi distinctes par leur objectif, leur lieu et leur processus. Concernant les lieux du travail et du jeu identitaire, Ibarra et Petriglieri expliquent que « le travail identitaire est fermement ancré dans la réalité alors que le jeu identitaire se déroule généralement à un niveau (seuil) entre la fantaisie et la réalité, à la frontière entre les rêves (c’est-à-dire les moi possibles dans nos têtes) et la réalité (c’est-à-dire les possibilités concrètes disponibles dans le monde à un moment donné) » (Ibarra et Petriglieri, 2010, p. 15). Fachin et Davel (2015) ont par ailleurs synthétisé les différences entre ces deux notions dans le tableau 40 que nous avons repris de leur article.

Tableau 40 – Distinctions entre les concepts de jeu et travail identitaire proposé par Fachin et Davel (2015, p. 372)

	Identity play	Identity work
Purpose	Reinvention of oneself according to one’s own internal motives and guidelines	Preservation of existing identities or compliance with externally imposed image requirements
Direction	Inward	Outward
Driver	Discovery	Validation
Focus	Means (non-instrumental)	Ends (instrumental)
Aim	Future possibilities	Past histories and current identities
External constraints	Weak (fantasy and dreams)	Strong (firm roots in broader context)
Self-awareness	Identity is still unknown	Identity is the current understanding of self
Change	Escape and deviation from social constraints	Ongoing struggles with social constraints
Tensions	Deviating, escaping	Facing, struggling
Ground	Safe (internal)	Battlefield (interaction)
Research	Ibarra and Petriglieri (2010), Petriglieri and Petriglieri (2010), Ibarra (1999)	Sveningsson and Alvesson (2003), Watson (2009), Kreiner <i>et al.</i> (2006)

Table I.
Play and work in
previous studies

Les concepts de jeu et de travail identitaire ont principalement été mobilisés de manière dichotomique ou isolée l'un de l'autre, dans des travaux distincts. De plus, la notion de jeu identitaire a surtout été mobilisée dans l'analyse de transitions professionnelles, entre deux carrières ou rôles professionnels (Fachin et Davel, 2015 ; Ibarra et Petriglieri, 2010 ; Shepherd et Williams, 2018). Fachin et Davel (2015) ont notamment montré que le jeu identitaire pouvait être une phase antérieure au travail identitaire en permettant une réflexion interne avant l'engagement d'un processus d'affirmation d'une ou de plusieurs identités (travail identitaire). Shepherd et Williams (2018) ont quant à eux souligné le rôle du jeu identitaire pour favoriser le rétablissement de l'individu après la perte d'une identité. Néanmoins, les auteurs soulignent aujourd'hui des lacunes concernant la compréhension de l'articulation entre les processus de jeu et de travail identitaire, notamment hors des situations de transition identitaire (Fachin et Davel, 2015 ; Ibarra et Petriglieri, 2010). Ils invitent ainsi à une meilleure prise en compte de ces processus et de leurs synergies, ainsi que de leurs ancrages socio-matériels (Fachin et Davel, 2015 ; Stanko *et al.*, 2022).

C'est dans cette perspective que notre recherche contribue à la littérature sur le jeu et le travail identitaire. Nos résultats montrent tout d'abord que ces deux processus peuvent cohabiter ensemble au sein d'une même phase de construction de l'identité au travail (la phase d'équilibre). Cette cohabitation est possible parce que les processus concernent des identités différentes : le travail identitaire pour l'affirmation de l'identité de salarié d'une part ; et le jeu identitaire pour l'exploration et l'expérimentation d'éléments en lien avec d'autres identités possibles et accessibles au sein de l'espace de coworking. Cette simultanéité des processus est possible et cohérente avec une identité au travail composées d'identités multiples. L'identité de salarié est ici ancrée dans la réalité et mobilise des processus de travail identitaire pour être affirmée, alors que d'autres dimensions identitaires (travail indépendant ; entrepreneuriat) peuvent être explorées et envisagées comme des futurs possibles à travers des processus de jeu identitaire. De plus, nous identifions que ces mécanismes sont présents au cours d'une phase de construction identitaire inconsciente, sans que l'individu ne cherche à engager de manière explicite une transition professionnelle. Rétrospectivement, nous identifions cependant que le jeu identitaire expérimenté lors de la phase d'équilibre peut être à l'origine d'une transition professionnelle au cours de la phase de résolution. Néanmoins, cela n'est pas toujours le cas et nous identifions pour certains la répétition de boucles itératives au cours desquels les individus poursuivent simultanément l'affirmation de leur identité de salarié et l'exploration d'autres versions possibles de leurs identités. Cette situation semble les maintenir dans une liminalité

perpétuelle (Ybema, Beech et Ellis, 2011), entre réalité et fantaisie, sans qu’aucune transition professionnelle ne s’engage. Cela nous amène à évoquer l’espace de coworking et son rôle comme espace de travail identitaire (Petriglieri et Petriglieri, 2010).

2.2. ESPACE-TEMPS DU TRAVAIL IDENTITAIRE RE-SPATIALISE

Les espaces de travail identitaires (*identity workspaces*) ont été définis par Petriglieri et Petriglieri comme « des institutions qui offrent un environnement propice au travail identitaire des individus » (2010, p. 44). Avec le terme espace de travail (*workspace*) Petriglieri et Petriglieri (2010) font référence à un espace qui est à la fois physique, social et psychologique. Ils précisent que « les institutions offrant des défenses sociales fiables, des communautés de sens¹⁹⁸, et des rites de passage sont susceptibles d’être vécues comme des espaces de travail identitaire » (p. 44). Les défenses sociales fiables correspondent « aux arrangements collectifs – tels qu’une structure organisationnelle, une méthode de travail ou un discours dominant – créés ou utilisés par les membres d’une organisation pour se protéger contre des affects perturbateurs découlant de menaces externes, de conflits internes ou de la nature de leur travail (Halton, 1994) » (Petriglieri et Petriglieri, 2010, p. 47). Il s’agit donc de systèmes partagés de sens qui permettent aux individus de répondre à la question « qui suis-je ? » en lien avec l’organisation, et donc à son identification organisationnelle. Les communautés de sens « fournissent le contexte de l’expérience d’appartenance » (Petriglieri et Petriglieri, 2010, p. 48). Cette notion s’entend à la fois comme un processus relationnel que comme une structure sociale, formelle ou informelle, et « met l’appartenance et l’identification au premier plan, plutôt que l’activité conjointe, le soutien ou les conseils » (*ibid.*, p. 48). Enfin, les rites de passages font référence à des moments et des activités qui permettent aux individus, avec l’aide de pairs, de construire et de découvrir qui ils sont et qui ils vont devenir. Ils sont « des mises en scène¹⁹⁹ de la mythologie d’un système social, de ses idéologies et valeurs » (Petriglieri et Petriglieri, 2010, p. 49).

Pour les salariés, les entreprises sont les espaces de travail identitaires traditionnels en répondant à ces trois conditions et en leur permettant de construire et de maintenir leur identité au travail de salarié. Elles offrent en effet le cadre physique, social et psychologique à la construction de l’identité au travail du salarié. Néanmoins, Petriglieri et Petriglieri (2010) notent que les évolutions contemporaines du travail limitent la capacité des entreprises à être

¹⁹⁸ « sentient communities » (Petriglieri et Petriglieri, 2010, p. 48)

¹⁹⁹ « enactments » (Petriglieri et Petriglieri, 2010, p. 49)

des espaces de travail identitaire. En effet, nous avons vu dans notre revue de littérature (chapitre 2) que les évolutions des environnements de travail dans l'entreprise peuvent être responsables de menaces identitaires et de difficultés à affirmer son identité dans et à travers l'espace. De plus, le développement des TIC a encouragé l'essor de pratiques de travail flexibles et mobiles, hors de l'entreprise. Cela a contribué à une distance, physique et sociale, entre le salarié et l'environnement organisationnel au sein duquel il peut mener son travail identitaire. Il se trouve éloigné des éléments qui contribuent directement au processus de travail identitaire : les défenses sociales fiables, la communauté de collègues, ou encore les rites de passage auxquels il peut moins participer du fait de son absence physique au sein de l'espace. Malgré cette distance, l'entreprise reste un espace de travail identitaire essentiel pour la construction de l'identité du salarié. Nous avons notamment montré cela à travers l'adaptation du rôle de salarié en espace de coworking qui est facilitée par l'apprentissage et la répétition du script en entreprise (chapitre 6 – 2.1).

Néanmoins, nos résultats montrent que la re-spatialisation du travail fait émerger de nouveaux espaces de travail identitaires pour les salariés. Nous avons identifié que les espaces de coworking peuvent accueillir le travail identitaire des salariés en contribuant au processus de construction de leur identité au travail, et notamment de leur identité de salarié. Nos analyses de la phase d'exploration (chapitre 5 – section 1) et de l'adaptation du rôle de salarié dans l'espace de coworking (chapitre 6 – section 2) explicitent les éléments qui confèrent à l'espace de coworking un rôle pour accueillir et soutenir la construction de l'identité de salarié. Mais au-delà de ce rôle de « conteneur » du travail identitaire en lien avec l'entreprise, nous montrons que les espaces de coworking sont des espaces de travail identitaires pour la construction d'une nouvelle identité, celle de coworker. En effet, ils réunissent l'ensemble des conditions d'un espace de travail identitaire : des défenses sociales fiables avec une dimension organisationnelle explicite et le partage de règles de vie régulièrement rappelées dans l'espace (didascalies spatiales) et par le gestionnaire, ainsi que par les autres coworkers ; une communauté de sens, les coworkers, dans laquelle prévaut l'appartenance et l'identification en tant que coworker à la réalisation d'une activité conjointe (rappelons que les coworkers ne sont pas collègues) ; des rites de passages, guidés par les coworkers et les gestionnaires (par exemple : inscription, intégration, temps conviviaux, ...). L'espace de coworking peut même être appréhendé comme un terrain de jeu identitaire (*identity playground*) permettant l'exploration et l'expérimentation de nouvelles versions possibles de soi (Ibarra et Petriglieri, 2010 ; Stanko *et al.*, 2022). Les travaux existants insistent sur le fait que le jeu identitaire nécessite des espaces sûrs (Fachin et

Davel, 2015 ; Ibarra et Petriglieri, 2010 ; Stanko *et al.*, 2022), dans lesquels les individus se sentent en confiance pour explorer d'autres versions possibles, mais aussi improbables, voire impossibles du soi (Stanko *et al.*, 2022). En permettant l'expérience du jeu identitaire, l'espace de coworking renforce son rôle d'espace de travail identitaire.

Nous contribuons ainsi à la littérature sur la spatialité du travail identitaire et sur les espaces de travail identitaires (Haynes *et al.*, 2014 ; Petriglieri, Ashford et Wrzesniewski, 2019 ; Petriglieri et Petriglieri, 2010 ; Petriglieri, Petriglieri et Wood, 2018). Petriglieri et ses co-auteurs (2019) ont identifié que l'espace de coworking pouvaient constituer un espace de travail identitaire de substitution pour les professionnels qui ne bénéficient pas d'un espace traditionnel. C'est notamment le cas des travailleurs indépendants. Nous montrons ici que la situation est différente pour les salariés. Il ne s'agit pas d'un espace de substitution mais d'un nouvel espace de travail identitaire, complémentaire à celui de l'entreprise. Nous montrons ainsi que la re-spatialisation du travail dans des espaces alternatifs à l'entreprise conduit à redéfinir la spatialité du travail identitaire du salarié. Celle-ci n'est plus composée d'un seul espace de travail identitaire, l'espace organisationnel de l'entreprise, mais peut dorénavant résulter d'un assemblage (Stephenson *et al.*, 2020) d'espaces de travail identitaires, en réseaux, qui ne sont pas hermétiques entre eux. Les quatre performances du rôle de salarié-coworker témoignent des différentes synergies possibles entre ces espaces de travail identitaires et les identités qu'ils contribuent à construire. En effet, l'espace de coworking constitue un espace de travail identitaire pour le salarié à distance dans le cas de trois des quatre performances identifiées : le salarié-coworker partitionné, le salarié-coworker symbiotique et le salarié-coworker ambivalent. Le développement de ce réseau d'espaces de travail identitaires participe à la construction d'identités multiples en contexte de travail re-spatialisé. Cela nous amène à évoquer la troisième contribution de notre recherche : les identités multiples et les processus d'identification hors de l'organisation dans la construction de l'identité au travail (2.1.3).

2.3. IDENTITES MULTIPLES ET PROCESSUS D'IDENTIFICATION

Notre troisième contribution théorique concerne la littérature sur les identités multiples et les processus d'identification. Cette contribution s'inscrit dans la perspectives d'appels à la recherche afin d'améliorer la compréhension des identités et des identifications multiples dans la construction de l'identité au travail (Ashforth, 2020 ; Brown, 2017 ; Caza, Vough et Puranik, 2018 ; Miscenko et Day, 2016 ; Ramarajan, 2014). Plus précisément, notre recherche contribue à la compréhension des processus d'identification à des sources distinctes de l'organisation

dans un contexte de travail plus fluide (Ashforth, 2020 ; Ashforth, Moser et Bubenzer, 2020). Des travaux ont déjà explicité des mécanismes d'identifications multiples (Miscenko et Day, 2016). George et Chattopadhyay (2005) par exemple se sont intéressés à l'identification duale des employés prestataires, entre identification à leur entreprise employeur et à l'organisation cliente. Grâce à une étude quantitative, ils ont pu identifier les facteurs contribuant à l'identification à l'une ou l'autre des organisations, ainsi que les conditions d'une double identification.

Notre travail contribue à la compréhension de l'identification duale (George et Chattopadhyay, 2005 ; Miscenko et Day, 2016) sur deux points. Tout d'abord, nous considérons une source d'identification qui n'est pas liée à la réalisation du travail du salarié. L'espace de coworking n'est pas un client du salarié. Au contraire, le salarié est ici le client. Avec l'espace de coworking, nous considérons donc une source d'identification hors de l'organisation et de l'activité professionnelle du salarié. Il s'agit d'un espace physique et social dont le but initial n'est que d'accueillir le salarié pour lui permettre d'accomplir son activité. Or, nos résultats, en particulier ceux relevant de l'analyse dramaturgique, montrent que le salarié peut développer une identification à l'espace de coworking et construire une identité de coworker et de salarié-coworker. Nous avons notamment identifié trois performances du rôle de salarié-coworker témoignant de cette identification duale à l'entreprise et à l'espace de coworking. Seule l'interprétation du rôle de salarié-client montre une absence d'identification à l'espace de coworking.

Ensuite, notre recherche contribue à la compréhension de l'identification duale en adoptant une perspective dynamique et processuelle (Ashforth, 2016 ; Brown, 2017 ; Miscenko et Day, 2016 ; Pratt, 2020). En effet, nous avons appréhendé ici l'identification comme une sous-catégorie du travail identitaire et nous avons adopté une approche dramaturgique du travail identitaire (Brown, 2017). Cette démarche nous a permis de mettre en lumière plusieurs éléments dramaturgiques par lesquels les individus construisent leur identité de salarié, de coworker et de salarié-coworkers (chapitre 6). Ces interprétations des rôles témoignent des différents processus d'identification, à l'entreprise et à l'espace de coworking, mais aussi d'un processus d'identification duale. En adoptant cette approche processuelle de l'identification, nous avons identifié des mécanismes qui n'auraient pas pu être explicités à travers une approche statique et quantitative de l'identification. Par exemple, nous identifions que les rôles de salarié-coworker symbiotique et ambivalent peuvent résulter de différentes interprétations du rôle de coworker (colocataire et communautaire), témoignant de différentes formes d'identification à

l'espace de coworking (cf. tableau 37). De même, le rôle de salarié-client peut résulter de différentes adaptations du rôle de salarié (sous contrainte, libre ou dissidente), témoignant de différentes formes d'identification à l'entreprise. Ces résultats invitent à poursuivre des recherches en adoptant des approches qui rendent compte de la dimension processuelle de l'identification, notamment pour comprendre les mécanismes qui peuvent conduire à des identifications similaires malgré des expériences différentes des organisations et des sources d'identification (Ashforth, 2016 ; Bednar *et al.*, 2020).

2.4. ESPACE ORGANISATIONNEL RE-SPATIALISE

Notre recherche contribue aussi à la littérature sur l'espace organisationnel et aux travaux abordant la re-spatialisation du travail et les nouvelles pratiques de travail (NWoW) (Ajzen et Taskin, 2021 ; Aroles *et al.*, 2021 ; Halford, 2005 ; Hislop et Axtell, 2009 ; Richardson et McKenna, 2014). Dans notre revue de littérature (chapitre 2), nous avons explicité le fait que la re-spatialisation du travail dans des espaces alternatifs à l'entreprise conduit à une redéfinition de l'espace organisationnel de l'entreprise. Ces nouvelles pratiques de travail, plus flexibles et mobiles, sont à l'origine d'une hybridation d'espaces de travail qui redessine les frontières de l'espace organisationnel, mais aussi son contenu étant donné l'assemblage d'espaces et les mouvements entre ces espaces (Stephenson *et al.*, 2020 ; Wilhoit Larson, 2020).

Weinfurtnner et Seidl (2019) identifiaient des perspectives intéressantes de recherche concernant l'intersection d'espaces organisationnels distincts, notamment parce que cette intersection dessine des espaces entre-deux dans lesquels les normes ne sont pas clairement définies et laissent planer une ambiguïté ou de l'incertitude vis-à-vis des pratiques. C'est le cas ici de notre recherche où nous considérons l'expérience des salariés en espace de coworking, une expérience située à l'intersection de l'espace organisationnel de l'entreprise et de celui de l'espace de coworking. Nous identifions que les pratiques au sein de l'entreprise et de l'espace de coworking sont codifiées et explicites. Nous l'observons notamment à travers les différents mécanismes de construction de l'identité qui ont été décrits dans le chapitre 5. Plus encore, les éléments dramaturgiques identifiées dans le chapitre 6 montrent que les pratiques sont bien définies (scripts des rôles de salarié et de coworker ainsi que les didascalies spatiales). En revanche, l'assemblage de ces deux espaces organisationnels donnent bien lieu à une zone d'incertitude à l'origine de plusieurs interprétations du rôle de salarié-coworker. Cette intersection rend aussi possible l'expérience d'un espace de jeu identitaire permettant

l'exploration et l'expérimentation d'autres identités possibles (Fachin et Davel, 2015 ; Ibarra et Petriglieri, 2010 ; Stanko *et al.*, 2022). L'expérience de jeu identitaire devient donc accessible au sein même de l'espace organisationnel de l'entreprise, tout en étant hors de portée des mécanismes de contrôle et de régulation identitaires de l'entreprise. Nous identifions ainsi que la re-spatialisation du travail en espace de coworking amène au cœur de l'espace organisationnel de l'entreprise un espace de travail identitaire alternatif qui peut être à l'origine d'un processus de construction identitaire pour le salarié télétravailleur.

Dès lors, notre recherche invite à une discussion concernant l'espace organisationnel de l'entreprise. Loin d'être un espace distinct, isolé et hors de portée de l'espace organisationnel de l'entreprise, l'espace de coworking s'intègre en partie à lui à travers l'expérience de travail du salarié. A travers notre recherche et le prisme de la construction de l'identité au travail des salariés, nous montrons que la re-spatialisation du travail vient redessiner les frontières, l'assemblage, le mouvement et l'échelle de l'espace organisationnel de l'entreprise, sans que celle-ci n'y prête vraiment attention. Nous montrons que cette re-spatialisation n'est pas neutre pour les phénomènes organisationnels de l'entreprise elle-même, en l'occurrence ici elle modifie la construction de l'identité au travail du salarié et son identification organisationnelle. Dans la continuité des approches processuelles de l'espace (Beyes et Steyaert, 2012 ; Stephenson *et al.*, 2020), notre travail invite à mieux considérer les autres localités du travail re-spatialisé comme des éléments performatifs de et dans l'espace organisationnel de l'entreprise, et à prendre en compte ces environnements socio-matériels dans la composition de l'espace organisationnel de l'entreprise.

2.5. LES SALARIES : DES COWORKERS PARTICULIERS

La dernière contribution théorique de cette recherche se situe au niveau de la littérature sur les espaces de coworking. Plus précisément nous contribuons à enrichir la compréhension de ces espaces en proposant une analyse détaillée de l'expérience d'utilisateurs particuliers et de plus en plus nombreux, les salariés télétravailleurs. Nous identifions également le rôle de ces espaces sur la construction identitaire de ces profils de coworkers. En particulier, notre contribution consiste à avoir identifié et caractérisé un rôle nouveau, celui de salarié-coworker. Nous avons également montré son ancrage dans la sociomatérialité des espaces de coworking et souligné ainsi le rôle identitaire des espaces de coworking dans le contexte de la re-spatialisation du travail. Ce rôle n'avait jusqu'à présent pas été clairement explicité.

En effet, les espaces de coworking ont initialement été pensés pour les travailleurs indépendants et les travaux académiques ont d'abord considéré ces profils. La littérature a ensuite foisonné en considérant majoritairement les coworkers dans son ensemble, sans distinction entre les utilisateurs (Gandini, 2015 ; Merkel, 2015 ; Spinuzzi, 2012). Quelques nuances ont cependant pu être apportées (Leclercq-Vandelannoitte, 2021 ; le Nadant, Marinos et Krauss, 2018 ; Ross et Ressia, 2015 ; Salovaara, 2015). Le Nadant et ses co-auteurs (2018) ont par exemple noté que les salariés pouvaient être moins impliqués dans les dynamiques collaboratives de l'espace s'ils ont un capital social important (c'est-à-dire un réseau étendu de relations sociales et professionnelles hors de l'espace de coworking). Nos résultats complètent et nuancent leurs analyses en mettant en lumière trois interprétations différentes du rôle de coworker (client, colocataire et communautaire). Nous identifions notamment que les salariés-coworkers communautaires peuvent être très investis dans les dynamiques communautaires de l'espace de coworking tout en ayant des relations soutenues (via les TIC) avec leurs collègues à distance.

Par ailleurs, des auteurs ont souligné les motivations spécifiques des salariés et des entreprises pour l'usage de ces tiers lieux de travail (Kingma, 2016), situés entre l'entreprise et le domicile (Kojo et Nenonen, 2017 ; Ross et Ressia, 2015). Plus précisément, nous contribuons à expliciter les motivations des salariés à rejoindre ces espaces en adoptant une lecture par le prisme des enjeux identitaires liés à la spatialité du travail. Au-delà de la recherche d'un meilleur équilibre des vies privée et professionnelle, il s'agit pour le salarié de pouvoir trouver un espace de travail adapté pour affirmer son identité au travail, et ainsi « être » au travail, pour lui-même et pour son entreprise. Nos résultats explicitent également les raisons pour lesquelles les salariés restent dans l'espace de coworking ou le quitte, en fonction du processus de construction de l'identité vécu en lien avec l'usage de cet espace de travail alternatif. Ces éléments n'avaient pas été clairement explicités à ce jour à notre connaissance.

Enfin, nous contribuons à la littérature sur les espaces de coworking en proposant une approche comparative avec une stratégie de mutualisation (Bechky et O'Mahony, 2015). Cette démarche de recherche nous permet de produire des résultats qui dépassent les différences entre les types d'espaces de coworking, notamment dans le contexte de diversification de ces espaces (Gandini et Cossu, 2021 ; Kojo et Nenonen, 2017 ; Moriset, 2014). Bien que notre recherche s'inscrive dans une épistémologie interprétative qui reconnaît ses limites face à l'enjeu de généralisation des résultats, nous proposons des analyses qui permettent de comprendre l'expérience d'utilisateurs particuliers, les salariés télétravailleurs isolés, malgré des différences

identifiées entre nos deux terrains. Notre recherche permet d'identifier des caractéristiques comparables dans l'expérience des salariés, tout en reconnaissant la diversité des espaces de coworking et de leurs offres. Nous montrons aussi des nuances dans les expériences des salariés. Elles sont liées aux individus, mais aussi à certaines caractéristiques des espaces. Nous pouvons citer par exemple la présence d'une dimension communautaire plus ou moins animée, la taille de l'espace, la présence ou non d'espaces de travail dédiés (bureaux privatifs). Ces éléments sont présents dans nos résultats et viennent nuancer les différences entre les expériences des salariés. Par exemple, la présence de résidents avec des bureaux privatifs est soulignée dans les mécanismes de catégorisation et de régulation au cours de la phase de turbulences. L'animation de l'espace et de la communauté facilite la phase d'exploration mais aussi l'appropriation du script et l'interprétation du rôle. Nos résultats ne viennent donc pas lisser les différences entre les types d'espace de coworking mais s'appuient sur celles-ci pour proposer une analyse globale et détaillée de l'expérience d'utilisateurs spécifiques, les salariés télétravailleurs, présents dans tous les types d'espace de coworking et dont la proportion parmi l'ensemble des coworkers devrait continuer de croître (Bouygues Construction, 2022 ; Colliers International France, 2020 ; Deskmag, 2019 ; Néo-nomade, 2022).

Nous avons ainsi explicité dans cette section cinq contributions théoriques à la littérature organisationnelle. Nous contribuons tout d'abord à la littérature sur l'identité et l'identification organisationnelle à travers trois éléments. Premièrement, nous explicitons des processus actifs mais inconscients de travail identitaire. Cela participe à l'articulation entre les processus de jeu et de travail identitaire. Deuxièmement, nous montrons que l'espace de coworking est un espace de travail identitaire alternatif et complémentaire à l'entreprise. Leur association contribue à la construction d'une identité duale, celle de salarié-coworker. Troisièmement, nous discutons les résultats au regard de la littérature sur les identités multiples et nous soulignons l'intérêt de l'approche processuelle de l'identification à travers une perspective théâtrale empruntée à Goffman (1973). Par suite, cette recherche contribue à la littérature sur l'espace organisationnel. Nous discutons notamment la redéfinition et la recomposition de l'espace organisationnel de l'entreprise par l'usage d'espaces de travail alternatifs. Nous invitons à une meilleure prise en compte de l'hybridation des environnements de travail pour contextualiser et analyser des

phénomènes organisationnels associés à des modalités hybrides de travail. Enfin, nous explicitons notre contribution à la littérature sur les espaces de coworking à travers l'identification d'un rôle nouveau et caractéristique de la re-spatialisation du travail en espace de coworking : le rôle de salarié-coworker. Nous soulignons également l'intérêt de l'approche comparative pour caractériser ce rôle et le processus de construction identitaire des salariés au-delà des différences entre les types d'espaces de coworking. Nous proposons à présent d'évoquer les autres contributions de notre travail ainsi que les voies de recherche.

Section 3 - AUTRES CONTRIBUTIONS ET VOIES DE RECHERCHE

Cette section 3 présente tout d'abord les contributions méthodologiques de la recherche (3.1). Nous développons ensuite une partie sur les implications managériales de ce travail, à la fois pour les entreprises et pour les espaces de coworking (3.2). Enfin, nous évoquons les limites de cette recherche et des voies possibles pour de futures recherches.

3.1. CONTRIBUTIONS METHODOLOGIQUES

Nous identifions deux contributions méthodologiques possibles de notre recherche. La première contribution concerne la méthodologie mise en œuvre pour collecter les données. Nous avons mis en œuvre une approche qui nous semble adaptée pour suivre et appréhender les nouvelles pratiques de travail, plus flexibles et mobiles, au-delà des contextes organisationnels classiques, dans les murs des entreprises (3.1.1). Notre seconde contribution se situe au niveau de la combinaison des approches processuelles faible et forte. Nous montrons notamment comment l'association de ces approches, relevant pourtant d'ontologies différentes, permet une compréhension plus complète d'un phénomène organisationnel (2.2.2).

3.1.1. UNE METHODOLOGIE POUR SUIVRE LES NOUVELLES PRATIQUES DE TRAVAIL

Nous avons choisi de mettre en œuvre une ethnographie organisationnelle (Ybema, Yanow, et al., 2009a) multi-sites (Marcus, 1995) selon une approche comparative (Bechky et O'Mahony, 2015). Comme nous l'avons expliqué dans le chapitre 3, cette approche nous

semblait particulièrement adaptée à notre objet de recherche, la re-spatialisation du travail en espace de coworking, et à l'expérience de pratiques de travail plus flexibles et mobiles. Elle s'inscrivait aussi en réponse à des appels de chercheurs invitant à proposer des dispositifs méthodologiques permettant de cerner les enjeux de ces transformations organisationnelles liées aux évolutions des contextes et des pratiques de travail (Ahuja, Nikolova et Clegg, 2020 ; Ashforth, 2020 ; Ashforth, Moser et Bubenzer, 2020 ; Brown, 2020b ; Caza, Vough et Puranik, 2018). En particulier, l'identité au travail et l'identification organisationnelle sont identifiées comme de sujets qui méritent que l'on s'y intéresse (Ahuja, Nikolova et Clegg, 2020 ; Ashforth, 2020 ; Ashforth, Moser et Bubenzer, 2020 ; Brown, 2020b ; Hirst et Humphreys, 2020). Néanmoins, dans le contexte contemporain, les organisations sont de plus en plus spatialement fragmentées, voire virtuelles. L'usage d'espaces de travail hors de l'entreprise comme le domicile ou les tiers lieux de travail redéfinit l'espace organisationnel de l'entreprise. Il nous a donc semblé opportun de localiser notre recherche dans des espaces de coworking plutôt que de s'attacher à étudier le phénomène au sein d'une entreprise. Nous avons donc situé la recherche dans un environnement organisationnel qui n'est pas celui des concepts que nous envisagions d'étudier, à savoir l'identité au travail et l'identification organisationnelle de salariés vis-à-vis de leur entreprise.

De plus, nous avons déjà un accès possible à un terrain de recherche, La Cordée, après y avoir mené une première étude exploratoire. Nous avons identifié que ces espaces pouvaient regrouper un nombre intéressant de participants potentiels. A contrario, l'identification d'une ou de plusieurs entreprises pour mener un projet similaire aurait nécessité du temps et des efforts importants, sans garantie quant au fait d'avoir un nombre suffisant de participants. Rappelons que nous avons initié cette recherche en 2017, à une époque où le télétravail en espace de coworking reste une pratique marginale et peu connue. De plus, nous souhaitions pouvoir appréhender la dimension contextualisée de l'identité et de l'identification organisationnelle en lien avec la question de la re-spatialisation du travail. Cette dernière déplace le travail initialement réalisé dans les murs de l'entreprise pour l'amener à être accompli dans des espaces alternatifs. Il nous semblait donc pertinent de suivre cette mobilité et d'être là où le travail se fait. En faisant cela, nous avons déplacé l'étude du phénomène organisationnel hors de l'espace physique de l'entreprise et localisé notre recherche au sein même de l'espace organisationnel dans lequel se réalise la pratique de travail à distance, celui de l'espace de coworking. Ce choix nous a permis de préserver la sensibilité ethnographique nécessaire à la compréhension du phénomène, d'autant plus dans une perspective interprétative (Schwartz-

Shea et Yanow, 2012 ; Ybema, Yanow, et al., 2009b). Cependant, il contribue aussi aux discussions concernant les frontières des ethnographies organisationnelles dans un contexte plus fluide et hybride de pratiques de travail.

En effet, un des objectifs d'une ethnographie organisationnelle est d'acquérir une compréhension fine de processus d'une organisation particulière grâce à l'immersion prolongée du chercheur au sein de l'organisation et à son interprétation des phénomènes organisationnels observés (Rouleau, de Rond et Musca, 2014 ; Yanow et Geuijen, 2009 ; Ybema, Yanow, et al., 2009b). Néanmoins, nous n'avons pas mis en œuvre notre démarche ethnographique pour théoriser sur les espaces de coworking. Il ne s'agissait pas de développer par exemple une compréhension de l'organisationnalité des espaces de coworking (Blagoev, Costas et Kärreman, 2019), notamment à travers une analyse de l'identité organisationnelle de ces espaces ou des dynamiques collaboratives en leur sein. Notre immersion prolongée dans ces environnements visait à acquérir une meilleure compréhension de nouvelles pratiques de travail à distance des entreprises. Nous cherchions à cerner un phénomène qui peut concerner toutes les entreprises qui ont mis en œuvre des pratiques de travail plus flexibles et mobiles avec l'usage d'espaces alternatifs, ou qui souhaiteraient le faire. Néanmoins, nous avons profité de la dimension organisationnelle de ces espaces pour mieux approcher la dimension contextuelle de la construction de l'identité au travail en lien avec des évolutions des pratiques et des espaces de travail.

Dès lors, notre recherche contribue à la discussion autour des nouvelles formes d'ethnographies organisationnelles (Rouleau, de Rond et Musca, 2014). Leur développement est associé aux transformations des environnements organisationnels encouragées par les évolutions des TIC. De plus en plus, l'activité organisationnelle s'est libérée des contraintes spatiales et temporelles pour devenir plus complexe et fragmentée, impliquant plusieurs temporalités et spatialités. Ces évolutions sont venues challenger « la traditionnelle perspective holistique que les ethnographies organisationnelles ont héritées de l'anthropologie » (Yanow et Geuijen, 2009, p. 257). L'ethnographie organisationnelle menée au sein d'un seul site de l'organisation peut ne plus être adaptée quand les activités organisationnelles relèvent d'une pratique flexible et mobile du travail (Rouleau, de Rond et Musca, 2014). Dès lors, appréhender un phénomène organisationnel à travers une perspective ethnographique nécessite de mobiliser des dispositifs renouvelés pour que la démarche et les résultats restent pertinents malgré les évolutions des pratiques. Ces évolutions contemporaines des formes organisationnelles et des pratiques de travail amènent à questionner la dimension « organisationnelle » de l'ethnographie

(Rouleau, de Rond et Musca, 2014 ; Yanow et Geuijen, 2009 ; Ybema, Yanow, et al., 2009b). Elles conduisent aussi les chercheurs à devoir renouveler leur approche de l’ethnographie organisationnelle et leur accès au terrain, en allant parfois au-delà du cadre traditionnel des organisations (Rouleau, de Rond et Musca, 2014). C’est dans cette perspective que nous avons inscrit notre travail. Les résultats soulignent l’intérêt de mener des ethnographies organisationnelles hors des périmètres classiques des entreprises, d’autant plus quand il s’agit d’analyser des phénomènes organisationnels qui impliquent des spatialités alternatives. De plus, notre démarche méthodologique a permis d’obtenir des résultats dont la portée dépasse le cadre unique d’une entreprise au sein de laquelle nous aurions pu mener cette étude. La diversité des profils des participants et de leur entreprise favorise la généralisation des résultats, dans les limites d’une démarche d’une recherche interprétative.

3.1.2. UNE COMBINAISON D’APPROCHES PROCESSUELLES

La seconde contribution méthodologique se situe au niveau des discussions concernant les approches processuelles. Comme nous l’avons explicité précédemment (chapitre 3 – 1.2.1.3), il existe plusieurs façon de conduire une recherche processuelle (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Fachin et Langley, 2017 ; Langley, 1999 ; Langley *et al.*, 2013). En particulier, nous avons explicité les approches faibles et les approches fortes, qui se distinguent par des ontologies différentes ainsi que par les questionnements qu’elles abordent et les dispositifs méthodologiques qu’elles requièrent (Abdallah, Lusiani et Langley, 2019 ; Hussenot, Bouty et Hernes, 2019 ; Langley *et al.*, 2013). Par conséquent, rien de semble favorable à l’association de ces approches dans une même recherche. Nous proposons cependant dans cette thèse deux chapitres de résultats qui s’inscrivent chacun dans une approche processuelle différente. De plus, nous proposons une discussion des liens entre les résultats issus de ces deux approches (section 1). Notre intention n’est pas ici de faire fi des débats ontologiques, épistémologiques et méthodologiques entre ces approches, mais plutôt d’expliciter ce qui nous permet aujourd’hui de présenter ces résultats ensemble.

Ayant conscience de ces débats assez tôt au cours de cette recherche, nous avons choisi de nous concentrer d’abord sur l’objet de recherche et sur les questionnements que les nouvelles pratiques de travail, notamment en espace de coworking, faisaient émerger dans la littérature. En particulier, nous avons identifié les attentes vis-à-vis d’une compréhension contextualisée de la construction de l’identité au travail dans un contexte d’évolution des pratiques de travail. C’est dans cette perspective que nous avons mis en œuvre un dispositif méthodologique

associant une ethnographie organisationnelle et des entretiens semi-directifs centrés sur les expériences des salariés en entreprise et en espace de coworking. Cette approche a permis de collecter un matériau empirique riche, composé de notes d'observation relatives aux pratiques dans l'espace de coworking et de données individuelles des participants sur leurs parcours et expériences de travail. Nous avons ainsi bénéficié d'un matériau empirique fidèle à notre objet de recherche et au phénomène empirique étudié, sans qu'il n'ait été limité par une posture processuelle plutôt qu'une autre. C'est uniquement au moment de l'analyse des données que nous avons adopté une sélection en fonction du type de données et des perspectives d'analyses processuelles possibles. Nous avons alors analysé ce matériau en distinguant les approches pour nous ancrer dans les caractéristiques propres à chacune et respecter leur intégrité scientifique. Nous avons vraiment cherché à ce moment-là à scinder la démarche d'analyse pour nous inscrire dans chaque approche. Ce n'est que plus tard, au moment de la rédaction de ce manuscrit, et même de ce chapitre de discussion, que nous avons entrepris d'établir des liens entre les résultats.

Il nous semble que cette démarche contribue aux discussions relatives aux divergences entre les approches processuelles. Nous ne résoudrons pas ces débats ici. Néanmoins, nous proposons une méthodologie qui permet d'associer les contributions de chacune pour une compréhension plus globale d'un phénomène organisationnel. Nous avons en effet montré en section 1 que les résultats de l'analyse processuelle faible du chapitre 5 et ceux de l'analyse dramaturgique du chapitre 6, bien que distincts, sont aussi très complémentaires pour appréhender au mieux la construction de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle dans un contexte de re-spatialisation du travail en espace de coworking.

3.2. IMPLICATIONS MANAGERIALES

Nous abordons à présent les implications managériales de la recherche. Nous distinguons deux types de destinataires : d'une part les acteurs du monde de l'entreprise, c'est-à-dire les employeurs, managers et salariés concernés par la re-spatialisation du travail (3.2.1) et, d'autre part, les acteurs des espaces de coworking, gestionnaires de ces environnements alternatifs de travail (3.2.2). Nous présentons ainsi les implications managériales de notre travail au regard des enjeux et intérêts propres à ces deux profils cibles.

3.2.1. POUR LES ENTREPRISES, LES MANAGERS... ET LES SALARIES

Nos premiers interlocuteurs des implications managériales de ce travail de recherche sont les acteurs des entreprises qui ont initié une démarche de re-spatialisation du travail en espaces de coworking, ou qui souhaiteraient le faire. Cela concerne bien sûr les employeurs, mais aussi les managers des salariés à distance dans ces espaces, et les salariés eux-mêmes, dans le cadre d'une organisation plus hybride et multi-spatialisée des pratiques de travail dans les organisations. Comme nous l'avons souligné, le télétravail en espace de coworking est une pratique de travail qui est aujourd'hui de plus en plus considérée par les entreprises. Des études professionnelles sur l'avenir du bureau et des espaces de travail en entreprise soulignent, voire encouragent, cette réflexion autour de l'hybridation des environnements et des pratiques de travail. Néanmoins, la re-spatialisation du travail, notamment en espaces de coworking, pose des défis managériaux pour les entreprises. Notre recherche permet notamment d'identifier les enjeux identitaires de cette pratique de travail à distance dans un environnement alternatif à l'entreprise. Notre objectif ici n'est pas de dissuader de l'usage de ces espaces ni de cette pratique hybride du travail, d'autant qu'elle offre de nombreux avantages : pour le bien-être des salariés en télétravail en leur offrant un cadre physique et social, mais aussi pour les entreprises en leur permettant de garder, voire d'attirer, des talents. Nous l'avons souligné dans notre chapitre 5, et plus particulièrement en explicitant la phase d'exploration. Il s'agit plutôt ici de mettre en exergue certains défis et certaines conditions à mettre en œuvre pour permettre une re-spatialisation du travail en espace de coworking tout en limitant les effets possiblement inattendus et non souhaités que pourrait générer cette pratique.

Nous encourageons notamment les employeurs et les managers à prendre en considération cet environnement physique et interactionnel qui se situe pourtant au-delà du périmètre physique, et visible, de l'entreprise, et à s'intéresser à l'expérience de leurs salariés dans ces espaces. Nous montrons avec cette recherche que les espaces de coworking ne sont pas de simples alternatives immobilières à mobiliser dans une démarche de flexibilisation des pratiques de travail. Au-delà d'un cadre physique, c'est une expérience sociale, contextualisée, dans un espace alternatif à l'entreprise. Nous ne suggérons pas de contrôler cette expérience en ajoutant un mécanisme régulateur à une expérience qui est aussi appréciée pour la liberté qu'elle offre. Néanmoins, nous invitons les employeurs et les managers à porter une attention à l'expérience vécue par leurs collaborateurs dans ces espaces. Il s'agira notamment de s'assurer auprès des salariés que l'environnement leur convient, tant au niveau du cadre professionnel que de l'expérience sociale. Cela permettra notamment de mieux identifier d'éventuelles

menaces liées à l'usage de cet espace alternatif de travail et de limiter les risques de phases de turbulences. De plus, nous suggérons aux employeurs et aux managers de clarifier avec les salariés les conditions d'utilisation des espaces de coworking, en termes de rythmes et de pratiques. Cela permettra notamment de faciliter l'adaptation du rôle de salarié au sein de l'espace de coworking en définissant si cette adaptation est libre ou plutôt sous contraintes.

Concernant le rôle de salarié, nos résultats, et notamment ceux émanant de l'analyse dramaturgique, mettent en avant l'importance de l'apprentissage et de la répétition du rôle de salarié en entreprise. Nous incitons ainsi les employeurs et les managers à ne pas négliger les démarches d'intégration au sein de l'entreprise lors de recrutement de salariés en télétravail. Ces périodes d'intégration dans les locaux de l'entreprise, au contact des collègues, permettent au salarié de développer son identification à l'organisation et de pouvoir ensuite mieux adapter son rôle à distance en espace de coworking. Rappelons que l'entreprise est un espace de travail identitaire et qu'elle doit donc veiller à donner au salarié les moyens de construire son identité au travail à l'aide de défenses sociales fiables, d'une communauté de sens, et de rites de passages (Petriglieri et Petriglieri, 2010). Les employeurs et les managers pourront aussi veiller à entretenir ce lien en favorisant des rencontres régulières entre les collaborateurs. Nous recommandons aussi un meilleur usage des TIC afin de maintenir le lien malgré la distance physique. Nous avons notamment observé des différences de vécu entre les salariés selon que leur entreprise a intégré ou non les technologies de communication au cœur de son organisation. Nous invitons aussi les salariés à être actifs dans leurs démarches vis-à-vis de leurs collègues et managers, que ce soit via les TIC ou en gardant un rythme régulier de rencontres physiques.

Nos résultats invitent enfin les entreprises à être attentives à leurs pratiques de gestion des ressources humaines en lien avec l'usage d'espaces de coworking ou d'environnements alternatifs de travail pour les salariés en télétravail. Nous identifions notamment un enjeu au moment du recrutement de nouveaux collaborateurs, comme l'expérience de notre participante Noémie l'a mis en avant. Il s'agit ici de bien éclaircir pour le futur collaborateur ce qu'il s'apprête à rejoindre : une entreprise d'abord, mais aussi un espace physique et social distinct de l'organisation. Comme nous l'avons identifié à travers le rôle dual de salarié-coworker, il s'agit de clairement expliciter ce point au moment d'un recrutement afin de s'assurer que le futur collaborateur se sente à sa place dans les deux rôles, au risque de voir un recrutement échouer avec le départ précipité du nouvel embauché. Notons aussi que de nombreux professionnels de l'immobilier d'entreprise soulignent l'intérêt de ces espaces, et des pratiques flexibles de travail, pour l'attractivité des entreprises, voire pour la valorisation de la marque

employeur. Cependant ce sujet reste sous-exploré aujourd’hui dans la littérature, ouvrant ainsi des perspectives possibles de recherches futures en lien avec des problématiques de ressources humaines en entreprise.

Nous souhaitons clore cette partie en évoquant des implications qui visent plus spécifiquement les salariés concernés par le télétravail en espace de coworking. Cette recherche a mis en avant un processus de construction de l’identité au travail qui peut aboutir à rester salarié de son entreprise ou à envisager d’autres futurs, en entreprise ou non. Cela n’est finalement pas si différent de la vie professionnelle en générale, qui peut être un chemin paisible mais aussi marqué par des changements de directions. Néanmoins, notre recherche souligne plus précisément le rôle que peut jouer l’espace de coworking dans ce parcours. Nous invitons donc les salariés qui utilisent ou envisagent d’utiliser des espaces de coworking pour le télétravail à prêter attention à leur expérience dans ces espaces. Il s’agit notamment de préparer son adhésion en identifiant l’espace adapté et en profitant des opportunités des journées d’essai pour s’assurer de l’adéquation entre les attentes et l’offre proposée. Il s’agit aussi de se laisser les possibilités d’explorer d’autres dimensions de son identité qui viendront peut-être remettre en question des pratiques de travail voire des représentations du travail. Notre recherche montre finalement que choisir de rejoindre ces espaces c’est aussi prendre le risque... ou saisir l’opportunité... d’un devenir plus incertain en tant que professionnel, hors de chemins parfois tout tracés.

3.2.2. POUR LES GESTIONNAIRES DES ESPACES DE COWORKING

Nous proposons à présent d’évoquer les implications managériales de la recherche vis-à-vis des acteurs du monde des espaces de coworking. Dans ce travail, nous avons considéré deux réseaux d’espaces de coworking avec des caractéristiques comparables mais aussi des différences. L’évolution du marché des espaces de coworking et des espaces flexibles de travail tend vers une poursuite de sa diversification, avec des acteurs qui s’inscrivent dans les valeurs historiques du coworking quand d’autres proposent une offre néo-corporate (Gandini et Cossu, 2021). Comme nous l’avons discuté dans la section 2 au niveau des contributions théoriques, notre démarche méthodologique permet de présenter des résultats qui peuvent s’appliquer aux différents types d’espaces de coworking. Nous proposons une analyse détaillée d’un profil particulier d’usager : les salariés télétravailleurs. Nous explicitons notamment les mécanismes identitaires qui entrent en jeu dans l’expérience de ces utilisateurs des espaces de coworking. De plus, nous décryptons la construction dramaturgique du rôle de salarié-coworker en

précisant aussi les rôles de salarié et de coworker. Ces analyses permettent d'identifier les conditions à mettre en œuvre pour favoriser l'appropriation d'un rôle de coworker plutôt qu'un autre selon les intentions souhaitées vis-à-vis de la dynamique au sein de l'espace de coworking. Nous permettons aussi de mieux comprendre les degrés de participation de ces profils d'utilisateurs, ce qui contribue à pouvoir ajuster l'animation de l'espace de coworking en fonction des membres présents.

Nous identifions également certaines menaces qui peuvent peser sur l'expérience des salariés en espaces de coworking. Ces menaces appellent à une vigilance des gestionnaires afin de limiter leur récurrence et leur intensité. Nos résultats soulignent notamment l'importance d'une adéquation entre l'offre affichée et la réalité de l'offre proposée au sein de l'espace, ainsi que les risques en cas de dégradation de l'expérience vécue. Notons alors qu'un salarié-client sera plus prompt à partir en cas d'insatisfaction qu'un salarié qui aura développé une forme d'identification à l'espace de coworking. Ces résultats invitent les espaces de coworking à prendre en compte les éléments qui participent à la démarche d'identification du salarié à l'espace de coworking, c'est-à-dire ce qui fait de cet espace un espace de travail identitaire : des défenses sociales fiables, avec une dimension organisationnelle explicite et le partage de règles de vie régulièrement rappelées ; une communauté de sens avec les coworkers ; des rites de passages, guidés par les coworkers et les gestionnaires. Il pourra donc s'agir de favoriser les interactions sociales et de proposer des routines qui vont peu à peu se mêler aux routines de travail du salarié (ex : petit-déjeuner ou déjeuner). L'enjeu pour fidéliser ces utilisateurs sera de rendre l'expérience en espace de coworking indissociable avec celle de salarié en entreprise.

3.3. LIMITES ET VOIES DE RECHERCHE

Ce travail présente certaines limites qui ouvrent des pistes de recherche. Nous identifions deux sujets : l'exploration de la dimension émotionnelle du travail identitaire (3.3.1) et le processus de construction de l'identité organisationnelle en contexte de re-spatialisation du travail (3.3.2).

3.3.1. EXPLORATION DE LA DIMENSION EMOTIONNELLE DU TRAVAIL IDENTITAIRE

Le travail identitaire peut être caractérisé par les émotions qu'il suscite (Winkler, 2018, 2020). Au cours de nos analyses, nous avons cherché à identifier les différentes émotions des participants afin de distinguer les phases les unes des autres et caractériser le travail identitaire. Nous avons donc mobilisé ce que Winkler définit comme l'approche descriptive des émotions

dans le travail identitaire (Winkler, 2018). En revanche, nous n'avons pas adopté la perspective qui invite à considérer la dimension analytique des émotions dans le travail identitaire. Celle-ci appelle à une meilleure intégration des émotions dans la problématisation de l'identité et du travail identitaire (Winkler, 2018). C'est une limite de notre travail. Néanmoins, cela n'était pas l'approche ici et nous n'avons pas conçu le dispositif méthodologique pour appréhender pleinement la dimension émotionnelle du travail identitaire des salariés en espace de coworking. Il aurait par exemple été intéressant pour cela de mettre en place un dispositif pour recueillir l'expérience subjective et émotionnelle des participants de manière plus régulière, ou lors de moments particuliers (tensions par exemple). Cela aurait pu être possible via un journal personnel pour chaque participant par exemple. Nous avons cependant conscience que cette démarche supplémentaire aurait pu freiner nombre des participants, notamment parce qu'elle exige du participant une démarche introspective plus autonome (contrairement aux entretiens qui guident la démarche).

Pour autant, nous identifions un intérêt à approfondir cette perspective. Nous avons notamment observé des moments de joie dans les espaces de coworking, mais aussi des instants de doute voire de colère. Nous avons également reçu des témoignages d'enthousiasme mais aussi de désarroi lors des entretiens avec des salariés qui se sont livrés sur leur expérience. Les données pourraient ainsi être recodées en considérant les émotions comme une ressource discursive du travail identitaire (Winkler, 2018, 2020). En particulier, cette perspective nous semble intéressante pour mieux appréhender le travail qui se fait à la frontière entre les identités, dans le passage d'un rôle à l'autre. Cette approche semble également prometteuse pour préciser l'articulation entre travail et jeu identitaire au cours de la phase d'équilibre.

3.3.2. RE-SPATIALISATION ET IDENTITE ORGANISATIONNELLE

Nous avons initialement envisagé d'aborder l'expérience de la re-spatialisation du travail des salariés au niveau organisationnel. Nous souhaitons identifier, via nos participants, une ou plusieurs entreprises ayant choisi cette pratique flexible et hybride du travail afin de questionner l'expérience organisationnelle dans l'entreprise. Un de nos questionnements portait, et porte encore, sur les effets de l'hybridation de l'espace organisationnel sur la construction de l'identité organisationnelle de l'entreprise. En effet, des participants nous ont par exemple expliqué avoir fait évoluer certaines pratiques au sein de leur entreprise depuis qu'ils sont en télétravail en espace de coworking. D'autres nous ont dit avoir fait venir leurs collègues pour leur permettre de voir des pratiques différentes et présentes dans les espaces de coworking. Il

nous semblait donc prometteur de pouvoir interroger le travail identitaire organisationnel, c'est-à-dire le processus par lequel l'entreprise construit son identité et répond à la question « qui sommes-nous en tant qu'organisation ? » (Albert et Whetten, 1985 ; Gioia *et al.*, 2013 ; Gioia, Schultz et Corley, 2000 ; Whetten, 2006).

Néanmoins, le dispositif méthodologique déjà mis en place pour produire cette recherche, et le temps imparti pour accomplir un travail doctoral, ne nous ont pas permis de mener ce projet. Il nous semble cependant pertinent et il constitue une piste pour des recherches futures. Ce projet s'inscrit aussi dans la perspective de notre discussion concernant la recomposition de l'espace organisationnel dans un contexte de re-spatialisation et d'hybridation des environnements de travail (Beyes et Steyaert, 2012 ; Stephenson *et al.*, 2020 ; Weinfurter et Seidl, 2019). Ces évolutions modifient en effet les frontières de l'espace organisationnel et impliquent des assemblages avec d'autres espaces organisationnels et des mouvements entre eux à travers les pratiques flexibles et mobiles des travailleurs. Ces évolutions modifient donc la dimension contextuelle de l'identité organisationnelle et invitent à comprendre les processus qui participent au travail identitaire au niveau organisationnel. Il pourrait par exemple être intéressant de mener un projet de recherche au sein d'une entreprise qui a choisi de mettre en place une démarche de re-spatialisation du travail en espaces de coworking pour ses collaborateurs, en leur laissant le choix de travailler dans un espace à proximité de leur domicile. Une autre démarche pourrait consister à analyser la mise en place d'un espace de corpworking au sein d'une entreprise, c'est-à-dire la création d'un espace de travail ouvert à des indépendants ou à d'autres entreprises au cœur même de l'espace physique d'une entreprise. L'enjeu de ces projets serait alors de questionner la démarche de construction de l'identité organisationnelle de l'entreprise de manière longitudinale, en identifiant les processus émanant des transformations de l'espace organisationnel.

CONCLUSION DE LA DISCUSSION

Cette ethnographie organisationnelle a été menée en parallèle au sein de deux réseaux d'espaces de coworking suivant une démarche comparative avec un protocole méthodologique commun. Les analyses des données mutualisées reposent sur deux approches processuelles distinctes : une approche faible de l'évolution des identités et des identifications organisationnelles induite par l'usage de l'espace de coworking, et une approche forte des microprocessus de travail identitaire et d'identification au sein des espaces. Néanmoins, nous

avons montré au fil de cette discussion la complémentarité des analyses. Elles se combinent et ouvrent sur de nouveaux résultats, des contributions théoriques, des interrogations méthodologiques et des perspectives de recherche.

CONCLUSION GENERALE

Nous avons introduit ce travail en montrant la croissance d'un phénomène d'hybridation des espaces et des pratiques de travail, dans et hors des entreprises : la re-spatialisation du travail. Nous souhaitons proposer une recherche qui permette de mieux comprendre ces évolutions. En particulier, nous avons considéré le cas des espaces de coworking qui accueillent de plus en plus de salariés. Nous avons choisi d'approcher cet objet de recherche à travers la question de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle. Nous avons mené une ethnographie organisationnelle multi-sites au sein de deux réseaux d'espaces de coworking. Nous avons adopté une approche comparative par mutualisation. Cette démarche a permis d'identifier certains enjeux identitaires de ces pratiques de travail plus flexibles qui impliquent une combinaison d'espaces organisationnels distincts de celui de l'entreprise. Notamment, l'usage d'espaces de coworking et les pratiques socio-matérielles ancrées dans ces espaces impliquent des processus continus de construction identitaire qui peuvent amener le salarié à faire évoluer son identité au travail et son identification à l'entreprise.

L'association de deux approches processuelles a permis de proposer une compréhension globale des processus de construction de l'identité au travail mais aussi de l'identification organisationnelle dans un contexte de re-spatialisation du travail en espace de coworking. L'approche processuelle faible a mis en lumière un processus de travail identitaire continu, conscient et inconscient, induit par l'usage de l'espace de coworking. Ce processus, composé de quatre phases itératives, permet au salarié de maintenir ou de faire évoluer son identité au travail et son identification organisationnelle. Dans certaines situations, le salarié peut engager une transition identitaire qui peut le conduire à quitter son entreprise, l'espace de coworking ou le salariat. L'approche processuelle forte a quant à elle permis de décrire les microprocessus dramaturgiques impliqués dans la construction du rôle de salarié-coworker. Ces microprocessus sont ancrés dans les pratiques socio-matérielles et les interactions quotidiennes en espace de coworking, mais aussi à distance avec les collègues en entreprise. Ils permettent de comprendre ce rôle nouveau et dual qui est caractéristique de la re-spatialisation du travail en espace de coworking. Nous avons identifié quatre performances distinctes du rôle de salarié-coworker. Ce rôle illustre la construction d'une identité au travail duale, élaborée à partir de formes et

d'interprétations différentes d'identifications organisationnelles, à l'entreprise mais aussi à l'espace de coworking. Les deux approches processuelles sont complémentaires et permettent d'explicitier les liens entre les niveaux d'analyse macro et micro de la construction identitaire des salariés en espaces de coworking, proposant ainsi une compréhension globale du phénomène étudié.

Notre recherche contribue à trois champs de la littérature organisationnelle. Tout d'abord, elle approfondit la compréhension de la dimension inconsciente du travail identitaire, en précisant notamment le rapport entre jeu et travail identitaire. Nous montrons que ces deux processus peuvent s'engager simultanément au cours d'une démarche de construction identitaire, notamment quand ils concernent des sources d'identification distinctes. Notre travail contribue aussi à la compréhension de l'espace-temps du travail identitaire dans le contexte de la re-spatialisation du travail en espace de coworking. Au-delà d'une simple hybridation d'espaces de travail, nous montrons que la re-spatialisation du travail est à l'origine d'une hybridation d'espaces de travail identitaires. La construction identitaire du salarié ne se fait plus uniquement au sein de l'entreprise. Elle s'engage aussi dans des espaces de travail alternatifs qui participent à la dynamique du travail identitaire. Enfin, en caractérisant le rôle de salarié-coworker, notre recherche explicite le processus de création d'une double identité impliquant des contextes organisationnels distincts et participe aux travaux sur les identités multiples.

Nous contribuons également à la littérature sur l'espace organisationnel de l'entreprise. Cette recherche identifie des processus organisationnels particuliers concernant l'identité au travail et l'identification organisationnelle de salariés en télétravail. Ces processus identitaires s'engagent hors de l'espace organisationnel de l'entreprise, sans que celle-ci n'en perçoive les mécanismes et les effets. Nous soulevons ainsi les enjeux pour l'entreprise de considérer les frontières et la composition de son espace organisationnel dans un contexte de re-spatialisation. Cette redéfinition de l'espace organisationnel invite à mettre en œuvre des approches méthodologiques qui permettent d'approcher les phénomènes organisationnels là où ils se réalisent, de plus en plus au-delà des frontières physiques de l'entreprise. De plus, cette contribution théorique ouvre des pistes de réflexions managériales sur la gestion du travail re-spatialisé, tant au niveau des employeurs que des salariés eux-mêmes.

Enfin, notre recherche contribue aux travaux académiques sur les espaces de coworking en proposant une analyse détaillée de l'expérience d'utilisateurs particuliers et de plus en plus nombreux, les salariés. Plus précisément, nous identifions et caractérisons leur expérience duale

à travers une analyse dramaturgique de leur rôle de salarié et de coworker. Cette analyse permet de mieux comprendre les spécificités de ces usagers, ce qui offre des pistes de réflexion pour les gestionnaires des espaces de coworking vis-à-vis de cette population en croissance dans leurs espaces.

BIBLIOGRAPHIE

Abdallah C., Lusiani M., Langley A. (2019). « Performing Process Research », dans *Standing on the Shoulders of Giants (Research Methodology in Strategy and Management, Vol. 11)*, Emerald Publishing Limited, p. 91-113.

Ahuja S., Heizmann H., Clegg S. (2019). « Emotions and identity work: Emotions as discursive resources in the constitution of junior professionals' identities », *Human Relations*, 72, n° 5, p. 988-1009.

Ahuja S., Nikolova N., Clegg S. (2020). « Identities, digital nomads, and liquid modernity », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 864-880.

Ajzen M., Taskin L. (2021). « The re-regulation of working communities and relationships in the context of flexwork: A spacing identity approach », *Information and Organization*, 31, n° 4.

Albert S., Whetten D. (1985). « Organizational identity », *Research in Organizational Behavior*, 7, p. 263-295.

Allard-Poesi F., Maréchal G. (2014). « Construction de l'objet de la recherche », dans THIETART R.-A. (dir.), *Méthodes de recherche en management*, 4ème édition, Dunod, p. 48-76.

Allard-Poesi F., Perret V. (2014). « Fondements épistémologiques de la recherche », dans THIETART R.-A. (dir.), *Méthodes de recherche en management*, 4ème édition, Dunod, p. 14-46.

Alvesson, Ashcraft K., Thomas R. (2008). « Identity Matters: Reflections on the Construction of Identity Scholarship in Organization Studies », *Organization*, 15, n° 1, p. 5-28.

Alvesson M., Gjerde S. (2020). « On the Scope and Limits of Identity », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, p. 33-50.

Alvesson M., Willmott H. (2002). « Identity Regulation As Organizational Control: Producing the Appropriate Individual », *Journal of Management Studies*, 39, n° 5, p. 619-644.

Anteby M., Chan C.K., DiBenigno J. (2016). « Three Lenses on Occupations and Professions in Organizations: Becoming, Doing, and Relating », *The Academy of Management Annals*, 10, n° 1, p. 183-244.

Aroles J., Cecez-Kecmanovic D., Dale K., Kingma S.F., Mitev N. (2021). « New ways of working (NWW): Workplace transformation in the digital age », *Information and Organization*, 31, n° 4.

Aroles J., Mitev N., Vaujany F.X. de (2019). « Mapping themes in the study of new work practices », *New Technology, Work and Employment*, 34, n° 3.

Ashforth B.E. (2001). *Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective*, Erlbaum, Mahwah, New Jersey.

Ashforth B.E. (2016). « Distinguished Scholar Invited Essay: Exploring Identity and Identification in Organizations: Time for Some Course Corrections », *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 23, n° 4, p. 361-373.

- Ashforth B.E. (2020). « Identity and Identification During and After the Pandemic: How Might COVID-19 Change the Research Questions we Ask? », *Journal of Management Studies*, 57, n° 8, p. 1763-1766.
- Ashforth B.E., Harrison S.H., Corley K.G. (2008). « Identification in organizations: An examination of four fundamental questions », *Journal of Management*, 34, n° 3, p. 325-374.
- Ashforth B.E., Joshi M., Anand V., O'Leary-Kelly A.M. (2013). « Extending the expanded model of organizational identification to occupations », *Journal of Applied Social Psychology*, 43, n° 12, p. 2426-2448.
- Ashforth B.E., Mael F. (1989). « Social Identity Theory and the Organization. », *Academy of Management Review*, 14, n° 1, p. 20-39.
- Ashforth B.E., Moser J.R., Bubenzer P. (2020). « Identities and identifications in work contexts - Beyond our fixation on the organization », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 817-832.
- Ashforth B.E., Rogers K.M., Corley K.G. (2011). « Identity in Organizations: Exploring Cross-Level Dynamics », *Organization Science*, 22, n° 5, p. 1144-1156.
- Ashforth B.E., Schinoff B.S. (2016). « Identity Under Construction: How Individuals Come to Define Themselves in Organizations », *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, n° 1.
- Ashforth B.E., Schinoff B.S., Rogers K.M. (2016). « “I Identify with Her,” “I Identify with Him”: Unpacking the Dynamics of Personal Identification in Organizations », *Academy of Management Review*, 41, n° 1, p. 28-60.
- Ashkanasy N.M., Ayoko O.B., Jehn K.A. (2014). « Understanding the physical environment of work and employee behavior: An affective events perspective », *Journal of Organizational Behavior*, 35, p. 1169-1184.
- Atewologun D., Kutzer R., Doldor E., Anderson D., Sealy R. (2017). « Individual-level Foci of Identification at Work: A Systematic Review of the Literature », *International Journal of Management Reviews*, 19, n° 3, p. 273-295.
- Avenier M.-J., Gavard-Perret M.-L. (2018). « Inscrire son projet de recherche dans un cadre épistémologique », dans GAVARD-PERRET M.-L., GOTTELAND D., HAON C., JOLIBERT A. (dirs.), *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion - Réussir son mémoire ou sa thèse (3ème édition)*, Pearson, p. 5-52.
- Avenier M.-J., Thomas C. (2015). « Finding one's way around various methodological guidelines for doing rigorous case studies: A comparison of four epistemological frameworks », *Systèmes d'information & management*, Volume 20, n° 1, p. 61-98.
- Ayache M., Dumez H. (2011). « Le codage dans la recherche qualitative une nouvelle perspective ? », *Le Libellio d'Aegis*, 7, n° 2, p. 33-46.
- Bailey D., Kurland N. (2002). « A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work », *Journal of Organisational Behaviour*, 23, n° 4, p. 383-400.
- Bardon T., Clegg S., Josserand E. (2012). « Exploring identity construction from a critical management perspective: a research agenda », *M@n@gement*, 15, n° 4, p. 351.
- Bardon T., Garreau L., Abdallah C., Journée B., Korica M. (2020). « Rethinking Observation: Challenges and Practices », *M@n@gement*, 23, n° 3, p. 1-8.
- Baruch Y. (2000). « Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers », *New Technology, Work and Employment*, 15, n° 1.

- Bauman Z. (2000). *Liquid Modernity*, Polity Press, Cambridge.
- Baumard P., Donada C., Ibert J., Xuereb J.-M. (2014). « La collecte des données et la gestion de leurs sources », dans THIETART R.-A. (dir.), *Méthodes de recherche en management*, 4ème édition, Dunod, p. 261-296.
- Bechky B.A., O'Mahony S. (2015). « Leveraging comparative field data for theory generation », dans *Handbook of Qualitative Organizational Research: Innovative Pathways and Methods*.
- Bednar J.S., Galvin B.M., Ashforth B.E., Hafermalz E. (2020). « Putting Identification in Motion: A Dynamic View of Organizational Identification », *Organization Science*, 31, n° 1, p. 200-222.
- Beech N. (2008). « On the nature of dialogic identity work », *Organization*, 15, n° 1, p. 51-74.
- Beech N., Broad S. (2020). « Performed identities », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, p. 976.
- Beech N., Gilmore C., Hibbert P., Ybema S. (2016). « Identity-in-the-work and musicians' struggles: the production of self-questioning identity work », *Work, Employment and Society*, 30, n° 3, p. 506-522.
- Bertier M., Cochard N. (2021a). « L'activity based working », dans MINCHELLA D. (dir.), *Espaces de travail : Nouveaux usages et nouveaux enjeux*, Dunod, p. 59-76.
- Bertier M., Cochard N. (2021b). « Le flex office », dans MINCHELLA D. (dir.), *Espaces de travail : Nouveaux usages et nouveaux enjeux*, Dunod, p. 77-86.
- Beyes T., Steyaert C. (2012). « Spacing organization: non-representational theory and performing organizational space », *Organization*.
- Blagoev B., Costas J., Kärreman D. (2019). « “We are all herd animals”: Community and organizationality in coworking spaces », *Organization*, 26, n° 6, p. 894-916.
- Blein A. (2016). « Le coworking, un espace pour les transactions hors marché : La valorisation des réseaux sociaux pour travailleurs indépendants », *Rezeaux*, 196, n° 2, p. 147-176.
- Boboc A., Bouchareb K., Deruelle V., Metzger J.-L. (2014). « Le coworking : un dispositif pour sortir de l'isolement ? », *SociologieS [Online]*, n° Online since 10 November 2014.
- Bouncken R.B., Reuschl A.J. (2018). « Coworking-spaces: how a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship », *Review of Managerial Science*, 12, p. 317-334.
- Bouygues Construction (2022). « Travailler demain : Pratiques, lieux & territoires ».
- Brocklehurst M. (2001). « Power, Identity and New Technology Homework: Implications for 'New Forms' of Organizing », *Organization Studies*, 22, n° 3, p. 445-466.
- Brown A.D., Humphreys M. (2002). « Nostalgia and the Narrativization of Identity: A Turkish Case Study », *British Journal of Management*, 13, n° 2, p. 141-159.
- Brown A.D. (2001). « Organization studies and identity: Towards a research agenda », *Human Relations*, 54, n° 1, p. 113-121.
- Brown A.D. (2006). « A Narrative Approach to Collective Identities », *Journal of Management Studies*, 43, n° 4, p. 731-753.
- Brown A.D. (2015). « Identities and identity work in organizations », *International Journal of Management Reviews*, 17, n° 1, p. 20-40.
- Brown A.D. (2017). « Identity Work and Organizational Identification », *International Journal of Management Reviews*, 19, n° 3, p. 296-317.

- Brown A.D. (2019). « Identities in *Organization Studies* », *Organization Studies*, 40, n° 1, p. 7-22.
- Brown A.D. (2020a). « Identities in Organizations », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 1-31.
- Brown A.D. (2020b). « Identities in organizations: Some concluding thoughts », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford, p. 896-908.
- BROWN, A.D. (dir.) (2020c). *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford.
- Brown B., O'Hara K. (2003). « Place as a Practical Concern of Mobile Workers », *Environment and Planning A: Economy and Space*, 35, n° 9, p. 1565-1587.
- Brown G., Lawrence T.B., Robinson S.L. (2005). « Territoriality in organizations », *Academy of Management Review*, 30, n° 3, p. 577-594.
- Capdevila I. (2014). « Different inter-organizational collaboration approaches in coworking spaces in Barcelona », *SSRN Electronic Journal*, p. 1-30.
- Capdevila I. (2015). « Co-Working Spaces and the Localised Dynamics of Innovation in Barcelona », *International Journal of Innovation Management*, 19, n° 3.
- Caza B.B., Vough H., Puranik H. (2018). « Identity work in organizations and occupations: Definitions, theories, and pathways forward », *Journal of Organizational Behavior*, 39, n° 7, p. 889-910.
- Chan P.W., Räisänen C., Lauche K. (2019). « What's taking space? Re-framing space and place in everyday organizational life », *Scandinavian Journal of Management*, 35, n° 2.
- Chanlat J.-F. (2006). « Space, Organisation and Management Thinking: a socio-historical perspective », dans CLEGG S.R., KORNBERGER M. (dirs.), *Space, Organizations and Management Theory*, Liber & Copenhagen Business School Press, p. 17-43.
- Charreire-Petit S., Durieux F. (2014). « Explorer et tester : les deux voies de la recherche », dans THIETART R.-A. (dir.), *Méthodes de recherche en management*, 4ème édition, Dunod, p. 76-104.
- Chédotel F. (2004). « L'ambivalence de l'identification organisationnelle : revue de littérature et pistes de recherche », *Management & Avenir*, 1, n° 1, p. 59-75.
- Clarke C.A., Brown A.D., Hailey V.H. (2009). « Working identities? Antagonistic discursive resources and managerial identity », *Human Relations*, 62, n° 3, p. 323-352.
- Clegg S.R., Kornberger M. (2006a). « Introduction: Rediscovering Space », dans CLEGG S.R., KORNBERGER M. (dirs.), *Space, Organizations and Management Theory*, Liber & Copenhagen Business School Press, p. 8-16.
- CLEGG, S.R., KORNBERGER, M. (dirs.) (2006b). *Space, Organization and Management Theory*, Liber & Copenhagen Business School Press.
- Colliers International France (2020). « Le coworking dans tous ses états - Étude thématique février 2020 ».
- Corlett S., McInnes P., Coupland C., Sheep M. (2017). « Exploring the Registers of Identity Research », *International Journal of Management Reviews*, 19, n° 3.
- Cornelissen J.P., Haslam S.A., Balmer J.M.T. (2007). « Social Identity, Organizational Identity and Corporate Identity: Towards an Integrated Understanding of Processes, Patternings and Products », *British Journal of Management*, 18, n° s1, p. S1-S16.
- Costas J., Kärreman D. (2016). « The bored self in knowledge work », *Human Relations*, 69, n° 1, p. 61-83.

- Coupland C., Brown A.D. (2012). « Identities in action: Processes and outcomes », *Scandinavian Journal of Management*, 28, n° 1, p. 1-4.
- Courpasson D., Monties V. (2017). « “I Am My Body”. Physical Selves of Police Officers in a Changing Institution », *Journal of Management Studies*, 54, n° 1, p. 32-57.
- Dale K., Burrell G. (2008). *The Spaces of Organizations and the Organization of Space: Power, Identity and Materiality at Work*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Davis T.R. v. (1984). « The Influence of the Physical Environment in Offices », *The Academy of Management Review*, 9, n° 2, p. 271-283.
- Deetz S. (1996). « Describing Differences in Approaches to Organization Science: Rethinking Burrell and Morgan and their Legacy », *Organization Science*, 7, n° 2, p. 191-207.
- Deskmag (2017). « The 2017 Global Coworking Survey ».
- Deskmag (2019). « The 2019 Global Coworking Survey ».
- Down S., Reveley J. (2009). « Between narration and interaction: Situating first-line supervisor identity work », *Human Relations*, 62, n° 3, p. 379-401.
- Drucker-Godard C., Ehlinger S., Grenier C. (2014). « Validité et fiabilité de la recherche », dans THIETART R.-A. (dir.), *Méthodes de recherche en management*, 4ème édition, Dunod, p. 297-331.
- Dubar C. (2010). *La crise des identités*, Le Lien social, Presses Universitaires de France.
- Dubar C. (2015). *La Socialisation - Construction des identités sociales et professionnelles*, 5ème édition, Armand Colin, Paris.
- Dubar C., Tripier P., Boussard V. (2015). *Sociologie des Professions*, COLIN A. (dir.), 4ème édition.
- Dutton J.E., Roberts L.M., Bednar J. (2010). « Pathways for Positive Identity Construction at Work: Four Types of Positive Identity and the Building of Social Resources », *Academy of Management Review*, 35, n° 2, p. 265-293.
- Elsbach K.D. (1999). « An expanded model of organizational identification », *Research in Organizational Behavior*, 21, n° January 1999, p. 163-200.
- Elsbach K. (2009). « Identity affirmation through “signature style”: A study of toy car designers », *Human Relations*, 62, n° 7, p. 1041-1072.
- Elsbach K.D. (2003). « Relating Physical Environment to Self-Categorizations: Identity Threat and Affirmation in a Non-Territorial Office Space », *Administrative Science Quarterly*, 48, n° 4, p. 622-654.
- Elsbach K.D. (2004). « Interpreting workplace identities: The role of office décor », *Journal of Organizational Behavior*, 25, p. 99-128.
- Elsbach K.D., Bechky B. a (2007). « It’s More than a Desk », *California Management Review*, 49, n° 2, p. 80-102.
- Elsbach K.D., Pratt M.G. (2007). « The Physical Environment in Organizations », *The Academy of Management Annals*, 1, n° 1, p. 181-224.
- Endrissat N., Leclercq-Vandelannoitte A. (2021). « From sites to vibes: Technology and the spatial production of coworking spaces », *Information and Organization*, 31, n° 4.
- Fabbri J., Charue-Duboc F. (2016). « Les espaces de coworking : nouveaux intermédiaires d’innovation ouverte ? », *Revue française de gestion*, 254, n° 1, p. 163-180.
- Fachin F.F., Davel E. (2015). « Reconciling contradictory paths: Identity play and work in a career transition », *Journal of Organizational Change Management*, 28, n° 3.

- Fachin F.F., Langley A. (2017). « Researching organizational concepts processually: The case of identity », dans CASSELL C., CUNLIFFE A.L., GRANDY G. (dirs.), *The Sage handbook of qualitative business and management research methods*, SAGE, p. 308-327.
- Felstead A., Jewson N., Walters S. (2003). « Managerial control of employees working at home », *British Journal of Industrial Relations*, 41, n° 2, p. 241-264.
- Felstead A., Jewson N., Walters S. (2005). *Changing Places of Work*, Palgrave Macmillan.
- Fischer G.-N. (2011). « Les espaces de travail », dans *Psychologie sociale de l'environnement*, Dunod, p. 175-193.
- Fotaki M. (2020). « Gender Identity - Does it still matter in organizations and society? », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 486-501.
- Gandini A. (2015). « The rise of coworking spaces: A literature review* », *Ephemera: Theory and Politics in Organizations*, 15, n° 1, p. 193-205.
- Gandini A., Cossu A. (2021). « The third wave of coworking: 'Neo-corporate' model versus 'resilient' practice », *European Journal of Cultural Studies*, 24, n° 2.
- Garrett L.E., Spreitzer G.M., Bacevice P.A. (2017). « Co-constructing a Sense of Community at Work: The Emergence of Community in Coworking Spaces », *Organization Studies*, 38, n° 6, p. 821-842.
- Gavard-Perret M.-L., Gotteland D., Haon C., Helme-Guizon A., Herbert M., Ray D. (2018). « Collecter les données par l'enquête », dans GAVARD-PERRET M.-L., GOTTELAND D., HAON C., JOLIBERT A. (dirs.), *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion - Réussir son mémoire ou sa thèse (3ème édition)*, Pearson, p. 85-138.
- Gecas V. (1982). « The Self-Concept », *Annual Review of Sociology*, 8, p. 1-33.
- Geertz C. (1973). *The interpretation of cultures: selected essays*, Basic Books.
- Gennep A. Van (1960). *The rites of passage*, The University of Chicago Press, Chicago.
- George E., Chattopadhyay P. (2005). « One foot in each camp: The dual identification of contract workers », *Administrative Science Quarterly*, 50, n° 1, p. 68-99.
- Gerdenitsch C., Scheel T.E., Andorfer J., Korunka C. (2016). « Coworking spaces: A source of social support for independent professionals », *Frontiers in Psychology*, 7, n° 581, p. 1-12.
- Gioia D. a, Patvardhan S.D., Hamilton L., Corley K.G. (2013). « The Academy of Management Annals Organizational Identity Formation and Change », *The Academy of Management Annals*, 7, n° 1, p. 123-192.
- Gioia D.A., Schultz M., Corley K.G. (2000). « Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability », *Academy of Management Review*, 25, n° 1, p. 63-81.
- Giordano Y. (2003). « Les spécificités des recherches qualitatives », dans GIORDANO Y. (dir.), *Conduire un projet de recherche : Une perspective qualitative*, EMS, p. 11-39.
- Giorgi S., Palmisano S. (2017). « Sober Intoxication: Institutional Contradictions and Identity Work in the Everyday Life of Four Religious Communities in Italy », *Organization Studies*, 38, n° 6, p. 795-819.
- Goffman E. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne, 1. La présentation de soi.*, Les Editions de Minuit, Paris.
- Goffman E. (1983). « The interaction order », *American sociological review*, 48, n° 1, p. 1-17.
- Gonsalves L. (2020). « From Face Time to Flex Time: The Role of Physical Space in Worker Temporal Flexibility », *Administrative Science Quarterly*, 65, n° 4, p. 1058-1091.

- Groleau C. (2003). « L'observation », dans GIORDANO Y. (dir.), *Conduire un projet de recherche : Une perspective qualitative*, EMS, p. 211-244.
- Gutierrez B., Howard-Grenville J., Scully M. (2010). « The faithful rise up: Split identification and an unlikely change effort », *Academy of Management Journal*, 53, n° 4, p. 673-699.
- Hafermalz E. (2021). « Out of the Panopticon and into Exile: Visibility and control in distributed new culture organizations », *Organization Studies*, 42, n° 5, p. 697-717.
- Halford S. (2005). « Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management », *New Technology, Work and Employment*, 20, n° 1.
- Hannerz U. (2003). « Being there... and there... and there! : Reflections on Multi-Site Ethnography », *Ethnography*, 4, n° 2, p. 201-216.
- Harding N. (2020). « Materialities and Identities », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 228-243.
- Hatch M.J., Cunliffe A.L. (2013). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*, 3rd edition, Oxford University Press, Oxford.
- Haynes K., Grugulis I., Spring M., Blackmon K., Battisti G., Ng I. (2014). « A Two-Year Stretch », *Journal of Management Inquiry*, 23, n° 4, p. 379-392.
- Hennekam S. (2016). « Identity transition during pregnancy: The importance of role models », *Human Relations*, 69, n° 9, p. 1765-1790.
- Hirst A., Humphreys M. (2020). « Finding ourselves in space - Identity and Spatiality », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 699-714.
- Hislop D., Axtell C. (2009). « To infinity and beyond? : Workspace and the multi-location worker », *New Technology, Work and Employment*, 24, n° 1, p. 60-75.
- Hislop D., Axtell C. (2007). « The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: The case of telework », *New Technology, Work and Employment*, 22, n° 1.
- Howard-Grenville J., Golden-Biddle K., Irwin J., Mao J. (2011). « Liminality as Cultural Process for Cultural Change », *Organization Science*, 22, n° 2, p. 522-539.
- Hoyer P. (2020). « Career identity - An ongoing narrative accomplishment », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 101-116.
- Hua Y., Loftness V., Kraut R., Powell K.M. (2010). « Workplace Collaborative Space Layout Typology and Occupant Perception of Collaboration Environment », *Environment and Planning B: Planning and Design*, 37, n° 3, p. 429-448.
- Hulst M. van, Koster M., Vermeulen J. (2015). « Ethnographic research », dans DUBNICK M.J., BEARFIELD D.A. (dirs.), *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*, Third edit, Taylor & Francis.
- Hulst M. van, Ybema S., Yanow D. (2017). « Ethnography and organizational processes », dans LANGLEY A., TSOUKAS H. (dirs.), *The Sage Handbook of Process Organization Studies*, SAGE, p. 223-236.
- Hussenot A., Bouty I., Hernes T. (2019). « Suivre et retranscrire l'organisation à partir des approches processuelles », dans GARREAU L., ROMELAER P. (dirs.), *Méthodes de recherche qualitatives innovantes*, Economica, Paris, p. 124-143.
- Hussenot A., Vaujany F.-X. de, Chanlat J.-F. (2016). « Introduction : changements socio-économiques et théories des organisations », dans VAUJANY F.-X. DE, HUSSENOT A., CHANLAT J.-F. (dirs.), *Théories des organisations, Nouveaux tournants*, Economica, p. 11-21.

- Ibarra H. (1999). « Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation », *Administrative Science Quarterly*, 44, n° 4, p. 764-791.
- Ibarra H., Petriglieri J.L. (2010). « Identity work and play », *Journal of Organizational Change Management*, 23, n° 1, p. 10-25.
- Jakonen M., Kivinen N., Salovaara P., Hirkman P. (2017). « Towards an Economy of Encounters? A critical study of affectual assemblages in coworking », *Scandinavian Journal of Management*, 33, n° 4, p. 235-242.
- Johns T., Gratton L. (2013). « The Third Wave of Virtual Work - Harvard Business Review », *Harvard Business Review*, 91, p. 66-73.
- Journé B. (2005). « Étudier le management de l'imprévu : méthode dynamique d'observation *in situ* », *Finance Contrôle Stratégie*, 8, n° 4, p. 63-91.
- Journé B. (2018). « Collecter les données par l'observation », dans GAVARD-PERRET M.-L., GOTTELAND D., HAON C., JOLIBERT A. (dirs.), *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion - Réussir son mémoire ou sa thèse (3ème édition)*, Pearson, p. 139-174.
- Kingma S. (2016). « The constitution of third workspaces in between the home and the corporate office », *New Technology, Work and Employment*, 31, n° 2, p. 176-193.
- Kingma S. (2019). « New ways of working (NWW): work space and cultural change in virtualizing organizations », *Culture and Organization*, 25, n° 5, p. 383-406.
- Knights D., Clarke C. (2017). « Pushing the Boundaries of Amnesia and Myopia: A Critical Review of the Literature on Identity in Management and Organization Studies », *International Journal of Management Reviews*, 19, n° 3.
- Kojo I., Nenonen S. (2017). « Evolution of co-working places: drivers and possibilities », *Intelligent Buildings International*, 9, n° 3, p. 164-175.
- Kornberger M., Clegg S. (2004). « Bringing Space Back in: Organizing the Generative Building », *Organization Studies*, 25, n° 7, p. 1095-1114.
- Krauss G. (2019). « Les espaces de coworking et les trajectoires sociales de leurs fondateurs et utilisateurs : études de cas dans le sud-ouest de l'Allemagne dans une ville moyenne et dans une petite commune périphérique », dans KRAUSS G., TREMBLAY D.-G. (dirs.), *Tiers-Lieux - Travailler et entreprendre sur les territoires : espaces de coworking, fablabs, hacklabs...*, Presses Universitaires de Rennes ; Presses de l'Université du Québec, p. 19-40.
- Kreiner G.E., Ashforth B.E. (2004). « Evidence toward an expanded model of organizational identification », *Journal of Organizational Behavior*, 25, p. 1-27.
- Kreiner G.E., Hollensbe E.C., Sheep M.L. (2006a). « Where is the “me” among the “we”? Identity work and the search for optimal balance », *Academy of Management Journal*, 49, n° 5, p. 1031-1057.
- Kreiner G.E., Hollensbe E.C., Sheep M.L. (2006b). « On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities », *Human Relations*, 59, n° 10, p. 1315-1341.
- Kurland N.B., Bailey D.E. (1999). « Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime », *Organizational Dynamics*, 28, n° 2, p. 53-68.
- Kurland N.B., Cooper C.D. (2002). « Manager Control and Employee Isolation in Telecommuting Environments », *The Journal of High Technology Management Research*, 13, n° 1, p. 107-126.

- Ladge J.J., Clair J.A., Greenberg D. (2012). « Cross-domain identity transition during liminal periods: Constructing multiple selves as professional and mother during pregnancy », *Academy of Management Journal*, 55, n° 6, p. 1449-1471.
- Langley A. (1999). « Strategies for Theorizing from Process Data », *The Academy of Management Review*, 24, n° 4, p. 691.
- Langley A., Oliver D., Rouleau L. (2020). « Strategies and Identities in organizations », dans *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, p. 780-800.
- Langley A., Smallman C., Tsoukas H., Ven A.H. van de (2013). « Process studies of change in organization and management: Unveiling temporality, activity, and flow », *Academy of Management Journal*, 56, n° 1, p. 1-13.
- LANGLEY, A., TSOUKAS, H. (dirs.) (2017). *The Sage Handbook of Process Organization Studies*, Sage Publications.
- Leclercq-Vandelannoitte A. (2021). « Do coworking spaces promise a revolution or spark revenge? A Foucauldian spatio- material approach to the re-spatialization of remote work in coworking spaces », dans MITEV N., AROLES J., STEPHENSON K.A., MALAURENT J. (dirs.), *New Ways of Working - Organizations and Organizing in the Digital Age*, Palgrave- Macmillan, p. 151-174.
- Leclercq-Vandelannoitte A., Isaac H. (2016). « The new office: how coworking changes the work concept », *Journal of Business Strategy*, 37, n° 6, p. 3-9.
- Lefebvre H. (1974). *La Production de l'Espace - 4ème édition (2000)*, Anthropos.
- Leonardi P.M. (2011). « When Flexible Routines Meet Flexible Technologies: Affordance, Constraint, and the Imbrication of Human and Material Agencies », *MIS Quarterly*, 35, n° 1, p. 147-168.
- Leonardi P.M. (2012). « Materiality, Sociomateriality, and Socio-Technical Systems: What do these terms mean? How are they different? Do we need them? », dans LEONARDI P.M., NARDI B.A., KALLINIKOS J. (dirs.), *Materiality and Organizing: Social Interaction in a Technological World*, Oxford University Press, p. 25-48.
- Maanen J. van (2011). « Ethnography as Work: Some Rules of Engagement », *Journal of Management Studies*, 48, n° 1, p. 218-234.
- Mael F., Ashforth B.E. (1992). « Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification », *Journal of Organizational Behavior*, 13, n° 2, p. 103-123.
- Marcus G.E. (1995). « Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography », *Annual Review of Anthropology*, 24, p. 95-117.
- MARREWIK, A. VAN, YANOW, D. (dirs.) (2010). *Organizational Spaces*, Edward Elgar Publishing.
- McInnes P., Corlett S. (2012). « Conversational identity work in everyday interaction », *Scandinavian Journal of Management*, 28, n° 1, p. 27-38.
- McInnes P., Corlett S. (2020). « Preserving the generative potential of identity scholarship », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 134-148.
- Menezes L.M. De, Kelliher C. (2011). « Flexible Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case », *International Journal of Management Reviews*, 13, n° 4, p. 452-474.

- Menezes L.M. De, Kelliher C. (2017). « Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements », *Human Resource Management*, 56, n° 6, p. 1051-1070.
- Merkel J. (2015). « Coworking in the city », *Ephemera: Theory and Politics in Organizations*, 15, n° 1, p. 121-139.
- Messenger J.C., Gschwind L. (2016). « Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office », *New Technology, Work and Employment*, 31, n° 3, p. 195-208.
- Minchella D. (2020). *Les entreprises à l'heure du flex-office : Contextes, enjeux, vécus*, L'Harmattan.
- Minchella D. (2021). « Introduction », dans MINCHELLA D. (dir.), *Espaces de travail : Nouveaux usages et nouveaux enjeux*, Dunod, p. 130.
- Miscenko D., Day D. v. (2016). « Identity and identification at work », *Organizational Psychology Review*, 6, n° 3, p. 215-247.
- Moeran B. (2009). « From participant observation to observant participation », dans *Organizational Ethnography - Studying the complexities of everyday life*, SAGE, p. 139-155.
- Moriset B. (2014). « Building new places of the creative economy The rise of coworking spaces », *2nd Geography of Innovation International Conference 2014 Utrecht University, Utrecht, 23-25 January 2014*, p. 1-24.
- Mukherjee A., Clegg S. (2016). « Théories des organisations : l'espace perdu ? », dans VAUJANY F.-X. DE, HUSSENOT A., CHANLAT J.-F. (dirs.), *Théories des organisations, Nouveaux tournants*, Economica, p. 199-226.
- Nadant A.L. le, Marinos C., Krauss G. (2018). « Les espaces de coworking : Le rôle des proximités dans les dynamiques collaboratives », *Revue Francaise de Gestion*, 272, n° 3, p. 121-137.
- Néo-nomade (2022). « Panorama de l'utilisation des espaces de travail à la demande par les entreprises françaises ».
- Obodaru O. (2017). « Forgone, but not forgotten: Toward a theory of forgone professional identities », *Academy of Management Journal*, 60, n° 2, p. 523-553.
- Oldenburg R. (1989). *The Great Good Place*, Paragon House, New-York.
- Orlikowski W.J. (2007). « Sociomaterial Practices: Exploring Technology at Work », *Organization Studies*, 28, n° 9, p. 1435-1448.
- Orlikowski W.J. (2010). « The sociomateriality of organisational life: Considering technology in management research », *Cambridge Journal of Economics*, 34, p. 125-141.
- Orlikowski W.J., Scott S. v. (2008). « Challenging the Separation of Technology, Work and Organization », *The Academy of Management Annals*, 2, n° 1, p. 433-474.
- Oswick R., Oswick C. (2020). « "Identity Work": A Metaphor Taken Literally? », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 68-83.
- Paring G., Pezé S., Huault I. (2017). « 'Welcome to the whiteboard, the new member of the team': Identity regulation as a sociomaterial process », *Organization*.
- Parrino L. (2015). « Coworking: Assessing the role of proximity in knowledge exchange », *Knowledge Management Research and Practice*, 13, n° 3, p. 261-271.
- Patriotta G. (2020). « Noise, identity and pre-interpreted world », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 214-227.

- Petriglieri G. (2020). « A psychodynamic perspective on identity as fabrication », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 169-184.
- Petriglieri G., Ashford S.J., Wrzesniewski A. (2019). « Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities », *Administrative Science Quarterly*, 64, n° 1, p. 124-170.
- Petriglieri G., Petriglieri J.L. (2010). « Identity Workspaces: The Case of Business Schools. », *Academy of Management Learning & Education*, 9, n° 1, p. 44-60.
- Petriglieri G., Petriglieri J.L., Wood J.D. (2018). « Fast Tracks and Inner Journeys: Crafting Portable Selves for Contemporary Careers », *Administrative Science Quarterly*, 63, n° 3, p. 479-525.
- Picard C.-F., Durocher S., Gendron Y. (2021). « Office Design, Neoliberal Governmentality and Professional Service Firms », *Organization Studies*, 42, n° 5, p. 739-759.
- Pratt M.G. (2003). « Disentangling collective identities », dans POLZER J. (dir.), *Research on Managing Groups and Teams, V: Identity issues in groups*, p. 161-188.
- Pratt M.G. (2020). « Identity saves the world? Musings on where identity research has been and where it might go », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, p. 881-895.
- Pratt M.G., Rafaeli A. (1997). « Organizational dress as a symbol of multilayered social identities », *Academy of Management Journal*, 40, n° 4, p. 862-898.
- Pratt M.G., Rockmann K.W., Kaufmann J.B. (2006). « Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity Among Medical Residents », *Academy of Management Journal*, 49, n° 2, p. 235-262.
- Pratt M.G., Schultz M., Ashforth B.E., Ravasi D. (2016). « Introduction: Organizational identity », dans PRATT M.G., SCHULTZ M., ASHFORTH B.E., RAVASI D. (dirs.), *The Oxford Handbook of Organizational Identity*, Oxford University Press, Oxford, p. 514.
- RAFAELI, A., PRATT, M.G. (dirs.) (2006). *Artifacts and Organizations: Beyond mere symbolism*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey.
- Rafaeli A., Vilnai-Yavetz I. (2004). « Instrumentality, aesthetics and symbolism of physical artifacts as triggers of emotion », *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 5, n° 1, p. 91-112.
- Ramarajan L. (2014). « Past, Present and Future Research on Multiple Identities: Toward an Intrapersonal Network Approach », *Academy of Management Annals*, 8, n° 1, p. 589-659.
- Ramarajan L., Reid E. (2013). « Shattering the myth of separate worlds: Negotiating nonwork identities at work », *Academy of Management Review*, 38, n° 4, p. 621-644.
- Reid E. (2015). « Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities », *Organization Science*, 26, n° 4, p. 997-1017.
- Richardson J., McKenna S. (2014). « Reordering Spatial and Social Relations: A Case Study of Professional and Managerial Flexworkers », *British Journal of Management*, 25, n° 4, p. 724-736.
- Ross P., Ressa S. (2015). « Neither office nor home: Coworking as an emerging workplace choice », *Employment Relations Record*, 15, n° 1, p. 42-57.
- Rouleau L., Cloutier C. (2013). *Erving Goffman, l'observateur du quotidien*, Les Grands, Editions EMS.

- Rouleau L., Rond M. de, Musca G. (2014). « From the ethnographic turn to new forms of organizational ethnography », *Journal of Organizational Ethnography*, 3, n° 1, p. 2-9.
- Royer I., Zarlowski P. (2014). « Le design de la recherche », dans THIETART R.-A. (dir.), *Méthodes de recherche en management*, 4ème édition, Dunod, p. 168-196.
- Rumens N. (2020). « Organization sexualities and LGBTQ+ identities », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 554-569.
- Rus A., Orel M. (2015). « Coworking: A community of work », *Teorija in Praksa*, 52, n° 6, p. 1017-1038.
- Salovaara P. (2015). « What can the coworking movement tell us about the future of workplaces? », dans ROPO A., SALOVAARA P., SAUER E., PAOLI D. DE (dirs.), *Leadership in Spaces and Place*, MA: Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, p. 27-48.
- Sandberg J. (2005). « How Do We Justify Knowledge Produced Within Interpretive Approaches? », *Organizational Research Methods*, 8, n° 1, p. 41-68.
- Schwartz-Shea P., Yanow D. (2009). « Reading and writing as method: In search of trustworthy texts », dans YBEMA S., YANOW D., WELS H., KAMSTEEG F. (dirs.), *Organizational Ethnography - Studying the complexities of everyday life*, SAGE, p. 52-82.
- Schwartz-Shea P., Yanow D. (2012). *Interpretative research design - Concepts and processes*, Routledge.
- Sewell G., Taskin L. (2015). « Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework », *Organization Studies*, 36, n° 11, p. 1507-1529.
- Shepherd D.A., Williams T.A. (2018). « Hitting Rock Bottom After Job Loss: Bouncing Back to Create a New Positive Work Identity », *Academy of Management Review*, 43, n° 1, p. 28-49.
- Shortt H. (2015). « Liminality, space and the importance of “transitory dwelling places” at work », *Human Relations*, 68, n° 4, p. 633-658.
- Slay H.S., Smith D.A. (2011). « Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities », *Human Relations*, 64, n° 1, p. 85-107.
- Snow D.A., Anderson L. (1987). « Identity Work Among the Homeless: The Verbal Construction and Avowal of Personal Identities », *American Journal of Sociology*, 92, n° 6, p. 1336-1371.
- Soulé B. (2007). « Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales », *Recherches Qualitatives*, 27, n° 1, p. 127-140.
- Spinuzzi C. (2012). « Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity », *Journal of Business and Technical Communication*, 26, n° 4, p. 399-441.
- Spinuzzi C., Bodrožić Z., Scaratti G., Ivaldi S. (2019). « “Coworking Is About Community”: But What Is “Community” in Coworking? », *Journal of Business and Technical Communication*, 33, n° 2, p. 112-140.
- Stang Våland M., Georg S. (2018). « Spacing identity: Unfolding social and spatial-material entanglements of identity performance », *Scandinavian Journal of Management*, 34, n° 2, p. 193-204.

- Stanko T.L., Dahm P.C., Lahneman B., Richter J. (2022). « Navigating an Identity Playground: Using sociomateriality to build a theory of identity play », *Organization Studies*, 43, n° 1, p. 81-103.
- Stephenson K.A., Kuusmin A., Putman L.L., Sivunen A. (2020). « Process studies of organizational space », *Academy of Management Annals*, 14, n° 2, p. 797-827.
- Suddaby R. (2006). « From the Editors: What grounded theory is not. », *Academy of Management Journal*, 49, n° 4, p. 633-642.
- Sundstrom E., Town J.P., Brown D.W., Forman A., Mcgee C. (1982). « Physical Enclosure, Type of Job, and Privacy in the Office », *Environment and Behavior*, 14, n° 5, p. 543-559.
- Sveningsson S., Alvesson M. (2003). « Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle », *Human Relations*, 56, n° 10, p. 1163-1193.
- Tajfel H. (1982). « Social Psychology of Intergroup Relations », *Annual Review of Psychology*, 33, n° 1, p. 1-39.
- Tajfel H., Turner J.C. (1986). « The social identity theory of intergroup behavior », dans WORCHEL S., AUSTIN W. (dirs.), *Psychology of intergroup relations*, 2nd Edition, Nelson-Hall, Chicago, p. 7-24.
- Tansley C., Tietze S. (2013). « Rites of passage through talent management progression stages: an identity work perspective », *The International Journal of Human Resource Management*, 24, n° 9, p. 1799-1815.
- Taskin L. (2003). « Les enjeux du télétravail pour l'organisation », *Reflets et perspectives de la vie économique*, 1, p. 81-94.
- Taskin L. (2006). « Télétravail: Les enjeux de la déspatialisation pour le management humain », *Interventions économiques*, 34, p. 1-21.
- Taskin L. (2010). « La déspatialisation. Enjeu de gestion », *Revue française de gestion*, 36, n° 202, p. 61-76.
- Taskin L., Tremblay D.-G. (2010). « Comment gérer des télétravailleurs ? », *Gestion*, 35, n° 1, p. 88-96.
- Taylor F.W. (1903). *Shop Management*.
- Taylor F.W. (1911). *The principles of scientific management*.
- Taylor S., Spicer A. (2007). « Time for space: A narrative review of research on organizational spaces », *International Journal of Management Reviews*, 9, n° 4, p. 325-346.
- Tietze S. (2002). « When “works” comes “home”: coping strategies of teleworkers and their families », *Journal of Business Ethics*, 41, p. 385-396.
- Tietze S., Musson G. (2005). « Recasting the home-work relationship: A case of mutual adjustment? », *Organization Studies*, 26, n° 9.
- Tietze S., Musson G. (2010). « Identity, identity work and the experience of working from home », *Journal of Management Development*, 29, n° 2, p. 148-156.
- Tsoukas H., Chia R. (2002). « On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change », *Organization Science*, 13, n° 5, p. 567-582.
- Vaujany F.-X. de, Leclercq-Vandelannoitte A., Munro I., Nama Y., Holt R. (2021). « Control and Surveillance in Work Practice: Cultivating Paradox in ‘New’ Modes of Organizing », *Organization Studies*, 42, n° 5, p. 675-695.

- Vaujany F.-X. de, Mitev N. (2013a). « Introduction: Space in organizations and Sociomateriality », dans VAUJANY F.-X. DE, MITEV N. (dirs.), *Materiality and Space: Organizations, Artefacts and Practices*, Palgrave M, p. 1-21.
- VAUJANY, F.-X. DE, MITEV, N. (dirs.) (2013b). *Materiality and space: Organizations, Artefacts and Practices*, Palgrave, London.
- Vaujany F.-X. de, Mitev N. (2016). « Introduction au tournant matériel », dans VAUJANY F.-X. DE, HUSSENOT A., CHANLAT J.-F. (dirs.), *Théories des organisations, Nouveaux tournants*, Economica, p. 137-155.
- Vega G., Brennan L. (2000). « Isolation and technology: The human disconnect », *Journal of Organizational Change Management*, 13, n° 5, p. 468-481.
- Vesala H., Tuomivaara S. (2018). « Experimenting with work practices in a liminal space: A working period in a rural archipelago Hanne », *Human Relations*, 71, n° 10, p. 1371-1394.
- Vidaillet B., Bousalham Y. (2018). « Coworking spaces as places where economic diversity can be articulated: Towards a theory of syntopia », *Organization*, 27, n° 1, p. 60-87.
- Vough H.C., Bataille C.D., Noh S.C., Lee M.D. (2015). « Going Off Script: How Managers Make Sense of the Ending of Their Careers », *Journal of Management Studies*, 52, n° 3, p. 414-440.
- Wacheux F. (1996). *Méthodologies qualitatives et Recherche en gestion*, Economica, Paris.
- Wapshott R., Mallett O. (2012). « The spatial implications of homeworking: a Lefebvrian approach to the rewards and challenges of home-based work », *Organization*, 19, n° 1, p. 63-79.
- Waters-Lynch J., Potts J. (2017). « The social economy of coworking spaces: A focal point model of coordination », *Review of social economy*.
- Watson T.J. (2008). « Managing Identity: Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances », *Organization*, 15, n° 1, p. 121-143.
- Watson T.J. (2011). « Ethnography, Reality, and Truth: The Vital Need for Studies of ‘How Things Work’ in Organizations and Management », *Journal of Management Studies*, 48, n° 1, p. 202-217.
- Weinfurtnr T., Seidl D. (2019). « Towards a spatial perspective: An integrative review of research on organisational space », *Scandinavian Journal of Management*, 35, n° 2.
- Whetten D.A. (2006). « Albert and Whetten Revisited: Strengthening the Concept of Organizational Identity », *Journal of Management Inquiry*, 15, n° 3, p. 219-234.
- Wilhoit Larson E. (2020). « Where is an Organization? How Workspaces Are Appropriated to Become (Partial and Temporary) Organizational Spaces », *Management Communication Quarterly*, 34, n° 3, p. 299-327.
- Wilson J.M., O’Leary M.B., Metiu A., Jett Q.R. (2008). « Perceived proximity in virtual work: Explaining the paradox of far-but-close », *Organization Studies*, 29, n° 7, p. 979-1002.
- Winkler I. (2018). « Identity Work and Emotions: A Review », *International Journal of Management Reviews*, 20, n° 1, p. 120-133.
- Winkler I. (2020). « Emotions and Identity », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 442-454.
- Yanow D. (2006). « Studying Physical Artifacts: An Interpretive Approach », dans RAFAELI A., PRATT M.G. (dirs.), *Artifacts and Organizations: Beyond Mere Symbolism*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey, p. 41-60.

- Yanow D., Geuijen K. (2009). « Defining “organizational ethnography”: Selection criteria », dans YBEMA S., YANOW D., WELS H., KAMSTEEG F. (dirs.), *Organizational Ethnography - Studying the complexities of everyday life*, SAGE, p. 253-259.
- Yanow D., Ybema S., Hulst M. van (2012). « Practising organizational ethnography », dans SYMON G., CASSELL C. (dirs.), *Qualitative Organizational Research: Core Methods and Current Challenges*, 1st edition, Sage Publications.
- Ybema S. (2020). « Bridging self and sociality - Identity construction and social context », dans BROWN A.D. (dir.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*, Oxford University Press, Oxford, p. 51-67.
- Ybema S., Beech N., Ellis N. (2011). « Transitional and perpetual liminality: An identity practice perspective », *Anthropology Southern Africa*, 34, n° 1-2, p. 21-29.
- Ybema S., Kamsteeg F. (2009). « Making the familiar strange: A case for disengaged ethnography », dans YBEMA S., YANOW D., WELS H., KAMSTEEG F. (dirs.), *Organizational Ethnography - Studying the complexities of everyday life*, SAGE, p. 101-119.
- Ybema S., Keenoy T., Oswick C., Beverungen A., Ellis N., Sabelis I. (2009). « Articulating identities », *Human Relations*, 62, n° 3, p. 299-322.
- YBEMA, S., YANOW, D., WELS, H., KAMSTEEG, F. (dirs.) (2009a). *Organizational Ethnography: Studying the Complexities of Everyday Life*, SAGE.
- Ybema S., Yanow D., Wels H., Kamsteeg F. (2009b). « Studying everyday organizational life », dans YBEMA S., YANOW D., WELS H., KAMSTEEG F. (dirs.), *Organizational Ethnography - Studying the complexities of everyday life*, SAGE, p. 1-20.

ANNEXES

Annexe 1 – Formulaire de participation à l'étude et engagement du chercheur au respect de la confidentialité des données personnelles

Titre de la recherche : "Incidence de l'espace de coworking sur l'identité professionnelle des salariés"

ANNEXE : ENGAGEMENT DU CHERCHEUR A LA CONFIDENTIALITE DES DONNEES

La doctorante se tient à la disposition du participant pour apporter tout complément d'informations liées à la participation du participant.

Type de données collectées et transmises :

La doctorante sera amenée à collecter auprès du participant deux types d'informations :

- Des données à caractère personnel, selon l'article 4 du règlement général sur la protection des données
- « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (ci-après dénommée « personne concernée ») ; est réputée être une « personne physique identifiable » une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale »
- Des informations confidentielles : Toutes les autres informations brutes transmises par le participant à la doctorante lors d'entretiens (ci-après Informations Confidentielles)

Les données à caractère personnel et les Informations Confidentielles qui pourraient être nécessaires à l'étude seront collectées lors d'entretiens semi-directifs (2 à 3 entretiens). Les données à caractère personnel et les Informations Confidentielles seront retranscrites dans un fichier pseudonymisé. Les supports papier permettant la collecte des informations (données à caractère personnel et/ou informations confidentielles) seront alors détruits ou conservés dans un casier fermé au laboratoire de recherche. Enfin, un questionnaire pourra être transmis au participant à l'issue de chaque entretien (une vingtaine de questions). Les réponses seront également retranscrites dans un fichier pseudonymisé. De même, les questionnaires originaux seront ensuite détruits ou archivés dans un casier sécurisé au laboratoire de recherche de l'université.

Utilisation des données collectées :

Les données à caractère personnel et les Informations Confidentielles collectées seront utilisées uniquement à des fins de recherche en lien avec le sujet de thèse défini par la doctorante avec sa directrice de thèse : rédaction de la thèse ; rédaction et présentation de productions à caractère scientifique (articles de recherche, communication à des colloques académiques et professionnels) ; rédaction de productions à caractère informationnel (article de presse ou de blog).

Sécurité-confidentialité des données collectées:

La doctorante s'engage à respecter une obligation de confidentialité et de protection en applications des règles et conditions suivantes, et dans le cadre de la mise en conformité au RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), la doctorante s'engage à en respecter les termes dès lors qu'il s'appliquerait

Il est convenu que les informations confidentielles transmises par le participant à la doctorante qui sont par la suite anonymisées et retraitées dans le cadre de son travail de recherche ne sont plus des informations devant faire l'objet de confidentialité et de protection et peuvent être utilisées librement et par conséquent divulguées et/ou publiées par la doctorante dans son manuscrit de thèse ou des articles scientifiques sans aucune autorisation.

parapher

2

Titre de la recherche : "Incidence de l'espace de coworking sur l'identité professionnelle des salariés"

FORMULAIRE DE PARTICIPATION A L'ETUDE

Présentation du chercheur

Madame Camille PFEFFER inscrite à l'Université Lyon 3 en doctorat de sciences de gestion, pour lequel elle bénéficie d'un contrat doctoral, effectue des travaux de recherche, dans le cadre de la préparation d'une thèse, portant sur le sujet suivant : « Incidence de l'espace de coworking sur l'identité professionnelle des salariés » au sein du Laboratoire Magellan, sous la direction de Mme Isabelle ROYER (Professeur des Universités de l'Université Lyon 3).

Nature de l'étude

Dans le cadre de ses travaux de thèse, la Doctorante souhaite étudier l'expérience vécue par les salariés venant travailler dans les espaces de coworking de Nextdoor / La Cordée, en lien avec des questions concernant leur(s) identité(s) au travail.

Outre l'analyse de données échangées avec Nextdoor / La Cordée (dans le cadre d'un contrat d'accueil et de collaboration de recherche), la doctorante souhaite également s'entretenir avec les clients de la société Nextdoor / La Cordée.

Déroulement et durée de la participation à l'étude

..... souhaite participer à l'étude.

En acceptant de participer à l'étude, ... accepte de prendre part à 2 voire 3 entretiens (45 à 90 minutes) sur une période de 12 mois.

Les dates exactes des entretiens seront fixées d'un commun accord entre le participant et la doctorante.

Le participant peut mettre fin à sa participation à tout moment avant la fin de la période de 12 mois (départ de l'espace de coworking par exemple...). Dans ce cas, le participant en informera au préalable la doctorante afin de planifier un dernier entretien qui permettra de clôturer sa participation.

Je soussigné(e) consens librement à participer à la recherche intitulée : « Incidence de l'espace de coworking sur l'identité professionnelle des salariés ».

Fait à Lyon, en 2 exemplaires, le :

..... Participant	Camille PFEFFER, Doctorante
Coordonnées (mail / téléphone) :	Coordonnées (mail / téléphone) :

parapher

1

Titre de la recherche : 'Incidence de l'espace de coworking sur l'identité professionnelle des salariés'

Traitement-gestion :

Les divers documents de la recherche seront codifiés et seule la doctorante aura accès à la liste des noms et des codes (démarche de pseudonymisation).

Les matériaux de la recherche, incluant les données et les enregistrements seront conservés sous clé dans le bureau de la doctorante lorsqu'en version papier, ou sur du matériel et des services numériques institutionnels, protégés par cryptage et mot de passe lorsqu'en version électronique.

Durée de conservation-durée d'engagement de confidentialité

a) Données à caractère personnel :

La doctorante s'engage à conserver les données à caractère personnel pendant 5 ans à compter de la date de soutenance de la thèse ou dans tous les cas jusqu'à la date de son départ de l'Université Jean Moulin Lyon 3.

Passé ce délai, les données à caractère personnel, ainsi que leurs reproductions éventuelles, sont détruites et/ou restituées au participant sur sa simple demande écrite, faite au préalable par le participant à la doctorante.

b) Informations Confidentielles :

La doctorante s'engage à respecter les obligations de confidentialité à l'égard des Informations Confidentielles pendant un délai de 5 ans à compter de la date de signature du présent formulaire.

Passé ce délai, ces informations ne sont plus considérées comme des informations devant faire l'objet de confidentialité et de protection et peuvent être utilisées librement et par conséquent divulguées et/ou publiées par la doctorante dans son manuscrit de thèse ou des articles scientifiques sans aucune autorisation.

parapher

4

Titre de la recherche : 'Incidence de l'espace de coworking sur l'identité professionnelle des salariés'

Ainsi le matériel et les données pourraient possiblement être conservés pour utilisation ultérieure dans un autre projet de recherche. Mais cette conservation sera faite avec anonymisation irréversible du matériel et des données de recherche, et destruction de tout document (papier et électronique) et de tout matériel brut contenant de renseignements personnels ou permettant une future ré-identification.

Sauf autorisation contraire écrite préalable du participant, la doctorante s'engage,

- à maintenir strictement confidentielles les Informations Confidentielles reçues du participant et à les traiter avec le même degré de protection qu'elle accorde à ses propres informations confidentielles,
- à maintenir la sécurité et la confidentialité des données à caractère personnel reçues lors des entretiens
- à n'utiliser ces données à caractère personnel et les Informations Confidentielles que pour les seuls besoins de l'exécution de l'étude
- à ne communiquer et révéler ces Informations Confidentielles et ces données à caractère personnel qu'à sa directrice de thèse qui aurait besoin de les utiliser pour la réalisation de l'étude et à prendre toutes mesures utiles afin qu'elle s'engage à respecter les obligations de confidentialité et/ou de protection prévues dans le présent formulaire

La doctorante n'aura aucune obligation et ne sera soumise à aucune restriction eu égard à toutes les Informations Confidentielles dont elle peut apporter la preuve :

- qu'elles étaient déjà dans le domaine public préalablement à leur date de divulgation ou sont tombées dans le domaine public ultérieurement à cette même date et ce, autrement que du fait du non-respect de confidentialité à sa charge en vertu du présent formulaire

- qu'elles étaient en sa possession de manière licite à leur date de communication
- qu'elles ont été reçues d'un tiers autorisé à les communiquer

Si la doctorante était amenée, en cas de demande de la part d'une autorité administrative ou juridictionnelle, à communiquer une information confidentielle et/ou une donnée à caractère personnel, elle s'engage, dans toute la mesure du possible, à demander au participant son accord écrit et préalable à toute communication. En cas d'accord, la doctorante qui doit procéder à la communication de l'information confidentielle et/ou la donnée à caractère personnel devra notifier au destinataire de l'information confidentielle et/ou de la donnée à caractère personnel son caractère confidentiel. Le participant ne pourra refuser la communication des informations confidentielles et/ou des données à caractère personnel si l'absence de communication implique le paiement d'amendes ou des sanctions pécuniaires ou pénales pour la doctorante sur laquelle pèse l'obligation de communication.

La doctorante déclare et reconnaît, en tant que de besoin, que la collecte des Informations Confidentielles et/ou des données à caractère personnel ne lui confère aucun droit de propriété sur les Informations Confidentielles et/ou des données à caractère personnel reçues du participant.

Aucune disposition du présent formulaire ne saurait être interprétée comme une obligation de négocier, et/ou aboutir à la conclusion d'un accord en relation avec les échanges d'Informations Confidentielles et/ou des données à caractère personnel.

parapher

3

Annexe 2 – Guide d’entretien des gestionnaires d’espace de coworking

Guide d’entretien gestionnaires

1. Temps d’introduction

- Peux-tu me dire depuis quand tu travailles pour La Cordée / Nextdoor ?
- Qu’est ce qui t’a amené à rejoindre cette équipe / entreprise ? Pourquoi avoir postulé ?
- As-tu eu d’autres expériences professionnelles avant ? Lesquelles ?

2. Le gestionnaire de l’espace et l’entreprise

Avant de parler un peu plus de ton rôle dans l’espace, revenons sur La Cordée / Nextdoor.

- Peux-tu me présenter La Cordée / Nextdoor ?
- Peux-tu me parler un peu plus du fonctionnement de l’entreprise et de l’équipe ?
- Quel est ton rôle dans l’équipe ?
- Qu’est ce qui te plaît le plus dans cette entreprise ? Et le moins ?

3. Le gestionnaire de l’espace et ‘son espace’

Parlons maintenant un peu plus de ton rôle de gestionnaire de l’espace.

- Peux-tu m’expliquer en quoi consiste ton rôle ? Quelles sont tes activités ?
- L’exerces-tu uniquement dans cet espace ou dans d’autres espaces de La Cordée / Nextdoor ?
- Comment cela se passe-t-il au niveau de l’animation du lieu ?
- Qu’est ce qui est le plus important pour toi dans ton rôle ?
- Qu’est ce qui te plaît le plus dans cette activité ? le moins ?
- Que penses-tu de l’espace et de son aménagement ?
- Peux-tu me décrire une journée type ou une semaine type ?

4. Le gestionnaire de l’espace et la communauté

Parlons maintenant de la communauté à La Cordée / chez Nextdoor (au niveau local – de l’espace – et de manière général).

- Comment définirais-tu la communauté de La Cordée/Nextdoor ? Et dans cet espace ?
- De ton point de vue, qu’est ce qui fait cette communauté ?
- Est-ce important qu’il y ait une communauté ? Pourquoi ?
- Pourquoi les coworkers qui sont ici ont-ils choisi La Cordée / Nextdoor plutôt qu’un autre espace ? Et pourquoi cet espace en particulier ?

Annexe 3 – Guide d'entretien des salariés-coworkers

Guide d'entretien salarié

1. Temps d'introduction

Vous venez donc travailler au sein de l'espace de coworking XXX.

- Pouvez-vous me dire depuis quand vous venez et me raconter ce qui vous a amené ici ?

2. Le salarié et son expérience professionnelle

Revenons d'abord sur votre parcours professionnel.

a. Trajectoire de carrière

- Comment êtes-vous arrivé au poste que vous occupez aujourd'hui ?
- Pendant ou à la sortie de votre formation, de quel métier rêviez-vous ? Comment envisagiez-vous votre avenir professionnel ? Dans quel type de poste ? Dans quel type d'entreprise ?

Relances possibles en fonction des cas :

- Relancer sur les éventuels changements de trajectoire professionnelle (reconversion ou changement de poste) => *faire préciser les raisons des évolutions (raisons personnelles ou professionnelles, changement d'entreprise, changement de poste ou de missions...)*
- Approfondir s'il y a des regrets par rapport à des évolutions passées ?

b. Expérience professionnelle en cours

- Quand on vous demande ce que vous faites dans la vie, que répondez-vous ?
- Pourquoi avez-vous choisi de candidater à cet emploi à l'origine ? => *attention : bien veiller à être sur l'intention initiale.*
- Qu'est-ce que cela représente pour vous d'être XXXX [poste/métier] ? => *l'objectif est de faire parler sur sa perception de lui-même en tant que professionnel.*
- Aujourd'hui, qu'est-ce qui vous plaît le plus dans votre emploi ? Qu'est-ce qui vous déplaît ?
- Pouvez-vous me décrire vos principales activités réalisées dans le cadre de votre poste actuel ?

3. Le salarié et son entreprise

- Pouvez-vous me présenter votre entreprise ? Pouvez-vous me décrire les locaux / votre bureau ?
- Pourquoi avez-vous choisi de travailler pour cette entreprise ?
- Pouvez-vous me décrire votre recrutement ? Comment avez-vous réussi à vous intégrer ?
- Pouvez-vous me raconter une journée type quand vous allez dans les locaux de votre entreprise ?
- Que ressentez-vous quand vous êtes dans les locaux de votre entreprise ?

Relances possibles :

- Relancer sur les pratiques de l'entreprise pour intégrer les salariés à leur arrivée => Avez-vous participé à des séminaires d'équipe ou des réunions pour les nouveaux arrivants ? Avez-vous suivi un parcours d'intégration particulier (sur le poste ou au sein de l'entreprise) ?
- Relancer sur les pratiques individuelles actuelles et éventuellement passées (heure d'arrivée, heure de départ, pauses, ...) => Avez-vous des habitudes quand vous allez travailler dans les locaux de votre entreprise ?

4. Le salarié et l'espace de coworking

Je vous propose de poursuivre sur votre expérience en espace de coworking XXX.

- Quand avez-vous entendu parler des espaces de coworking pour la première fois ?
- Pouvez-vous me raconter votre 1^{ère} rencontre avec cet espace de coworking ? C'était où ? Vous souvenez-vous qui vous a accueilli ? Comment cela s'est-il passé ? Qu'avez-vous ressenti la première fois que vous avez vu le lieu ?

Selon le profil du répondant :

- Saviez-vous que vous alliez être amené à travailler dans cet espace de coworking lors de votre recrutement ? Cela a-t-il eu une influence sur votre choix d'accepter ce travail ?
- Pourquoi avez-vous choisi cet espace de coworking ?
- Votre entreprise est-elle au courant que vous venez travailler dans cet espace de coworking ? Si non, pourquoi ? Qui paie ?

Relances possibles :

- Avez-vous visité d'autres espaces ? Les avez-vous testés (ex : journée d'essai) ?
- Avez-vous des attentes/interrogations particulières concernant les/cet espace(s) de coworking ?

Poursuivons sur votre expérience de l'espace de coworking et du télétravail depuis ce jour :

- Quand vous venez travailler ici, où vous installez-vous ? Pourquoi ? Avez-vous des préférences entre les différents espaces ? Pourriez-vous dire pourquoi ?
- Participez-vous à des activités/événements organisés par l'espace de coworking ? (Déjeuner, goûter, jeux, activités le soir ou réunions)
- Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans cet espace de coworking ? Vous déplaît le plus ?

Relances / ouvertures possibles :

- Fréquentez-vous plusieurs espaces Nextdoor / La Cordée ou certains en particulier ? Avez-vous des préférences entre les différents espaces ?
- Pourriez-vous me décrire une journée / semaine type quand vous venez travailler ici ?
- Utilisez-vous le réseau social en ligne (Le Refuge / Community) ? Si oui, dans quel(s) cas ? Si non, pourquoi ?

5. Le salarié et son environnement social en contexte professionnel

Parlons maintenant de vos relations avec **vos collègues/collaborateurs**.

- Comment cela se passe-t-il avec vos collègues ?
- Qu'est-ce que vous aimez partager avec eux ? Qu'est-ce que vous ne partagez pas avec eux ?
- Avez-vous des collègues qui font également du coworking ? Du télétravail ? Vont-ils en espace de coworking ? Ailleurs ? Avez-vous des retours de leur expérience ?
- Avez-vous des responsabilités managériales ?
 - o Si oui, quel manager êtes-vous ?
 - o Si non, quel collègue êtes-vous ?
- Les relations avec vos collègues ont-elles évoluées depuis que vous allez en espace de coworking ? Si oui, de quelle manière ? (=> *rapprochement* ? *distance* ?)

Parlons également de vos relations avec votre **encadrement / Direction**.

- Comment sont les relations avec vos responsables ?
- Y a-t-il eu des réticences à ce projet au sein de votre entreprise ? De qui en particulier (N+1, collègues, collaborateurs) ? Si oui, comment cela s'est-il manifesté ? Comment avez-vous trouvé une solution ? Quelles ont été les conséquences ?

Parlons enfin de vos relations avec les **coworkers**.

- Comment ça se passe avec les coworkers ?
- Qu'est-ce que vous aimez partager avec eux ? Qu'est-ce que vous ne partagez pas avec eux ?

Relances possibles :

- Qui sont vos collègues ? (En fonction du discours et pour préciser si nécessaire le rapport aux collègues de l'entreprise et aux coworkers)

6. Synthèse / perspective réflexive

Pour conclure cet échange, prenons un peu de recul sur votre expérience.

- Dans une journée type, qu'est-ce qui vous aura apporté le plus de satisfaction ? => *voir quels sont les éléments qui émergent instinctivement (plutôt en lien avec l'activité professionnelle ou l'expérience dans l'espace).*
- Votre façon de travailler est-elle différente selon les lieux de travail (productivité, qualité, ...) ?
- Quels sont vos projets professionnels aujourd'hui ?
- Comment vous voyez dans 6 mois lors de notre prochain entretien ?
- Si vous deviez arrêter le coworking, qu'est-ce qui vous manquerait ?

Annexe 4 – Questionnaire relatif à l'identification



Questionnaire 'Identification' n°1

Dans le cadre de l'étude à laquelle vous avez accepté de participer, je souhaiterais connaître votre perception sur vos rapports avec votre entreprise ainsi qu'avec l'espace de coworking où vous allez travailler.

Avant de commencer, sachez qu'il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse. Nous vous invitons à répondre de la manière la plus honnête et la plus spontanée possible, sans craindre aucun jugement.

Vos réponses resteront confidentielles et anonymes. Je vous remercie de votre aide.

Camille PFEFFER – Doctorante

COMMENT REMPLIR CE QUESTIONNAIRE ?

Ce questionnaire comporte une série de phrases. Pour chacune de ces affirmations, veuillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord en cochant la case correspondant à l'une des réponses proposées la plus proche de votre opinion.

Il est important de répondre à toutes les questions et de choisir l'une des 5 réponses proposées à chaque fois.

Date :

Initiales du participant :

1. Dans quel(s) espace(s) de coworking de La Cordée avez-vous l'habitude d'aller travailler en ce moment ? (Plusieurs réponses possibles)

	Oui	Non	Si oui, précisez la fréquentation hebdo. <u>moyenne</u>			
			< 1 jour	1 à 2 jours	3 à 4 jours	5 jours
Jean Macé						
Opéra						
Liberté						
Perrache						
Valmy						
République						

Pour la suite du questionnaire, merci de considérer l'espace de coworking que vous fréquentez le plus.



2. Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer le degré d'accord ou de désaccord qui se rapproche le plus de votre opinion.

	Pas du tout d' accord	Plutôt pas d' accord	Ni d' accord ni pas d' accord	Plutôt d' accord	Tout à fait d' accord
Quand quelqu'un critique mon entreprise, je le prends comme une insulte personnelle.					
Je m'intéresse beaucoup à ce que les autres pensent de mon entreprise.					
Quand je parle de mon entreprise, j'utilise habituellement le 'nous' plutôt que le 'ils'.					
Les réussites de mon entreprise sont aussi mes propres réussites.					
Quand quelqu'un dit du bien de mon entreprise, je le prends comme un compliment personnel.					
Si mon entreprise faisait l'objet de critiques dans les médias, je me sentirais gêné(e).					

3. Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer le degré d'accord ou de désaccord qui se rapproche le plus de votre opinion.

	Pas du tout d' accord	Plutôt pas d' accord	Ni d' accord ni pas d' accord	Plutôt d' accord	Tout à fait d' accord
Quand quelqu'un critique l'espace de coworking où je vais travailler, je le prends comme une insulte personnelle					
Je m'intéresse beaucoup à ce que les autres pensent de l'espace de coworking où je vais travailler					
Quand je parle de l'espace de coworking où je vais travailler, j'utilise habituellement le 'nous' plutôt que le 'ils'					
Les réussites de l'espace de coworking où je vais travailler sont aussi mes propres réussites					
Quand quelqu'un dit du bien de l'espace de coworking où je vais travailler, je le prends comme un compliment personnel					
Si l'espace de coworking où je vais travailler faisait l'objet de critiques dans les médias, je me sentirais gêné(e)					

4. Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer le degré d'accord ou de désaccord qui se rapproche le plus de votre opinion.

	Pas du tout d' accord	Plutôt pas d' accord	Ni d' accord ni pas d' accord	Plutôt d' accord	Tout à fait d' accord
Les activités que je réalise dans le cadre de ma profession sont un élément essentiel pour le succès de mon équipe.					
Les activités que je réalise dans le cadre de ma profession sont un élément essentiel pour le succès de mon entreprise					
Au-delà de mon entreprise, ce qui compte pour moi ce sont les activités que je réalise dans le cadre de ma profession					
Je m'épanouis dans l'exercice de mes activités réalisées dans le cadre de ma profession					
Je pourrais facilement exercer ma profession en tant qu'indépendant					
Je m'intéresse à ce que les autres pensent de ma profession					

5. Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer le degré d'accord ou de désaccord qui se rapproche le plus de votre opinion.

	Pas du tout d' accord	Plutôt pas d' accord	Ni d' accord ni pas d' accord	Plutôt d' accord	Tout à fait d' accord
Mes collègues sont un réel soutien au quotidien					
Les coworkers sont un réel soutien au quotidien					
Les coworkers sont un réel soutien quand je ne me sens pas bien dans mon travail					
Mes collègues sont un réel soutien quand je ne me sens pas bien dans mon travail					
Je suis plus proche de mes collègues en entreprise que des coworkers					
Je me reconnais plus dans les coworkers que dans mes collègues en entreprise					

Merci beaucoup pour votre participation.

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 – SYNTHÈSE DES PRINCIPALES CONTROVERSES DANS LA LITTÉRATURE ORGANISATIONNELLE SUR L'IDENTITÉ (A PARTIR DE BROWN, 2015)	27
TABLEAU 2 – DÉFINITIONS DU TRAVAIL IDENTITAIRE DANS LA LITTÉRATURE ORGANISATIONNELLE	36
TABLEAU 3 – ÉMOTIONS ET TRAVAIL IDENTITAIRE - UNE SYNTHÈSE A PARTIR DE WINKLER (2018).....	41
TABLEAU 4 – SYNTHÈSE DES 4 ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE L'ESPACE ORGANISATIONNEL DANS UNE PERSPECTIVE HISTORIQUE STATIQUE, A PARTIR DE STEPHENSON ET AL. (2020)	66
TABLEAU 5 – SYNTHÈSE DES 4 CONSTRUITS CLÉS DE L'ESPACE ORGANISATIONNEL DANS UNE PERSPECTIVE PROCESSUELLE, A PARTIR DE STEPHENSON ET AL. (2020)	68
TABLEAU 6 – SYNTHÈSE DES CINQ ORIENTATIONS PROCESSUELLES DE L'ESPACE ORGANISATIONNEL SELON STEPHENSON ET AL. (2020)	70
TABLEAU 7 – DISTINCTION DES TERMES RELATIFS À LA SPATIALITÉ DU TRAVAIL (FELSTEAD, JEWSON ET WALTERS, 2005)	89
TABLEAU 8 – SYNTHÈSE DES 7 CARACTÉRISTIQUES D'UNE ETHNOGRAPHIE ORGANISATIONNELLE, A PARTIR D'YBEMA ET AL. (2009b, p. 6-9).....	121
TABLEAU 9 – SYNTHÈSE DES CARACTÉRISTIQUES COMPARABLES ET DISTINCTIVES ENTRE LES TERRAINS.....	127
TABLEAU 10 – PRÉSENTATION DES ESPACES DE COWORKING DE LA CORDEE (LYON / VILLEURBANNE)	139
TABLEAU 11 – SYNTHÈSE DE L'OBSERVATION PARTICIPANTE (EN HEURES ET JOURS).....	178
TABLEAU 12 – SYNTHÈSE DES DONNÉES COLLECTÉES PAR OBSERVATION.....	179
TABLEAU 13 – ENTRETIENS RÉALISÉS AVEC LES ÉQUIPES DES ESPACES DE COWORKING	182
TABLEAU 14 – PRÉSENTATION DES PARTICIPANTS SALARIÉS-COWORKERS	188
TABLEAU 15 – ENTRETIENS AVEC LES SALARIÉS-COWORKERS (LA CORDEE ET WOJO).....	192
TABLEAU 16 – ENTRETIENS COMPLÉMENTAIRES RÉALISÉS AVEC DES COWORKERS NON-SALARIÉS	195
TABLEAU 17 – SYNTHÈSE DES DONNÉES COMPLÉMENTAIRES COLLECTÉES	197
TABLEAU 18 – PREMIER CODAGE THÉMATIQUE DES DONNÉES D'OBSERVATION	202
TABLEAU 19 – IDENTIFICATION DE 4 SITUATIONS À LA FIN DE L'ÉTUDE	205
TABLEAU 20 – CODAGE DES PRATIQUES DES SALARIÉS-COWORKERS	206
TABLEAU 21 – VOCABULAIRE D'ANALYSE DES DONNÉES EMPRUNTÉ À GOFFMAN	214
TABLEAU 22 – ÉVOLUTIONS DES REPRÉSENTATIONS DU TRAVAIL POUR NOÉMIE	271
TABLEAU 23 – FAIRE LA SIESTE DANS LES ESPACES DE COWORKING	286
TABLEAU 24 – COMPARAISON DES DIMENSIONS SYMBOLIQUES DES ESPACES DE COWORKING PAR MARION.....	288
TABLEAU 25 – RÔLE DU GESTIONNAIRE DANS L'ACCUEIL DES COWORKERS.....	301
TABLEAU 26 – VERBATIMS DES PARTICIPANTS SUR LA NATURE DES COWORKERS	307
TABLEAU 27 – ENTRE CONVIVIALITÉ ET SENTIMENT D'ISOLEMENT	310
TABLEAU 28 – ILLUSTRATION DU RÔLE CLIENT	317
TABLEAU 29 – TÉMOIGNAGES SUR L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL	322
TABLEAU 30 – ERGONOMIE EN ESPACE DE COWORKING	327
TABLEAU 31 – PLUSIEURS REGARDS DE L'INSTALLATION D'ANNA	328
TABLEAU 32 – COORDINATION ENTRE COLLÈGUES	331
TABLEAU 33 – INTÉRÊT DES PAUSES POUR LE BIEN-ÊTRE ET L'EFFICACITÉ AU TRAVAIL	333
TABLEAU 34 – RESPECT « CONTRAINT » DES HORAIRES	340
TABLEAU 35 – TÉMOIGNAGE DE THIBAUT SUR SON ESPRIT DE LIBERTÉ DANS L'ADAPTATION DE SON RÔLE DE SALARIÉ.....	344
TABLEAU 36 – ILLUSTRATION D'UNE ADAPTATION DISSIDENTE À TRAVERS L'EXPÉRIENCE DE BEATRICE	347
TABLEAU 37 – SYNTHÈSE DES QUATRE PERFORMANCES DU RÔLE DE SALARIÉ-COWORKER	350
TABLEAU 38 – EXEMPLE D'UN SALARIÉ-COWORKER PARTITIONNÉ ET DE SES DÉFIS D'AJUSTEMENT.....	353
TABLEAU 39 – PERFORMANCES DU RÔLE DE SALARIÉ-COWORKER AU REGARD DES SORTIES DU PROCESSUS	366
TABLEAU 40 – DISTINCTIONS ENTRE LES CONCEPTS DE JEU ET TRAVAIL IDENTITAIRE PROPOSÉ PAR FACHIN ET DAVEL (2015, p. 372)	371

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 – APPROCHES ET CARACTERISTIQUES DE L'IDENTITE DANS LA LITTERATURE ORGANISATIONNELLE (A PARTIR DE CORLETT ET AL. 2017, P. 265).....	28
FIGURE 2 – APPROCHES DU TRAVAIL IDENTITAIRE ET DES PROCESSUS D'IDENTIFICATION (BROWN, 2017, P. 301)	50
FIGURE 3 – CROISSANCE DES ESPACES DE COWORKING ENTRE 2011 ET 2017 (DESKMAG, 2017)	81
FIGURE 4 – CROISSANCE DES ESPACES DE COWORKING ENTRE 2015 ET 2020 (DESKMAG, 2019)	81
FIGURE 5 – ÉVOLUTION DE LA REPARTITION DES ESPACES DE COWORKING ENTRE 2017 ET 2019 EN FONCTION DU NOMBRE DE MEMBRES (DESKMAG, 2019)	82
FIGURE 6 – ÉVOLUTION DES PROFILS DES COWORKERS ENTRE 2012 ET 2019	83
FIGURE 7 – DEROULEMENT DE LA RECHERCHE	162
FIGURE 8 – EXEMPLES DE FRISES DE SALARIES-COWORKERS	204
FIGURE 9 – 4 PHASES DU PROCESSUS D'ÉVOLUTION DE L'IDENTITE AU TRAVAIL DU SALARIE EN TELETRAVAIL EN ESPACE DE COWORKING (ECW)	220
FIGURE 10 – SYNTHÈSE DU PROCESSUS D'ÉVOLUTION DE L'IDENTITE AU TRAVAIL DU SALARIE EN ESPACE DE COWORKING (ECW) ...	280

LISTE DES ILLUSTRATIONS

ILLUSTRATION 1 – « LA CORDEE, POUR QUI ? » (SOURCE : SITE INTERNET DE LA CORDEE)	135
ILLUSTRATION 2 – REPARTITION DES ENCORDES PAR PROFILS PROFESSIONNELS (ENQUETE REALISEE EN 2013).....	137
ILLUSTRATION 3 – REPARTITION DES ENCORDES PAR PROFILS PROFESSIONNELS (ENQUETE REALISEE 2016).....	137
ILLUSTRATION 4 – LOCALISATION DES CORDEES A LYON / VILLEURBANNE	138
ILLUSTRATION 5 – PHOTOGRAPHIES DES ESPACES CONVIVIAUX	141
ILLUSTRATION 6 – PHOTOGRAPHIES DES ESPACES CALMES.....	142
ILLUSTRATION 7 – SALLE DE CREATIVITE FUJI A LA CORDEE JEAN MACE	143
ILLUSTRATION 8 – PROFIL DE MEMBRE SUR LE REFUGE.....	145
ILLUSTRATION 9 – CAPTURES D’ECRAN DE LA PLATEFORME LE REFUGE	145
ILLUSTRATION 10 – PASS’ENTREPRISE BY NEXTDOOR.....	149
ILLUSTRATION 11 – LOCALISATION DES ESPACES WOJO A LYON.....	152
ILLUSTRATION 12 – PHOTOGRAPHIES DES ESPACES DE COWORKING ANIME.....	155
ILLUSTRATION 13 – PHOTOGRAPHIES DES ESPACES DE COWORKING CALME	156
ILLUSTRATION 14 – PHOTOGRAPHIES DES SALLES DE REUNION	157
ILLUSTRATION 15 – CAPTURES D’ECRAN DE LA PLATEFORME COMMUNITY	159
ILLUSTRATION 16 – EXEMPLES DE PHOTOGRAPHIES / POSTS ISSUS DES RESEAUX SOCIAUX.....	180
ILLUSTRATION 17 – MESSAGE « COUPS DE MAIN » (SOURCE : LE REFUGE – ACCES PERSONNEL)	184
ILLUSTRATION 18 – ANNONCE DE L’ETUDE DANS LA NEWSLETTER DE LA CORDEE (EXTRAIT)	184
ILLUSTRATION 19 – PORTRAIT DE LA SEMAINE DANS LA NEWSLETTER DE LA CORDEE (EXTRAIT).....	185
ILLUSTRATION 20 – ARTICLE MAGAZINE (#6 – SEPTEMBRE 2018) ET POSTS TWITTER ET LINKEDIN	186
ILLUSTRATION 21 – MESSAGE POSTE SUR LA PLATEFORME COMMUNITY (18/07/2018).....	186
ILLUSTRATION 22 – DIMENSION SYMBOLIQUE CONVIVIALE DES ESPACES	287
ILLUSTRATION 23 – PLAN D’EVACUATION WOJO PART-DIEU (4EME ETAGE).....	290
ILLUSTRATION 24 – PLAN D’AMENAGEMENT DE L’ESPACE WOJO GRAND HOTEL DIEU (ACCUEIL).....	290
ILLUSTRATION 25 – ORGANISATION DE LA GESTION DES ESPACES A LA CORDEE	291
ILLUSTRATION 26 – POUVOIR RECONNAITRE LES AUTRES COWORKERS DANS L’ESPACE	292
ILLUSTRATION 27 – PROMOTION DU VIVRE ENSEMBLE DANS LES SANITAIRES.....	293
ILLUSTRATION 28 – RAPPELS DE QUELQUES REGLES DANS LES ESPACES CUISINE	294
ILLUSTRATION 29 – ESPACE CUISINE A LA CORDEE JEAN MACE	294
ILLUSTRATION 30 – PROMOTION DES VALEURS COMMUNAUTAIRES AUTOUR DU CAFE	296
ILLUSTRATION 31 – TRANSFORMATION DE L’ESPACE CALME DE LA CORDEE OPERA	297
ILLUSTRATION 32 – RAPPEL DES REGLES D’USAGE DES CABINES TELEPHONIQUES.....	298
ILLUSTRATION 33 – EXEMPLES D’AFFICHAGES DES INFORMATIONS SUR L’ANIMATION A LA CORDEE.....	299
ILLUSTRATION 34 – AFFICHAGE DU PLANNING DES ANIMATIONS WOJO GHD	299
ILLUSTRATION 35 – EXTRAITS D’UNE ANNONCE DE RECRUTEMENT A LA CORDEE (AVRIL 2019)	300
ILLUSTRATION 36 – RAPPEL DES REGLES DE VIE A LA CORDEE JEAN MACE	304
ILLUSTRATION 37 – RAPPEL DES REGLES D’USAGE SUR LE REFUGE PAR LE GESTIONNAIRE	306
ILLUSTRATION 38 – TOUS CONCERNES PAR LA JOURNEE D’ESSAI	312
ILLUSTRATION 39 – S’ISOLER DANS L’ESPACE CUISINE	330

LISTE DES VIGNETTES

VIGNETTE 1 – EXTRAIT DU CONTRAT D’ACCUEIL ET DE COLLABORATION DE LA CORDEE RELATIF AU DISPOSITIF DES ENTRETIENS AVEC LES SALARIES-COWORKERS.....	167
VIGNETTE 2 – CHOIX DE L’INSTALLATION DANS L’ESPACE (EXTRAIT DU JOURNAL DE BORD)	174
VIGNETTE 3 – EXEMPLES DE NOTES METHODOLOGIQUES (EXTRAIT DU JOURNAL DE BORD).....	176
VIGNETTE 4 – EXEMPLE D’UNE NOTE D’ANALYSE (EXTRAIT DU JOURNAL DE BORD).....	177
VIGNETTE 5 – DEVELOPPEMENT D’UNE NOUVELLE ROUTINE DE TRAVAIL.....	240
VIGNETTE 6 – EXEMPLE DE CUMUL D’ACTIVITES	244
VIGNETTE 7 – USAGE ABUSIF ET IRRESPECTUEUX DES ESPACES	250
VIGNETTE 8 – INADEQUATION DANS LA REPRESENTATION DU ROLE DES COWORKERS DANS L’ESPACE DE COWORKING	257
VIGNETTE 9 – ASPIRATION A UN RENOUVEAU PROFESSIONNEL	267
VIGNETTE 10 – ROLE DE L’ESPACE DE COWORKING SUR LE MECANISME DE CATEGORISATION	274
VIGNETTE 11 – ROLE DE L’ESPACE DE COWORKING SUR LE MECANISME DE REGULATION	275
VIGNETTE 12 – UN APPUI SOCIAL POUR LA TRANSITION IDENTITAIRE	276
VIGNETTE 13 – UN APPUI PROFESSIONNEL DANS LA CONSTRUCTION DE LA NOUVELLE IDENTITE	277
VIGNETTE 14 – CHANGEMENT D’INTERPRETATION DU ROLE DE GESTIONNAIRE A LA CORDEE.....	303
VIGNETTE 15 – RECIT D’UNE INTEGRATION GUIDEE PAR LES COWORKERS ET LES PRATIQUES.....	311
VIGNETTE 16 – DIFFICULTES ASSOCIEES A UNE PRESENCE LIMITEE DANS L’ESPACE	314
VIGNETTE 17 – PART ACTIVE DU COWORKER DANS L’INTENSITE DE L’INTERPRETATION DU ROLE	315
VIGNETTE 18 – PASSAGE D’UN ROLE A L’AUTRE.....	325
VIGNETTE 19 – TEMOIGNAGE DE PAUL SUR SA TENUE VESTIMENTAIRE (CONSULTANT ET COWORKER WOJO)	335
VIGNETTE 20 – ILLUSTRATION D’UN CHOC VESTIMENTAIRE.....	335
VIGNETTE 21 – TEMOIGNAGE RELATIF A L’USAGE DU TCHAT EN ENTREPRISE	337
VIGNETTE 22 – ADEQUATION AUX PRATIQUES DE L’ENTREPRISE PAR AUTO-REGULATION.....	341
VIGNETTE 23 – TEMOIGNAGE D’UNE ADAPTATION DISSIDENTE PERMETTANT D’ETRE PLUS SOI-MEME	348
VIGNETTE 24 – TEMOIGNAGE SUR LE RECRUTEMENT EN ESPACE DE COWORKING ET L’ENJEU DE SYMBIOSE DES ROLES	355
VIGNETTE 25 – AFFIRMATION DU ROLE DUAL DE SALARIE-COWORKER AUPRES DE L’ENTREPRISE ET DES COWORKERS	357

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 – FORMULAIRE DE PARTICIPATION A L'ETUDE ET ENGAGEMENT DU CHERCHEUR AU RESPECT DE LA CONFIDENTIALITE DES DONNEES PERSONNELLES.....	413
ANNEXE 2 – GUIDE D'ENTRETIEN DES GESTIONNAIRES D'ESPACE DE COWORKING.....	415
ANNEXE 3 – GUIDE D'ENTRETIEN DES SALARIES-COWORKERS.....	416
ANNEXE 4 – QUESTIONNAIRE RELATIF A L'IDENTIFICATION.....	419

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	1
PARTIE I REVUE DE LITTERATURE.....	11
CHAPITRE 1 IDENTITE AU TRAVAIL ET IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE	13
INTRODUCTION DU CHAPITRE 1	13
SECTION 1 - IDENTITE AU TRAVAIL.....	14
1.1. Une identité sociale en contexte professionnel.....	14
1.1.1. Différents niveaux d'analyse de l'identité.....	15
1.1.2. Une identité socialement construite.....	16
1.1.3. Une identité en contexte professionnel.....	18
1.2. Identité au travail et concepts liés	19
1.2.1. Identité professionnelle	19
1.2.2. Identité et rôle.....	21
1.2.3. Identité de carrière.....	23
1.2.4. Identités sociales non professionnelles	24
1.3. Développement des perspectives d'analyse dynamiques	25
1.3.1. Vers un dépassement des débats au cœur de la littérature	25
1.3.2. Voies de recherche sur l'identité	29
1.3.2.1. Analyse fine des contextes.....	29
1.3.2.2. Temporalité de l'identité.....	30
1.3.2.3. Dynamiques et perméabilité des identités multiples	31
SECTION 2 - CONSTRUCTION DE L'IDENTITE	34
2.1. Travail identitaire	35
2.1.1. Une approche de la construction de l'identité.....	35
2.1.2. Caractéristiques du travail identitaire.....	38
2.1.2.1. Motivations à l'origine de l'engagement de ce processus.....	38
2.1.2.2. Temporalité du travail identitaire	39
2.1.2.3. Emotions au cours du travail identitaire	40
2.1.2.4. Matérialité du travail identitaire	42
2.2. Identification et identification organisationnelle.....	43
2.2.1. Définition et intérêt du concept.....	43
2.2.2. Deux perspectives de l'identification	46
2.2.2.1. Quand c'est le résultat qui compte	46
2.2.2.2. Quand l'attention porte sur le processus.....	49
2.3. Approches du travail identitaire.....	50
2.3.1. Approche discursive	51
2.3.2. Approche symbolique	53
2.3.3. Approche dramaturgique	55
CONCLUSION DU CHAPITRE 1	57
CHAPITRE 2 SPATIO-TEMPORALITE DU TRAVAIL EN ENTREPRISE.....	59
INTRODUCTION DU CHAPITRE 2	59
SECTION 1 - APPROCHE HISTORIQUE DE L'ESPACE ORGANISATIONNEL	60
1.1. Du contenant neutre à l'espace socialement co-construit	60
1.1.1. L'espace, une perspective euclidienne.....	60
1.1.2. L'espace, un produit social	61

1.1.3. L'espace, une co-production socio-matérielle	63
1.2. Évolution des perspectives analytiques de l'espace	65
1.2.1. Perspective statique	65
1.2.2. Perspective processuelle	67
SECTION 2 - ÉVOLUTIONS DE L'ESPACE DE TRAVAIL EN ENTREPRISE	72
2.1. Travail fixe au bureau	72
2.2. Travail flexible en entreprise et à distance	75
2.3. Re-spatialisation et tiers-lieux de travail	76
SECTION 3 - LES ESPACES DE COWORKING DANS L'ESPACE ORGANISATIONNEL DE L'ENTREPRISE.....	79
3.1. Genèse d'un phénomène récent.....	79
3.1.1. Origines et raisons d'être des espaces de coworking	79
3.1.2. Croissance et diversification du phénomène	80
3.2. Caractéristiques des espaces de coworking.....	84
3.2.1. Dimension professionnelle des espaces de coworking.....	84
3.2.2. Dimension sociale des espaces de coworking.....	85
3.2.3. Dimension organisée des espaces de coworking.....	87
3.3. Redéfinition de l'espace organisationnel par les <i>NWoW</i>	88
SECTION 4 - ENJEUX IDENTITAIRES DES ÉVOLUTIONS DE L'ESPACE DE TRAVAIL.....	91
4.1. Enjeu de catégorisation et de positionnement vis-à-vis d'autrui	91
4.2. Enjeu d'affirmation de l'identité par l'appropriation de l'espace.....	94
4.3. Enjeu de régulation de l'identité, entre contrôle et autonomie.....	98
4.3.1. Régulation dominée par l'autonomie du travailleur.....	100
4.3.2. Porosité des frontières entre sphères privée et professionnelle.....	101
CONCLUSION DU CHAPITRE 2.....	104

PARTIE II DESIGN DE LA RECHERCHE..... 107

CHAPITRE 3 METHODOLOGIE ET TERRAINS DE RECHERCHE.....	109
INTRODUCTION DU CHAPITRE 3	109
SECTION 1 - CADRAGE METHODOLOGIQUE	110
1.1. Aux origines de la construction de l'objet de recherche.....	110
1.1.1. Prémices de la thèse.....	110
1.1.2. Choix d'un paradigme épistémologique interprétativiste	114
1.2. Une ethnographie organisationnelle en espaces de coworking	117
1.2.1. Choix d'une ethnographie organisationnelle	118
1.2.1.1. Une approche abductive	118
1.2.1.2. Une approche compréhensive ancrée	119
1.2.1.3. Une approche longitudinale processuelle.....	122
1.2.2. Choix d'une approche comparative multi-sites	124
1.2.2.1. Une approche qualitative comparative.....	125
1.2.2.2. Une ethnographie multi-sites.....	127
1.2.2.3. Position du chercheur	128
SECTION 2 - PRESENTATION DES TERRAINS EMPIRIQUES.....	131
2.1. La Cordée.....	131
2.1.1. Présentation de l'organisation « La Cordée »	131
2.1.1.1. Origines et évolutions de La Cordée	131
2.1.1.2. Offre de coworking nomade de La Cordée et communauté.....	135
2.1.2. Les espaces de La Cordée	137
2.1.2.1. Présentation des cinq cordées lyonnaises	138
2.1.2.2. Espaces conviviaux	140
2.1.2.3. Espaces calmes	142

2.1.2.4. Salles de réunion	143
2.1.2.5. Plateforme communautaire en ligne – Le Refuge.....	144
2.2. Wojo (ex-Nextdoor).....	146
2.2.1. Présentation de l’organisation	146
2.2.1.1. De Nextdoor à Wojo : Origines et évolutions.....	146
2.2.1.2. Offre de coworking et communauté.....	148
2.2.2. Espaces de coworking de Wojo	152
2.2.2.1. Présentation des deux sites à Lyon	152
2.2.2.2. Espaces de coworking animé	154
2.2.2.3. Espaces de coworking calme	155
2.2.2.4. Salles de réunion	156
2.2.2.5. Plateforme communautaire – Community	157
CONCLUSION DU CHAPITRE 3.....	160
CHAPITRE 4 RECUEIL ET ANALYSE DES DONNEES	161
INTRODUCTION DU CHAPITRE 4	161
SECTION 1 - ORGANISATION DE LA DEMARCHE EMPIRIQUE.....	161
1.1. Déroulement de la recherche.....	161
1.2. Des accès aux terrains et aux participants négociés	165
SECTION 2 - RECUEIL DES DONNEES.....	168
2.1. Recueil des données par observation	169
2.1.1. Démarche d’observation participante	169
2.1.1.1. Entre observation et participation	170
2.1.1.2. Stratégies d’observation	172
2.1.1.3. Outils de l’observation	175
2.1.2. Données collectées.....	177
2.2. Recueil des données par entretiens.....	180
2.2.1. Entretiens avec les équipes des espaces de coworking	181
2.2.2. Entretiens avec les salariés-coworkers.....	183
2.2.2.1. Recrutement et suivi des salariés-coworkers.....	183
2.2.2.2. Outils mis en œuvre	189
2.2.2.3. Données collectées.....	190
2.2.3. Entretiens complémentaires de coworkers	195
2.3. Autres modalités de recueil des données	196
2.3.1. Données complémentaires sur les espaces de coworking.....	196
2.3.2. Données complémentaires sur les salariés-coworkers.....	198
SECTION 3 - ANALYSE DES DONNEES.....	199
3.1. Premières étapes du codage	200
3.1.1. Niveau d’analyse et choix des données	200
3.1.2. Premier codage thématique descriptif des données d’observation	202
3.1.1. Premières étapes d’analyse des entretiens	203
3.1.1.1. Compréhension narrative des entretiens	203
3.1.1.2. Codage thématique autour des pratiques associées aux espaces.....	205
3.2. Démarche d’analyse processuelle faible	208
3.2.1. Justification de la démarche et sélection des données.....	208
3.2.2. Identification d’un processus itératif en quatre phases.....	210
3.3. Démarche d’analyse processuelle forte	211
3.3.1. Justification de la démarche et sélection des données.....	212
3.3.2. Codage des pratiques scéniques des salariés-coworkers	213
CONCLUSION DU CHAPITRE 4.....	216
PARTIE III RESULTATS ET DISCUSSION	217

CHAPITRE 5 UN PROCESSUS ITERATIF DE TRAVAIL IDENTITAIRE EN ESPACE DE COWORKING	219
INTRODUCTION DU CHAPITRE 5	219
SECTION 1 - PHASE D'EXPLORATION	220
1.1. Affirmation et régulation identitaires à travers les facteurs déclencheurs	221
1.1.1. Volonté du salarié.....	221
1.1.2. Décision de l'employeur.....	225
1.1.3. Contraintes de l'organisation du travail.....	226
1.2. Quête pour l'expression de l'identité au travail.....	227
1.3. L'inscription : un rite de transition identitaire	232
SECTION 2 - PHASE D'EQUILIBRE.....	234
2.1. Affirmation identitaire.....	234
2.1.1. Routine du trajet	235
2.1.2. Routine de l'installation dans l'espace.....	236
2.2. Apparente non-catégorisation et non-régulation identitaire	237
2.3. Exploration identitaire.....	239
2.3.1. De nouvelles routines de travail.....	240
2.3.2. Des routines sociales alternatives.....	242
2.3.3. Exploration de nouvelles activités.....	243
SECTION 3 - PHASE DE TURBULENCES	246
3.1. Menace au niveau des mécanismes d'appropriation et de catégorisation identitaires.....	247
3.1.1. Espace inadapté après une évolution professionnelle	247
3.1.2. Espace indisponible ou dysfonctionnel	248
3.1.3. Usage mal défini de l'espace	250
3.1.4. Espace menacé par l'arrivée d'un collègue	251
3.2. Menace au niveau du mécanisme de régulation identitaire	253
3.2.1. Regard des collègues sur l'expérience en espace de coworking.....	253
3.2.2. Expériences sociales inadéquates en espace de coworking	255
3.2.3. Sentiment d'isolement dans l'activité professionnelle	258
SECTION 4 - PHASE DE RESOLUTION	260
4.1. Un réajustement identitaire dans l'espace de coworking	261
4.1.1. Réappropriation d'un espace	261
4.1.2. Repositionnement des relations sociales en espace de coworking	262
4.1.3. Repositionnement des relations sociales en entreprise	263
4.2. Une identité de salarié réaffirmée, hors de l'espace de coworking	265
4.3. Une identité professionnelle réaffirmée, hors de l'entreprise	266
4.4. Une nouvelle identité à construire, dans l'espace de coworking	269
4.4.1. Évolution résultant de boucles itératives.....	270
4.4.2. Implication des trois mécanismes identitaires.....	273
4.4.3. Un soutien pour l'affirmation d'une nouvelle identité	276
CONCLUSION DU CHAPITRE 5.....	278
CHAPITRE 6 UNE PERFORMANCE RE-SPATIALISEE DE L'IDENTITE ET DE L'IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE	283
INTRODUCTION DU CHAPITRE 6.....	283
SECTION 1 - UN ROLE DE COWORKER A S'APPROPRIER.....	284
1.1. Un espace scénarisé à décrypter.....	284
1.1.1. Décor et didascalies.....	284
1.1.1.1. Dimension symbolique de l'espace de coworking	285
1.1.1.2. Dissémination de didascalies affichées dans l'espace	288
1.1.2. Protagonistes de la représentation.....	300
1.1.2.1. Le gestionnaire de l'espace	300
1.1.2.1. Les coworkers.....	306
1.2. Appropriation du rôle.....	308

1.2.1. Découverte du script	308
1.2.1. Interprétation répétée du rôle	312
1.3. Les différents jeux de l'identification à l'espace de coworking.....	316
1.3.1. Le client	316
1.3.2. Le colocataire	317
1.3.3. Le communautaire	319
SECTION 2 - UN ROLE DE SALARIE A REINVENTER AILLEURS	320
2.1. Apprentissage et répétition du script en entreprise	321
2.2. Adaptation du rôle en espace de coworking.....	324
2.2.1. Trouver sa position dans l'espace-temps	325
2.2.1.1. Trouver sa place	326
2.2.1.2. Trouver son rythme	331
2.2.2. Trouver son costume et ses accessoires	334
2.2.3. Trouver son public.....	336
2.3. Les différents jeux de l'identification à l'entreprise.....	339
2.3.1. Adaptation sous contraintes	340
2.3.2. Adaptation libre.....	342
2.3.3. Adaptation dissidente	345
SECTION 3 - UN ROLE DE SALARIE-COWORKER A COMPOSER.....	350
3.1. Le salarié-client ou l'absence de performance duale.....	351
3.2. Le salarié-coworker partitionné	352
3.3. Le salarié-coworker symbiotique	354
3.4. Le salarié-coworker ambivalent	355
3.5. Une situation non observée	358
CONCLUSION DU CHAPITRE 6.....	359
CHAPITRE 7 DISCUSSION.....	361
INTRODUCTION DE LA DISCUSSION	361
SECTION 1 - COMPLEMENTARITE DES RESULTATS.....	361
1.1. Le rôle dual de salarié-coworker au cœur des phases	362
1.2. Une perspective dynamique du rôle de salarié-coworker	365
SECTION 2 - CONTRIBUTIONS THEORIQUES	369
2.1. Une démarche inconsciente entre travail et jeu identitaire	369
2.2. Espace-temps du travail identitaire re-spatialisé.....	373
2.3. Identités multiples et processus d'identification	375
2.4. Espace organisationnel re-spatialisé	377
2.5. Les salariés : des coworkers particuliers	378
SECTION 3 - AUTRES CONTRIBUTIONS ET VOIES DE RECHERCHE	381
3.1. Contributions méthodologiques	381
3.1.1. Une méthodologie pour suivre les nouvelles pratiques de travail	381
3.1.2. Une combinaison d'approches processuelles	384
3.2. Implications managériales.....	385
3.2.1. Pour les entreprises, les managers... et les salariés	386
3.2.2. Pour les gestionnaires des espaces de coworking	388
3.3. Limites et voies de recherche.....	389
3.3.1. Exploration de la dimension émotionnelle du travail identitaire	389
3.3.2. Re-spatialisation et identité organisationnelle	390
CONCLUSION DE LA DISCUSSION	391
CONCLUSION GENERALE.....	393
BIBLIOGRAPHIE	397

<u>ANNEXES.....</u>	<u>413</u>
<u>LISTE DES TABLEAUX</u>	<u>423</u>
<u>LISTE DES FIGURES.....</u>	<u>424</u>
<u>LISTE DES ILLUSTRATIONS.....</u>	<u>425</u>
<u>LISTE DES VIGNETTES.....</u>	<u>426</u>
<u>LISTE DES ANNEXES</u>	<u>427</u>

La re-spatialisation du travail en espace de coworking : approches processuelles de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés

Cette thèse s'intéresse à la re-spatialisation du travail en espace de coworking à travers le prisme de la construction identitaire et de l'identification organisationnelle des salariés en télétravail. Elle vise à mieux comprendre la reconfiguration spatiale du travail contemporain. En effet, l'hybridation d'espaces de travail, dans et hors des entreprises, participe à la construction de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle. Nous étudions le cas particulier des espaces de coworking qui se sont fortement développés et qui accueillent de plus en plus de salariés.

Nous avons mis en œuvre une ethnographie organisationnelle menée au sein de deux réseaux d'espaces de coworking. Nous l'avons associée à un dispositif d'entretiens individuels répétés auprès de salariés. Ce dispositif longitudinal a permis de suivre la construction identitaire de nos participants en lien avec leur expérience socio-matérielle dans l'espace de coworking.

Nos analyses processuelles montrent tout d'abord un processus itératif de travail identitaire continu, avec des phases conscientes et inconscientes, induit par l'usage de l'espace de coworking. Nous explicitons ensuite les microprocessus organisationnels par lesquels les salariés construisent leurs identités et leurs identifications organisationnelles suivant une perspective dramaturgique. En particulier, notre recherche identifie et caractérise un rôle nouveau, dual : le rôle de salarié-coworker qui peut s'interpréter de plusieurs manières.

Ce travail de recherche contribue à trois champs de la littérature organisationnelle : l'identité, l'espace organisationnel et les espaces de coworking. Il propose également des pistes de réflexion et d'actions managériales, pour les entreprises et pour les espaces de coworking, dans un contexte de développement du télétravail dans ces espaces alternatifs.

Mots clés : *travail identitaire, identification organisationnelle, re-spatialisation du travail, espace organisationnel, espaces de coworking, approche processuelle, ethnographie.*

The re-spatialization of work in coworking spaces: processual approaches to employees' work identity and organizational identification

This thesis focuses on the re-spatialization of work in coworking spaces with a focus on remote workers' identity construction and organizational identification. It aims at better understanding the spatial reconfiguration of contemporary work. The hybridization of workspaces – inside and outside companies – participates in the construction of identity at work and organizational identification. The study focuses on coworking spaces that are developing and hosting a growing population of employees.

I conducted an organizational ethnography – including repeated interviews with remote workers – within two networks of coworking spaces.

Processual analyses first show an iterative process of continuous identity work, with conscious and unconscious phases, induced by using coworking space. The second analysis, based on a dramaturgical approach, highlights the microprocesses through which remote workers construct their identities and organizational identification. My research characterizes a new, dual role: the role of employee-coworker that employees can perform in different ways.

This research contributes to the literatures about identity, organizational space, and coworking spaces. It also suggests recommendations for both companies and coworking spaces.

Key words: *identity work, organizational identification, re-spatialization, organizational space, coworking spaces, process studies, ethnography.*