

L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : Une étude exploratoire.

Employees' professional identity under tension when co-working: An exploratory study.

Laurent Taskin, Delphine Dombier

Résumé

Les recherches menées sur les espaces de co-working en GRH ont montré la capacité de ceux-ci à soutenir le développement de réseaux professionnels propices à la collaboration et à l'innovation, essentiellement par le développement d'un sentiment d'appartenance communautaire. Aujourd'hui, cependant, à côté des travailleurs indépendants et relativement isolés qui fréquentent ces lieux, une part croissante de salariés y trouve un lieu de travail et de services appréciés. Quels liens communautaires les salariés tissent-ils dès lors dans ces espaces, et comment cohabitent-ils avec les liens communautaires noués au sein de leurs organisations ? Afin de répondre à cette question de nature identitaire, nous avons interrogé 17 salariés fréquentant des espaces de co-working. Mobilisant la notion d'identité professionnelle pour caractériser ce rapport social en reconstruction, cet article montre que les communautés professionnelles sont choisies pour leurs complémentarités mais aussi pour la capacité de mise à distance du collectif de travail organisé qu'elles offrent.

Mots clé

Travail, co-working, espace, identité, rapport au travail, présence

1. Introduction

L'aménagement des espaces de travail a fait l'objet de certaines recherches en gestion des ressources humaines (GRH), illustrant les enjeux ergonomiques de différentes configurations de bureaux (p.ex. Bodin-Danielsson et al., 2014) ou questionnant ses effets en termes de bien-être, de performance ou de collaboration au travail (p.ex. Putnam et al., 2014 ; Richardson et McKenna, 2014). En particulier, le bureau partagé—un *open space* sans place attitrée pour les salariés—a monopolisé l'attention des chercheurs ces dernières années (p.ex. Baldry et Barnes, 2012 ; Kingma, 2018). Ces travaux s'accordent sur les effets délétères de ces espaces anonymes pour les salariés et les collectifs de travail. Taskin et al. (2019) montrent ainsi l'effet *déshumanisant* des bureaux partagés combinés au télétravail un à deux jours par semaine. Le télétravail à domicile est souvent le moyen, pour les salariés, de retrouver un confort de travail et un espace de travail personnalisé (p.ex. Collins et al., 2016 ; Hirst, 2011). Toutefois, le télétravail à domicile, qui est promis à un développement certain après avoir été pratiqué de manière intensive durant la crise Covid (OCDE, 2020), a pour inconvénient majeur d'isoler socialement les salariés (p.ex. Allen et al., 2015 ; Boell et al., 2016 ; Claudel et al., 2017 ;

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). *L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039> (Golden et al., 2008). En réduisant la contiguïté physique, le télétravail empêcherait l'apprentissage collectif et les opportunités offertes par ces échanges informels (LeNadant et al., 2018). Dans ce contexte, les espaces de co-working considérés comme des espaces communautaires et collaboratifs (Capdevila, 2015 ; Garret, Spreitzer et Bacevice, 2017) initialement destinés aux travailleurs indépendants souhaitant travailler « seuls, ensemble » (Merkel, 2019 ; Spinuzzi, 2012), semblent aujourd'hui constituer une alternative au domicile et au bureau partagé pour les salariés.

Les recherches menées sur les espaces de co-working en GRH conviennent d'un effet bénéfique de cette forme d'organisation du travail en termes de collaboration et d'innovation, essentiellement par le biais du développement d'un sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle (Gandini, 2015 ; Spinuzzi, 2012 ; Jakonen et al., 2017). Récemment, les chercheurs se sont intéressés aux processus organisationnels qui façonnent les rapports sociaux dans ces espaces spécifiques. Blagoev et al. (2019) montrent ainsi que les espaces de co-working produisent des communautés professionnelles par le biais de relations formelles et informelles organisées et ancrées dans ces communautés (Garrett et al., 2017). Comment, dès lors, ces liens communautaires noués par les salariés pratiquant le co-working co-habitent-ils avec les liens noués et entretenus au sein d'une autre communauté professionnelle, celle de l'organisation qui les *emploie* ?

Afin de répondre à cette question, nous avons considéré le lien à une communauté professionnelle au travers du prisme de l'identité professionnelle (Dubar, 2000 ; Osty, 2003 ; Sainseaulieu, 1977). Nous avons réalisé une recherche exploratoire et rencontré 15 salariés fréquentant régulièrement des espaces de co-working, ainsi que deux gérants d'espaces de co-working, en Belgique. Nous avons investigué les raisons ayant poussé ces salariés à opter pour ces espaces de travail en substitution d'autres ainsi que l'implication de l'usage de ces espaces en termes identitaires. Nous avons été encouragé dans cette entreprise exploratoire par des recherches critiques récentes ayant présenté les espaces de co-working comme des espaces d'expression—et parfois, de tension—identitaire (Bandinelli et Gandini, 2019 ; De Peuter et al., 2017). L'objectif de notre étude exploratoire est de comprendre comment l'identité professionnelle se façonne lorsque deux communautés professionnelles se chevauchent, dans des espace-temps différents, mais dans une même relation d'emploi.

L'article se structure de la manière suivante : dans une première partie, nous présentons un état de l'art sur les espaces de co-working et les enjeux qu'ils soulèvent en matière de GRH. Ceux-ci façonnent notre problématique de recherche et justifient la méthodologie qui est introduite dans une deuxième partie, avant que les résultats de la recherche exploratoire ne soient exposés. Finalement, nous discutons des implications de nos résultats en termes d'identité au travail et de risque mise à distance des collectifs de travail organisés au profit de collectifs de travail « à la carte », en identifiant une série d'implications pour la GRH en termes de proximité et de distance pour l'organisation future du travail.

2. Espaces de co-working : émergence, développement et enjeux pour la GRH

Pour certains, les espaces de co-working font partie d'une nouvelle catégorie d'espaces de travail « flexibles » et adaptés aux besoins d'une société de plus en plus individualiste, où le nombre de travailleurs indépendants continue de croître (Cappelli et Keller, 2013 ; Osnowitz, 2010). L'origine des espaces de co-working est située aux États-Unis, au début des années 2000, dans un contexte économique jugé propice à la collaboration et au partage (Botsman et Rogers,

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). *L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039> (2011). Ces espaces de co-working se sont ensuite développés mondialement et l'on comptait environ 23.000 espaces de co-working dans le monde en 2019 (Co-workingweek, 2019).

2.1. Tendances et Développement

Ce n'est qu'en 2008 que les espaces de co-working vont réellement se développer en France et en Belgique. En 2019, la France comptait 1700 espaces de co-working, soit trois fois plus qu'en 2017 (Peghaire, 2021) et la Belgique, 465 (van Ossel, 2020).

Les espaces de co-working sont « *des espaces multi-entreprises, adaptés à des activités de services, que l'on rejoint dans une optique de partage, au-delà du désir de développer son projet individuel* » (Fabbri et Charue-Dubosc, 2016, p.12). En effet, ces espaces permettent à des travailleurs, pour la plupart indépendants, d'exercer leurs propres tâches au sein d'un environnement qui se veut innovant et propice au partage de connaissances (Gandini, 2015).

Dans la pratique, il s'agit d'espaces de travail partagés, avec une connexion internet et d'autres facilités, que peuvent louer des travailleurs de manière permanente ou occasionnelle selon leurs besoins (Gandini, 2015). De plus, les espaces de co-working possèdent une ergonomie qui leur est propre. En effet, la plupart sont construits autour d'une continuité entre les différents types d'espaces : open-spaces, bureau individuel, salle de réunion, etc. Cette continuité permet d'augmenter la proximité entre les co-workers et donc d'insérer un climat propice au partage, à la collaboration et aux relations sociales (Bisadi et al., 2012). Il convient néanmoins de ne pas confondre les espaces de co-working avec d'autres notions proches, comme celles de tiers-lieux, de bureaux satellite ou du domicile. Dans le cas des salariés, tous ces lieux constituent des espaces de travail à distance.

Espace de travail	Définition
Co-working	Espaces de travail partagés loués par différents types de travailleurs de la connaissance, principalement des indépendants proposant des services et une dynamique communautaire et collaborative (Gandini, 2015 ; Spinuzzi, 2012)
Télétravail à domicile	Exercice d'une activité professionnelle en tout ou en partie au domicile du travailleur, au moyen des TIC (Taskin, 2006)
Bureau satellite	Espace de travail décentralisé loué par, ou appartenant à, un employeur unique (Empirica, 2000 ; Taskin, 2006)
Tiers-lieux	Lieux d'ancrage de la sociabilité urbaine, se définissant par rapport aux premiers lieux (sphère privée du domicile) et seconds lieux (sphère professionnelle du bureau). Ces espaces sont décrits comme des espaces physiques de conversation et d'échanges informels et sont souvent accessibles gratuitement (gare, café, commerce...) (Fabbri, 2016)

Tableau 1 – *Espaces de co-working et notions proches*

En termes de statuts professionnels, si les co-workers sont majoritairement des indépendants (Merkel, 2019), leur profil est plus hétérogène qu'il n'y paraît (Servaty et al., 2018). Selon une enquête réalisée en Belgique durant l'année 2019, les co-workers sont des indépendants (39,4%), des salariés (18,8%), des indépendants complémentaire (15,3%), des demandeurs d'emploi (4,7%), des chefs d'entreprise (7,1%) des porteurs de projets (7,6%), des étudiants (2,9%) et d'autres profils non-répertoriés (4,1%) (DigitalWallonia, 2019). En France également, la part des salariés croît et constituait 12% des effectifs de co-workers en 2017 (Blein, 2016 ; Carmor, 2017).

2.2. Motivations au co-working

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire. Revue de gestion des ressources humaines, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>

Une des premières motivations que l'on retrouve dans la littérature concerne le caractère socialisant des espaces de co-working. En effet, les espaces de co-working sortent les travailleurs de l'isolement en leur permettant d'appartenir à une communauté professionnelle ancrée dans des espaces collaboratifs (Fabbri et al., 2016). Cette dimension communautaire—et l'importance accordée à la constitution de réseaux professionnels au sein des espaces de co-working—semble être la motivation principale des travailleurs ayant opté pour le co-working (Krauss et Tremblay, 2019).

Les espaces de co-working étant considérés comme des lieux de sociabilité, dont le fonctionnement est régi par la confiance et la réciprocité, ils sont, selon Hussenot (2021), propices au développement d'une identité collective—où l'identité collective renvoie au processus par lequel les acteurs définissent ce qu'ils sont et comment ils se distinguent (Hussenot 2021 ; Hatch & Schultz 2017 ; Hernes & Schultz ; 2017). C'est via cette construction identitaire et les phénomènes de collaboration que des communautés professionnelles vont pouvoir émerger au sein des espaces de co-working.

Une autre motivation souvent associée aux espaces de co-working tient à leur potentiel d'apprentissage : le transfert et le partage de connaissances sont des processus associés aux environnements collaboratifs qu'offrent les espaces de co-working qui sont, dès lors, considérés comme des structures sociales de travail (Servaty, 2018 ; Le Nadant et al., 2018). Ces processus d'apprentissage sont constitutifs de l'entrepreneuriat et de l'innovation qui sont traditionnellement associés à ces espaces (Lange, 2006).

Nous avons souligné l'hétérogénéité des profils des co-workers précédemment, ce qui laisse supposer que leurs motivations puissent être différentes. Si les travailleurs indépendants et ceux qui se lancent dans un projet entrepreneurial cherchent à sortir de l'isolement (Boboc et al., 2014), il semble que les salariés y trouvent, eux, un espace alternatif au domicile et un lieu de socialisation supplémentaire (Leclercq-Vandelannoitte, 2021). D'autres salariés y voient une alternative aux bureaux partagés et à l'inconfort qui y est associé (bruit, interruptions) pour y trouver du calme et de la tranquillité et avancer efficacement dans la réalisation de leurs projets (Webb, 2014).

2.3.Problématique

Bien que le recours aux espaces de co-working ne soit pas réservé aux travailleurs indépendants ou isolés—puisqu'un nombre croissant de salariés les fréquentent—la recherche en GRH ne s'est pas encore spécifiquement penchée sur cette population salariée qui travaille au sein des espaces de co-working et sur les implications possibles de cette multiplication des lieux (communautaires, dans ce cas) de travail. Or, il est vraisemblable que le choix de l'espace de travail par les salariés soit, à l'avenir, davantage courant dans un monde du travail promis à l'hybridité—c'est-à-dire à la combinaison de moments de présence « au bureau » et de moments de travail à distance (Hansez et al., 2021). Dès lors, le choix, par les salariés, du co-working en substitut du bureau ou du domicile devient un enjeu de GRH. Car, derrière le passage choisi d'un collectif à un autre, c'est le rapport au travail (à l'entreprise, à l'équipe, au management) qui est questionné et le risque d'une dé-spatialisation synonyme de dé-socialisation qui pointe alors (Taskin, 2010). Il importe donc de comprendre les motivations qui poussent des travailleurs salariés à choisir de fréquenter des espaces de co-working et d'identifier les enjeux que ces choix révèlent en matière de GRH, notamment au regard du lien à la communauté professionnelle. On sait, par exemple, que la pratique du télétravail à domicile

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). *L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>
est synonyme de désengagement (voir p.ex. Cappelli, 2021), qu'en est-il dans le cas du co-working ?

L'isolement social induit par la pratique du télétravail a été largement documenté dans la recherche en GRH (p.ex. Golden et al., 2008). Lorsque le co-working est un substitut au télétravail à domicile, la motivation des salariés peut être celle de retrouver un collectif de travail et démontre que la GRH doit organiser, par ses pratiques, les collectifs de travail et la socialisation organisationnelle. L'entreprise est une communauté de travail par les liens sociaux qui s'y tissent et qui permettent un partage de connaissances, des apprentissages et les solidarités inhérentes aux collectifs de travail organisés (Oritz de Guinea et al., 2012 ; Wiesenfléd et al., 2001). Le travail à distance distend ces liens sociaux et, pratiqué intensément, questionne la pérennité des collectifs de travail tels qu'ils ont été organisés jusqu'ici (Blagoev et al., 2019). Le co-working est, du point de vue de l'entreprise, une forme de travail à distance. Du point de vue du salarié, il s'agit de s'immerger dans un collectif de travail et de trouver des opportunités de socialisation. Ce faisant, c'est donc le collectif organisationnel de travail qui est substitué par un collectif moins défini et plus aléatoire. Le choix du co-working par les salariés est dès lors un choix individuel qui consiste à retrouver un espace de socialisation et un certain confort de travail personnel. Ce faisant, ce ne sont pas que des lieux de travail qui se combinent, mais deux communautés professionnelles qui se chevauchent, avec leurs normes et leurs rites. **Cette recherche questionne la nature de ces liens aux communautés professionnelles multiples (l'entreprise et le co-working) et les implications de leur chevauchement.**

Afin de répondre à cette question, nous avons qualifié le « lien » aux communautés professionnelles en termes identitaire—ce qui nous intéresse, dans cette démarche exploratoire, c'est de comprendre si cette re-spatialisation du travail affecte le professionnel tel qu'il se voit, notamment dans son rapport à son métier et à sa communauté professionnelle, autrement dit si cela re-régule l'identité professionnelle. Cette perspective identitaire est soutenue par quelques résultats récents de recherche comme ceux de Merkel (2018) et Gandini (2015) qui montrent que ces espaces collaboratifs apportent du soutien à leurs membres et renforcent leur identité professionnelle, dans le cas des travailleurs indépendants—qu'en est-il dès lors, pour les salariés ? L'identité en jeu est-elle la même ou est-ce que des normes professionnelles distinctes se façonnent ? De même, De Peuter et al. (2017) ont montré que les espaces de co-working étaient des espaces identitaires où une identité (anti)capitaliste pouvait être façonnée. Comment, dès lors, combiner un travail salarié et une identité professionnelle façonnée par son adhésion (plus ou moins forte) à un projet organisationnel avec ces normes émergeant d'autres espaces professionnels ? Certaines recherches ont ainsi montré que l'identité professionnelle s'ancre territorialement dans les espaces de travail et leur personnalisation (Antoine, 2021). En effet, l'espace peut intervenir dans la construction de l'identité des individus (Elsbach, 2003 ; Petriglieri & Petriglieri, 2010) et déterminer l'identité professionnelle (Gohier, 2000). À l'image des communautés professionnelles qui sont territorialement ancrées. Selon Cohen (1985), la construction symbolique de frontières définit la communauté comme la conscience que les groupes ont d'eux-mêmes par rapport à d'autres groupes. Au niveau local, ce qui révèle la communauté est donc d'abord un sentiment d'appartenance à un groupe géographiquement situé. Inviter la notion de frontière (ce qui distingue la communauté à laquelle je me sens appartenir par rapport à une autre communauté que j'identifie), c'est aussi se permettre de considérer la liminalité des communautés, c'est-à-dire ces espace-temps « entre-deux » où l'on se trouve à la marge de la communauté, dans et hors du temps et des espaces qui sont les siens.

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire. Revue de gestion des ressources humaines, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>

Nous nous basons sur trois perspectives complémentaires de l'identité professionnelle : relationnelle, d'identification, et d'activité. Premièrement, l'identité professionnelle est relationnelle, elle implique des individus et des collectifs. En considérant le besoin de reconnaissance de la part des travailleurs par leur pairs, Sainsaulieu (1977) prend en compte la relation au travail au sein de l'identité professionnelle. Cette conception relationnelle s'impose de manière dualiste avec la notion d'identité professionnelle biographique dans laquelle Dubar (2000) va considérer l'identité de base—l'histoire des travailleurs—et les trajectoires empruntées (Dubar, 2000).

Deuxièmement, Dubar (2000) ajoute que l'identité professionnelle est un moyen pour les travailleurs de s'identifier à autrui au sein de leur environnement professionnel (Dubar, 2000). Cette identification est rendue possible grâce à trois dimensions que sont le Moi—en quoi je me reconnais, le Nous—image que les autres nous renvoient, et Autrui—image que nous voulons transmettre (Dubar, 2000). Finalement, nous ajoutons l'idée que l'identité professionnelle est un besoin pour les travailleurs souhaitant s'intégrer socialement dans le but d'obtenir une certaine reconnaissance (Osty, 2003). Reconnaissance qui, selon Osty (2003), s'acquiert au travers du métier.

Troisièmement, la construction de l'identité professionnelle via le métier (Osty, 2003) se rapporte à la notion d'activité. En effet, étant donné leur activité, les travailleurs développent des compétences et des savoirs qui leurs permettent de se construire professionnellement. Ces compétences vont évoluer avec le temps, ce qui illustre le caractère évolutif de l'identité professionnelle (El Akremi et al., 2019). De plus, c'est par le métier que les individus vont recevoir plusieurs formes de reconnaissance nécessaires à la construction de leur identité professionnelle. Par son activité, le travailleur peut souhaiter une reconnaissance financière (t.q. une augmentation salariale), sociétale (t.q. la dignité), sociale (t.q. la légitimité collective) et personnelle (t.q. le sentiment d'accomplissement) (Osty, 2003). La construction de l'identité professionnelle dépend aussi du sentiment d'appartenance des travailleurs à leur entreprise. Cette dimension implique l'assimilation de normes et valeurs propres à l'entreprise, illustrant une certaine cohésion entre le travailleur et son organisation. Soulignons également que le type d'espace et d'infrastructure mis à disposition des travailleurs est également perçu dans ces théories comme des éléments intervenant dans la construction de l'identité professionnelle.

En conclusion, l'identité professionnelle permet de caractériser le lien à la communauté professionnelle dans une perspective relationnelle et pratique où le métier et l'organisation jouent un rôle central (Sainsaulieu, 1977 ; Dose et al., 2019). Se concentrer sur l'identité professionnelle nous semble particulièrement approprié pour comprendre comment la pratique du co-working affecte le lien à deux communautés professionnelles différentes, fréquentées et investies simultanément.

Méthodologie

Afin de comprendre les motivations des travailleurs salariés à opter pour des espaces de co-working et afin d'identifier les enjeux soulevés par cette pratique et ces choix en termes d'identité professionnelle, nous avons contacté une vingtaine de gérants d'espaces de co-working afin qu'ils diffusent notre demande auprès de leurs membres salariés, lorsqu'il y en avait. Étant donnée la période de confinement, le taux de réponse fut faible. Nous n'avons pas défini le nombre d'entretiens à réaliser *a priori*, préférant tabler sur le principe de saturation

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). *L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039> pour le définir *a posteriori*—il correspond au "moment à partir duquel l'apprentissage incrémental est minime, les chercheurs observant des phénomènes déjà constatés" (Hlady-Rispal, 2000 : 68). Naturellement, d'autres éléments interviennent dans la définition du nombre d'entretiens, tels que le nombre de personnes concernées (ici, des salariés), la disponibilité des personnes et l'accès au terrain. Nous avons finalement pu interroger 15 salariés (9 femmes et 6 hommes) fréquentant régulièrement des espaces de co-working ainsi que deux gérants de tels espaces qui nous ont apporté des indications permettant de distinguer les motivations des salariés des autres catégories de co-workers. Sur les 15 co-workers salariés interrogés, deux les fréquentent à raison d'un jour par semaine, neuf à raison de 2 à 3 jours par semaine et quatre davantage. Les entretiens ont été réalisés entre février et avril 2021 à distance, ils ont duré en moyenne 37 minutes (Cf. Annexe 1).

Notre guide d'entretien comportait trois thèmes, dans la logique des entretiens semi-directifs centrés (Rommelaer, 2019) : l'identité professionnelle (la personne, son parcours, son métier et les bonnes conditions de sa réalisation), les espaces de co-working (motivations, usage), le lien entre les espaces de co-working et le rapport au travail sous le prisme de l'identité professionnelle (en quoi la pratique du co-working questionne les composantes de l'identité professionnelle : le métier, la proximité et les liens avec l'entreprise et les collègues). Les entretiens ont tous été enregistrés avec l'accord des participants et intégralement retranscrits. Les données collectées ont été traitées par le biais d'une analyse thématique consistant à réduire les données à des thèmes (Paillé & Mucchielli, 2016). L'analyse des retranscriptions a ainsi permis l'émergence de thèmes dans une démarche inductive et collective qui s'apparente à une analyse phénoménologique interprétative (Frost et al., 2010; Smith, 2004). Concrètement, nous avons sélectionné des verbatims (i.e. des citations textuelles tirées des entretiens) et les avons regroupés en fonction du thème correspondant le mieux aux récits recueillis. Ensuite, nous les avons organisés en thèmes et sous-thèmes. Deux thèmes principaux et quatre sous-thèmes ont été retenus pour notre analyse (cf. Tableau 2) : (i) les motivations des salariés pour le co-working (les raisons qui poussent les salariés à choisir ce type d'espace plutôt que le bureau ou le domicile) et (ii) les implications de la fréquentation des espaces de co-working en termes d'identité professionnelle (en quoi cette pratique semble affecter l'identité professionnelle dans ses dimensions relationnelle et pratique). Les motivations tiennent à l'espace en lui-même, à l'activité et à la proximité sociale recherchée, tandis que la principale implication de cette multi-appartenance à des communautés professionnelles est la distanciation.

Thèmes	Sous-thèmes	Définitions
Motivations pour le co-working	Espace de co-working	<i>Indices des motivations des salariés pour les espaces de co-working qui sont liées aux caractéristiques de ces espaces (ambiance et infrastructure)</i>
	Travail	<i>Indices des motivations des salariés pour les espaces de co-working qui sont liées à l'exercice de leur travail (solitude, besoin de collaboration, performance)</i>
	Proximité sociale	<i>Indices des motivations des salariés pour les espaces de co-working qui sont liées à la recherche de proximités sociales (socialisation, solidarité, communauté)</i>
Implications de la fréquentation des	Distanciation	<i>Indices des motivations des salariés pour les espaces de co-working qui sont liées à la mise à</i>

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>

espaces de co-working en termes d'identité professionnelle		distance du collectif de l'organisation (isolement, visibilité, confiance, lien)
--	--	--

Tableau 2 – Analyse thématique

3. Résultats

3.1. Motivations pour le co-working : trouver un espace collectif « à soi »

Trois motivations justifiant la fréquentation des espaces de co-working par les salariés émergent de notre exploration : (1) les espaces eux-mêmes et leurs apports en termes d'infrastructure ; (2) les effets qu'ils peuvent avoir sur l'activité professionnelle ; (3) la recherche d'une certaine proximité sociale.

3.1.1. Un espace adapté

Une première motivation des salariés tient dans ce que les espaces de co-working peuvent offrir aux salariés en termes d'infrastructures et d'ambiance collaborative et communautaire. Comme développé précédemment, les espaces de co-working ne sont pas des espaces de travail traditionnels et possèdent différentes caractéristiques qui leur sont propres. Nous retrouvons dans nos entretiens plusieurs témoignages qui soulignent l'importance du dynamisme et la convivialité au sein des espaces de co-working pour les salariés les fréquentant. Marie, dans son témoignage, souligne l'importance de l'ambiance dans sa motivation à se rendre au sein d'un espace de co-working.

« Oui, c'est très important, si l'ambiance n'était pas aussi bonne et qu'il y avait des caractéristiques dans le groupe j'aurais beaucoup de mal à y aller en fait. Oui, c'est très important d'avoir une ambiance sereine, conviviale, amicale »-(Marie).

« On sent qu'il y a une dynamique différente et c'est ça qui nous a vraiment poussés à aller dans ce co-working-là, en particulier, mais dans un co-working tout court en fait (...) » - (Tiphaine).

Outre l'ambiance dynamique et conviviale, nous pouvons également insister sur l'importance de la communauté au sein des espaces de co-working qui est revenue assez régulièrement lors de nos entretiens. Cet esprit communautaire est en partie favorisé par les animateurs des espaces de co-working, dont le rôle central d'animation et de gestion des espaces permet de favoriser le rassemblement et la création de liens entre les co-workers (Spinuzzi, 2012).

« Donc, eux le font très bien, et du coup on échange très régulièrement, voire tous les jours avec ces personnes-là. Mais c'est eux qui le font vivre et c'est bien d'avoir des personnes qui sont dédiées à ça et de vrais OM ; Office manager »-(Julien).

Une deuxième motivation concerne les infrastructures relatives aux espaces de co-working. Plusieurs auteurs tel que Elsbach (2003), soulignent l'influence des espaces sur les travailleurs et sur leur rapport au travail. Cette idée est soulignée par l'ergonomie particulière des espaces de co-working, qui se veut être plus flexible et ouverte que dans les espaces traditionnels (Capdevila, 2019). Cette configuration spatiale et les infrastructures mises à disposition des travailleurs (café, chaise, imprimante, internet, etc.) semble plaire et motiver les salariés à rejoindre ces espaces.

« (...) c'est un grand plaisir de pouvoir utiliser des salles super cocooning, on s'y sent hyper bien donc je pense que ça joue aussi »-(Lucie).

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>

« C'est vraiment une solution de facilité parce tout est à disposition, on est comme à la maison. On a une bonne chaise, on a une table réglable, on peut avoir un double écran, y a des imprimantes »-(Marie).

3.1.2. Un souci du travail bien fait

Une autre motivation des salariés pour les espaces de co-working tient à la nature de leur travail et leur souhait de trouver un environnement qui leur permette de réaliser un « travail bien fait ». Pour cela, les salariés interrogés nous disent souffrir d'isolement lorsqu'ils télétravaillent à domicile ou sont sur des *open spaces* peu fréquentés ; d'autres nous disent avoir besoin de collaborations et d'un environnement stimulant et professionnel pour se sentir performants.

« Parce qu'il y a plein d'interactions et ça te permet d'être même plus performant » (Julien).

Les espaces de co-working ont cette caractéristique de favoriser la collaboration entre les co-workers. Cependant, le travail collaboratif entre les membres de l'espace de co-working se doit d'être alimenté par une motivation et une envie commune autour d'un projet particulier (Krauss & Tremblay, 2019).

« (...) et du coup j'ai été amené à travailler avec lui et oui c'était par hasard et là on travaille, du coup, depuis plus d'un an, ensemble »-(Anne).

Les salariés interrogés affirment avoir perçu des modifications en ce qui concerne leur performance depuis qu'ils fréquentent les espaces de co-working. Pour certains, l'ambiance et les interactions humaines sont des moteurs qui leur permettent d'avancer plus efficacement dans leur travail.

« Je pense que quand on va être en espace de co-working, on est quand même plus focus que quand on est à la maison par exemple. Donc en termes de travail, en termes d'efficacité, en termes d'intensité c'est mieux (...) »-(Albert).

Pour d'autres, l'ergonomie des lieux semble être une autre motivation. En effet, Laura souligne que la possibilité de pouvoir changer d'espaces de travail au cours de sa journée lui permet d'être motivée et donc plus performante dans son travail.

« (...) puis le changement de décor pourrait peut-être m'aider à justement un peu me stimuler au niveau de la motivation »-(Laura).

3.1.3. Un besoin de proximité sociale

Une dernière motivation des salariés à fréquenter les espaces de co-working réside dans leur besoin de retrouver un collectif de travail et d'être socialement proche d'autres travailleurs. Les espaces de co-working étant d'ailleurs considérés comme des « structures sociales de travail » (Le Nadant et al., 2018, p. 131).

« On commence à discuter avec les gens qui nous entourent. Vous apprenez ce qu'ils font et réciproquement »-(Bruno).

« On se sent un peu comme dans une petite PME, comme une famille proche »-(Marie).

Les espaces de co-working, ont la capacité de réduire le sentiment d'isolement vécu par les travailleurs indépendants, mais également par les salariés à distance de leur entreprise (Fabbri & Charue-Dubosc, 2016). En faisant ou non le choix de se rendre en espace de co-working, les

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). *L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>
salariés rejoignent une communauté basée sur le partage et les relations sociales. Par leurs activités et les moments de rencontres les salariés se socialisent et créent des liens avec d'autres travailleurs.

« C'est très sympathique on a les voisins et puis des fois soit on va chercher à manger en ville puis on retourne manger au Tkk »-(Baptiste).

Nous retrouvons dans nos témoignages la motivation pour certains salariés de rejoindre un espace de co-working afin d'élargir leur réseau. Les espaces de co-working ont cette capacité de faciliter les activités de réseautage entre les co-workers. En effet, pour les salariés c'est une occasion de rencontrer d'autres professionnels et d'accéder à de possibles opportunités dans leur carrière (Capdevila, 2019).

« C'est une opportunité qui est hyper chouette pour moi parce que ça me permet de rencontrer plein de gens et d'élargir aussi mon réseau (...) »-(Anne).

« (...) tu fais connaissance avec d'autres personnes qui ne travaillent pas dans ton entreprise »-(Anahit).

Une autre motivation, réside dans la solidarité entre les co-workers propre à la culture des espaces de co-working (El Akremi et al., 2009). En effet, Marie nous témoigne du naturel avec lequel les autres membres du co-working sont prêts à s'entraider. Dans son témoignage, on retrouve également l'importance de l'ambiance conviviale et communautaire, que nous avons évoqué ci-dessus.

« En fait ce qui m'a frappé au début c'est l'entente entre les gens et la volonté d'aider naturellement. Dès qu'il y en avait un qui avait une question, il y avait toujours quelqu'un qui avait une réponse même si ce n'était pas son domaine et ils prennent le temps de s'arrêter et d'aider »-(Marie).

3.2. Une mise à distance du collectif imposé

Un des effets de la pratique du co-working chez les salariés est la mise à distance du « collectif organisationnel » de travail, c'est-à-dire de l'équipe et de l'entreprise. Les témoignages recueillis soulignent ainsi la dimension choisie de cette distanciation du collectif de travail « imposé », tout en reconnaissant l'effet que ce choix implique en termes d'isolement.

3.2.1. Une mise à distance choisie

Pour certains salariés, la perte de proximité avec les membres de l'organisation est choisie. En effet, certains salariés ont fait le choix de se mettre à distance de leur entreprise (ou de mettre l'organisation et ses collectifs à distance) et, plus particulièrement, des collègues jugés difficiles à supporter au quotidien. C'est le cas d'Albert et Bruno, pour qui se rendre dans des espaces de co-working est une échappatoire, une « bouffée d'oxygène ». Cette distance vis-à-vis du collectif organisationnel peut être perçue comme une manière pour certains salariés de choisir pour un collectif de travail (celui composé par les co-workers) au détriment de celui, imposé, par les équipes et l'organisation du travail de l'entreprise qui les emploie.

« Les coworkers ce sont les collègues sans les inconvénients »-(Albert).

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>

« Alors je ne suis déjà pas obligé de me taper mes collègues en permanence. Ce n'est pas ça, je les aime beaucoup, mais parfois vous avez envie, de temps en temps, d'avoir votre espace de liberté et de pas tout faire avec vos collègues tous les jours »-(Bruno).

En effet, les co-workers sont, pour beaucoup de salariés, différents de leurs collègues. Selon plusieurs témoignages la diversité en termes de profils implique qu'il y a moins, voir aucune forme de compétition, ni de méfiance entre les membres au sein des espaces de co-working au contraire de ce qu'ils semblent vivre au sein de leurs entreprises. La diversité entre les co-workers est également importante pour faire émerger des comportements collaboratifs entre les travailleurs. Chaque co-worker possède, grâce à son expérience, ses propres compétences qui lui permettent de contribuer et d'être reconnus pour leur expertise au sein de ces espaces collaboratifs.

"Il n'y a pas cette concurrence entre les personnes et ça, c'est chouette. C'est on est, n'est pas des employés qui bossent pour un même chef (...) Les commérages ils sont beaucoup moins réduits, des commérages comme dans la rue on va dire »-(Lionel).

3.2.2. Une invisibilisation subie

Cependant, malgré l'importance de la communauté au sein des espaces de co-working, être à distance de l'entreprise engendre un manque de visibilité de la part de l'organisation envers ses salariés et leur travail (Boboc et al., 2014). En effet, les salariés interrogés nous font part de ce manque de visibilité au regard de leur activités.

« Tu vois parce que si tu es en co-working tu n'es pas là. Il y a toute une partie de ton travail qui n'est pas vu »-(Albert).

Ils soulignent que leur travail n'est pas perçu par leurs collègues, managers, etc. et qu'ils se sentent pour certains « obligés de prouver » qu'ils travaillent efficacement pour combler leur absence. A plus ou moins long terme, cette situation peut entraîner des conséquences négatives pour les salariés, car elle fragilise le rapport entre le travailleur et ses collègues, son organisation (Taskin, Caesens, et al., 2019).

« On se sent peut-être plus redevable vu qu'on n'est pas sur place. On n'a pas les trajets, souvent on travaille plus »-(Marie).

Le sentiment de travailler dans ce qu'un de nos répondants (Albert) appelle un « no man's land professionnel » peut avoir des répercussions en termes de construction de leur identité professionnelle. En effet, il est difficile pour les salariés de s'identifier réellement à leur organisation en étant plongés dans ces environnements multi-entreprises proposés par les espaces de co-working.

« Alors oui, on a beau avoir son logo comme un des dix logos qui est sur le truc, ce n'est quand même pas sa boîte »-(Albert).

La distance peut également se créer vis-à-vis du domicile des salariés en télétravail. Pour Laura, le choix de travailler au sein d'un espace de co-working est venu d'un besoin de sortir de chez elle. Ce besoin de sortir de l'isolement pour ne pas rester seul est souvent évoqué dans nos témoignages, mais également dans la littérature (Boboc et al. 2014). En choisissant de franchir

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>

les portes d'un espace de co-working, les salariés retrouvent un collectif et une ambiance dynamique propice au travail. Néanmoins, il faut distinguer l'isolement de la solitude, qui selon Arendt (1972) est une forme choisie d'isolement bénéfique au développement des travailleurs. La solitude est d'ailleurs recherchée par certains salariés souhaitant travailler sur des projets à distance de leur organisation (Boboc et al., 2014).

« C'était juste pour changer un petit peu d'air de temps en temps. Pour ne pas rester 'tout le temps enfermé chez moi' »-(Laura).

« Mais on va dire que j'ai toujours profité des espaces de co-working pour en fait avoir un espace "plus tranquille" »-(Camille).

Finalement, nous avons également constaté une perte de lien avec l'organisation lorsque les salariés se trouvent à distance. Malgré les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC), qui permettent une co-présence, il semble difficile pour certains salariés de garder une certaine proximité sociale avec leurs collègues.

« (...) donc c'est vrai que moi qui suis très très sociable ça me manque énormément de ne plus voir mes collègues de façon quotidienne parce qu'avant on était rattaché à un bureau et ça, c'est vrai que ça me manque énormément en fait de plus avoir ce lien direct avec mes collègues »-(Charlotte)

4. Discussion

La dilution des collectifs est la conséquence de l'individualisation et d'une instrumentalisation du rapport au travail (Linhart, 2021) qui trouve une matérialité nouvelle dans l'hybridité des espaces de travail. Les espaces de co-working, de plus en plus fréquentés par les salariés, constituent une communauté professionnelle supplémentaire et—peut-être—concurrentielle pour les salariés. Cet article s'est spécifiquement interrogé sur les conditions de cohabitation de ces communautés professionnelles, sous l'angle de l'identité professionnelle. Trois enseignements majeurs peuvent être tirés au terme de cette recherche : d'abord, ces espaces communautaires sont aussi des espaces identitaires ; ensuite, l'identité professionnelle se trouve affectée par la cohabitation des normes professionnelles liées à des espaces distincts, dans le sens d'un relâchement vis-à-vis de la communauté professionnelle organisée (l'entreprise)—par la combinaison de divers forces choisies et subies. Enfin, l'identité professionnelle, constitutive du rapport au travail, est spatialisée. Si l'activité se veut structurante de notre identité professionnelle, l'espace l'est tout autant.

4.1. Espaces de co-working, espaces identitaires

Les espaces de co-working sont avant tout considérés, dans la recherche en GRH, comme des espaces sociaux au service de la collaboration. La recherche a ainsi souvent montré comment le développement de réseaux professionnels, par le biais d'échanges informels (et formels, dans le cadre des activités proposées aux usagers des espaces de co-working), contribuait à l'innovation, à la créativité et la productivité (voir p.ex. Spinuzzi, 2012 ; Waters-Lynch et Potts, 2017). La fréquentation de ces espaces par les salariés les fait pleinement entrer dans une perspective organisationnelle. Comme le notait Oldenburg (1989), les espaces de co-working refaçonnent les frontières spatio-temporelles traditionnelles des pratiques et du travail organisationnels. C'est d'ailleurs ce qui a poussé récemment des entreprises à adopter le modèle des espaces de co-working pour leurs employés, avec l'ambition de stimuler le partage de

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). *L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>

connaissances et la « performance créatrice » (Reser et al., 2020 ; Spreitzer et al., 2015). Ce faisant, ils questionnent la GRH et l'organisation (collective) du travail et justifient que la recherche sur les espaces de co-working s'attache aujourd'hui à l'étude de ses caractéristiques et implications organisationnelles, au-delà de leur dynamique entrepreneuriale ou d'innovation (Yacoub et Haefliger, 2022). Dans cette perspective, notre recherche montre que ces espaces sont des espaces identitaires, au sens où ils procurent aux salariés qui les fréquentent une « liberté » (Bruno) et un espace plus collégial, « sans concurrence » (Lionel). Loin de corroborer l'analyse faite par De Peuter et al. (2017) qui montrent que certains espaces de co-working promeuvent une identité professionnelle anti-capitaliste, notre recherche montre que ces espaces sont identitaires en creux—they ne produisent pas d'identité propre mais autorisent l'extension d'une identité professionnelle existante. À certains égards, ils permettent aux salariés préserver leur identité professionnelle en retrouvant certaines conditions d'un « travail bien fait » et, pour les organisations, en révélant le coût de celui-ci (Clot et al., 2021).

4.2. Une appartenance relâchée

L'identité professionnelle est relationnelle (Sainsaulieu, 1977 ; Dubar, 2000) en ce sens qu'elle implique des individus et des collectifs. Nous voyons que si le collectif change, l'image de soi renvoyée par ces autres pairs change aussi et produit une identité professionnelle différente au sein de laquelle la distance d'avec l'organisation et les collègues est structurante. La construction d'une identité professionnelle implique le partage et l'assimilation de normes et de valeurs communes à l'organisation (Osty, 2003). Or, la déspatialisation induite par la pratique du travail à distance altère le partage de liens sociaux et d'un langage commun qui permettent cette acculturation (Cappelli, 2021). La configuration des espaces de travail, au sein des entreprises, n'est pas étrangère à cette dilution du lien à l'entreprise : Antoine (2021) montre que la mise en place de bureaux partagés et d'espaces associés aux activités—par phénomène d'imitation d'entreprises réputées « modernes »—peut être vécue comme un reniement de la culture de l'entreprise et affecter l'identité professionnelle. La fuite du bureau vers l'espace de co-working est aussi celle d'une quête d'un espace propice au « travail bien fait » par l'ergonomie ou l'environnement stimulant offerts (cf. supra). L'identité professionnelle est, dès lors, profondément socio-matérielle. Sociale, car il s'agit d'opter délibérément pour un autre collectif de travail plus distancié et récréatif, c.-à-d. moins engageant professionnellement et où le relationnel est spontané. Dans ces espaces, les co-workers choisissent leur réseau social et fuient délibérément le réseau social « organisé » par l'entreprise (l'équipe, le service, le département, le plateau, l'étage...) mais aussi les processus organisationnels (hiérarchie, dispositifs RH...) qui empêchent les relations sociales d'être spontanées et authentiques—certains de nos répondants évoquant l'aspect repoussant d'un environnement de travail « au bureau » où les gens sont en compétition entre eux. Le relâchement du lien à l'entreprise est donc à la fois choisi et subi.

4.3. Spatialisation de l'identité

Ce relâchement est aussi matériel, comme évoqué ci-dessus : Albert exprimait la difficulté qu'il a de s'identifier à son organisation dans d'autres murs. Notre recherche montre que l'espace joue un rôle dans la construction de l'identité professionnelle et du rapport au travail. Dans le contexte de la mise en place de bureaux partagés, Bosch-Sijtsema et al. (2010) ont montré que le lieu de travail pouvait endommager l'identité collective en raison d'une diminution perçue des échanges sociaux et de la cohésion d'équipe. Dans leur recherche sur l'introduction de

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). *L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>

bureaux flexibles en milieu universitaire, Baldry et Barnes (2012) montrent que ce type d'espace affecte l'identité professionnelle sur le plan personnel, en interrogeant les académiques à propos de « qui ils sont en tant que travailleurs » mais aussi sur le plan collectif, en questionnant « comment fonctionne une communauté de travail ». C'est ce lien entre espace et identité que Stang-Våland et Georg (2018) explorent au travers de la notion de « spatialisation de l'identité » (« spacing identity »), qu'ils définissent comme étant constituée par l'interaction des dimensions sociales, matérielles et spatiales du travail quotidien » (2018, p.195). Dans leur étude, ils examinent comment le design participatif d'une nouvelle mairie danoise permet aux travailleurs de se projeter dans un espace dans le cadre de leur métier afin de définir simultanément qui ils sont (en tant que communauté de travailleurs) et comment effectuer un travail (mission citoyenne). Selon Stang-Våland et Georg, les deux éléments expriment une mise en acte processuelle et collective de l'identité. En conséquence, la spatialisation de l'identité se concentre explicitement sur « l'identité en tant que processus collectif plutôt que comme situation individuelle » (Stang-Våland et Georg, 2018, p. 201). En optant pour un espace tiers, comme le co-working, les salariés renégocient dès lors leur identité professionnelle en fonction de l'espace de travail choisi. Autrement dit, un espace ouvert, pluriel, choisi, offrant une série de services en fonction des besoins, mènerait, dans le cas des espaces de co-working et des salariés, à une identité professionnelle diluée, plurielle, ouverte, etc. Notre recherche apporte une illustration à la notion de spatialisation de l'identité développée récemment dans la littérature en GRH et en gestion (Ajzen et Taskin, 2021 ; Stang-Våland et Georg, 2018).

Les implications pour la GRH sont de deux ordres : en termes de régulation, il s'agit de réaffirmer la socio-matérialité de l'identité professionnelle, c'est-à-dire le rôle de l'espace communautaire de travail dans la construction de l'identité professionnelle. À l'heure où, après une période de télétravail obligatoire liée à la Covid, les responsables RH tentent de convaincre les salariés de revenir au bureau, ce rappel est opportun. Il s'agit de processus organisationnels, pas seulement d'un travail identitaire personnel. Concrètement, disposer d'espaces de travail permettant aux collectifs de travail d'échanger et de travailler ensemble demeure une condition sine qua non de la fabrication de l'identité professionnelle.

5. Conclusion

Cet article questionne le rapport au travail de salariés fréquentant des espaces de co-working, en adoptant une perspective identitaire. La littérature sur le sujet laisse supposer que cette forme de travail constitue un pis-aller au télétravail à domicile ou aux bureaux partagés en offrant à des travailleurs isolés un nouvel espace de socialisation. Notre recherche montre que la fréquentation de ces espaces de travail peut potentiellement mettre les salariés à distance de leur organisation. Notre investigation auprès de co-workers montre que l'identité professionnelle est sous tension par l'immersion dans deux communautés professionnelles différentes, mais elle montre aussi que l'insertion dans une communauté professionnelle ouverte et la mise à distance de la communauté professionnelle organisée (l'entreprise) sont les deux faces d'une même pièce, au service de l'expression d'une identité professionnelle équilibrée (retrouver là-bas ce qui est nécessaire au « travail bien fait » et que le bureau n'offrirait plus). Cette tension révèle que ce n'est pas qu'un espace matériel de travail que le salarié choisit en optant pour le co-working, c'est aussi une opportunité de choisir un lieu et un collectif de travail. La contribution de notre article est triple : d'abord, nous contribuons aux recherches sur les espaces de co-working en proposant une des rares études menées auprès des salariés ; ensuite, en caractérisant

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>
l'identité professionnelle comme spatialisée ; enfin, en apportant des éléments empiriques à ce phénomène d'atomisation des collectifs de travail.

Notre recherche demeure exploratoire et souffre de quelques limites. Tout d'abord, s'agissant d'une démarche exploratoire qualitative, elle ne permet pas de généralisation statistique, il s'agit d'une démarche de recherche propice à l'expression d'hypothèses (Edwards et al., 2022). Les conditions de la recherche—en phase de confinement—ne nous ont pas permis de réaliser les entretiens *de visu* et de les compléter par des observations réalisées sur place, dans les espaces de co-working. Finalement, si une lecture identitaire s'est imposée au fil de la théorisation, la mobilisation de l'identité professionnelle peut sembler générique puisqu'elle n'est pas rattachée à une profession en particulier. En optant pour une « entrée terrain » par les espaces de co-working, nous avons choisi de ne pas nous focaliser sur l'identité organisationnelle, qui eut nécessité des études de cas dans des organisations ciblées. Nous avons observé l'ancrage territorial de l'identité professionnel dans un territoire professionnel émergent, pour les salariés. Cela semble, au final, cohérent au regard des résultats de l'exploration qui pointent la réhabilitation de certaines conditions à l'exercice du travail bien fait. Ces limites appellent finalement des pistes d'investigations futures. Afin d'approfondir la compréhension de la dynamique identitaire à l'œuvre—et notamment afin de prendre en compte l'histoire des travailleurs et leur parcours, procéder par récits de vie serait pertinent. Tout comme une approche reposant sur une enquête à plus grande échelle et faisant varier l'intensité du télétravail à domicile, du travail « au bureau » (et quel type de bureau) et en co-working permettrait de généraliser (confirmer ou infirmer) certaines tendances évoquées dans cet article au regard de la distribution spatiale du travail et de ses implications sur l'identité professionnelle, au sens large. Finalement, afin d'appréhender les mesures prises par les directions RH afin de fidéliser leur personnel—dont certains salariés co-workers, il conviendrait de réaliser des études de cas ainsi que des interviews de DRH confrontés à ces situations.

Bibliographie

- Allen, T., Golden, T. & Shockley, K. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16, 40–68.
- Antoine, M. (2021). Rise and fall of a new way of working: A testament of an organizational identity mimicry. In Mitev, N. et al. (Dir), *New ways of working: Organizations and organizing in the digital age*, 429-451. Palgrave Mc Millan.
- Arendt, H. (1972 {1951}). « *Les Origines totalitarisme. Tome 3 : Le système totalitaire : ébauche d'une sociologie des travailleurs indépendants* », Paris : INSERM.
- Aubouin, N. & Capdevila, I. (2019). La gestion des communautés de connaissances au sein des espaces de créativité et innovation : une variété de logiques de collaboration. *Innovations*, 58, 105-134.
- Baldry, C. & Barnes, A. (2012). 'The Open-Plan Academy: Space, Control and the Undermining of Professional Identity', *Work, Employment and Society* 26, 228–245.
- Bandinelli, C. & Gandini, A. (2019). Hubs vs networks in the creative economy : toward a collaborative individualism. In *Creative hubs in question*, 89-110. Springer.

- Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). *L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>
- Bisadi, M., Mozaffar, F., & Hosseini, S. B. (2012). Future research centers: The place of creativity and innovation. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 68, 232–243.
- Blagoev, B., Costas, J., & Kärreman, D. (2019). “We are all herd animals”: Community and organizationality in co-working spaces. *Organization*, 26(6), 894–916.
- Blein, A. (2016). Le co-working, un espace pour les transactions hors marché? La valorisation des réseaux sociaux pour travailleurs indépendants. *Réseaux*, 196, 147-176.
- Boboc, A., Bouchareb, K., Deruelle, V., & Metzger, J.-L. (2014). Le co-working : un dispositif pour sortir de l'isolement ? *SociologieS*, en ligne.
- Bodin Danielsson, C., Singh Chungkham, H., Wulff, C. & H. Westerlund (2014). Office design's impact on sick leave rates. *Ergonomics*, 57, 139-147.
- Boell, S.K., D. Cecez-Kecmanovic et J. Campbell (2016). Telework Paradoxes and Practices: The Importance of the Nature of Work. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 114–130.
- Botsman, R. & Rogers R. (2011). What's mine is yours: How collaborative consumption is changing the way we live. New York: Collins.
- Capdevila, I. (2015). Co-working spaces and the localised dynamics of innovation in Barcelona. *International Journal of Innovation Management*, 19(3), 154
- Capdevila, I. (2019). Joining a collaborative space: is it really a better place to work? *Journal of Business Strategy*, 40(2), 14-21.
- Cappelli, P. (2021). *The future of the office*. Philadelphia: Wharton School Press.
- Claudel, M., Massaro, E., Santi, P., Murray, F. & Ratti, C. (2017). An exploration of collaborative scientific production at MIT through spatial organization and institutional affiliation. *PLoS ONE*, 12(6).
- Clot, Y., Bonnefont, A., Bonnemain, A., & Zittoun, M. (2021). *Le prix du travail bien fait : la coopération conflictuelle dans les organisations*. Paris : La Découverte.
- Cohen, A. (1985) *The symbolic construction of community*. London: Tavistock.
- Collins, A.M., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 161-175.
- Co-working Belgium. (s. d.). Co-workingweek.be. Consulté le 8 juillet 2021, à l'adresse https://www.co-workingweek.be/fr/#Quest-ce_que_le_co-working
- De Peuter, G., Cohen, N., & Saraco, F. (2017). The ambivalence of co-working: On the politics of an emerging work practice. *European Journal of Cultural Studies*, 20(6), 687-706.
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités, L'interprétation d'une mutation*. Paris : PUF.
- Empirica (Ed.) (2000). Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe, ECaTT Final Report. Bonn: Empirica.
- El Akremi, A., Sassi, N., & Bouzidi, S. (2009). Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail. *Relations industrielles*, 64(4), 662-684. <https://doi.org/10.7202/038878ar>

- Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). *L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>
- Elsbach, K. D. (2003). Relating Physical Environment to Self-Categorizations: Identity Threat and Affirmation in a Non-Territorial Office Space. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 622. <https://doi.org/10.2307/3556639>
- Fabbri, J. (2016). Les espaces de co-working : Ni tiers lieux, ni incubateurs, ni Fab Labs. *Entreprendre & Innover*, 31(4), 8-16.
- Fabbri, J., & Charue-Duboc, F. (2016). Les espaces de co-working : Nouveaux intermédiaires d'innovation ouverte ? *Revue Française de Gestion*, 254(1), 163-180.
- Gandini A. (2015). « The rise of co-working spaces: A literature review », *Ephemera : Theory & Politics in Organization*, vol. 15, no 1, p. 193-205.
- Garrett, L. E., Spreitzer, G. M., & Bacevice, P. A. (2017). Co-constructing a Sense of Community at Work: The Emergence of Community in Co-working Spaces. *Organization Studies*, 38(6), 821-842.
- Gohier C., Alin C., (2000), *Enseignant-Formateur : la construction de l'identité professionnelle*, L'Harmattan, Collection Education et formation.
- Golden, T.D., Veiga, J.F. et Dino, R. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting, face-to-face or having access to communication enhancing technology matter? *Journal of applied psychology*, 93(6), 1412-1421.
- Hansez, I., Taskin, L., & Thisse, J. (2021). Télétravail: Solution d'avenir ou boom éphémère? *Regards économiques*, 164.
- Hatch, M. J. & Schultz, M. (2017). Toward a theory of using history authentically: Historicizing in the Carlsberg group. *Administrative Science Quarterly*, 62(4), 657-697.
- Hernes, T. & Schultz, M. (2017). A temporal understanding of the connections between organizational culture and identity. In A. Langley & H. Tsoukas (Eds.), *The Sage handbook of process organization studies* (pp. 356-371). Sage.
- Hirst, A. (2011). 'Settlers, Vagrants and Mutual Indifference: Unintended Consequences of hot-Desking', *Journal of Organizational Change Management* 24, 767-788.
- Hussenot, A. (2021). Tous pour un, un pour tous ! Des événements aux dynamiques organisationnelles dans les organisations fluides. *M@n@gement*, 24, 1-70. <https://doi.org/>
- Jakonen, M., Kivinen, N., & Perttu (2017). Towards an economy of encounters? A critical study of affectual assemblages in coworking. *Scandinavian Journal of Management*, 33(4), 235-242.
- Kingma, S. (2018). New ways of working (NWW): work space and cultural change in virtualizing organizations. *Culture and Organization*, 1-24.
- Krauss, G., & Tremblay, D.-G. (2019). *Tiers-lieux : Travailler et entreprendre sur les territoires : Espaces de co-working, fablabs, hacklabs*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Lange, B. (2006). "From cool Britannia to generation Berlin? Geographies of culturepreneurs and their creative milieus in Berlin", in C. Eisenberg, R. Gerlach and C. Handke (eds.) *Cultural industries: The British experience in international perspective*. Humboldt University Berlin, p.145-172.
- Leclercq-Vandelannoitte, A. (2021). Do co-working spaces promise a revolution or spark revenge? A Foucauldian spatio-material approach to the re-spatialization of remote work in co-working

- Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). *L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>
- spaces. In Mitev, N., J. Aroles, K. Stephenson & J. Malaurent (eds) *New ways of working: Organisations and organizing in the digital age*. Cham: Palgrave McMillan.
- Le Nadant, A.-L., Marinos, C., & Krauss, G. (2018). Les espaces de co-working. *Revue française de gestion*, 272(3), 121-137. <https://doi.org/10.3166/rfg.2018.00233>.
- Mabille, J. (2020). DigitalWallonia.be. [digitalwallonia.be. https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/enquete-co-working-2020](https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/enquete-co-working-2020)
- Merkel, J. (2019). 'Freelance isn't free.' Co-working as a critical urban practice to cope with informality in creative labour markets. *Urban Studies*, 56(3), 526–547.
- OCDE (2020). Productivity gains from teleworking in the post covid-19 era: how can public policies make it happen? https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era
- Oldenburg, R. (1989). *The great good place: café, coffee shops, community centers, beauty parlors, general stores, bars, hangouts, and how they get you through the day*. Paragon House publishers.
- Ortiz de Guinea, A., Webster, J. & Staples, S.(2012). A meta-analysis of the consequences of virtualness on team functioning, *Information & Management*, 49(6), 301-308.
- Osty F. (2003). *Le désir de métier en entreprise. Engagement, identité et reconnaissance au travail*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Paillé, M. et Muchielli, A. (2016). *Analyse qualitative en sciences sociales*. Paris : Armand Colin.
- Peghaire, C. (2021, 14 juin). L'indice du co-working 2019 : une forte croissance tirée par de grands acteurs. *Ubiq le média*.
- Petriglieri, G., & Petriglieri, J. L. (2010). Identity Workspaces: The Case of Business Schools. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 44–60. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2010.48661190>
- Putnam, L., Myers, K. and B. Gailliard (2014), 'Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions', *Human Relations*, 67, 413-440.
- Richardson, J., & McKenna, S. (2014). Reordering Spatial and Social Relations : A Case Study of Professional and Managerial Flexworkers. *British Journal of Management; John Wiley & Sons, Ltd.* <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8551.12017>
- Sainsaulieu, R. (2019). *L'identité au travail*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Saldana, J. (2009). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Los Angeles, CA : Sage Publications.
- Servaty, R., Perger, G., Harth, V., & Mache, S. (2018). Working in a cocoon: (Co)working conditions of office nomads – a health related qualitative study of shared working environments. *Work* (Reading, Mass.), 60(4), 527-538. <https://doi.org/10.3233/wor-182760>
- Spinuzzi C. (2012). Working alone together co-working as emergent collaborative activity, *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399-441.
- Surlemont, B., Toutain, O., Barès, F. & Ribeiro, A. (2014). Un espace d'observation et d'exploration de l'intelligence collective. *Entreprendre & Innover*, 23, 5-9.

- Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). *L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>
- Taskin, L. (2006). Le télétravail en manque de régulations. *Regards économiques*, 37, 14p.
- Taskin, L. (2010). La déspatialisation : Enjeu de gestion. *Revue française de gestion*, 202(3), 61-76.
- Taskin, L., Caesens, G., & Donis, C. (2019). Considering the combination of office designs and telework practices in the study of flexwork effects on well-being and performance. *Louvain Research Institute in Management and Organizations Working Paper Series* ; 2019/08, 16 pages.
- Taskin, L., Parmentier, M., & Stinglhamber, F. (2019). The dark side of office designs : Towards de-humanization. *New technology, work, and employment*, 34(3), 262-284.
- Taylor, S. and Spicer, A. (2007). 'Time for Space: A Narrative Review of Research on Organizational Spaces', *International Journal of Management Reviews* 9, 325–346.
- van Ossel, D. (Décembre 2020). Les espaces de co-working, une solution pour fuir le télétravail ? RTBF Info. https://www.rtbf.be/info/societe/detail_les-espaces-de-co-working-une-solution-pour-fuir-le-teletravail?id=10643193
- Webb, M. (2014). Workspace Trends Favor Flexibility, Collaboration Over Cubicles. *San Diego Business Journal*, 35(31). <https://www.sdbj.com/news/2014/aug/01/workspace-trends-favor-flexibility-collaboration-o/>
- Yacoub, G., & Haefliger, S. (2022). Coworking spaces and collaborative practices. *Organization*, in press.

Citer comme suit : Taskin, L. & Dombier, D. (2023). *L'identité professionnelle des salariés fréquentant des espaces de co-working sous tensions : une étude exploratoire*. *Revue de gestion des ressources humaines*, 129(3), 39-54. <https://doi.org/10.3917/grhu.129.0039>

Annexe

Prénom	Date	Durée	Usage
Lionel	12 février 2021	30 min	Plus de 3 jours / semaine
Marie	12 février 2021	34 min	1 jour / semaine
Anne	15 février 2021	38 min	Plus de 3 jours / semaine
Camille	15 mars 2021	44 min	2 à 3 jours / semaine
Albert	17 mars 2021	57 min	Plus de 3 jours / semaine
Laura	20 mars 2021	32 min	2 à 3 jours / semaine
Tiphaine	22 mars 2021	36 min	2 à 3 jours / semaine
Lucie	26 mars 2021	41 min	2 à 3 jours / semaine
Vincenzo	23 mars 2021	34 min	1 jour / semaine
Bruno	2 avril 2021	34 min	Plus de 3 jours / semaine
Anahit	6 avril 2021	44 min	2 à 3 jours / semaine
Baptiste	7 avril 2021	28 min	2 à 3 jours / semaine
Julien	13 avril 2021	42 min	2 à 3 jours / semaine
Hughes	14 avril 2021	30 min	2 à 3 jours / semaine
Charlotte	20 avril 2021	23 min	2 à 3 jours / semaine
Jeanne	17 mars 2021	40 min	Gérant d'espace de co-working
Stéphane	16 mars 2021	26 min	Gérant d'espace de co-working

Annexe 1_ récapitulatif des entretiens