

Faculté des sciences économiques,  
sociales, politiques et de communication

# Les espaces de coworking : du télétravail à domicile à un travail dans un espace de coworking, vers une évolution des espaces ?

Auteur : Valentine Delsalle  
Promoteur(s): Tama Rchika et Sarah  
Sepulchre (promotrice chapeau)  
Lecteur(s) :  
Année académique 2019-2020  
Master en gestion de la communication  
d'organisation et des relations publiques

## Remerciements

*Je tiens tout d'abord à remercier ma promotrice, Tama Rchika, pour son accompagnement tout au long de ces deux années ainsi que pour ses conseils dans la réalisation de ce mémoire. De plus, je remercie Sarah Sepulchre pour avoir accepté d'être ma promotrice chapeau.*

*Je remercie également toutes les personnes ayant accepté une interview dans le cadre de ce mémoire. En effet, sans celles-ci cette recherche n'aurait pas été possible. Je les remercie pour leur aide et leur disponibilité. Ces coworkers et responsables d'espaces de coworking se reconnaîtront en lisant ces quelques lignes.*

*Enfin, je remercie ma maman, Anne, André et particulièrement Félix qui ont pris du temps pour la relecture et l'attention qu'ils ont octroyées à ce travail.*

## Listes des tableaux

Tableau 1 : Espace de coworking, membre du personnel interviewé et coworkers interviewés .....	36
Tableau 2 : Description des espaces de coworking ( <i>The Workshop, Leansquare et Silversquare</i> ).....	40
Tableau 3 : Codes de démarrage sélectionnés .....	44
Tableau 4 : Codes ouverts sélectionnés .....	45
Tableau 5 : Catégories par concept.....	46

## Table des matières

Remerciements .....	2
Listes des tableaux.....	3
1. Introduction.....	6
2. Problématique.....	7
3. État de l’art .....	11
3.1. Chapitre 1 : L’évolution du contexte de travail .....	11
3.1.1. Un nouveau paradigme .....	11
3.1.2. Développement de quatre caractéristiques contextuelles .....	11
3.2. Chapitre 2 : Le télétravail .....	18
3.2.1. Vers une possibilité de déspatialisation.....	18
3.2.2. Les formes de déspatialisation.....	20
3.2.3. La montée du télétravail à domicile.....	25
3.3. Chapitre 3 : Les espaces de coworking.....	30
3.3.1. Les objectifs de la création des espaces de coworking.....	30
3.3.2. Les réussites du coworking.....	32
3.3.3. Les manquements du coworking .....	33
4. Méthodologie.....	35
4.1. Démarche méthodologique suivie.....	35
4.2. Présentation des terrains .....	38
4.3. Présentation de la méthode d’analyse de contenu.....	39
4.4. Analyse des données .....	43
4.1.1. Codage de démarrage et ouvert .....	43
4.1.2. Catégorisation des données.....	46
4.5. Mise en relation et interprétation des données.....	47
4.5.1. <i>Constats généraux</i> .....	47
4.5.2. <i>L’évolution de l’unité de lieu... à la recherche d’un espace de travail structuré et familial</i> .....	48

4.5.3. <i>L'évolution de l'unité de temps... un gain de flexibilité à l'épreuve de tous les risques ?</i> .....	56
4.5.4. <i>L'évolution de l'unité d'action... le pouvoir de la présence d'autrui</i> .....	60
4.6. Réponses aux problématiques de recherche .....	67
5. Conclusion .....	70
6. Bibliographie .....	73
6.1. Références théoriques .....	73
6.2. Les matériaux utilisés .....	80
7. Annexes .....	81

## 1. Introduction

*Le danger, ce n'est pas ce qu'on ignore, c'est ce que l'on tient pour certain et qui ne l'est pas. (Mark Twain)*

Notre manière de travailler nous semble souvent immuable. Nous avons toujours exercé de la sorte. Nous tenons pour certaine cette façon de faire. Ce système a toujours bien fonctionné. Pourquoi en changer ? Pourquoi tenter quelque chose de différent alors que la méthode actuelle semble nous convenir ? En effet, comme nous l'annonçait Mark Twain, le vrai danger réside dans le fait de tenir pour certain quelque chose qui ne le serait pas. Seriez-vous prêt à changer la manière dont vous travaillez depuis toujours ? Êtes-vous ouvert à la remise en cause d'une méthode établie depuis des générations ? Telle est la question.

Dans le cadre de ce mémoire, nous avons décidé de nous intéresser à un changement de ce type. En effet, depuis maintenant un peu plus d'une dizaine d'années, une nouvelle manière d'exercer sa profession s'est développée en Belgique. Un système basé sur le partage : le travail dans un espace de coworking. Ce nouvel environnement de travail prend de plus en plus d'ampleur en Belgique, un nombre grandissant d'adeptes prennent le chemin de ce type d'espace. Ceux-ci sont plus de deux millions à travers le monde en 2019 (Foertsch, 2019).

Un espace de coworking est une structure offrant des locaux et divers outils à des travailleurs cherchant un espace de travail en échange d'une contrepartie financière. Le principe même d'un tel environnement de travail consiste dans le fait de partager ce lieu avec d'autres travailleurs venant d'horizons différents.

Toutefois, certaines évolutions ont dû s'opérer d'une manière traditionnelle d'exercer sa profession vers celle réalisée au sein d'un espace de coworking. Nous allons nous intéresser plus précisément à la décision d'un travailleur de changer de forme d'exercice de sa profession en quittant le télétravail à domicile pour un espace de coworking.

Nous aimerions comprendre en quoi l'exercice de sa profession a pu évoluer en changeant d'un lieu de travail à l'autre. Il nous semble intéressant d'analyser cette évolution grâce trois dimensions distinctes : l'unité de lieu, l'unité de temps et l'unité d'action (Ruiller, Dumas & Chétodel, 2017). Pour ce faire, nous avons décidé de recueillir les données nécessaires à cette étude grâce à la réalisation de treize entretiens semi-directifs au sein de trois espaces de coworking situés en Belgique. Nous avons rencontré dix coworkers répartis sur les trois sites ainsi qu'un responsable de chaque espace sélectionné.

Nous avons décidé de travailler sur cette problématique car nous avons toujours été attirée par les espaces permettant de travailler ensemble, des espaces de coworking aux lieux permettant, par exemple, l'organisation de *world café*<sup>1</sup>. Le rapprochement de travailleurs de divers horizons dans un même lieu et partageant leur savoir nous semble une conception du travail très intéressante à étudier dans le domaine des Sciences de l'information et de la communication. C'est dans cette optique que nous avons décidé d'axer notre recherche sur les travailleurs ayant comme lieu de travail un espace de coworking.

## **2. Problématique**

Notre société est en perpétuelle évolution. Un nombre grandissant de nouvelles manières de travailler ne cesse de se développer (Grosjean, Leïchlé & Théveny, 2016). Toutefois, il n'est pas toujours facile de savoir avant de se lancer si une nouvelle forme de travail comblera les lacunes de la précédente.

Divers espaces de coworking ont fleuri dans toute la Belgique au cours de ces dernières années. Seulement à Bruxelles en 2018, une quinzaine d'espaces de coworking ont vu le jour (de Wasseige, 2019). Cependant, bien que tout ce qui est nouveau soit souvent attrayant, l'exercice de leur fonction dans un tel espace est-il vraiment une solution profitable pour les travailleurs ?

---

<sup>1</sup> « Importé des États-Unis, le World café est une méthode de discussion collective qui vise à créer un climat de confiance et de convivialité entre des participants pour faire émerger des propositions concrètes et partagées par tous » (Mazeaud & Nonjon, 2015, p.140).

Après diverses réflexions et lectures théoriques sur le sujet, nous avons décidé de donner comme objectif premier à ce mémoire l'étude du passage du télétravail à domicile vers celui au sein d'un espace de coworking. Notre démarche réside dans le fait de répondre à la question de recherche suivante :

*Les espaces de coworking : du télétravail à domicile à un travail dans un espace de coworking, vers une évolution des espaces ?*

Le questionnement présenté a pour but de comprendre en quoi le changement de mode travail, du télétravail à domicile vers un espace de coworking, peut influencer de manière positive ou négative sur les espaces de lieu, de temps et d'action. Ces espaces sont aussi appelés des unités de lieu, de temps et d'espace (Ruiller et al., 2017). En effet, les répercussions d'un tel changement peuvent améliorer les conditions de travail et le bien-être des travailleurs ayant choisi de changer de lieu de travail, mais tout aussi bien les détériorer. Nous allons essayer de découvrir de quelle manière.

L'intérêt de cette recherche, grâce à l'analyse de divers entretiens semi-directifs menés dans trois établissements de coworking en Belgique, réside dans le fait de déterminer si ces nouveaux espaces de travail sont une avancée positive ou une régression pour le travailleur. En effet, nouveauté et efficacité ne vont pas forcément de pair.

Ensuite, il semble intéressant de s'attarder sur les trois unités mentionnées ci-dessus. Ceci de manière à comprendre en quoi le lieu physique d'un travail en espace de coworking va différer de celui recréé à la maison, en quoi la gestion du temps peut avoir une influence sur le travailleur selon l'espace de travail dans lequel il se trouve ou encore, en quoi le degré d'autonomie lié à l'action du travailleur ou les relations au sein d'un espace de coworking peut impacter sa manière d'exercer sa fonction.

Toutefois, avant de s'intéresser aux espaces de coworking, il est primordial de remonter le temps de manière à comprendre comment ces espaces ont pu voir le jour. L'état de l'art qui va nous occuper dans la première partie de ce travail va nous y aider. Dans un premier temps, il a fallu que se développe la possibilité de travailler à distance. Ce concept a été abordé par divers auteurs,

notamment grâce à la notion de « déspatialisation » (Taskin, 2010 ; Taskin & Vendramin, 2004 ; Aguilera, Lethiais, Rallet & Proulhac, 2016).

Les formes de déspatialisation possibles sont multiples. Celles-ci sont abordées dans la suite de ce travail. Toutefois, pour mener à bien cette recherche, nous nous attarderons principalement sur le télétravail à domicile. Ce concept, bien que de plus en plus étudié dans la littérature contemporaine, n'est pas récent. Les premières formes de télétravail se sont développées il y a maintenant près de cinquante ans dans les années septante (Taskin, 2015 ; Ajzen, Donis & Taskin, 2015). Cette forme de travail, à laquelle a été contrainte une bonne partie de la population pour endiguer le virus du Covid-19, est une pratique habituellement utilisée par près de 24 % de la population belge, relaie le journal *L'Écho* (Vande Weyer, 2020).

Cependant, le télétravail à domicile, comme a pu l'expérimenter une grande partie des Belges lors de la période de télétravail fortement conseillée par le gouvernement à partir de mars 2020 (SPF santé publique, sécurité de la chaîne alimentaire et environnement, 2020), a des répercussions sur le télétravailleur et fait face à certaines limites (AFP, 2020). Toutefois, ce type de télétravail en pleine pandémie n'est pas celui étudié dans cette recherche. Le télétravail à domicile forcé suite au Covid-19 peut engendrer, par exemple, un stress lié à la période de confinement qui n'était pas présent lors des entretiens menés pour cette recherche. En effet, ce mode de travail n'a pas réussi à satisfaire tout le monde, ceci déjà bien avant la crise liée au Covid-19. Le télétravail à domicile a fini par s'essouffler comme une « fin de lune de miel » (Dunstan, 2016, p. 23). De nombreux télétravailleurs à domicile ont eu de plus en plus de mal à se mettre au travail ainsi qu'à se motiver à la tâche (id.).

C'est notamment à partir de ce point de rupture qu'une nouvelle alternative a commencé à intéresser ces travailleurs. En effet, un nouveau phénomène, de plus en plus en vogue ces dernières années, est apparu sur la scène belge : les espaces de coworking. Selon *The 2019 Global Coworking Survey*, le nombre d'espaces de coworking aurait augmenté de 20 % à travers le monde en comparaison avec l'année précédente avec plus de vingt-deux mille espaces de par le monde (Foertsch, 2019). Ces espaces de travail vont tenter de rassembler selon les lieux : le contact humain, un endroit de travail, une

équipe de travail ou encore un nouveau rapport avec sa hiérarchie au sein d'une entreprise (Dunstan, 2016).

De plus, pour une meilleure compréhension de notre question de recherche, un approfondissement du concept « d'espace » semble important. En effet, lors de l'analyse des résultats de ce travail alliant le travail d'état de l'art et les interviews menées, il semble intéressant de comparer l'évolution entre les unités de lieu, de temps et d'action, dans un premier temps en ce qui concerne le télétravail à domicile et dans un deuxième temps le travail dans un espace de coworking.

Pour ce faire, nous allons emprunter les concepts d'unités de lieu, de temps et d'action à Ruiller et al. (2017). En effet, selon ces auteurs, le télétravail va rompre ces trois unités. Il paraît donc intéressant d'essayer de comprendre en quoi ces unités peuvent être impactées en ce qui concerne le télétravail ainsi que dans les espaces de coworking : Comment évoluent-elles ? Les travailleurs concernés vont-ils vers un mieux ou un pire ? Les trois unités ne sont pas développées précisément par les auteurs, mais celles-ci semblent être comprises de la sorte dans le cadre de notre recherche :

#### 1) L'unité de *lieu*

Suite aux changements de manière de travailler, le poste de travail a peut-être lui-même évolué. Un bureau dans une entreprise traditionnelle ne sera pas agencé de la même manière que celui présent dans un domicile ou celui dans un espace de coworking.

#### 2) L'unité de *temps*

La temporalité peut être différente selon le lieu dans lequel est réalisé le travail. La direction d'une entreprise peut imposer un horaire précis lorsque le travailleur se trouve au sein de ses bureaux, ce qui semble plus difficile lorsque le travailleur est chez lui. Il serait intéressant de savoir quel rôle ont les gérants de l'espace de coworking à ce niveau.

#### 3) L'unité d'*action*

Cette notion concerne l'amplitude d'action du travailleur. Il nous semble possible de lier ce concept avec celui d'autonomie et de flexibilité. Cette dimension permettra d'aborder les rapports relationnels établis dans un

espace de coworking avec autrui ou encore le spectre d'action concernant les tâches du travailleur permis par un travail au sein d'un espace de coworking.

### **3. État de l'art**

#### **3.1. Chapitre 1 : L'évolution du contexte de travail**

Suite au développement de la problématique qui nous occupe, il est intéressant de s'attarder sur ce qui a permis aux organisations et aux travailleurs d'évoluer dans ces espaces de lieu, de temps et d'action. Ceux-ci ayant permis l'apparition d'un nouveau contexte de travail à distance : le télétravail. Ce premier chapitre va permettre de comprendre les multiples caractéristiques ayant permis la mise en place d'un nouveau paradigme.

##### 3.1.1. Un nouveau paradigme

Selon Taskin & Vendramin (2004), le développement de quatre caractéristiques contextuelles dans les organisations actuelles a permis l'apparition du télétravail. Les travailleurs ont donc de nouvelles possibilités, un nouveau modèle pour mener à bien leur activité se développe, un nouveau paradigme voit le jour. Ces modifications contextuelles sont : la diffusion des technologies de l'information et de la communication, l'émergence des notions de compétences, de connaissance et d'employabilité, une tendance à l'individualisation et à l'autonomie du travailleur et la flexibilité du travail. A la suite de ces divers changements, il a été possible d'assister à la naissance de nouveaux espoirs chez les travailleurs tels que la « responsabilité », l'« autonomie » et l'« initiative » (Bodoc, 2017, p. 4).

##### 3.1.2. Développement de quatre caractéristiques contextuelles

Bien que ces quatre aspects soient mis en lumière par Taskin et Vendramin (2004), ceux-ci ne sont pas les seuls à avoir travaillé sur ces phénomènes souvent étudiés dans la littérature. En effet, d'autres auteurs viennent étayer et compléter leurs propos.

### *3.1.2.1. La diffusion des technologies de l'information et de la communication*

La possibilité d'accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC) a eu un impact sur le travailleur et son responsable. Les TIC peuvent être définies comme l'«ensemble des techniques et des équipements informatiques permettant de communiquer à distance par voie électronique» (Larousse en ligne, 2019). Cette conséquence concerne les méthodes de travail et les relations de pouvoir dans les entreprises. En effet, c'est une tout autre dynamique de devoir travailler avec ces technologies. Une adaptation à ces nouveaux outils est nécessaire le plus vite possible au sein des entreprises. Par exemple, l'utilisation d'un intranet ou d'un extranet va permettre une nouvelle approche collaborative du travail (L'Académie des technologies, Commission Technologies de l'Information et de la Communication, 2005).

De plus, bien qu'ayant rencontré une crise des années 2000 à 2003, la diffusion des TIC a continué à prospérer partout dans le monde en prenant de plus en plus d'importance (id.). Ce phénomène est qualifié de « transverse, mondial et irréversible » (L'Académie des technologies Commission Technologies de l'Information et de la Communication, 2005, p. 14).

Ensuite, la diffusion de ces avancées technologiques ne semble pas seulement impacter les travailleurs (Isaac, 2003). En effet, les responsables dans les entreprises ont eux aussi dû faire face à de nouveaux défis. Par exemple, les logiques hiérarchiques traditionnelles sont mises à mal dans certaines entreprises (id.). Les travailleurs sont amenés à travailler par projet avec leur équipe sans forcément se référer à leur supérieur. On assiste à une réduction du nombre d'échelons hiérarchiques (Deffayet, 2002). De plus, les demandes des clients sont de plus en plus mouvantes et changeantes. Les travailleurs ont donc besoin d'avoir plus de latitude de changement et d'ajustement.

Toutefois, il nous semble logique que ce type de conception de travail ne s'applique pas à toutes les entreprises. Il faut garder en tête que certaines professions permettent plus difficilement l'ouverture et l'interconnexion à cause, par exemple, des restrictions légales. Il est possible de prendre comme

exemple un avocat ne pouvant pas recevoir ses clients au milieu d'un café bondé ainsi que discuter avec une équipe sans cesse changeante au vu de la confidentialité de certains dossiers. De fait, certaines professions nécessitent un haut degré de confidentialité et ne permettent pas le travail dans un espace de coworking ne possédant par exemple qu'un open space. En ce qui concerne le télétravail, les secteurs les plus représentés sont ceux pouvant facilement être réalisés à distance comme l'informatique, la télécommunication et la finance (Fernandez, Guillot & Marraud, 2014).

Ensuite, bien que ce ne soit pas toujours facile, le management peut être géré à distance grâce aux nouveaux outils de communication (Leon, 2008). En effet, certains paramètres sont à respecter pour tenter d'obtenir une gestion optimale de la relation entre le manager et le travailleur. Il existe deux types de paramètres : objectifs et subjectifs (id.). Les facteurs objectifs sont au nombre de cinq : la connaissance préalable de l'autre, l'ancienneté, le niveau hiérarchique, l'habitude de ce type de travail et la durée de la relation. Les variables subjectives sont quant à elles : la disponibilité, la réactivité, le style de supervision et le niveau d'attention à l'autre.

Cependant, bien que les TIC soient de plus en plus accessibles dans notre société, cela ne veut pas dire que le travailleur sait les utiliser et les mettre à profit lorsqu'il réalise ses tâches. En effet, ce n'est pas parce qu'un nouvel outil est disponible que le travailleur sait d'emblée comment l'utiliser de manière efficace. Il est donc important d'éviter une fracture numérique entre le travailleur et les outils mis à sa disposition (Dupuy, 2011). De ce fait, une remise à niveau en ce qui concerne les nouvelles manières de faire est fortement recommandée pour le bon fonctionnement d'une entreprise.

#### 3.1.2.2. *L'émergence des notions de compétences, de connaissances et d'employabilité*

À la suite de ces nouveaux besoins d'apprentissages, les entreprises responsabilisent de plus en plus les acteurs grâce à une gestion par les compétences (Devos & Taskin, 2005). Les organisations vont juger les travailleurs selon celles-ci. Le concept de *compétence* peut être compris en ces termes : « la compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes

professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier en mobilisant diverses capacités de manière intégrée » (Devos & Taskin, 2005, p. 95). Il existe plusieurs types de compétences : théorique, savoir-faire, sociale, comportementale et cognitive. Celles-ci sont indispensables pour une utilisation réfléchie des TIC ainsi qu'une bonne prise de décision (Isaac, 2003).

De plus, les travailleurs ont besoin de se former pour acquérir ces nouvelles compétences de manière à augmenter leurs chances d'employabilité. Nous entendons par ce concept : la « capacité d'une personne à être affectée à un nouveau travail » (Larousse en ligne, 2020). En effet, il est important d'éviter le développement d'une « fracture numérique » (Dupuy, 2011, p. 6) entre le travailleur et les technologies avec lesquelles celui-ci doit opérer au sein de son organisation. En résumé, cette fracture résulterait d'un manque de connaissances de ces outils technologiques rendant la personne concernée incapable de réaliser ses tâches. Cette lacune poserait des problèmes non négligeables dans l'organisation.

De plus, dans certaines entreprises, les compétences deviennent un motif de discrimination à l'embauche. Cependant, cette conséquence n'était pas le but de la gestion par les compétences. Selon Devos et Taskin (2005), l'objectif était de pousser les travailleurs à développer leurs capacités et non les transformer en un critère de discrimination.

Le développement des compétences liées aux TIC a eu de l'influence en termes d'emploi durant trois évolutions successives (L'Académie des technologies Commission Technologies de l'Information et de la Communication, 2005). Tout d'abord, dans les années septante, une réduction du nombre d'emplois s'est opérée à la suite de l'automatisation des tâches répétitives. Ensuite, dans les années quatre-vingts, les métiers étaient essentiellement des emplois de haute qualification nécessitant un grand nombre de compétences. Pour finir, dans les années nonante, une bipolarisation de l'emploi a vu le jour grâce à la diffusion des usages des TIC (id.). D'une part, les emplois très qualifiés se sont sans cesse adaptés aux progrès technologiques. D'autre part, d'autres professions ont dû se plier aux critères tayloriens régis par des règles et par un but de rendement quantitatif.

Pour terminer, la gestion par les compétences appuie l'hypothèse d'une tendance à l'individualisme (Devos & Taskin, 2005). En effet, à l'heure actuelle la gestion est de plus en plus adaptable en fonction de chacun. Il y a plus d'augmentation de la subjectivité en ce qui concerne l'embauche du personnel et moins de définitions objectives d'une tâche ainsi que des compétences requises pour la mener à bien.

### 3.1.2.3. *Une tendance à l'individualisation et à l'autonomie du travailleur*

La contribution de Devos et Taskin (2005) met en avant l'individualisation induite par l'évolution des ressources humaines. Pour les deux auteurs, l'individualisation correspond à l'accroissement de la responsabilité propre à chaque travailleur de l'entreprise en les rendant responsables « de leur devenir professionnel, de leur employabilité, de leur carrière » (Galambaud, 2001 cité par Devos & Taskin, 2005). De plus, comme nous avons pu l'apprendre dans le point précédent, l'apparition de pratiques comme la gestion par les compétences ou encore, la gestion propre du temps et de l'espace de travail semble conforter cette tendance. Les travailleurs vont donc agir différemment les uns des autres en mettant en avant leurs intérêts individuels. Les nouvelles méthodes de travail ne seraient donc pas une solution positive en tous points.

La sociologue Anca Bodoc (2017) conforte la théorie selon laquelle une tendance à l'individualisation et aux pratiques professionnelles individuelles se développe dans les organisations. Selon l'auteure, cette tendance pourrait venir d'un agrandissement des « cercles d'appartenances » du travailleur (Bodoc, 2017, p. 6). En effet, celui-ci a de plus en plus de cercles de connaissances différents autant au niveau personnel que professionnel. Ceux-ci vont permettre à chaque individu, selon le développement de ses cercles, d'agir différemment au niveau de la pratique professionnelle de nouveaux outils par exemple (Bodoc, 2017).

De plus, un second point négatif concernant les nouvelles méthodes de travail semblerait résider dans le fait qu'elles obéissent à une logique de contrôle ressemblant au modèle *Loft Story* (Devos & Taskin, 2005). Cette appellation

a vu le jour à la suite de l'émission française de télé réalité du même nom dans les années 2000. Les participants ne pouvaient pas sortir d'un loft pendant la durée de l'émission et tous leurs faits et gestes étaient filmés (Devos & Taskin, 2005). Dans un contexte de travail, si ce type d'approche est d'application, l'autonomie soi-disant allouée aux travailleurs ne serait en fait qu'une manière de les surveiller grâce à une nouvelle forme de contrôle. Les auteurs mettent en lumière un concept de management de l'autonomie contrôlée (id.).

Il est possible de voir l'individualisation sous deux angles (id.). Tout d'abord, comme un vecteur ayant aidé au développement des nouvelles formes d'organisation du travail. Les travailleurs sont poussés à améliorer leurs compétences et connaissances individuelles pour pouvoir ensuite être évalués sur celles-ci (id.). Par ailleurs, une conséquence de ces évolutions réside dans les nouvelles méthodes d'évaluations. Les connaissances et compétences sont mises en avant comme de nouveaux critères à remplir pour augmenter les chances d'employabilité.

Pour finir, cette nouvelle possibilité d'autonomie développée par la possibilité de gestion de plus en plus individuelle de son temps et de son espace de travail semble avoir pour but de répondre au besoin de plus de flexibilité des travailleurs et non de réduire leur angle d'action (Devos & Taskin, 2005). Il est donc possible de constater un détournement, dans certaines entreprises, de pratiques qui semblaient à priori bien fondées et positives pour le travailleur.

#### 3.1.2.4. *La flexibilité du travail*

La diffusion des TIC a permis aux travailleurs de pouvoir travailler où et quand ils le souhaitent. Certaines entreprises ont commencé à appliquer ce principe s'appelant la stratégie du *Work now* (EU-OSHA, 2019). En supprimant l'obligation d'être physiquement au travail, la pratique de celui-ci est devenue plus flexible. En effet, un effacement de diverses frontières a pu être constaté (Isaac, 2003).

Cependant, le recours aux nouvelles technologies ne permet pas d'effacer toutes les distances. Si les distances géographiques et temporelles sont les plus simples à supprimer, ça ne semble pas être le cas de la distance culturelle

(Isaac, 2003). Par exemple, il est plus difficile de travailler ensemble pour la première fois pour des individus ne partageant pas la même vision du travail. Une divergence de culture implique un changement dans la manière de travailler.

De plus, cette nouvelle flexibilité n'est pas seulement positive pour le travailleur. En effet, les entreprises gagnent aussi en flexibilité et deviennent de plus en plus modulables selon leurs propres besoins (EU-OSHA, 2019). Cette caractéristique a changé leur façon d'engager leur personnel. Les travailleurs sont de plus en plus souvent recrutés comme consultants dans le cadre d'un seul projet spécifique (id.). Cet aspect implique une diminution de l'embauche d'employés ainsi qu'une augmentation des freelances. Une baisse de sécurité d'emploi s'en fait ressentir.

Ensuite, la question du contrôle rentre en jeu dans ces espaces de travail flexibles suite aux tâches réalisées grâce aux TIC. En effet, la théorie du Panoptique de Michel Foucault actualisée sous forme numérique (Lianos, 2003) en est un exemple. Dans les années septante, Michel Foucault a développé un moyen capable d'opérer un contrôle plus homogène sur l'ensemble des employés. Ceci grâce à un bureau situé à un étage supérieur ayant une vision sur tout un chacun (Clegg & Kornberger, 2006). Cette technique a pour but de surveiller les travailleurs sans que ceux-ci ne sachent réellement quand ils sont sous surveillance. Dans un contexte de numérique, grâce à ces nouvelles technologies, il existe une trace de tout ce qui est réalisé par les employés ainsi que quand et comment. Les entreprises sont donc en mesure de pister leurs employés sans que ceux-ci ne soient certains que l'entreprise vérifiera vraiment ce qu'ils font.

De plus, en ce qui concerne une plus grande flexibilité dans les bureaux physiques, le concept ne semble pas nouveau. En effet, dans les années nonante, l'architecte et théoricien Koolhaas développait l'idée de flexibilité dans l'architecture grâce à sa théorie de *strategy of the void* (Kornberger & Clegg, 2004). Le principe de cette théorie était de ne pas aménager certains endroits afin de laisser une flexibilité dans l'utilisation qu'en fera le public. Il est question dans ce cas d'un espace qui n'a pas été aménagé et qui contient de multiples possibilités d'usage (id.).

Cette quête de flexibilité s'est donc jouée sur deux plans pour les travailleurs (Roy & Audet, 2003). Sur le premier, celle-ci a permis un changement dans la répartition du travail en ce qui concerne sa rotation ou l'utilisation d'entreprises externes pour le réaliser. Sur le second, la coordination des efforts des travailleurs a été impactée. Comme mentionné précédemment, l'encadrement hiérarchique de ceux-ci a été modifié (id.).

Il est donc possible de se rendre compte, suite aux différents changements explicités ci-dessus, qu'une évolution du contexte de travail a permis la mise en place de divers nouveaux modes d'organisation. Ceci grâce à une nouvelle possibilité de réalisation de ses tâches à distance, n'importe où et quand : la déspatialisation.

## **3.2. Chapitre 2 : Le télétravail**

### **3.2.1. Vers une possibilité de déspatialisation**

Au début des années 2000, sur base des caractéristiques présentées dans le chapitre précédent, il est possible de se rendre compte qu'une possibilité de déspatialisation du travail a vu le jour. Un bon nombre d'activités, allant de la production agricole jusqu'à un travail de bureau, ont donc pu être déspatialisées grâce aux nouvelles techniques mises en place (Janin & Andres, 2008). En effet, il n'y a plus d'obligation d'être physiquement présent dans un même lieu pour pouvoir travailler ensemble. Dorénavant, un projet peut être réalisé pour un client à des centaines de kilomètres.

Grâce à cette nouvelle alternative, le travailleur peut réaliser ses tâches presque partout. Cependant, certaines conditions *sine qua non* sont tout de même à respecter pour que celui-ci soit capable de mener à bien son travail. Par exemple, le travailleur a dû attendre au minimum la standardisation du matériel informatique de base comme internet ou les téléphones portables au début des années 2000 (Vayre, 2019). En effet, tout le monde n'a pas directement eu accès à toutes ces technologies dès leur sortie.

Ensuite, la déspatialisation supprime les liens entre l'activité professionnelle, le bureau physique ainsi qu'avec les horaires et procédures obligatoires (Taskin, 2010). Dans le cadre de cette recherche, nous utiliserons la définition de déspatialisation suivante :

Celle-ci fait référence à la gestion de la distance non seulement physique (géographique) du travailleur, mais aussi et surtout psychosociologique, liée à l'éloignement d'avec son environnement de travail au sens large (collègues, espaces communs, échanges informels et formels, etc.). (Taskin, 2006, p. 6)

Cette définition permet une meilleure compréhension du champ d'action de la déspatialisation. En effet, ces changements n'impactent pas seulement l'espace physique en modifiant le lieu de travail, ceux-ci touchent aussi psychologiquement le travailleur. Cette dualité est une caractéristique importante à garder en tête tout au long de ce travail. En effet, les effets psychologiques sur les travailleurs peuvent être négatifs ou positifs en ce qui concerne son bien-être selon son profil (Anderson, Kaplan & Vega, 2014). Certains travailleurs peuvent avoir une prédisposition à la rumination ou peu d'ouverture d'esprit en ce qui concerne le changement. Le manager aura donc la charge d'évaluer chaque employé au cas par cas.

Dans ce chapitre, il sera question dans un premier temps d'aborder les différentes formes de déspatialisation. Celles-ci sont au nombre de trois : le travail à domicile, l'équipe virtuelle et le télétravail. De plus, chaque forme de travail déspatialisé varie selon quatre degrés différents : le niveau de déspatialisation, l'autonomie, la mobilité et l'usage des TIC (Taskin, 2010). Ensuite, le télétravail à domicile étant un concept central de cette recherche, il semble intéressant de le développer plus longuement en tentant de comprendre ses répercussions sur le travailleur et ses limites. Ceci dans le but de mieux appréhender le besoin de recherche d'une autre manière de travailler dans un nouvel espace de travail et plus précisément dans le cadre de cette recherche, dans un espace de coworking.

### 3.2.2. Les formes de déspatialisation



#### 3.2.2.1. *Le travail à domicile*

Ce type de travail est réalisé exclusivement chez soi. La différence entre le travail à domicile et le travail indépendant à domicile réside dans le statut du travailleur. En effet, un travailleur à domicile sera salarié (Rey, 2001).

De plus, une caractéristique propre à ce type de pratique est l'absence de recours aux TIC<sup>2</sup> (Taskin, 2010). Ces travailleurs ne sont pas soumis à un contrôle direct de la part de leur employeur. Toutefois, leur degré d'autonomie reste assez faible. Le type de travail réalisé à domicile est souvent régi par une certaine quantité de travail à fournir avec un faible délai pour le réaliser (id.). De plus, la tâche effectuée est souvent solitaire et individuelle, car celle-ci n'a pas nécessairement besoin de liens avec des collègues (id.).

Il est possible de prendre l'exemple d'une couturière travaillant à domicile (Fernandez et al., 2014). Cette configuration permet de gérer ses tâches personnelles en plus de son travail. Historiquement, le but du travail à domicile étaient la flexibilité de gestion des tâches (Rey, 2001).

#### 3.2.2.2. *Les équipes virtuelles*

Ce type d'équipe est constitué pour travailler ensemble dans des temps et des lieux différents sur un projet commun dans un délais imparti (Bell & Kozlowski, 2002). Certains auteurs comme Fernandez et al. appellent cette

---

<sup>2</sup> Bien que souvent confondue, il est important de distinguer les notions de travail à domicile et de télétravail à domicile. Le lieu d'exercice de la profession est le même, mais la manière de travailler est différente. Le télétravail à domicile nécessite un recours aux TIC alors que le travail à domicile pas (Taskin, 2010).

pratique du travail en réseau et le voient comme une forme de télétravail (2014).

Les équipes virtuelles ont une configuration de travail particulière. Selon Taskin (2012), les membres de ces équipes peuvent ne jamais se rencontrer durant la durée d'un projet. En effet, ces groupes utilisent essentiellement les TIC pour communiquer. De plus, il n'y a aucune obligation d'avoir le même fuseau horaire pour travailler ensemble. Des travailleurs résidents en Belgique ou en Chine peuvent travailler chacun à partir de leur pays dans le cadre d'un projet commun. Une certaine flexibilité, indépendance et polyvalence est demandée à ces travailleurs essentiellement issus du domaine du service ou de la connaissance (Taskin, 2010).

Ce type de travail permet une collaboration en réseau à distance. Cependant, il est possible de constater un sentiment d'isolement chez certains travailleurs en équipe bien que ceux-ci soient autonomes dans le choix et la manière de réaliser leur travail avec leurs collègues (Taskin, 2010).

#### 3.2.2.3. *Le télétravail*

Historiquement, le développement du télétravail remonte aux années septante. À sa naissance, cette pratique était essentiellement mise en place pour limiter le temps et le coût des trajets vers son lieu de travail (Ollivier, 2017). Toutefois, au vu des enjeux sociétaux environnementaux actuels, cette caractéristique prend de plus en plus d'importance. En effet, l'attrait pour ce mode de travail prend davantage d'ampleur (Scaillerez & Tremblay, 2016).

La pratique du télétravail peut être définie de la sorte : « L'exercice, en tout ou en partie, à distance, d'une activité professionnelle au moyen des technologies de l'information et de la communication (TIC) » (Taskin & Vendramin, 2004).

Toutefois, il n'existe pas de définition du télétravail faisant l'unanimité. De nombreuses composantes peuvent faire varier cette définition selon les auteurs mobilisés. Trois critères peuvent être pris en compte selon Pontier (2014) pour définir le type de télétravail en vigueur : le statut (indépendant ou salarié), le lieu d'activité (à domicile, en télécentre ou nomade) et la proportion temps/travail (occasionnel, temps partiel et temps complet).

Cependant, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication est parfois ajoutée à ces critères (Vayre, 2019).

### ***Le télétravail, un développement du concept par étape***

Le professeur Laurent Taskin (2015) propose une explication par étape du développement de cette méthode. Viable depuis peu, le télétravail est né entre les années septante-cinq à quatre-vingt-cinq. Celui-ci a pu voir le jour grâce à la possibilité de désatualisation à la suite des nouvelles possibilités technologiques de l'époque. Toutefois, les utilisateurs étaient seulement dans une phase d'« euphorie technologique » (Taskin, 2015, p. 5). En effet, ces travailleurs étaient dans un état d'exaltation face à ces nouvelles possibilités.

De plus, l'euphorie va souvent de pair avec une phase de désillusion. Certains auteurs, allant jusqu'à parler presque d'échec de la pratique du télétravail dans les années quatre-vingts à nonante (Pontier, 2014 ; Taskin, 2003). En effet, cet état d'engouement ne dure qu'un temps. Jusqu'au début des années nonante, ce type de nouvelles formes de travail s'est transformé en illusions utopiques.

C'est seulement à partir de 1995 que de premières expériences ont été véritablement viables pour le travailleur (Taskin, 2015). Il semble évident que la diffusion des TIC à grande échelle coïncidant justement à cette période a joué un rôle majeur. Le télétravail est vu comme réaliste et envisageable dans de bonnes conditions seulement à partir des années 2000.

### ***Une multitude de possibilités***

Le télétravail est souvent vu comme essentiellement réalisé à la maison. Toutefois, ce n'est pas le cas. En effet, en relisant la définition du télétravail ci-dessus, il est possible de constater qu'aucun lieu spécifique n'est mentionné. Il existe donc différentes sortes de télétravail selon le type de lieu et son niveau de fréquentation. De plus, il existe deux statuts de télétravailleur, salarié ou indépendant, c'est-à-dire qu'il peut travailler pour un employeur ou à son propre compte.

En fonction de cette distinction, les concepts d'autonomie et de contrôle vont être affectés (Pontier, 2014). Le lien entre ces deux composantes sera impacté par le contexte de travail. Pour les indépendants, cette relation sera essentiellement influencée par le nombre de clients qui l'emploie. Ces travailleurs se retrouvent parfois en autonomie totale et évalués seulement sur leurs résultats, mais peuvent aussi être dans une situation de supervision directe avec un seul client (id.). En ce qui concerne les salariés, ceux-ci peuvent avoir une autonomie totale ou être contrôlés par les TIC mises en place par leur employeur comme l'obligation d'envoi de rapports ou la réalisation des vidéoconférences (id.).

Il existe quatre types de télétravail : mobile, en télécentre ou en bureau satellite, indépendant et à domicile.

#### **a) Le télétravail mobile**

Un travailleur et un télétravailleur mobile se différencient par l'usage des TIC (Gray, Hodson & Gordon, 1993). En effet, les TIC permettent au télétravailleur plus de flexibilité et de productivité grâce à un accès aux informations des bases de l'entreprise à distance. Le degré d'isolement du télétravailleur sera proportionnel à son temps de travail déspatialisé (Taskin, 2010). En général, le travailleur est considéré en télétravail mobile lorsqu'il passe plus d'un quart de son temps hors de son entreprise et de chez lui (Taskin 2015).

Toutefois, certains auteurs comme Scaillez et Tremblay (2016) vont considérer le télétravail en télécentre comme une forme de télétravail mobile. En fonction des auteurs, il y aura donc plus ou moins de formes de télétravail selon leur définition de cette pratique.

#### **b) Le télétravail en télécentre ou bureau satellite**

Le travail en télécentre peut ressembler à s'y méprendre au travail dans un espace de coworking. Cependant, celui-ci consiste dans le fait d'avoir accès à un poste de travail équipé des TIC pour une durée déterminée (Ollivier, 2017). Ces centres sont des espaces communautaires ayant pour but de contrer la fracture numérique présente dans notre société (Dupuy, 2011). Par exemple, les cybercafés sont considérés comme des télécentres.

Toutefois, ces centres sont souvent un regroupement de travailleurs d'une même entreprise dans un lieu différent de leur employeur (Scaillerez & Tremblay, 2016). Les centres d'appels peuvent être pris comme exemples de télécentre. De plus, ceux-ci peuvent être considérés comme des « bureaux de dépôts, le degré d'interaction professionnel est généralement bas » (Moriset, 2013, p. 6).

### **c) Le télétravail indépendant**

Ce type de télétravail est lié au statut du télétravailleur le réalisant. En effet, celui-ci est indépendant, c'est-à-dire qu'il n'est pas salarié ni rattaché à une entreprise en particulier. Ce télétravailleur peut réaliser divers projets pour plusieurs clients différents. Le télétravail indépendant est né de la conjonction de « travailleurs juridiquement indépendants, mais économiquement dépendants » (Rey, 2001). Ce type de travailleurs comprend les SOHOs, *Small Office, home office*, c'est-à-dire les microentreprises n'ayant pas un superviseur direct pour lequel il travaille exclusivement (Taskin 2015). Cependant, il ne faut pas oublier que le lien entre autonomie et contrôle sera impacté par le nombre de donneurs d'ordres. Plus ces personnes seront nombreuses, moins le contrôle sera fort (Pontier, 2014).

De plus, le télétravail indépendant ne se réalise pas forcément à domicile. En effet, ce type de forme de travail, sans pour autant devenir mobile, car pratiqué par des travailleurs non employés, peut s'accomplir dans différents lieux comme les open space, les cafés ou les espaces de coworking.

### **d) Le télétravail à domicile**

Selon divers auteurs, cette forme de télétravail est la plus fréquemment utilisée (Scaillerez & Tremblay, 2016 ; Deffayet, 2002). La Belgique, l'Italie et la France ont été les trois premiers pays à mettre au point une loi concernant le télétravail à domicile (id.). Dans les années 2000, le Conseil Européen essaie de pousser les entreprises à promouvoir le télétravail et met au point une définition de celui-ci dans le but d'uniformiser la pratique chez les pays membres :

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, (...), dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. On entend par télétravailleur toute personne qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus. (Scaillerez & Tremblay, 2016, p. 25)

Cette forme de travail se distingue par le lieu dans lequel elle est réalisée, le domicile ainsi que par le statut du travailleur, salarié. Il existe trois types de télétravailleurs à domicile : « occasionnel (moins d'un jour par semaine), alterné (entre un et quatre jours) et permanent (plus de quatre jours) » (Taskin, 2010, p.72). De plus, l'usage et l'accès aux TIC sont directement proportionnels à l'un de ces trois types de télétravail, c'est-à-dire au niveau de déspatialisation du travailleur (Taskin, 2010).

Ensuite, ce type de télétravail est plus utilisé par les femmes qui vont plus souvent chercher à travailler à temps plein à domicile pour allier leur vie privée et leur vie professionnelle (Scaillerez & Tremblay, 2016). Les hommes, eux, vont plutôt télétravailler moins de trois jours par semaine (id.). Il est difficile de pouvoir être très précis en ce qui concerne cette forme de travail, car ces pratiques sont différentes selon les pays (id.). Le télétravail n'est pas figé en ce qui concerne la culture dans les organisations (Ruiller et al., 2017).

Cette forme du télétravail a souvent été étudiée dans la littérature. En effet, de nombreux auteurs se sont penchés sur la question de manière à en apprendre plus sur les avantages, les inconvénients et les limites liés au télétravail à partir de son domicile.

### 3.2.3. La montée du télétravail à domicile

Grâce à la définition exposée précédemment de déspatialisation, il a été permis de constater que celle-ci n'est pas seulement liée au critère d'éloignement physique, mais aussi aux effets psychologiques. De ce fait, il semble intéressant de faire des recherches sur les diverses répercussions du télétravail à partir de son domicile. De plus, le télétravail à partir de chez soi étant envisageable autant pour les télétravailleurs salariés qu'indépendants,

ces répercussions touchent les deux types de statuts. En effet, le travailleur salarié effectuera du télétravail à domicile et le travailleur indépendant du télétravail indépendant à domicile. Dans le cadre de ce travail, nous décidons de parler de télétravail à domicile en le comprenant comme une forme de télétravail « à partir de son domicile » de manière à englober les deux statuts de télétravailleurs.

À la suite de nombreuses recherches sur le sujet, une présentation de répercussions du télétravail « à partir de son domicile » va être présentée. Tout d'abord, le degré de déspatialisation du travailleur risque d'avoir un impact sur l'isolement ressenti par celui-ci (Taskin, 2012 ; Taskin, 2017). Ce risque peut avoir une influence psychologique sur le bien-être du travailleur selon son profil (Anderson et al., 2014). De plus, cet éloignement peut avoir un rôle en ce qui concerne la réduction du réseau et du capital social des jeunes travailleurs (Krauss, 2009). Ensuite, étant un problème récurrent, la mise en place d'une frontière entre les temps de travail et d'hors travail est importante (Vayre & Delfosse, 2019). Par la suite, un système d'autonomie contrôlé voit le jour (Devos & Taskin, 2005). Pour finir, selon certains auteurs, une méthode de prévention devrait être mise en place (Vayre & Delfosse, 2019).

#### *3.2.3.1. Les répercussions*

Le télétravail n'a pas été la solution miracle tant attendue par les travailleurs. Celui-ci semble même avoir « fait des ravages » sur les travailleurs (Spinuzzi, 2012, p. 402). De fait, une surcharge de travail, de l'anxiété et des conflits se développent suite au télétravail à domicile (Halford, 2005).

Tout d'abord, le degré de déspatialisation du télétravailleur va avoir un impact. En effet, il semble évident que le télétravailleur ne sera pas affecté de la même manière par un changement de lieu de travail un jour ou trois par semaine. Les variations de déspatialisation vont avoir une influence sur la nécessité d'adaptation des pratiques du management au sein des entreprises de manière à ce que le travailleur ne ressente pas un isolement social (Taskin, 2012). Les entreprises doivent s'adapter dans le but de réduire le « sentiment d'isolement professionnel et social » (Taskin, 2017, p. 169). Le travail virtuel

à distance crée une impossibilité de se référer aux repères non verbaux ainsi qu'un manque de synergie présent lors d'un face-à-face (Halford, 2005).

Cependant, le sentiment d'isolement est à distinguer de celui de solitude (Marc, Grosjean & Marsella, 2011). Chercher de l'aide pour la réalisation de son travail, mais ne pas trouver la personne adéquate est considéré comme un sentiment d'isolement. Par contre, la perte de foi, c'est-à-dire considérer que personne ne pourra nous venir en aider et ne pas essayer de trouver quelqu'un est considéré comme un sentiment de solitude (Marc et al., 2011).

Toutefois, certains auteurs ne partagent pas cet avis. Bien que physiquement éloignés, les télétravailleurs ne se considèrent pas forcément psychologiquement isolés (Marc et al., 2011). En effet, les TIC permettent de garder un lien avec des collègues et des supérieurs en communiquant avec eux. De plus, dans certaines situations, comme les tâches routinières de codage ou de préparation de documents, l'isolement à domicile peut être positif et motivant car celui-ci apporte paix et tranquillité (Halford, 2005).

Ensuite, selon le profil du travailleur, les effets psychologiques affectant son bien-être peuvent être positifs ou négatifs (Anderson et al., 2014). Certains travailleurs ont peu d'ouverture d'esprit face au changement, ils ont donc du mal à l'accepter et peuvent en être impactés négativement. Chaque profil étant différent, celui-ci influencera la manière de travailler. Le manager a donc le devoir d'étudier chaque dossier avec minutie pour répondre aux besoins de ses employés (Anderson et al., 2014 ; Halford, 2005). Par exemple, certains travailleurs dans des pays en Europe du Sud et de l'Est seront moins enclins à pratiquer le télétravail. En effet, ceux-ci considèrent qu'ils perdent leur statut professionnel et social en travaillant à partir de chez eux (Ettighoffer, 2001 cité par Scaillerez & Tremblay, 2016).

De plus, l'isolement peut être un facteur professionnel réduisant le réseau et donc le capital social d'un jeune entrepreneur (Krauss, 2009). En effet, le télétravail peut réduire les possibilités de création de confiance et de relations avec les autres travailleurs ainsi que les possibilités de collaboration et de réseautage (Spinuzzi, 2012). De fait, certains travailleurs peuvent se sentir

« coupés de leur réseau et de leurs opportunités de construire des liens de confiance » (Spinuzzi, 2012, p. 402).

Ensuite, la frontière entre vie privée et vie professionnelle semble de moins en moins opaque. Il est difficile de concilier vie privée et vie professionnelle lorsque celles-ci se déroulent toutes deux à la maison (Metzger & Cléach, 2004). De ce fait, il est important d'installer des frontières physiques, de temps et psychologiques entre les moments de travail et de non-travail (Vayre & Delfosse, 2019 ; Halford, 2005). Les activités réalisées à domicile sont à fragmenter bien que ceci ne soit pas toujours facile pour le travailleur (Fort Claisse & Sépari, 2018).

Il est important de créer un espace régi par des règles. En effet, il est compliqué pour les télétravailleurs de se mettre des limites vis-à-vis de leur famille. Celle-ci va parfois les déranger pendant les heures de travail réalisées à la maison (Dumas & Ruiller, 2014). Il est donc indispensable de mettre en place un système de limites réglementées avec son entourage pour éviter tout excès (Tremblay, 2006). De plus, il est impératif de séparer les exigences liées au travail de celles du domicile (Dumas & Ruiller, 2014). Une machine à laver peut être lancée après les heures de travail bien que celle-ci se situe dans la pièce à côté. Sans cette séparation, des problèmes psychologiques peuvent faire leur apparition (Halford, 2005). En effet, le travailleur va être plus attentif à l'utilisation de son temps à la maison qu'au bureau. Certaines personnes vont par exemple aller jusqu'à déduire de leurs heures de travail les minutes d'appels téléphoniques passés pour des raisons personnelles alors que ce n'était pas le cas sur leur lieu de travail (Halford, 2005). Nous constatons que le travailleur semble se mettre plus de pression à son domicile.

De plus, à première vue les TIC permettent plus d'autonomie dans l'exercice de sa profession à distance grâce à une forme de travail horizontale et interconnectée (Broussard & Maugéri, 2003 cités par Milburn 2007). Cependant, comme nous avons pu le découvrir précédemment, une forme d'autonomie contrôlée fait son apparition (Devos & Taskin, 2005). Certains auteurs comme Halford voient plutôt ça comme du « paternalisme fort » de la part des managers (2005, p. 30). Pour une meilleure compréhension de cette dérive, il est possible d'utiliser un exemple concret. Une logique de contrôle

de la part des managers peut résider dans le fait d'obliger le télétravailleur à appuyer sur un bouton toutes les 15 minutes pour prouver qu'il est bien en train de travailler (Taskin, Ajzen & Donis, 2017).

Pour finir, l'ensemble des risques et répercussions liés au télétravail devraient être explicitement mis en avant. Ceci grâce à un système de prévention des effets potentiels de cette pratique ainsi que d'une évolution de la culture organisationnelle des entreprises proposant ce type de travail (Vayre & Delfosse, 2019). Par exemple, la manière d'évaluer le travail à domicile ne devrait pas être réalisée de la même façon que celui effectué de manière traditionnelle au sein de l'entreprise (Dumas & Ruiller, 2014).

### 3.2.3.2. *Les limites*

Suite aux informations recueillies ci-dessus, différentes limites émergent en ce qui concerne le télétravail. En effet, aux premiers abords ce concept peut paraître une solution profitable et agréable pour le travailleur. Cependant, le fait de pouvoir travailler en pyjama chez soi ne veut pas dire qu'il faut succomber à la tentation. La pression de performer est toujours bien là. Toutefois, il est plus difficile de s'y mettre, de trouver la motivation (Dunstan, 2016).

Certains travailleurs se sont retrouvés dans une impasse. En effet, il leur était difficile de trouver l'équilibre recherché grâce au télétravail à domicile. Il est compliqué pour le travailleur de se mettre des limites strictes en ce qui concerne ses plages horaires de travail (Metzger & Cléach, 2004). La pression de devoir toujours être « télédisponible » envers son entreprise ainsi que de prouver la qualité de son travail de par l'atteinte permanente de ses objectifs peut être un poids pour certains travailleurs (Fort Claisse & Sépari, 2018, p. 30).

De plus, au fur et à mesure, divers éléments comme les conversations autour de la fontaine à eau, un endroit dédié spécialement au travail, une équipe avec qui travailler ou même un patron vont commencer à manquer aux travailleurs qui se retrouvent seuls chez eux. C'est finalement une tentative de rassemblement de ces divers éléments que les espaces de coworking vont

proposer à tout un chacun grâce à la possibilité de télétravail offerte dans leurs locaux (Dunstan, 2016).

### **3.3. Chapitre 3 : Les espaces de coworking**

Le nombre d'espaces de coworking ne cesse d'évoluer d'année en année. Selon la dernière *Global Coworking Survey* analysant les chiffres de l'année 2018, il existe près de 22 000 espaces de coworking de par le monde (Foertsch, 2019). Berlin étant d'ailleurs souvent cité comme berceau même du coworking (Constantinescu & Devisch, 2018 ; Desbois, 2014). Le premier espace de rencontre et de travail ensemble s'est développé au C-Base situé dans la capitale allemande. Les espaces de coworking semblent voir le jour le plus souvent dans des villes « fashion et attractives qui vont attirer les artistes » (Moriset, 2013, p. 12). Les autorités tentent d'ailleurs de pousser au maximum le développement de ce genre d'espace de manière à créer dans ces zones urbaines des « districts créatifs » (Moriset, 2013, p. 2).

De plus, le coworking est un terme polysémique. En effet, l'ambiance, l'espace, les clients et les équipements ne sont pas les mêmes d'un espace à l'autre. Les coworkers et les propriétaires auront donc une vision et une définition différente de ces lieux selon ces aspects (Spinuzzi, 2012). De ce fait, il semble intéressant de s'attarder sur le pourquoi de la mise en place de ce type d'espace ainsi que sur la compréhension de ce qu'est un espace de coworking grâce à l'apport d'auteurs sur les objectifs, les réussites et les manquements de ces espaces.

#### **3.3.1. Les objectifs de la création des espaces de coworking**

Tout d'abord, il faut garder en tête qu'il existe deux concepts liés au coworking : la pratique du co-working et le travail en espace de coworking. Dans le premier cas, nous sommes dans un projet collectif. Dans le second cas, il est question d'un espace partagé où l'on exerce sa profession (Constantinescu & Devisch, 2018). Toutefois, l'exercice de sa profession dans cet espace n'est pas traditionnel. En effet, le coworking peut être vu

comme une organisation du travail collaborative autonome sous forme de réseaux (Ajzen et al., 2015).

Ces espaces se sont essentiellement développés à la suite de deux évolutions économiques, celle de la connaissance et du digital (Morisset, 2013). Cependant, il a fallu attendre la suppression de « la rigidité du modèle taylorien-fordien de planification » pour pouvoir mettre en place ce type de nouvelles formes de travail (Ajzen et al., 2015, p. 125). Certaines entreprises ont même commencé à mettre en place leur propre espace de « corporate coworking » au sein de leur organisation (Bréchignac, 2017, p. 93).

De plus, un des objectifs principaux des espaces de coworking est sans nul doute l'approche d'un travail communautaire, de la collaboration et de l'entretien des relations entre les coworkers (Constantinescu & Devisch, 2018 ; Moriset 2013). En effet, Capdevilla soutient que ces espaces ont « le désir de partager et de développer une communauté d'intérêt » (2016, p. 94). De plus, ces environnements de travail conviviaux vont permettre de briser l'isolement ressenti par les travailleurs (Moriset, 2013 ; Blein, 2016 ; Desbois, 2014).

Cependant, bien que pouvant porter à confusion, le travail dans un espace de coworking se démarque de celui réalisé en télécentre grâce à son aspect collaboratif. Toutefois, il peut y avoir des petits espaces de coworking dans les télécentres ou les incubateurs, mais ceux-ci ne se résument qu'à une partie de l'endroit (Morisset, 2013). Les coworkers présents dans les espaces de coworking vont travailler et partager sur des projets communs (Ollivier, 2017). Les espaces de coworking accueillent des travailleurs de tous les horizons venant de multiples entreprises.

Pour finir, certains travailleurs ne voulaient plus travailler dans de grands et bruyants open spaces. Les espaces de coworking ont donc eu comme autre objectif la mise en place d'un environnement réfléchi dans sa conception ergonomique ainsi qu'en ce qui concerne l'interconnexion entre les travailleurs (Des Isnaards & Zuber, 2008 cité par Moriset, 2013).

### 3.3.2. Les réussites du coworking

La possibilité de travail à distance va pousser les travailleurs à coopérer dans la réalisation de leur travail (Spinuzzi, 2012). Les lieux permettent un travail de coopération autant en ce qui concerne les travailleurs que les tenanciers (Constantinescu & Devisch, 2018). Les premiers partageant l'ensemble de leurs savoirs et les seconds l'accès à leur réseau et à diverses technologies. En effet, l'équipe de gestion de l'espace de coworking a un rôle crucial dans l'intermédiation entre les acteurs (Fabbri & Charue-Duboc, 2016).

De plus, ces espaces ne jouent pas seulement sur leur agencement spatial. Ceux-ci possèdent une atmosphère, un esprit et un style de vie qui leur sont propres (Moriset, 2013). Il est possible de comparer cette atmosphère à celle d'une bibliothèque publique plutôt qu'à celle d'une bibliothèque universitaire (Bilandzic & Foth, 2013). Ces premières regroupent des personnes possédant des profils très différents. De ce fait, en comparaison avec un espace de travail traditionnel, l'espace de coworking permet de côtoyer des profils différents et d'en apprendre davantage grâce à cette diversité. Chacun ayant son expérience propre, ces lieux permettent aux travailleurs d'être plus inspirés (Bilandzic & Foth, 2013). De plus, ce type d'environnement de travail peut être vu comme un « accélérateur de hasard » (Morisset, 2013, p. 8). En effet, la sérendipité permise par un travail dans ce type d'espace est un plus pour le travailleur.

Ensuite, le développement de ces espaces permet la propagation de connaissances tacites (Moriset, 2013 ; Constantinescu & Devisch, 2018 ; Blein, 2016). Celles-ci reprennent les connaissances sociales et culturelles en se distinguant des « connaissances codifiées » transmissibles à distance (Moriset, 2013, p. 3). Le développement du réseau grâce aux relations interpersonnelles des travailleurs est, lorsqu'il est acquis, un point important dans un tel espace (Constantinescu & Devisch, 2018).

Finalement, le travail dans un lieu de ce type permet la réduction des incertitudes des jeunes entrepreneurs (Krauss, 2009). Un tel espace limite les risques des travailleurs au niveau financier (Michel, 2018). En effet, les jeunes travailleurs ont du mal à s'en sortir s'ils ont des problèmes de dettes

ou s'ils ne développent pas assez leur réseau dans le but d'améliorer leur capital social. Un jeune entrepreneur aura plus de mal à réussir s'il est seul, le réseau créé grâce à l'espace de coworking ou les outils mis à dispositions par l'espace peuvent l'aider. La relation présente entre les travailleurs dans ces lieux est donc davantage de l'ordre de co-workers que de challengers (Constantinescu & Devisch, 2018).

Toutefois, bien qu'il soit possible d'exemplifier un bon nombre de points positifs concernant le travail dans un espace de coworking, tout ne fonctionne pas. Les problèmes rencontrés lors de l'exercice du télétravail à domicile ne sont pas forcément solutionnés.

### 3.3.3. Les manquements du coworking

Pour commencer, ce milieu de travail n'est pas forcément choisi par ses occupants pour l'un de ses objectifs premiers les plus nobles tels que la collaboration ou la coopération. En effet, une certaine précarité peut être remarquée chez certains coworkers à laquelle ces espaces ne mettront pas forcément fin (Morisset, 2013 ; Michel, 2018). Leur revenu est souvent bas et peu régulier sans une grande sécurité d'emploi. Les espaces de coworking leur proposent un large panel de services en contrepartie d'une contribution financière faible (Morisset, 2013 ; Michel, 2018). Cette caractéristique attire par exemple beaucoup les freelances.

De plus, l'utilisation des TIC a permis de garder contact à distance. Toutefois, cette possibilité a augmenté les connaissances individuelles des travailleurs à la suite de la diminution de proximité entre les acteurs (Morisset, 2013). En ce qui concerne le développement des compétences tacites des acteurs évoqués précédemment, celui-ci se fera plutôt sous forme de « procédures artisanales et peu codifiées » (Foray & Zimmermann, 2001 cités par Blein, 2016).

Ensuite, bien que le travailleur n'exerce plus à son domicile, la frontière entre sa vie privée et professionnelle semble encore floue (Morisset, 2013). En effet, les coworkers tissent des liens qui sont établis dans un but de mettre en place un avantage d'une part collectif et d'autre part individuel. Il est difficile d'établir si la relation est désintéressée ou dans un but marchand (Blein, 2016). Il est compliqué de définir si le coworker avec lequel on travaille est

un réel collaborateur ou si l'emploi de ce terme ne cache pas seulement une illusion de liberté et d'égalité entre les acteurs (Sólio, 2017).

De plus, un problème majeur des espaces de coworking réside dans leur peu de rentabilité économique pour les propriétaires (Morisset, 2013). En effet, les frais d'adhésion par les coworkers cherchent à être attractifs alors que les services proposés sont coûteux. Ces espaces ont besoin d'aides supplémentaires. Le problème semble résider dans le fait d'avoir peu de valeur ajoutée commercialisable dans ce type d'espace autant pour les propriétaires que pour les travailleurs (id.) Être son propre patron ou améliorer le réseau de ses coworkers est un bénéfice, mais celui-ci ne peut être vendu.

Pour finir, depuis une dizaine d'années, une « bulle » concernant les espaces de coworking a vu le jour, le futur de ces espaces est assez aléatoire (Morisset, 2013, p. 16). Toutefois, en 2019 de nombreux espaces de coworking ne cessent de voir le jour. Selon la dernière *Global Coworking Survey*, les espaces de coworking ne semblent pas se considérer dans une bulle, seulement un espace sur cinq pense que le marché est saturé (Foertsch, 2019). Toutefois, la plus grosse difficulté pour ces espaces semble être le fait d'avoir de nouvelles affiliations et les problèmes d'ordre financier (id.). Il nous a donc semblé intéressant de travailler avec des coworkers belges de manière à comprendre ce qui les pousse à aller travailler dans un tel espace. En effet, chaque espace, pays et époque étant différent, une actualisation à la suite de divers entretiens menés sur le terrain semblait importante pour pouvoir avoir une meilleure vision de cette pratique.

À la suite de cette partie théorique, nous sommes en mesure d'établir différentes hypothèses en lien avec notre question de recherche. Nous avons pu constater que le télétravail à domicile et celui en espace de coworking semblent avoir des points communs sur plusieurs aspects autant en ce qui concerne le lieu, le temps que l'espace. Toutefois, au vu du chapitre abordant les espaces de coworking, ceux-ci ne semblent pas avoir ravi totalement les travailleurs et satisfait tous leurs besoins. Cependant, ce n'est pas forcément le cas en Belgique et ailleurs dans le monde. Nous allons essayer de découvrir cela lors de l'analyse des données recueillies.

En quoi ces unités ont-elles évolué ? Tout d'abord, le poste de travail physique du travailleur semble avoir évolué. Ensuite, la temporalité paraît affectée par ce changement de lieu. Les gérants d'espace de coworking ont peut-être un rôle. Enfin, au vu du succès des espaces de coworking, la manière de travailler a peut-être changé. Le spectre d'action du travailleur semble avoir évolué. Les relations développées dans l'espace ont peut-être joué un rôle.

## **4. Méthodologie**

### **4.1. Démarche méthodologique suivie**

L'approche méthodologique employée pour mener à bien cette recherche est la démarche hypothético-déductive classique. Elle se déploie en cinq phases clés : question de recherche, processus de déduction et/ou d'induction, l'adoption ou construction d'une théorie et d'une ou plusieurs hypothèses, processus de vérification empirique et d'analyse des données (ou tests empiriques) et conclusion : la théorie et la ou les hypothèses concordent ou ne concordent pas avec les faits. (Dépelteau, 2010, p. 63).

Pour commencer, la question de recherche a été construite. Ensuite, un état de l'art des différents éléments intéressants pour répondre à ce questionnement a été réalisé. Celui-ci nous a permis de nous familiariser avec les concepts clés de cette étude. Pour mener à bien la rédaction des trois chapitres théoriques présentés précédemment, un grand nombre d'articles scientifiques ont été étudiés et décortiqués pour sélectionner les auteurs clés nécessaires au bon déroulement de ce travail. De plus, cette phase théorique a permis la mise en avant de différentes hypothèses.

Comme il a été possible de le constater après l'approche théorique, plusieurs grands thèmes liés aux unités de temps, de lieu et d'action se sont dégagés de celle-ci. Ces sujets ont permis la mise en place de deux guides d'entretien semi-directifs de manière à récolter des données de première main sur le terrain. Ceci dans le but de procéder à une vérification empirique et par la suite analyser ces données. Le premier questionnaire<sup>3</sup> a été réalisé pour un

---

<sup>3</sup> Annexe 7.1. : Guide d'entretien responsable

gestionnaire de chaque espace de coworking sélectionné, soit 3 responsables différents au total. Les thèmes abordés lors de ces rencontres ont été l'espace de coworking, les clients, l'arrangement de l'unité de temps, de lieu et d'action, le thème de la collaboration et l'utilisation des TIC. Le second guide d'entretien<sup>4</sup> concerne les utilisateurs des trois espaces choisis. 10 interviews ont été menées et se sont concentrées sur les aspects suivants : le parcours individuel, l'espace de coworking, l'unité de lieu, l'unité de temps, l'unité d'action, la collaboration et l'utilisation TIC.

Pour le bon déroulement de cette recherche, la récolte de données a été effectuée grâce à treize entretiens semi-directifs *in situ*, c'est-à-dire sur le lieu de travail des gestionnaires ou coworkers. L'intérêt d'une rencontre sur le site de travail de l'interviewé réside dans le fait de comprendre au mieux son environnement professionnel. Cette dimension nous semblait essentielle au vu du sujet de cette recherche. Ces entretiens ont eu une durée moyenne de 20 minutes en ce qui concerne les utilisateurs des espaces de coworking et ont duré entre 30 minutes à 1 h 15 pour les responsables. Les rencontres avec les managers ont souvent été agrémentées d'une visite des lieux. L'intégralité de ces entretiens a été scrupuleusement retranscrite de manière à pouvoir réaliser une analyse de contenu d'environ cent trente pages de données<sup>5</sup>.

<b>Espace de coworking</b>	<b>Membre du personnel interviewé</b>	<b>Coworkers interviewés</b>
<i>Leansquare</i> (Liège)	R01	CW 01-04 (4)
<i>The workshop</i> (Nivelles)	R02	CW 05-07 (3)
<i>Silversquare</i> (Bruxelles)	R03	CW 08-10 (3)

Tableau 1 : Espace de coworking, membre du personnel interviewé et coworkers interviewés

Le choix méthodologique concernant la récolte des données s'est porté sur des entretiens semi-directifs qualitatifs au vu du sujet de ce mémoire. Celui-

<sup>4</sup> Annexe 7.2. : Guide d'entretien utilisateur

<sup>5</sup> Annexe 7.4. : Retranscriptions des entretiens

ci s'intéresse au parcours des coworkers en ce qui concerne leur mode de fonctionnement, leurs besoins et ressentis au niveau de leur manière de travailler. La collecte de ces informations a paru plus efficace au moyen d'entrevues en face à face de manière à pouvoir cerner au mieux la problématique. En effet, ce type de rencontre offre la possibilité de rebondir sur les réponses des interviewés en temps réel. Il est important de garder une certaine flexibilité dans la posture de chercheuse en gardant la capacité d'ajouter une question au cours de l'interview si cela semble nécessaire. Une amélioration impossible dans un questionnaire en ligne par exemple. Certains auteurs semblent de cet avis. Pour eux, l'analyse qualitative est « tout à fait pertinente et apporte un éclairage particulier sur des phénomènes sociaux et humains complexes » (Mukamurera, Lacourse & Couturier, 2006, p. 131).

Toutefois, le choix de ce type de démarche n'a pas été réalisé pour sa facilité. Il a été compliqué de prendre contact ainsi que d'obtenir des entretiens avec les utilisateurs des espaces de coworking. En effet, ceux-ci étant certainement fort occupés, peu répondaient favorablement à notre demande d'interview ou ne répondaient simplement pas. Nous avons donc décidé de rencontrer dans un premier temps les responsables de ces espaces pour ensuite tenter d'avoir accès aux coordonnées de coworkers. Cependant, un deuxième problème est apparu, celui de la protection des données. En effet, depuis mai 2018, de nouvelles directives en matière de Règlement Général de Protection des Données en Europe ont été mises en place. Les dirigeants étaient donc réticents à nous communiquer une simple adresse mail ou un nom. Malgré ces difficultés, divers entretiens ont tout de même pu être réalisés grâce à la technique de l'effet boule de neige et la présence d'autres utilisateurs conciliants dans les espaces de coworking lors d'un entretien programmé (Watremez, 2008).

Toutefois, il est important d'avoir conscience du développement de certains biais lors de l'utilisation de cette méthode d'effet boule de neige (Pires, 1997). En effet, les interviewés faisant partie du même réseau et se recommandant les uns les autres, il est probable que ceux-ci partagent des avis proches sur certains sujets dont ils auraient par exemple déjà discuté. De plus, les personnes ayant répondu positivement à ces demandes d'interviews sont

essentiellement des indépendants et non des employés envoyés dans un espace de coworking par leur patron. Une hypothèse dans le cadre d'une prochaine recherche serait donc que les indépendants sont peut-être plus ouverts à ce genre de demande ou ont plus d'autonomie leur permettant d'accorder plus facilement une heure de leur temps de travail en comparaison avec un employé ayant des comptes à rendre à un patron. Cependant, ce sujet n'était pas celui de notre étude, nous ne nous y sommes pas attardée. Toutefois, ces biais sont tout de même à prendre en compte lors de l'analyse du contenu des interviews.

#### **4.2. Présentation des terrains**

Les espaces de coworking sélectionnés pour cette recherche sont au nombre de trois : *Leansquare*, *Silversquare* et *The Workshop*. Ce choix s'est limité à ce nombre de manière à ne pas se disperser. Ceci tout en ayant tout de même des espaces de coworking différents en ce qui concerne leur taille, leur type de clientèle, leurs espaces mis à disposition et leurs étapes de développement. Ces multiples points de divergences entre les lieux prouvent la pertinence de la sélection de ces trois espaces de coworking en particulier. De manière à comprendre aussi précisément que possible ce phénomène dans la mesure du temps imparti pour ce travail, il nous a semblé plus intéressant de travailler sur trois espaces différents permettant de découvrir en quoi les unités de temps, de lieu et d'action ont évolué dans les espaces de coworking. Un travail sur un seul espace aurait seulement permis de comprendre cette évolution dans un espace spécifique et restreint.

- *The Workshop*

Ce nouvel espace de coworking a ouvert ses portes en octobre 2018 dans une maison de maître rénovée au centre de Nivelles. Ce lieu a été choisi pour son ouverture récente ainsi que son ambiance intimiste pouvant accueillir jusqu'à quinze travailleurs. La mise en place d'un espace calme de travail pour chacun y est primordiale.

- *Leansquare*

Cet espace de coworking est ouvert depuis huit ans, de taille moyenne pouvant accueillir jusque trente-cinq travailleurs et se situe dans le centre de Liège. Celui-ci a été sélectionné pour ces raisons ainsi que pour son style. En effet, cet espace peut être considéré comme un district créatif attirant majoritairement des coworkers intéressés par les nouvelles technologies.

- *Silversquare*

Les espaces de coworking *Silversquare* sont les pionniers en la matière en Belgique. Ils se sont implantés à Bruxelles il y a maintenant douze ans et peuvent accueillir un grand nombre de coworkers par jour. En moyenne environ deux cents personnes viennent travailler quotidiennement dans chaque espace. Le choix de ce coworking s'est porté sur sa taille, sa place dominante sur le marché belge ainsi que les profils variés de ses coworkers.

De plus, le tableau situé à la page suivante reprend une synthèse des aspects pratiques de chaque espace. Les informations recueillies dans la présentation des espaces ci-dessus ainsi que dans le tableau ci-dessous proviennent des interviews menées dans les espaces, des sites web de chaque espace ainsi que de leurs réseaux sociaux listés dans la section « 6.2. Matériaux utilisés ».

### **4.3. Présentation de la méthode d'analyse de contenu**

La méthode d'analyse de contenu sélectionnée est celle du codage de l'intégralité des entretiens semi-directifs réalisés. Le but premier de ce système réside dans le fait de pouvoir tirer des conclusions en connectant les différentes réponses des personnes interviewées concernant notre problématique. Cette méthode a pour objectif de réduire la difficulté d'analyse d'un grand nombre de données (Saubesty, 2006).

L'analyse de contenu se décline en plusieurs étapes : la préanalyse, l'exploitation du matériel et le traitement, l'interprétation et l'inférence (Wanlin, 2007). La préanalyse consiste dans le travail d'état de l'art réalisé au début de cette recherche, permettant comme expliqué précédemment le

	<i>The Workshop</i>	<i>Leansquare</i>	<i>Silversquare</i>
<b>Localisation</b>	Nivelles	Liège	Bruxelles
<b>Date d'ouverture</b>	Octobre 2018	2012	2008
<b>Horaire d'accès</b>	8 h à 20 h semaine Fermé le w-e	24 h/24 et 7 jours sur 7	24 h/24 et 7 jours sur 7
<b>Nombre de postes de travail</b>	15 coworkers	35 coworkers	Flexible
<b>Nombre de postes de travail moyen utilisés par jour</b>	5-6 coworkers	12-15 coworkers	200 coworkers
<b>Services complémentaires</b>	Service de domiciliation d'entreprises	Accès au Relab et Fab lab (laboratoires d'innovation et de fabrication numérique)	Organisation d'événement dans l'espace Réception des colis Scan du courrier Numéro de téléphone, etc.
<b>Présence sur les réseaux sociaux</b>	Instagram Facebook	Facebook Instagram Slack	Linkedin Facebook Instagram Slack
<b>Technologies</b>	Imprimante Wifi Projecteur	Imprimante Wifi Projecteur Grand écran Écran d'ordinateur	Imprimante Wifi Projecteur Grand écran
<b>Type d'espace disponible</b>	Espace de travail flexible (max 5 travailleurs) Salle de réunion Salle d'attente Espace détente Cuisine Salle de bain	Open space Salle de réunion Espace de détente Cuisine Bunker (salle calme sans fenêtre)	Open space Salle de réunion Salle d'attente Espace détente Coworking café Alcôve Bureau privatif Espace de travail flexible
<b>Valeurs essentielles de l'espace</b>	Entraide	Coopération Bienveillance Entraide Collaboration	Flexibilité Ouverture Bienveillance Plaisir L'innovation

Tableau 2 : Description des espaces de coworking (*The Workshop, Leansquare et Silversquare*)

choix des documents à utiliser, une lecture dite « flottante » et la mise en place des hypothèses et des objectifs de la recherche de manière à préparer au mieux le matériel qui sera exploité pendant l'analyse (Wanlin, 2007, p. 249).

Ensuite, l'exploitation du matériel consiste dans le traitement des données recueillies. Pour ce faire, un codage méticuleux des informations doit être mis en place. Celui-ci est réalisé en quatre étapes : le codage de démarrage, ouvert, axial et sélectif (Spinuzzi, 2012).

**Le codage de démarrage.** Pour commencer, en suivant la méthode de Miles et Huberman des codes de départ descriptifs peuvent être définis de manière déductive (Miles & Huberman, 1994 cités par Spinuzzi, 2012). Les guides d'entretien et les chapitres théoriques sont de bonnes bases pour mettre en place ces codes.

**Le codage ouvert.** Ensuite, lors de la lecture de l'entièreté des retranscriptions, des codes ouverts sont définis de manière à faire émerger les thèmes principaux évoqués dans les interviews. Il est question d'agir inductivement en reprenant les thèmes répétitifs (Spinuzzi, 2012). Ces codes sont établis au vu d'un ensemble de données, une interview par exemple, de manière à pouvoir émettre des hypothèses en tentant de coder d'autres entretiens avec ces mêmes codes (id.). Cette étape de codage est très importante pour éviter de tomber dans la circularité en ne s'intéressant qu'à ce qui est ressorti de la théorie et non ce qui pourrait devenir une découverte originale grâce aux matériaux recueillis (Ayache & Dumez, 2011). En effet, les codes émergeant de cette phase ne sont pas tirés de la théorie comme c'était le cas pour les codes de démarrage, mais bien en se mettant « à l'écoute de la totalité du matériau » (Ayache & Dumez, 2011, p. 35). Bien que cela soit un travail laborieux, il faut tenter au mieux d'éviter la circularité grâce au principe d'attention flottante de manière complémentaire au codage (id.).

**Le codage axial.** Par la suite, le codage axial articule les différents codes définis lors des deux étapes précédentes. Ces combinaisons permettent la mise en place de catégories (Debret, 2019). Celles-ci peuvent aussi émerger grâce aux concepts recueillis lors de la phase théorique de la recherche (Saubesty, 2006). Cependant, toutes les catégories s'étant dégagées lors de

cette phase de codage ne seront pas utiles pour la recherche (Debret, 2019). L'esprit critique du chercheur est utile pour réussir à trier ces informations. De plus, il est important de permettre un codage plurinomial (Ayache & Dumez, 2011). En effet, de manière à ne pas appauvrir les matériaux recueillis, un découpage peut être associé à plusieurs catégories.

**Le codage sélectif.** Pour finir, la dernière étape de codage consiste en la mise en relation des catégories entre elles (Debret, 2019). Les liens noués entre les différentes catégories peuvent être mis en lumière de trois manières différentes : empiriquement grâce aux phénomènes évoqués, spéculativement grâce à la logique et l'expérience et théoriquement grâce à l'état de l'art réalisé (Lepcam, s. d.). Toutefois, si ces liens ne peuvent pas s'expliquer par une de ces trois approches, nous serons en présence de quelque chose d'original découvert grâce à la recherche (id.). De plus, ce dernier codage permet la réduction de la masse de données grâce à une sélection des informations importantes pour cette recherche (Spinuzzi, 2012).

Ensuite, un livre de code<sup>6</sup> est réalisé. Celui-ci reprend chaque code définis dans le cadre de l'analyse de contenu. Toutes les associations de code/citation sont reprises dans ce livre. La première partie de cet ensemble définit le code utilisé et la deuxième reprend les phrases liées au code (Lepcam, s. d.). Ce recueil permet au chercheur de s'y retrouver plus facilement sans devoir sans cesse retourner dans l'entièreté des données.

De plus, l'utilisation d'un logiciel d'aide d'analyse de contenu ne fait pas l'unanimité parmi les chercheurs. Ces programmes permettent de gagner du temps, mais sont souvent fort coûteux et ne rendent pas plus valide l'étude (Wanlin, 2007). Toutefois, nous avons tout de même décidé d'utiliser un logiciel d'analyse gratuit « QDA Miner Lite ». L'analyse reste identique à une recherche manuelle c'est-à-dire que l'intégralité des données a été lue et relue de manière à satisfaire chacune des étapes de cette analyse de données. De plus, nous avons trouvé important dans le contexte écologique actuel

---

<sup>6</sup> Annexe 7.3. : Livre de codes

d'utiliser un procédé ne nécessitant pas de devoir imprimer des dizaines de feuilles de papier.

Pour finir, de manière à augmenter la fiabilité du codage, un double codage a été réalisé (Saubesty, 2006). Bien que cette pratique soit discutée par certains chercheurs comme Ayache et Dumez (2011), cette méthode semble tout de même beaucoup utilisée chez les chercheurs.

#### 4.4. Analyse des données

##### 4.1.1. Codage de démarrage et ouvert

Selon l'approche hypothético-déductive utilisée dans cette recherche, la théorie a tout d'abord été mobilisée pour mettre en place le tableau suivant reprenant les codes de démarrages déduits des informations recueillies dans l'état de l'art. Ceux-ci ont permis d'analyser une première fois l'entièreté des matériaux.

De plus, n'ayant jamais dû coder auparavant, cette première étape nous a aidé à attaquer avec plus d'assurance le volume conséquent de données récoltées. En effet, les codes de démarrage sélectionnés peuvent être considérés comme un premier système de balises axé sur notre problématique de recherche.

Code	Définition	Lien théorique
<b>Fr_Num_Uti</b>	<i>Fracture numérique</i> : les utilisateurs manquent de compétence pour une utilisation optimale des TIC.	Dupuy, 2011.
<b>Dvp_Comp</b>	<i>Développement de compétences</i> : augmentation de la capacité à résoudre un problème professionnel.	Devos & Taskin, 2005 ; Isaac, 2003 ; Blein 2016 ; Constantinescu & Devisch, 2018.
<b>Ind_pra_prof</b>	<i>Individualisation de la pratique professionnelle</i> : les travailleurs sont poussés à développer leurs pratiques professionnelles individuellement.	Devos & Taskin, 2005 ; Bodoc, 2017 ; Moriset, 2013.
<b>Aut_Ctrl_Man</b>	<i>Autonomie contrôlée de la part des managers</i> : l'autonomie allouée aux travailleurs semble contrôlée par les managers.	Devos & Taskin, 2005 ; Lianos, 2003 ; Clegg & Kornberger, 2006 ; Pontier, 2014 ; Taskin & al., 2017).

<b>Disp_Fr_géo</b>	<i>Disparition des frontières géographiques</i> : les travailleurs ne sont plus obligés de se trouver ensemble sur le lieu de l'entreprise pour travailler.	Isaac, 2003; Vayre & Delfosse, 2019; Halford, 2005; Taskin, 2012.
<b>Disp_Fr_Temp</b>	<i>Disparition des frontières temporelles</i> : les frontières temporelles entre les travailleurs disparaissent. Ceux-ci ne sont par exemple plus obligés de travailler de 9-17h.	Isaac, 2003; Vayre & Delfosse, 2019; Halford, 2005; Taskin, 2012.
<b>Pré_Fr_Cult</b>	<i>Présence de frontières culturelles</i> : des frontières culturelles persistent entre les travailleurs.	Isaac, 2003.
<b>Strat_Void</b>	<i>Strategy of the void</i> : l'utilisation des espaces n'est pas prédéfinie. Les utilisateurs peuvent donc les utiliser selon leurs besoins et envies.	Kornberger & Clegg, 2004 ;
<b>Réd_soc</b>	<i>Réduction du capital social</i> : le télétravail réduit le capital social du travailleur ainsi que ses opportunités liées à son réseau.	Krauss, 2009 ; Ettighoffer, 2001 cité par Scaillerez & Tremblay, 2016 ; Spinuzzi, 2012.
<b>Disp_Fr_pri/prof</b>	<i>Disparition de la frontière entre le vie privée et professionnelle</i> : le travailleur a de plus en plus de mal à mettre une frontière entre sa vie privée et sa vie professionnelle autant à domicile que dans l'espace de coworking.	Moriset, 2013 ; Vayre & Delfosse, 2019 ; Halford, 2005 ; Metzger & Cléach, 2004.
<b>Briser_Iso</b>	<i>Briser l'isolement</i> : le fait de travailler dans un espace de coworking va briser le sentiment d'isolement du travailleur.	Taskin, 2010, 2012, 2017 ; Spinuzzi, 2012 ; Ajzen et al., 2015 ; Constantinescu & Devisch, 2018 ; Marc et al., 2011 ; Moriset, 2013.
<b>Bruit_Espace</b>	<i>Lutter contre un espace de travail bruyant</i> : les espaces de coworking ont pour but de lutter contre les openspaces bruyants en réfléchissant à l'ergonomie des lieux.	Des Insaards & Zuber, 2008 cité par Moriset, 2013.
<b>Style_Espace</b>	<i>Style de vie de l'espace de coworking</i> : les espaces de coworking ont un style, une ambiance et une atmosphère différentes.	Moriset, 2013 ; Spinuzzi, 2012.
<b>Réd_Inc</b>	<i>Réduction des incertitudes</i> : les espaces de coworking aident les jeunes entrepreneurs en réduisant leurs incertitudes dans leur travail.	Krauss, 2009 ; Michel, 2018.

Tableau 3 : Codes de démarrage sélectionnés

Ensuite, après avoir répertorié toutes les informations liées à ces codes de démarrage, l'ensemble des matériaux a été étudié une seconde fois de manière à pouvoir mettre en place une liste de codes ouverts. Ceux-ci ont été définis grâce aux thèmes récurrents abordés par les interviewés. Ces codes permettent la mise en avant d'informations originales et utiles pour répondre aux problématiques de recherche.

<b>Code</b>	<b>Définition</b>
<b>Fr_Num_Espace</b>	<i>Fracture numérique des espaces de coworking</i> : les utilisateurs ne semblent pas les seuls à ne pas être au point en ce qui concerne les technologies.
<b>Aut_Ctrl_Pairs</b>	<i>Autonomie contrôlée par les pairs</i> : l'autonomie des travailleurs semble être affectée par les pairs présents dans l'espace ce coworking.
<b>Diff_Conc</b>	<i>Difficulté de concentration</i> : les travailleurs ont du mal à se concentrer pour diverses raisons, ceci à leur domicile ainsi que dans l'espace de coworking.
<b>Avt_Fin</b>	<i>Avantages financiers</i> : les espaces de coworking offrent des avantages financiers aux travailleurs.
<b>Créa_Esp_Trv</b>	<i>Création d'un espace de travail</i> : les travailleurs semblent vouloir se créer un espace de travail.
<b>Dvp_Rel</b>	<i>Développement de relations</i> : diverses relations sont créées suite au travail dans un espace de coworking.
<b>Prox_Géo</b>	<i>Proximité géographique</i> : le positionnement géographique de l'espace de coworking semble important pour les travailleurs.
<b>Créa_Fr_Cult</b>	<i>Création d'une frontière culturelle</i> : une frontière culturelle à l'air de se créer suite au travail dans un espace de coworking.
<b>Créa_Fr_Temp</b>	<i>Création d'une frontière temporelle</i> : une frontière temporelle semble voir le jour dans pour le travailleur dans l'espace de coworking.
<b>Qlt_tvr</b>	<i>Qualité du travail</i> : la qualité de la tâche réalisée par le travailleur semble impactée par son lieu de travail.

Tableau 4 : Codes ouverts sélectionnés

Dans le but d'augmenter la fiabilité de notre recherche, nous avons réalisé un double codage (Saubesty, 2006). Celui-ci a été réalisé deux semaines après le premier codage explicité ci-dessus. Trois entretiens ont été codés une seconde fois dans le but de comparer les codes attribués lors de chacune des séances de codage, c'est-à-dire presque 25 % des données recueillies en termes de nombre de pages. Sur l'ensemble de ces éléments à nouveau traités, nous arrivons à un taux de fiabilité<sup>7</sup> d'approximativement 80 %. Ce traitement peut être considéré comme fiable.

#### 4.1.2. Catégorisation des données

Ensuite, un codage axial permettant une catégorisation des données a pu voir le jour. Ces catégories ont émergé d'une part de la phase théorique de la recherche (Saubesty, 2006) et d'autre part en combinant les codes de démarrage et ouverts correspondant à une catégorie commune intéressante pour la recherche menée. Les ensembles utilisés ne sont donc pas toutes les combinaisons possibles des codes établis, mais bien une sélection faite de manière critique vis-à-vis des objectifs de ce travail (Debret, 2019).

Concept	Catégories
Unité de lieu	- L'agencement spatial
Unité de temps	- La gestion du temps
Unité d'action	- Le travail réalisé - Les effets psychologiques - La présence d'autrui

Tableau 5 : Catégories par concept

Des concepts théoriques d'unité de lieu, de temps et d'action (Ruiller et al., 2017) ont donc émergé cinq catégories ayant pour but de répondre aux problématiques de recherche. De plus, nous avons veillé à ce que celles-ci soient adaptés autant à un travail en télétravail que dans un espace de coworking.

<sup>7</sup> L'équation utilisée est celle de Miles et Huberman (1991) cités par Subesty (2006) :

$$Fiabilité = \frac{\text{nombre d'accords}}{\text{nombre d'accords} + \text{désaccords}}$$

#### **4.5. Mise en relation et interprétation des données**

La mise en relation des informations recueillies, le codage sélectif, permet d'établir des connexions et des inférences ayant pour but de répondre à nos problématiques de recherche. Ces relations ont été réalisées de manière verticale par thème ainsi que transversale en associant différents thèmes. Ces connexions ont été établies en se basant sur les trois grands axes de notre recherche, c'est-à-dire les unités de lieu, de temps et d'action en passant d'un télétravail à domicile vers un travail en espace de coworking. Après l'examen de l'ensemble des matériaux recueillis, il a été possible de mettre en lumière différentes évolutions concernant les unités qui nous occupent.

La présentation des résultats de cette recherche est exposée en quatre phases. Tout d'abord, des constats généraux sont présentés au vu de l'analyse de l'ensemble des données. Ceux-ci concernent essentiellement le profil des coworkers interviewés en ce qui concerne leur changement de lieu de travail et le laps de temps que cela leur a pris.

Ensuite, les multiples évolutions observées concernant les trois unités nous intéressant sont présentées distinctement. Premièrement, l'évolution de l'unité de lieu semble s'être opérée dans la recherche d'un espace de travail structuré et familier. Deuxièmement, l'unité de temps évolue en permettant un gain de flexibilité. Toutefois, celui-ci ne semble pas offrir que des avantages. Troisièmement, l'évolution de l'unité d'action semble préciser le pouvoir que peut avoir la présence d'autrui sur le travailleur.

##### *4.5.1. Constats généraux*

Tout d'abord, il est important de prendre en compte le fait que les utilisateurs d'espace de coworking interviewés n'ont pas été sélectionnés sur base du fait d'avoir changé de mode de travail d'un travail en télétravail à domicile vers celui dans un espace de coworking. En effet, dans le but de comprendre quelles avaient pu être les étapes ayant mené au coworking selon le profil des travailleurs, nous avons rencontré toutes les personnes acceptant de réaliser une interview. Nous ne voulions pas nous limiter dans le choix de nos répondants.

Toutefois, nous avons été forcée de constater que presque l'intégralité des personnes interviewées est passée par la réalisation d'une période de télétravail à domicile avant de se diriger vers un espace de coworking. Le seul répondant hors de cette catégorie est un jeune employé venant de commencer à travailler. Cependant, ce travailleur réalise une partie de son horaire en télétravail à domicile, une dimension intéressante pour notre recherche.

Ensuite, le laps de temps en télétravail à domicile diverge selon les profils. Certains travailleurs ont réalisé après seulement quelques semaines que ce type de travail ne leur correspondait pas alors que d'autres ont cherché du renouveau après plusieurs années à domicile. Toutefois, la plupart de nos répondants semblent avoir pris conscience de ce besoin après une période d'une durée entre un mois et deux ans.

#### *4.5.2. L'évolution de l'unité de lieu... à la recherche d'un espace de travail structuré et familial*

L'évolution majeure observée en ce qui concerne l'unité de lieu consiste en un changement géographique du lieu de travail au sens strict du terme. En effet, les travailleurs n'exercent plus chez eux, mais dans un espace à part entière. Toutefois, il semble important pour les travailleurs de ne pas trop s'éloigner géographiquement de leur domicile. La proximité et la localisation de leur nouvel environnement de travail semblent être une caractéristique importante à leurs yeux. Un peu plus de la moitié des travailleurs interrogés considèrent que la distance entre leur domicile et l'espace de coworking est le premier ou le deuxième critère à privilégier lors la sélection d'un espace de coworking. De plus, il est appréciable pour ces travailleurs que ce nouveau lieu soit proche de toutes les commodités (restauration, transports en commun, etc.). Nous avons d'ailleurs pu constater que les trois espaces de coworking étudiés se trouvent dans le centre-ville.

Cependant, la localisation de son espace de travail n'est pas la seule nouvelle caractéristique. L'étude menée a permis de découvrir quatre autres dimensions impactées. Tout d'abord, une évolution de l'agencement spatial de son espace de travail a pu être constatée. Ensuite, nous avons pu découvrir la persistance d'une frontière culturelle prenant la forme de la communauté

présente dans l'espace. De plus, les coworkers ont le désir de se sentir comme chez eux. Enfin, les travailleurs sont à la recherche d'une structure professionnelle.

### ***L'évolution de l'agencement spatial***

Comme nous l'avons appris grâce à la théorie, la déspatialisation a permis la disparition des frontières géographiques. Le travail peut être exercé dans n'importe quel lieu. Toutefois, à domicile, l'agencement spatial est souvent préalablement défini par les choix personnels d'utilisation du foyer. Certaines frontières géographiques semblent donc persister suite aux décisions de la famille. Le domicile restera l'espace de vie de la famille bien que le télétravailleur s'y installe pour travailler. Cette dimension influence sa manière de travailler. En effet, il est parfois difficile pour le travailleur de ne pas être distrait par les tâches du ménage, les enfants qui rentrent de l'école, le souper à préparer, etc.

*Alors quand t'es chez toi, tu vois tu dois faire la vaisselle... Moi j'aime bien déjà être dans un environnement rangé tu vois. Et quand je suis chez moi, j'ai toujours d'autres trucs à faire. Aller promener le chien, etc.*

Extrait de l'interview du coworker n° 1, annexe 7.4.1.

Ensuite, à domicile, un problème au niveau du développement d'une équipe de travail se pose. Il est difficile pour un employeur d'accueillir de nouveaux travailleurs au sein de son entreprise lorsqu'il travaille dans une pièce de sa maison.

*Et bien c'est rompre l'isolement, c'est une première chose et puis ce n'est pas toujours agréable de recevoir les clients chez soi dans son espace privé et puis mettre des collaborateurs chez moi ce n'était pas possible.*

Extrait de l'interview du coworker n°10, annexe 7.4.10.

Cette dimension pousse donc les patrons à ne plus exercer chez eux. Ceux-ci vont opter pour un nouvel environnement professionnel indépendant de leur domicile.

De plus, en choisissant d'exercer sa profession dans un espace de coworking, l'agencement spatial de son bureau va évoluer. Le travailleur ne sera plus limité par l'espace qu'il peut se créer selon ce qui est disponible chez lui. En effet, dans ce nouvel environnement de travail, une multitude de possibilités

de lieux de travail s'offre à lui. Selon les espaces de coworking étudiés, un plus ou moins grand nombre d'espaces de travail différents sont mis à disposition des coworkers. Toutefois, les coworkings avaient tous les trois au minimum un espace de travail à plusieurs, une salle de réunion, une salle plus calme ainsi qu'un espace permettant de se restaurer. Ces espaces sont de plus ou moins grande taille permettant de travailler à plusieurs ou individuellement selon les besoins des coworkers. Certains endroits préconisent le silence alors que d'autres poussent au contraire aux interactions entre les différents acteurs.

Cependant, tous les espaces mis à disposition n'ont pas forcément de fonctions prédéfinies et obligatoires. Dans certains cas, le coworker peut décider lui-même comment il souhaite utiliser le lieu. Il peut y rencontrer un client, y travailler seul, réunir ses collaborateurs, y organiser un événement, etc.

*Les gens préfèrent quand même réserver des salles de réunions. Maintenant quand c'est informel, c'est plutôt les collègues entre eux qui vont se réunir dans les espaces ouverts pour discuter. Par contre quand ils accueillent un rendez-vous extérieur, ils vont préférer la salle de réunion.*

Extrait de l'interview du responsable n° 3, annexe 7.4.13.

Toutefois, les utilisateurs semblent utiliser cette possibilité de manière restreinte. En effet, après avoir octroyé une fonction à un espace, celui-ci semble rarement en changer. De plus, il n'est parfois pas possible pour les responsables d'espace de coworking d'utiliser au maximum de ses possibilités cette pratique de *strategy of the void* (Kornberger & Clegg, 2004). Tout comme à domicile, certains espaces de travail prennent forme dans un bâtiment déjà construit. Les murs présents dans ces lieux restreignent donc les possibilités. Toutefois, les responsables essaient de faire un maximum pour répondre aux besoins des utilisateurs.

*On fait avec les murs, ensuite il évolue quand même assez régulièrement. En fonction de si la communauté grandit. En fonction de s'il y a des startups. Elles sont plus bruyantes. C'est normal parce qu'il faut qu'elles collaborent donc on crée une zone silencieuse. Ça doit être un espace qui bouge en fonction de la vie du coworking.*

Extrait de l'interview du responsable n° 1, annexe 7.4.11.

Cependant, ces limites ne semblent pas toucher tous les espaces de coworking. En effet, les plus grosses structures de coworking, comme Silversquare, ne sont pas forcément limitées par la configuration préexistante des espaces. Ce type de coworking imagine lui-même ses espaces avec l'aide d'architectes. Ils décident donc de l'agencement spatial de l'entièreté de leurs espaces.

*Les espaces sont designés et conçus pour favoriser la collaboration. C'est super important, au niveau architectural, tu vois qu'il y a plein d'endroits où les gens se croisent, les gens peuvent se réunir, les gens peuvent discuter. (...) Nous on est un peu anti ascenseur, tu vois on a l'escalier qui monte c'est pour faire un trou entre les étages et mettre un escalier parce que l'escalier c'est un super endroit de rencontre et ça fait circuler l'énergie. On peut se balader, etc.*

Extrait de l'interview du responsable n° 3, annexe 7.4.13.

Ensuite, bien que les espaces de coworking proposent plusieurs possibilités en termes d'endroits pour effectuer ses tâches, certains coworkers vont continuer à travailler de temps en temps à partir de leur domicile. Par exemple, certains préfèrent travailler de manière plus décontractée et vont le faire de temps à autre chez eux. De plus, la plupart des travailleurs affirment ne plus travailler à domicile. Toutefois, ceux-ci vont tout de même relever leur boîte mail et effectuer quelques tâches chez eux si cela s'avère nécessaire. Très peu de coworkers quittant le télétravail à domicile pour un travail dans un espace de coworking semblent donc arrêter totalement la pratique de leur profession à domicile.

Cette combinaison de lieux permet à certains travailleurs de réaliser leurs tâches selon le niveau de concentration que leur procure l'espace dans lequel ils sont. L'espace de coworking semble une source de distraction suite aux interruptions pour converser avec d'autres coworkers ainsi qu'au bruit ambiant. Bien que les travailleurs expliquent essayer de faire attention au bruit, lors de leurs conversations téléphoniques par exemple, il est difficile de ne pas avoir de bruit du tout dans un espace prônant le partage et l'interaction. De plus, certains coworkings ne possèdent qu'un grand open space en plus de la cuisine et des salles de réunion. C'est pour cette raison que divers travailleurs aimeraient disposer de plus d'espace préconisant le calme.

Enfin, l'agencement spatial a évolué par rapport au domicile en termes d'image. Le rendu n'est pas le même auprès du client en le recevant à son domicile ou dans un espace de coworking. De plus, selon la profession, nous avons pu remarquer que l'adresse peut être un atout.

*Voilà, bon moi après je suis juriste donc clairement l'avenue Louise c'est une adresse qui quand on démarre un cabinet de rien c'est l'adresse est quand même importante aussi.*

Extrait de l'interview du coworker n° 8, annexe 7.4.8.

Cependant, les aspects esthétiques et géographiques des lieux ne semblent pas être les deux seuls éléments à devoir être en symbiose avec la profession du coworker. En effet, la communauté présente dans l'espace doit lui ressembler aussi.

### ***La frontière culturelle fait peau neuve***

Comme nous avons pu le découvrir dans notre revue de littérature, lors de l'exercice de sa profession grâce aux TIC, une distance semble difficile à supprimer : la distance culturelle (Isaac, 2003). La culture propre à chaque travailleur peut rendre plus difficile le fait de travailler ensemble.

À première vue, nous pourrions croire que cette distance s'est totalement dissipée grâce à l'exercice de sa fonction dans un espace de coworking. En effet, comparativement à son domicile, où l'on travaille seul ou seulement avec sa sphère professionnelle grâce aux TIC, ce nouvel environnement de travail offre l'opportunité de faire de nouvelles rencontres avec des travailleurs exerçant des métiers très différents. Un partage des cultures semble donc possible de manière à faciliter un travail ensemble.

Toutefois, nous avons pu découvrir que ça ne semble pas être le cas. Une nouvelle frontière culturelle semble voir le jour. Celle-ci prend la forme de la communauté présente dans l'espace. En effet, bien que les espaces de coworking accueillent toutes les personnes le souhaitant sans distinction par rapport à leur métier, les travailleurs semblent avoir quelques réserves concernant l'image de la communauté propre à l'espace. Ces environnements de travail semblent avoir tendance à attirer un certain type de coworkers, d'un style plutôt costume cravate pour l'un ou un public tourné vers le numérique pour l'autre. L'espace semble donc créer une nouvelle frontière culturelle se

distinguant par sa communauté. Un nouveau coworker va regarder à cet aspect de manière à voir s'il s'accorde bien avec la communauté du coworking convoité.

*(...) J'avais des amis à Paris qui avaient monté leur cabinet et qui étaient dans un centre de coworking qui était en fait plus de type pépinière d'entreprise publique avec des profils très homogènes. Donc beaucoup dans le domaine informatique, technique de jeux vidéo, etc. (...) Donc un peu mono culture et un peu geek je dirais.*

Extrait de l'interview du coworker n° 8, annexe 7.4.8.

Cependant, pour les responsables d'un coworking, leur espace n'est pas fermé et centré sur une communauté homogène. En effet, ceux-ci ne cessent de mettre en avant qu'un grand nombre de types de travailleurs arpentent leurs locaux. Toutefois, ils semblent conscients que les outils mis à disposition dans leur espace peuvent cloisonner le type de coworker pouvant exercer chez eux. De fait, comme nous l'explique la responsable n° 1 travaillant chez Leansquare (R01, annexe 7.4.11), le fait de ne pas avoir d'atelier par exemple restreindra les possibilités quant à l'accueil de travailleurs manuels. L'espace de coworking sera donc plutôt centré sur l'accueil de métiers pouvant se réaliser presque uniquement grâce à son ordinateur.

### ***Le besoin de se sentir comme chez soi***

Le travailleur quitte la sécurité d'un lieu connu, son domicile, pour celui d'un nouvel environnement de travail, l'espace de coworking. Comme nous l'avons appris, les possibilités d'endroits où travailler dans ce nouvel espace sont bien plus nombreuses qu'à domicile. Toutefois, bien que le coworker puisse travailler n'importe où dans l'espace, dans la plupart des cas, celui-ci ne semble pas saisir cette opportunité. En effet, ceux-ci retournent souvent à la même place. Il en est de même lorsque l'espace de coworking est en réalité une chaîne composée de plusieurs espaces. Les utilisateurs se restreignent à « leur » coworking et bougent très rarement dans un autre.

*Pour le moment, il y a deux salles principales. Il y en a une, là, qui donne sur la rue et il y en a une plus derrière qui donne plus côté cour où c'est un peu plus calme. Donc je m'étais mis là comme ça en me disant que ça allait être plus calme. Et puis je n'ai jamais bougé, c'est comme tout le monde. On prend ses petites habitudes.*

Extrait de l'interview du coworker n° 6, annexe 7.4.6.

Les travailleurs semblent donc avoir besoin de garder leurs marques en revenant sans cesse travailler sur le même bureau comme si celui-ci était le leur. Celui-ci n'appartient en réalité à personne. Pourtant, cette pratique semble une habitude pour la plupart des travailleurs. Ceux-ci ne s'expliquent pas cette manière de faire, mais n'y dérogent pas. Le concept d'appartenance, tel un bureau qui serait le leur comme à leur domicile, semble donc être important pour eux.

Certains travailleurs vont jusqu'à transgresser le concept de base du coworking, à savoir le partage. En effet, dans les coworkings de grande ampleur, accueillant un grand nombre de travailleurs tel que Silversquare, il est possible d'acquérir un bureau privé dans l'espace en payant un supplément. Toutefois, le travailleur a tout de même accès à tout l'espace de coworking et peut décider de travailler à n'importe quel autre endroit. Cependant, ces travailleurs ne semblent pas changer leurs pratiques. Ceux-ci ne vont que très rarement travailler en dehors de leur bureau.

*Bien sûr c'est ça l'idée, en fait ils ne paient pas que pour leur bureau. Ils paient pour 4000 m<sup>2</sup> de bureau. Ils peuvent venir s'installer ici dans le lunch boire leur café, ils peuvent s'installer dans la salle réunion, on a des petits espaces pour téléphoner, il y a des espaces événementiels et ils ont accès à tout ça tout le temps.*

Extrait de l'interview du responsable n° 3, annexe 7.4.13..

Cette pratique de location de bureau privé au sein d'un espace prônant le partage et l'entraide semble pouvoir s'expliquer grâce à deux concepts : confidentialité et rentabilité. Certaines professions, telles que celles de juriste par exemple (CW8, annexe 7.4.8), nécessitent plus de confidentialité lors du traitement de leurs dossiers. Il n'est donc pas question d'exercer au milieu d'un espace rempli d'autres personnes. La location d'un bureau privé au sein de l'espace de coworking semble donc une bonne alternative.

Ensuite, la location de ce type de bureau permet à un espace de coworking d'être plus rentable. En effet, selon le responsable n° 3 proposant des bureaux privés chez Silversquare, c'est le nombre de locations de ce type qui va permettre une meilleure rentabilité de l'espace et l'amélioration de la structure offerte aux utilisateurs (R03, annexe 7.4.13). Cette dimension peut

donc être un avantage pour contrer les risques financiers planant autour des espaces de coworking.

### *À la recherche de structure*

Après avoir réalisé notre analyse, nous avons pu découvrir que la structure attire les travailleurs vers un espace coworking. En comparaison avec leur domicile, l'espace de coworking offre une structure solide leur apportant divers avantages financiers, matériels ainsi qu'en termes d'image. Ces dimensions sont non négligeables dans la facilitation d'une fonction.

Tout d'abord, un véritable espace de travail professionnel est offert. Celui-ci a une image d'entreprise structurée et sérieuse qui semble plus facile à vendre au client qu'en les recevant à son domicile. En effet, la présence d'une structure derrière le travailleur semble réduire ses incertitudes et celles de ses clients. Ceux-ci voient le travailleur soutenu par une structure d'envergure. Cependant, le coworking peut avoir un effet d'écran de fumée pour les clients. Ceux-ci ne comprennent pas forcément que toute la structure n'appartient pas au coworker.

Ensuite, l'espace de coworking offre un panel d'outils qu'il serait coûteux d'acquérir pour un travailleur seul à son domicile (salle de conférence, photocopieuse professionnelle, etc.). De plus, certains espaces permettent à leurs travailleurs d'organiser des événements en mettant à disposition leurs locaux. Toutefois, les coworkers ne semblent pas considérer ces avantages en termes d'outils comme un critère important dans le choix d'un espace de coworking. Ce sera donc seulement un plus lorsqu'ils investiront les lieux.

De plus, le travailleur semble avoir besoin de recréer un espace de travail indépendant de son lieu de vie personnel. Il semble très important pour la plupart des coworkers d'arriver à séparer leur vie professionnelle de leur vie privée. Cette scission était compliquée à mettre en œuvre chez eux. Il ne fallait pas se laisser divertir par les distractions personnelles qui s'offraient à eux.

*De chez nous, on était en costume, après on était en jogging avec chemise après jogging plus pull à capuche. Après on arrivait, la première chose qu'on faisait le matin c'était jouer à la PlayStation. À midi on jouait à la PlayStation et on faisait la sieste et du coup voilà ce n'était pas une bonne dynamique de travail.*

Extrait de l'interview du coworker n° 9, annexe 7.4.9.

Une réelle séparation physique entre l'espace professionnel du travailleur et son espace personnel semble une bonne manière de solutionner ce problème.

Ensuite, l'espace de coworking offre un véritable lieu professionnel de rencontre avec d'autres travailleurs ainsi que la possibilité d'agrandir son équipe. Ces avantages faisaient cruellement défaut lors d'un travail à domicile. Ce nouvel environnement de travail va permettre aux coworkers de se retrouver dans un nouveau lieu de travail physique flexible.

*Ce type de structure avait quand même beaucoup d'intérêt. Si on parle d'un point de vue professionnel, c'est au niveau flexibilité, j'ai la possibilité d'agrandir mon équipe sans tout bousculer en changeant de bureau ou en rajoutant des postes en flex<sup>8</sup>. (...) Ça me permet d'agrandir mon équipe sans agrandir trop mes charges et surtout sans avoir à tout bousculer s'il n'y a plus d'espace quoi. Donc il y a une certaine flexibilité qui est intéressante.*

Extrait de l'interview du coworker n° 8, annexe 7.4.8.

Dans un espace de coworking, les travailleurs peuvent facilement à moindre cout augmenter ou réduire leur équipe selon leurs besoins. Par exemple, il est possible d'engager une personne à mi-temps et de lui payer un accès à l'espace de coworking pour seulement ce laps de temps. Dans un espace de travail traditionnel, il n'y aurait pas eu de réduction de cout si l'on décide d'occuper seulement la moitié du temps son bureau. Nous pouvons donc constater que l'unité de temps est impactée aussi.

#### *4.5.3. L'évolution de l'unité de temps... un gain de flexibilité à l'épreuve de tous les risques ?*

Comme nous avons pu l'apprendre, la proximité entre leur lieu de travail et leur domicile semble être un critère important pour les travailleurs. En effet, celui-ci permet un gain de temps en limitant le temps de trajets jusqu'à leur

---

<sup>8</sup> Un poste flex est un poste de travail permettant de travailler dans tous les espaces partagés sans place attitrée (SW03, <https://silversquare.eu/>).

lieu de travail comparativement à une entreprise éloignée. Toutefois, ce bénéfice n'est pas une évolution par rapport à un travail à domicile. Le travailleur n'ayant à ce moment-là aucun déplacement.

Tout d'abord, l'évolution en ce qui concerne l'unité de temps réside dans les avantages et les inconvénients qu'engendre la disparition de la frontière temporelle pour les structures en développement. Ensuite, nous avons constaté que les coworkings peuvent jouer un rôle protecteur vis-à-vis de leurs coworkers en ce qui concerne les conséquences des nouvelles modalités temporelles.

### ***Un plus et un moins pour les structures en développement***

Au sein de l'espace de coworking, tout comme à domicile, la frontière temporelle s'est dissipée. En effet, les travailleurs peuvent agencer leur temps de travail avec plus de flexibilité. Ils ne sont pas contraints de badger pour une heure donnée comme cela aurait pu être le cas dans une entreprise traditionnelle. Toutefois, les tâches assignées aux travailleurs doivent tout de même être réalisées dans un temps imparti. Un gain de flexibilité de leur horaire n'implique pas la suppression de toute contrainte temporelle. Un travailleur qui le devait doit toujours réaliser sa tâche pour la date prévue. Cependant, un horaire traditionnel de 9 h à 17 h pourra être abandonné au profit d'un aménagement temporel plus flexible de la même durée. Cette possibilité est fort appréciée lorsqu'un employé travaille avec un bureau situé sur un autre continent.

*Je travaille aussi de chez moi parce que je suis décalé au niveau des horaires avec le bureau canadien. Il y a des fois où j'ai des réunions plus tard le soir alors ça je fais en général après 18 h ou 19 h et ça je les fais chez moi. Je m'adapte, mais en règle générale je continue toujours à travailler aussi de chez moi. Mais c'est que j'essaye de maximiser le temps, le temps ici.*

Extrait de l'interview du coworker n° 4, annexe 7.4.4.

Cependant, nous sommes consciente du fait que cette caractéristique n'est pas une évolution du passage d'un travail à domicile vers un espace de coworking. En effet, ces deux lieux bénéficient de celle-ci. Toutefois, les espaces de coworking vont permettre une évolution temporelle pour les petites structures cherchant à se développer en leur offrant plus de flexibilité.

Comme nous avons pu le découvrir dans le point précédent, s'étendre et accueillir de nouveaux collaborateurs ne sont pas des choses faciles à son domicile pour des raisons de place ou de normes de sécurité. De plus, la location de bureaux privés n'est pas aisée pour une entreprise n'ayant pas de vision à long terme ou ne nécessitant pas de bureaux à temps plein.

*Donc l'idée c'était vraiment d'avoir un espace qui puisse accueillir de petites structures qui n'ont, un, ni on va dire la vision long terme pour s'inscrire dans un bail trois-six-neuf ou d'une grande surface. Donc l'idée c'était vraiment d'offrir la flexibilité.*

Extrait de l'interview du responsable n° 3, annexe 7.4.13.

Les espaces de coworking vont permettre à ce type d'entreprise de se développer en assouplissant les contraintes temporelles de location. Ce gain de flexibilité permettra aux travailleurs de payer seulement quelques jours par semaine l'accès au coworking et ses avantages. Ils allieront ce travail avec celui effectué à son domicile ou chez un client durant le reste de la semaine.

Toutefois, ce gain de flexibilité n'a pas que des aspects positifs. Cette pratique ne favorise pas la multiplication de rencontres. Un risque de circularité semble voir le jour. En effet, les habitudes en ce qui concerne le choix du moment où l'on décide de venir travailler peuvent jouer un rôle de barrière culturelle. Cette frontière ne permettant pas de supprimer la distance culturelle présente entre les différentes manières d'exercer des travailleurs. La récurrence d'un même créneau horaire va contribuer à la mise en place d'une circularité dans les rencontres faites au sein de l'espace de coworking. Selon le moment choisi, le coworker va se retrouver la plupart du temps avec les mêmes personnes adeptes de cette tranche horaire. Si le travailleur venait à un autre moment de la journée, il ne rencontrerait pas les mêmes personnes et pourrait s'acclimater à d'autres cultures.

*Oui si j'ai envie de venir le weekend ou même le soir je peux. En fait, il y en a certains, en fait, je remarque qu'on voit souvent les mêmes parce qu'on vient plus ou moins aux mêmes heures. Mais je suis sûr que si je viens le soir je vais rencontrer d'autres personnes qui ne viennent que le soir en fait.*

Extrait de l'interview du coworker n° 2, annexe 7.4.2.

Cependant, bien qu'une certaine flexibilité temporelle soit d'application dans un espace de coworking. Le travailleur n'a pas toujours tout pouvoir sur cette dimension. En effet, le gérant de l'espace a la capacité de mettre en place des barrières cadrant cette élasticité temporelle.

### ***Les espaces de coworking comme garde-fou***

Le gérant d'un coworking semble pouvoir jouer un rôle de protecteur vis-à-vis des abus de temps de travail menant au surmenage professionnel ou au burn-out. Bien que la plupart de ces espaces soient ouverts sept jours sur sept de manière à permettre un maximum de flexibilité, *The Workshop* a voulu mettre en place des règles pour limiter les excès. Un horaire d'accès au coworking a été élaboré, de 8 h à 20 h du lundi au vendredi. Grâce à cette démarche, cette nouvelle petite structure tente de veiller au bien-être de ses coworkers en les cadrant grâce à un rythme de travail jugé décent. Ce choix est en lien avec les idées prônées par le responsable des lieux.

*Moi quand je travaillais de chez moi, parfois je commençais super tôt et puis je continuais. Et parfois je me disais, mais tu travailles plus que quand tu travaillais chez Coca parce que je ne m'arrêtais pas. Donc on a quand même un cadre non seulement physique, mais on a aussi un cadre temporel.*

Extrait de l'interview du responsable n° 2, annexe 7.4.12.

Toutefois, au vu du jeune âge de l'espace, il est difficile de savoir si cette limite temporelle permettra d'avoir réellement un impact sur le bien-être de ses travailleurs. Néanmoins, grâce à cette démarche, nous pouvons constater un changement par rapport à l'exercice de sa fonction à son domicile. En effet, lorsque le travailleur est chez lui, il n'a pas de barrière temporelle le limitant après une certaine heure. Celui-ci peut effectuer des journées de quinze heures sans que personne n'ait rien à redire.

Cependant, l'évolution constatée ne semble pas d'application dans tous les espaces de coworking. Seuls certains lieux semblent mettre en place de telles initiatives. La plupart des coworkings ne semblent pas se mêler de cet aspect du travail de ses coworkers et donc ne pas évoluer en ce qui concerne ce critère temporel.

Ensuite, un espace de coworking peut avoir une deuxième fonction de garde-fou, celle-ci ne concernant plus les excès liés aux horaires, mais le fait de

limiter les possibilités de surveillance des employés grâce aux nouvelles technologies au sein du coworking. En effet, la frontière temporelle ayant disparu, il est plus difficile pour les employeurs de vérifier si leur travailleur réalise bien ses heures de travail, ceci à la maison tout comme dans l'espace de coworking. Une certaine confiance doit donc être instaurée entre les deux parties. Cependant, dans un espace de coworking contrairement au domicile, le contrôle du nombre d'heures effectuées serait techniquement possible. Les bâtiments de l'espace de coworking possédant un système de badges pourraient relever les heures d'entrées et de sorties de chaque travailleur.

Toutefois, les responsables des espaces de coworking interrogés ne semblent pas vouloir devenir acteurs de ce type de contrôle. Ils « ne sont pas dans la surveillance » selon le responsable de *Leansquare* interviewée (R01, annexe 7.4.11). Ceux-ci trouvent que ce n'est pas leur rôle.

*On pourrait nous poser des questions effectivement, mais on ne lui répondrait pas. On ne trouverait pas ça éthique et déontologique. C'est pas notre rôle du tout de surveiller les gens qui sont chez nous. On ne serait pas du tout d'accord de collaborer avec ça. C'est leurs affaires internes, ça ne nous regarde pas.*

Extrait de l'interview du responsable n° 2, annexe 7.4.12.

Ces responsables peuvent donc avoir un second rôle de protection de leurs coworkers en les protégeant d'un système de contrôle numérique. Toutefois, les employeurs ne semblent pas les seules personnes à pouvoir exercer un contrôle sur les travailleurs. La simple présence d'autrui semble impacter le travailleur aussi.

#### *4.5.4. L'évolution de l'unité d'action... le pouvoir de la présence d'autrui*

La principale évolution en termes d'action ne réside pas dans l'augmentation d'autonomie du travailleur. En effet, celui-ci a tout autant d'autonomie qu'à son domicile par rapport à ses tâches. Le changement dominant concernant l'unité d'action d'un travailleur dans le cadre de notre recherche touche au pouvoir de la présence d'autrui sur son lieu de travail.

Pour la majorité des travailleurs interrogés, la principale raison du changement du domicile pour un espace de coworking est liée au fait de ne plus vouloir se retrouver seul pendant sa journée de travail. En effet, se rendre

dans un espace de coworking permet de briser l'isolement d'un travailleur à domicile ainsi que de lui permettre de faire de nouvelles rencontres et échanges. Le simple fait de pouvoir partager son ressenti professionnel est important pour le travailleur. Le coworking va améliorer le bien-être du travailleur.

*Les coworkers sont assez sympas, il y a une bonne entente entre tout le monde. Il y a une certaine entraide. Voilà je suis resté parce que je m'y sentais bien. Je l'ai choisi par hasard en passant devant et j'y suis resté parce que je m'y sentais bien.*

Extrait de l'interview du coworker n° 3, annexe 7.4.3.

De plus, nous pouvons constater une évolution du concept d'isolement. En effet, il n'y a pas que les travailleurs à domicile qui se sentent seuls, ceux des plus grandes entreprises aussi. Les mentalités semblent évoluer. Les entreprises semblent considérer qu'il faut en finir avec un travail tourné uniquement vers sa propre organisation.

*Maintenant, il y a de plus en plus de grosses sociétés qui veulent s'implanter dans le milieu du coworking donc heu qui cherchent des bureaux pour 40 personnes, 50 personnes parfois 100 personnes donc ça dépend. Ce sont de très grosses sociétés qui ne veulent plus être de leur côté isolé et qui veulent être dans un espace coworking parce qu'ils ont conscience que l'avenir c'est ça. Et que l'on tend vers ça et que de plus en plus de sociétés vont être intéressées par un espace comme ça.*

Extrait de l'interview du responsable n° 3, annexe 7.4.3.

Cependant, autrui n'a pas seulement le pouvoir de briser l'isolement du travailleur. Tout d'abord, les autres semblent pouvoir aider le coworker à réaliser ses tâches lorsqu'il rencontre une difficulté. Ensuite, le développement de relations avec les personnes présentes dans l'espace de coworking semble avoir un impact sur le rôle de cet espace comme aide à la scission entre la vie privée et professionnelle du coworker. Enfin, la présence d'autres coworkers semble augmenter l'assiduité du travailleur à sa tâche.

*(...) C'est clair que chez soi, dépendamment de la personnalité, je veux dire, ça me motive plus de venir travailler quand je suis dans une atmosphère où d'autres personnes sont en train de travailler que finalement chez soi où on se dit « oh j'ai pas fait la lessive ou oh j'ai pas fait un truc » où au final on bosse, mais où au final, pour ma part, c'est moins régulier.*

Extrait de l'interview du coworker n° 4, annexe 7.4.4.

### ***Autruï comme aide dans la réalisation de sa tâche***

Selon les coworkers interviewés, le fait de travailler seul à partir de son domicile ne semble pas favoriser de nouveaux apprentissages ou améliorer la manière de réaliser une tâche. En effet, chez lui, comparativement à un espace de coworking, le travailleur peut moins facilement poser des questions à ses collègues sur la démarche à suivre lorsqu'il rencontre un problème. Bien que les conseils de coworkers présents dans l'espace soient plutôt des « procédures artisanales et peu codifiées » (Foray & Zimmermann, 2001 cités par Blein, 2016), ceux-ci peuvent tout de même aider le travailleur.

De plus, les gérants des espaces de coworking mettent en place divers événements et formations pouvant intéresser de nombreuses professions. Ces activités vont permettre aux travailleurs d'en apprendre plus sur divers sujets liés au monde de l'entreprise ou divertissants.

*Ça peut être du beer testing, des fois on a des choses qui n'ont rien à voir avec un espace de coworking, mais on se dit tient on va aller voir à quoi ça ressemble, pourquoi pas. C'est justement ça qui est intéressant, c'est d'avoir des événements en dehors à chaque fois des sujets d'indépendants, etc. C'est intéressant d'avoir autre chose qui permette justement d'ouvrir l'esprit.*

Extrait de l'interview du coworker n° 2, annexe 7.4.2.

Toutefois, le travailleur doit avoir la volonté de développer ses compétences. En effet, celui-ci doit participer aux diverses activités proposées ou aller vers les coworkers dans l'espace. Le simple fait d'être dans un espace de coworking ne permettra pas d'augmenter ses compétences.

Ensuite, l'espace de coworking, bien que proposant plus de matériel aidant à la réalisation de sa tâche, tels qu'un projecteur ou un scanner de grande taille, ne semble pas chercher à aider le travailleur grâce à cette voie technologique. En effet, dans l'ensemble des coworkings visités, le matériel technologique était basique, c'est-à-dire disposant simplement par exemple d'un grand écran, d'une imprimante ou encore, d'un projecteur. Cet équipement semble donc avoir peu d'impact sur la réalisation d'une tâche.

*J'utilise honnêtement peu [les outils technologiques proposés par l'espace] parce, parce que je suis setté moi avec ce dont j'ai besoin via l'ordinateur. J'ai toutes les applications pour les vidéoconférences, etc. donc heu ça m'arrive de temps en temps d'utiliser un deuxième écran pour faire des projets bien spécifiques, mais on va dire que le matériel proposé ici est un matériel standard de base.*

Extrait de l'interview du coworker n° 4, annexe 7.4.4.

Toutefois, les gérants des espaces de coworking ne semblent pas enclins à s'axer sur le développement d'accès à de nouveaux programmes ou de nouveaux outils. Il est donc possible de constater une fracture numérique, non pas de la part des travailleurs, mais des espaces de coworking. Cependant, les travailleurs ne semblent pas vraiment remarquer de manque à ce niveau. Seuls les coworkers du plus grand et plus ancien espace visité semblent avoir plus d'attentes en la matière. Ceux-ci aimeraient voir se développer une application permettant la mise en relation des différents coworkers présents dans l'espace.

*Il y a déjà beaucoup d'interactions professionnelles entre les membres, mais il pourrait y en avoir plus. Je pense qu'il manque un annuaire de compétences ou quelque chose comme ça.*

Extrait de l'interview du coworker n° 8, annexe 7.4.8.

En effet, ce type d'application semble intéressante au vu des possibilités de développement de contrats potentiels dans ce nouvel environnement de travail. Cette dimension ne semble pas être celle qui pousse à venir dans un espace de coworking, mais celle-ci devient par la suite un aspect important pour les coworkers l'utilisant. Ce paramètre est un avantage financier non négligeable.

*Disons que ça je ne savais pas, mais ça allait m'apporter de nouveaux projets vu que je suis dans un domaine je vais dire qui peut intéresser tout lanceur de projet. Ici, des fois des nouveaux indépendants se mettent ici du coup ils ont besoin d'un site internet ou autre. Donc justement ils passent par moi parce que ça les arrange d'avoir quelqu'un dans le bureau quand ils ont une petite modification à faire.*

Extrait de l'interview du coworker n° 2, annexe 7.4.2.

Toutefois, les relations qui se développent dans l'espace de coworking ne semblent pas rester que de l'ordre du professionnel. Un certain paradoxe semble se développer vis-à-vis de la scission entre vie privée et vie professionnelle.

### *Autruï comme barrière à la scission vie privée et vie professionnelle ?*

Une des raisons ayant fait quitter leur domicile aux coworkers réside dans le besoin de séparer vie privée et vie professionnelle. Nous avons pu constater qu'en termes d'unité de lieu, l'espace de coworking a pu répondre à ce besoin grâce à l'offre d'un nouvel espace physique de travail.

*Au début je travaillais de chez moi puis je me suis dit bon pourquoi pas prendre un bureau coworking justement pour un peu pouvoir justement pouvoir scinder vie personnelle et vie professionnelle. Parce que bon quand on travaille de chez soi, parfois il y a la machine à laver qui est finie, il y a des amis qui viennent à la maison, etc.*

Extrait de l'interview du coworker n° 2, annexe 7.4.2.

Toutefois, bien que le changement de lieu physique ait joué un rôle de scission entre la vie professionnelle et la privée du coworker, les différents types de relations qu'il développe au sein du coworking semblent mettre à mal cette séparation. Sur le plan psychologique, la frontière ne semble pas clairement établie.

*Ça crée des connexions professionnelles, mais aussi des liens privés. On va faire un barbecue chez l'un, un barbecue chez l'autre, soirée poker chez moi.*

Extrait de l'interview du coworker n° 3, annexe 7.4.3.

En effet, des relations d'ordre privées et professionnelles voient le jour entre les différents coworkers. Ceux-ci allant jusqu'à développer des liaisons amicales pouvant mettre en péril ce besoin de séparer le privé et le professionnel émis comme nécessaire lorsque la personne a quitté son domicile. Les coworkers communiquent entre eux grâce à leurs réseaux sociaux personnels et non par leur adresse mail du travail, par exemple. Nous pouvons en déduire que les relations entretenues avec certains coworkers tiennent plutôt du privé que du professionnel. Celles-ci semblent d'ailleurs être à l'origine de formes de divertissement déconcentrant les coworkers dans leur environnement de travail.

Cette dynamique créant des relations personnelles entre les coworkers semble se construire avec le temps. En effet, celle-ci semble passer par la force des liens nouant les membres de la communauté présente dans le coworking.

Nous avons pu remarquer que ces relations extra-professionnelles ne semblaient pas encore s'être développées dans l'espace de coworking venant d'ouvrir récemment.

*Non, c'est juste [des relations] professionnelles. Enfin, on va manger un morceau ensemble, mais c'est parce que c'est le temps de midi et que c'est là à côté.*

Extrait de l'interview du coworker n° 7, annexe 7.4.7.

La constitution d'une communauté forte semble prendre du temps. Cependant, le responsable de *The Workshop* est persuadé qu'avec le temps ses coworkers se connecteront (R02, annexe 7.4.12). De plus, nous avons pu constater qu'après 10 ans, le plus gros espace de coworking rencontré avait du chemin à parcourir concernant l'interconnexion de ses membres.

Toutefois, l'évolution effectuée en ce qui concerne la scission entre vie privée et professionnelle au niveau relationnel n'aura tout de même pas été vaine. En effet, le passage vers un espace de coworking aura permis aux travailleurs d'avoir des collègues. Une forme de relation difficile à obtenir lorsqu'on travaille seul chez soi. Une séparation a donc eu lieu à ce niveau permettant aux travailleurs de partager et communiquer avec des coworkers qu'ils considèrent comme des collègues n'exerçant pas la même profession en plus de leur entourage privé. Les coworkers semblent apprécier le développement de ce nouveau lien professionnel qui semblait leur manquer.

### ***Autrui comme motivation à l'assiduité ?***

Comme nous l'avons appris précédemment, la réalisation de leur travail à domicile pousse souvent les télétravailleurs à la procrastination. En se rendant dans un espace de coworking, le travailleur semble vouloir se contraindre à travailler. Toutefois, comment le fait de s'asseoir à un bureau dans ce nouvel environnement peut-il changer les choses ? La réponse à cette question semble résider dans le passage vers un travail aux côtés d'autres coworkers.

La présence de pairs dans l'espace semble exercer un pouvoir sur le travailleur. Les coworkers se motivent mutuellement à se mettre à la tâche par leur simple présence dans l'espace. De plus, il semble se développer une sorte d'illégitimité à être dans cet environnement de travail si l'on n'y travaille pas. En effet, si l'on décide de se rendre au coworking c'est pour y travailler

comme les autres coworkers présents. Cette dimension renforce donc le sentiment de contrainte au travail.

*Ici, il n'y a personne, il n'y a que des personnes qui travaillent donc on n'a pas d'autres choix que de travailler. Si on veut stopper, il faut s'en aller.*

Extrait de l'interview du coworker n° 7, annexe 7.4.7.

Cependant, l'espace n'oblige pas le travailleur à réaliser sa tâche par la force. Si celui-ci ne veut pas travailler, il peut, tout comme à son domicile, décider de ne rien faire. Toutefois, un coworker nous explique que même s'il est possible de regarder Netflix toute la journée au coworking, l'envie ne sera pas là. Le fait de se retrouver au sein d'une synergie de travail va donner un esprit entreprenant le poussant à travailler (CW02, annex 7.4.2).

Par contre, les détenteurs d'un bureau privé semblent être moins touchés par ce pouvoir qu'aurait la présence de leurs pairs dans l'espace de coworking. Ceux-ci ne voient pas la différence pendant les semaines de vacances, nous rapporte un coworker (CW09, 7.4.9). Le fait de ne pas avoir de contact visuel, ne pas être vu par autrui semble donc changer la donne.

Ensuite, bien que l'essentiel des travailleurs soit poussé à travailler par la présence d'autres coworkers dans l'espace, ceux-ci peuvent parfois être déconcentrés comme à domicile. En effet, un espace de coworking étant par essence un lieu animé et mouvant, certains coworkers subissent une multitude de courtes interruptions lors de l'arrivée ou d'une discussion avec un autre travailleur. Néanmoins, malgré cela les travailleurs expliquent être plus productifs dans l'espace de coworking comparé à leur domicile.

Toutefois, la présence d'autres personnes dans l'espace ne semble pas avoir un rôle sur la qualité du travail du coworker. En effet, selon les travailleurs, l'ambiance professionnelle planant dans les espaces de coworking joue un rôle sur leur assiduité au travail. La dynamique professionnelle s'est améliorée lors du passage d'un travail à domicile vers celui dans un espace de coworking. Les coworkers remarquent qu'ils sont plus productifs. La synergie de travail régnant sur les lieux semble en être une raison.

*J'ai travaillé quatre ans et demi chez moi et effectivement le travail à domicile au début c'est très chouette. Mais moi personnellement au fur et à mesure des années je me suis rendu compte qu'ici sur la fin la volonté de travailler et le fait de ne pas être dans un cadre professionnel à une influence pour ma part sur l'assiduité au travail.*

Extrait de l'interview du coworker n° 7, annexe 7.4.7.

En effet, la majorité des coworkers rencontrés expliquent être beaucoup plus efficaces lorsqu'ils travaillent au coworking. À domicile, les travailleurs sentaient que leur travail était beaucoup moins productif et régulier.

Enfin, bien qu'il soit observable que les pairs aient un effet bénéfique en ce qui concerne l'assiduité et la productivité à la tâche du travailleur en espace de coworking, il nous semble difficile, sans avoir réalisé une recherche plus approfondie sur cette dimension en particulier, de pouvoir en définir les causes concrètes.

#### **4.6. Réponses aux problématiques de recherche**

Après l'analyse des données recueillies, nous avons pu nous rendre compte que le télétravail à domicile n'a pas satisfait les interviewés. En effet, ceux-ci ont décidé de se rendre dans un espace de coworking au lieu de leur domicile pour exercer leur fonction. Nous allons maintenant revenir plus spécifiquement sur nos problématiques de recherche.

*Unité de lieu : quelles évolutions pour le poste de travail physique du travailleur ?*

L'évolution du poste de travail passant d'un travail à domicile vers celui dans un espace de coworking s'étend sur plusieurs dimensions. Tout d'abord, en ce qui concerne l'agencement spatial, l'espace de coworking permet l'acquisition d'un grand espace flexible de travail offrant la possibilité de développer son équipe ainsi qu'un nombre important de différents endroits où il est possible de travailler. Cependant, ces espaces étant souvent bruyants les utilisateurs vont dans la plupart des cas continuer d'allier un travail à domicile à celui en coworking.

Ensuite, nous avons pu découvrir la construction d'une frontière culturelle prenant la forme de la communauté de l'espace de coworking. L'image de celle-ci ainsi que les outils disponibles physiquement dans l'espace de

coworking vont cloisonner le type de travailleurs accueillis. De plus, bien qu'ayant plus de possibilités de postes de travail en passant de son domicile à un espace de coworking, le travailleur semble par habitude retourner à la même place. Un besoin de repères et de possession semble se développer chez le coworker. Cette démarche a peut-être un effet rassurant sur le travailleur, il est difficile de le définir sans une recherche approfondie sur ce sujet en particulier. Cependant, certaines professions n'ont pas le choix de toujours travailler dans le même espace. En effet, celles-ci se voient dans l'obligation de disposer de bureaux attitrés et fermés à cause de la confidentialité de leurs dossiers.

Enfin, en se rendant dans un espace de coworking, le travailleur semble être à la recherche d'une structure physique pouvant l'épauler lui et son éventuelle équipe s'il le souhaite. Les locaux, le matériel, les avantages financiers ainsi que l'image de l'espace de coworking vont soutenir le coworker dans l'exercice de sa fonction. De plus, l'espace de coworking permet une véritable scission géographique entre la vie privée et professionnelle du travailleur, ce qui était difficile à son domicile.

*Unité de temps : en quoi la temporalité est-elle différente selon le lieu de travail ? Les gérants d'espace de coworking ont-ils un rôle ?*

Tout comme à domicile, l'espace de coworking permet un gain de flexibilité à la suite de celle établie grâce à la déspatialisation. Toutefois, cette flexibilité peut être un plus pour les petites structures n'ayant pas les moyens de louer des bureaux ni la capacité d'accueillir leur équipe chez elles. Il est envisageable pour ces structures de profiter de bureaux bien équipés seulement quelques jours par semaine. Cette possibilité leur permet d'avoir tous les avantages du coworking sans pour autant payer pour un laps de temps dont elles n'auraient pas besoin. Cet atout ne serait pas envisageable lors d'une location de bureau standard. Il n'est pas possible de le louer seulement pour la moitié du temps chaque mois. Cependant, cette évolution n'a pas que des aspects positifs. En effet, il est possible de constater l'apparition d'une certaine circularité en ce qui concerne les rencontres réalisées par les

coworkers. Les travailleurs venant souvent pendant les mêmes créneaux horaires risquent de rencontrer irrémédiablement les mêmes coworkers venant aussi travailler à ce moment-là.

Par ailleurs, bien que les espaces de coworking procurent une plus grande flexibilité temporelle, les gérants de ces espaces semblent jouer le rôle de garde-fou. En effet, un des espaces que nous avons étudié a mis en place un horaire limitant les excès de travail au sein de l'espace de coworking. L'espace est accessible 12 heures par jour de manière à pousser les travailleurs à ne pas tomber dans un épuisement professionnel. Ce constat n'ayant été réalisé que pour un des trois espaces analysés, nous ne généralisons pas cette pratique. Cependant, nous pouvons imaginer que les nouveaux espaces de coworking vont avoir une tendance à prendre de plus en plus en compte les aspects humains et bien-être.

*Unité d'action : en quoi le spectre d'action du travailleur va-t-il évoluer ? Les relations développées dans l'espace de coworking jouent-elles un rôle ?*

En ce qui concerne l'unité d'action, l'autonomie allouée au travailleur ne semble pas avoir évolué. Celui-ci avait déjà la possibilité d'être autonome à domicile. Néanmoins, l'espace de coworking va aider le coworker dans la réalisation de sa tâche. En effet, celui-ci pourra être aidé par les autres coworkers de l'espace ainsi que les responsables organisant des formations permettant d'améliorer ses compétences sur différents sujets. Toutefois, ça ne semble pas être les possibilités technologiques des espaces qui permettent cette amélioration. Les espaces observés semblent faire face à une fracture numérique. Ceux-ci ne s'intéressent pas aux possibilités dernier cri pouvant faciliter le travail de ses coworkers. Toutefois, l'espace permet tout de même au travailleur de nouvelles possibilités de travail grâce aux possibilités de rencontres avec de nouveaux clients potentiels.

Cependant, il ne semble pas se développer que des relations d'ordre professionnel. L'espace de coworking a évolué par rapport au domicile en ce

qui concerne la construction d'une barrière physique entre la vie privée et professionnelle, mais celui-ci n'en a pas fait de même au niveau relationnel. Au fur et à mesure du temps, un bon nombre de coworkers ont développé des relations privées avec les membres du coworking. L'arrivée d'un travailleur dans un espace de coworking n'a donc pas réglé son problème nécessitant de séparer vie privée et vie professionnelle. Le coworker risque donc d'être distrait tout comme à son domicile. Toutefois, celui-ci semble apprécier le développement de ces relations lui procurant l'impression d'avoir des collègues. Cette caractéristique est importante dans la mesure où presque l'entièreté des travailleurs rencontrés ont quitté leur domicile pour briser le sentiment d'isolement qu'ils y ressentaient.

Enfin, comparativement à son domicile, l'espace de coworking semble contraindre le travailleur à se mettre à sa tâche grâce au pouvoir de la présence d'autrui dans l'espace. Un sentiment d'illégitimité semble se développer lorsque le coworker est dans l'espace de coworking sans y travailler. La majorité des personnes interrogées trouvent que l'ambiance au sein de l'espace de coworking les pousse à être plus assidues à leur tâche.

## **5. Conclusion**

*Les espaces de coworking : du télétravail à domicile à un travail dans un espace de coworking, vers une évolution des espaces ?*

Ce travail de recherche nous a permis de découvrir en quoi les unités de lieu, de temps et d'action ont évolué lors du passage du télétravail à domicile au travail dans un espace de coworking. L'ensemble des recherches théoriques et empiriques ainsi que notre analyse des matériaux recueillis nous a fait prendre conscience de l'ampleur du changement d'un espace de travail à un autre sur le travailleur. D'ailleurs, nous avons pu constater que ce celui-ci n'implique pas seulement des évolutions positives pour le travailleur. Comme nous avons pu l'observer, une telle modification n'entraîne pas seulement une transformation physique du lieu d'exercice de sa fonction, mais aussi au niveau du temps et de l'action.

Tout d'abord, l'unité de lieu a radicalement évolué grâce au changement de lieu géographique de l'espace de travail. Le travailleur n'exerce plus uniquement à domicile, mais aussi au sein d'un espace de coworking. Cependant, ce n'est pas le seul changement. Le coworker est à la recherche d'un espace de travail structuré et familier dans ce nouvel environnement. Comparativement au domicile, l'espace de coworking est un milieu de travail indépendant physiquement des distractions du domicile. De plus, ce lieu est structuré et organisé pour une réalisation plus aisée de sa tâche grâce aux différents types de poste de travail et outils mis à disposition. Ensuite, bien que l'espace de travail n'appartienne pas au travailleur comme ce fut le cas à son domicile, le coworker tente tout de même de le rendre familier. En effet, celui-ci cherche un espace de travail composé d'une communauté de travailleurs qui lui ressemble. De plus, dans la plupart des cas, le coworker semble tenter de s'approprier un poste de travail en particulier en l'occupant de manière récurrente comme si celui-ci lui appartenait.

Ensuite, l'unité de temps a elle aussi évolué. Le travail au sein d'un espace de coworking a permis aux petites structures un gain de flexibilité dans la location de bureaux. Celles-ci peuvent profiter de tous les avantages d'une grosse structure pendant un laps de temps souhaité. En effet, elles ne sont pas obligées de signer un bail de trois ans alors qu'elles n'envisagent pas un développement sur le long terme. Ces petites entreprises peuvent louer quelques postes de travail dans un espace de coworking deux jours par semaine si elles le souhaitent. Toutefois, cette possibilité peut créer un effet de circularité en ce qui concerne les rencontres. En effet, ces travailleurs ne venant qu'à certains moments, ils risquent de rencontrer les mêmes personnes. Les possibilités de sérendipité étant un atout majeur d'un espace de coworking, il est dommage de les réduire. Ensuite, la déspatialisation ayant permis une flexibilité sans limites des horaires de travail autant à domicile qu'au coworking, le gérant du nouvel espace de coworking rencontré, *The Workshop*, a tenté de limiter les possibilités d'épuisement professionnel de ses coworkers. Ceci grâce à la construction d'une nouvelle barrière temporelle à l'aide d'un horaire d'accès restreint à l'espace de coworking.

Enfin, l'unité d'action a été modifiée d'un travail en télétravail à domicile vers un espace de coworking. L'autonomie allouée au travailleur paraît similaire d'un lieu de travail à l'autre. Toutefois, la disparition du sentiment d'isolement ressenti par le travailleur à domicile grâce à la présence de « collègues » dans l'espace de coworking semble être une évolution importante pour le coworker. En effet, la présence d'autres personnes à ses côtés a l'air de jouer un rôle d'aide dans la réalisation de la tâche du coworker ainsi que dans l'apport d'une motivation le poussant à plus d'assiduité dans son travail. Pour commencer, les autres travailleurs ainsi que les responsables de l'espace semblent pouvoir s'aider mutuellement grâce à la mise en commun de leurs savoirs et compétences lors de discussions ou événements. Ensuite, l'ambiance professionnelle planant dans l'espace de coworking ainsi que les autres travailleurs présents ont l'air d'augmenter la productivité et l'assiduité à sa tâche du coworker. Cependant, le développement de relations extra-professionnelles apparaît comme jouant un rôle dans la mise en place d'une barrière à la scission recherchée par le coworker entre sa vie professionnelle et sa vie privée. En quittant son domicile, le travailleur avait pour but de séparer ces deux parties de sa vie. Toutefois, les relations qu'il développe au sein du coworking paraissent remettre en cause cette scission.

Au terme de cette recherche, nous nous rendons compte que son intérêt réside sans nul doute dans l'ouverture d'esprit que celle-ci nous a apporté. Ce travail nous a laissé entrevoir une multitude d'autres pistes de recherches futures en lien avec notre discipline. En effet, notre société ne cesse d'évoluer et une multitude de chemins sont encore à explorer. Il nous semble donc envisageable d'approfondir la section de ce travail mettant en avant les jeux de pouvoir et de contrôle émanant de la présence d'autrui sur le travailleur au sein d'un espace de coworking. Pourquoi les coworkers se sentent-ils poussés à travailler de manière plus assidue en présence de pairs ? Est-il question de ne pas perdre la face vis-à-vis des autres coworkers ? Cette problématique semble intéressante dans le cadre d'une prochaine recherche.

## 6. Bibliographie

### 6.1. Références théoriques

- AFP. (2020, 25 mars). Coronavirus : le télétravail à l'épreuve de de la pandémie et aux risques de déshumanisation. *Rtbf.be*. Consulté en ligne le 25 avril 2020 sur [https://www.rtbf.be/info/dossier/epidemie-de-coronavirus/detail\\_coronavirus-le-teletravail-a-l-epreuve-de-la-pandemie-et-aux-risques-de-deshumanisation?id=10467431](https://www.rtbf.be/info/dossier/epidemie-de-coronavirus/detail_coronavirus-le-teletravail-a-l-epreuve-de-la-pandemie-et-aux-risques-de-deshumanisation?id=10467431)
- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A. & Proulhac, L. (2016). Le télétravail, un objet sans désir ? *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, février(1), 245-266. doi:10.3917/reru.161.0245.
- Ajzen, M., Donis, C. & Taskin, L. (2015). Kaléidoscope des Nouvelles Formes d'Organisation du Travail : L'instrumentalisation stupide d'un idéal collaboratif et démocratique. *Gestion 2000*, 32(3), 125-147. doi :10.3917/g2000.323.0125.
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A. & Vega, R. P. (2014). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-16. doi : 10.1080/1359432X.2014.966086
- Ayache, M. & Dumez, H. (2011). Le codage dans la recherche qualitative une nouvelle perspective ? *Le Libellio d'AEGIS*, 7(2), 33-46.
- Bell, B. & Kozlowski, S. (2002). A typology of virtual teams, implications for effective leadership. *Group & Organization Management*, 27(1), 14-49.
- Bilandzic, M. & Foth, M. (2013). Libraries as coworking spaces: Understanding user motivations and perceived barriers to social learning. *Library Hi Tech*, 31(2), 254-273. doi : 10.1108/07378831311329040.
- Blein, A. (2016). Le *coworking*, un espace pour les transactions hors marché : La valorisation des réseaux sociaux pour travailleurs indépendants. *Réseaux*, 196 (2), 147-176. doi:10.3917/res.196.0147.
- Boboc, A. (2017). Numérique et travail : quelles influences ? *Sociologies pratiques*, 34(1), 3-12. doi: 10.3917/sopr.034.0003.
- Bréchnignac, B. (2017). *Corporate coworking* : « hacker » le travail ? *Sociologies pratiques*, 34(1), 93-101. doi:10.3917/sopr.034.0093.
- Capdevila, I. (2016). Une typologie d'espaces ouverts d'innovation basée sur les différents modes d'innovation et motivations à la participation. *Gestion 2000*, volume 33(4), 93-115. doi:10.3917/g2000.333.0093.

- Clegg, S. & Kornberger, M. (2006). Organising space. Dans S. Clegg & M. Kornberger (dir.), *Space, Organizations and Management Theory* (143-162). Herndon : Copenhagen School Press.
- Constantiescu, T. & Devisch, O. (2018). Portraits of works: mapping emerging coworking dynamics. *Information, Communication & Society*, 21(9), 1263-1278. doi : 10.1080/1369118X.2018.1459775.
- Debret, J. (2019, 11 octobre). *Codage pour les entretiens semi-directifs et directs*. Consulté en ligne le 02 avril 2020 sur <https://www.scribbr.fr/methodologie/codage-entretiens/>
- Deffayet, S. (2002). Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) et contrôle dans la relation managériale. *Recherches sociologiques*, 1, 27-48.
- Dépelteau, F. (2010). *La démarche d'une recherche en sciences humaines. De la question de départ à la communication des résultats*. Louvain-la-Neuve : De Boeck.
- Desbois, C. (2014). Le coworking : un mode de travail né de la crise ? L'exemple de Berlin. *Allemagne d'aujourd'hui*, 210 (4), 100-109. doi:10.3917/all.210.0100.
- Devos, V. & Taskin, L. (2005). Gestion par les compétences et nouvelles formes d'organisation du temps et de l'espace, *Revue française de gestion*, 156 (3), 93-104.
- de Wasseige, J-C. (2019, 06 mai). Le coworking prend son essor. *UCM magazine*. Consulté en ligne le 15 novembre 2019 sur <https://www.ucmmagazine.be/dossiers/coworking-prend-essor/>
- Dumas, M. & Ruiller, C. (2014). Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? *Management & Avenir*, 74(8), 71-95. doi:10.3917/mav.074.0071.
- Dunstan, M. (2016). *Coworking revolution : four secrets to successfully working for yourself*. Brisbane: Rising Tide Publishing.
- Dupuy, G. (2011). Fracture et dépendance : l'enfer des réseaux ? *Flux*, 83(1), 6-23. doi :10.3917/flux.083.0006.
- EU-OSHA. (2019). The fourth industrial revolution and social innovation in the work place. *European agency for safety and health at work*, 1-8.

- Fabbri, J. & Charue-Duboc, F. (2016). Les espaces de coworking : nouveaux intermédiaires d'innovation ouverte ? *Revue française de gestion*, 254(1), 163-180. doi:10.3166/rfg.2016.00007.
- Fernandez, V., Guillot, C. & Marraud, L. (2014). Télétravail et « travail à distance équipé » : Quelles compétences, tactiques et pratiques professionnelles ? *Revue française de gestion*, 238(1), 101-118. doi:10.3166/RFG.238.101-118.
- Foertsch, C. (2019, 23 mai). 2019 State of Coworking : Over 2 Million Coworking Space Members Expected. *Deskmag*. Consulté en ligne le 02 mai 2020 sur <http://www.deskmag.com/en/2019-state-of-coworking-spaces-2-million-members-growth-crisis-market-report-survey-study>
- Fort Claisse & Sépari. (2018). Le management des nouvelles formes d'organisation du travail. *Economie et management*, avril (167), 28-35.
- Gray N., Hodson M. & Gordon G. (1993). *Teleworking explained*. Chichester : Wiley.
- Grosjean, V., Leïchlé, J. & Théveny, L. (2016). Les nouvelles formes d'organisation du travail. Opportunités ou illusions ? *Hygiène et Sécurité du Travail*, 245, 06-09.
- Halford, S. (2005). Hybrid Workspace: Re-Spatialisations of Work. *Organisation and Management, New Technology, Work and Employment*, 20(1), 19-33. doi : 10.1111/j.1468-005X.2005.00141.x.
- Isaac, H. (2003). MyManager.com, ou le défi du management à l'ère numérique. 12p.
- Janin, C. & Andres, L. (2008). Les friches : espaces en marge ou marges de manœuvre pour l'aménagement des territoires ? *Annales de géographie*, 663(5), 62-81. doi:10.3917/ag.663.0062.
- Kornberger, M. & Clegg, S. R. (2004) Bringing space back in: organizing the generative building. *Organization studies*, 25(7) 1095-1115. doi: 10.1177/0170840604046312
- Krauss, G. (2009). Les jeunes entreprises pionnières face à l'incertitude : la construction sociale de l'échec. *Revue Française de Socio-Économie*, 3 (1), 169-186. doi:10.3917/rfse.003.0169.
- L'Académie des technologies Commission Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). (2005). *Maîtrise et diffusion des Technologies de l'Information et de la Communication*. Paris : Académie des technologies.

- Larousse. (s.d.). Employabilité. Dans *Le dictionnaire Larousse en ligne*. Consulté le 28 janvier 2020 sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/employabilit%C3%A9/28957>
- Larousse. (s.d.). Technologies de l'information et de la communication. Dans *Le dictionnaire Larousse en ligne*. Consulté le 28 janvier 2020 sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/TIC/10910450>
- Leon, E. (2008) L'impact de la distance géographique sur la relation managériale : une fausse bonne question ? *ESCP-EAP*, 14p.
- Lepcam. (s.d.). VI. *L'analyse en recherche qualitative*. Consulté en ligne le 31 mars 2020 sur <https://lepcam.fr/index.php/les-etapes/quali/>
- Lianos, M. (2003) Deleuze, Foucault et le nouveau contrôle. *MANA Revue et sociologie et d'anthropologie*, 12/13, 17-38.
- Mukamurera, J., Lacourse, F. & Couturier, Y. (2006). Des avancées en analyse qualitative : pour une transparence et une systématisation des pratiques. *Recherches qualitatives*, 26(1), 111-138.
- Marc, J., Grosjean, V. & Marsella, M. (2011). Dynamique cognitive et risques psychosociaux : isolement et sentiment d'isolement au travail. *Le travail humain*, vol. 74 (2), 107-130. doi:10.3917/th.742.0107.
- Mazeaud, A. & Nonjon, M. (2015). De la cause au marché de la démocratie participative. *Agone*, 56(1), 135-152. doi:10.3917/agone.056.0135.
- Metzger, J-L. & Cléach, O. (2004). Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du travail*, 46(4), 433-450.
- Michel, B. (2018). Émergence de dynamiques entrepreneuriales au sein d'espaces de *coworking* pour entrepreneurs culturels et créatifs. *Géographie, économie, société*, 20(3), 295-317. doi:10.3166/ges.2018.0002.
- Milburn, P. (2007). Surveiller et punir au XXIe siècle : Les nouvelles technologies du contrôle social en France. *Journal des anthropologues*, 108-109 (1), 159-182.
- Moriset, B. (2013). Building new places of the creative economy. The rise of coworking spaces, HAL archives-ouvertes.fr, 24p.
- Ollivier, D. (2017). Le succès du télétravail: Les effets de la nouvelle loi Travail. *Études*, décembre(12), 33-46. doi:10.3917/etu.4244.0033.

- Pontier, M. (2014). Télétravail indépendant ou télétravail salarié : quelles modalités de contrôle et quel degré d'autonomie. *La Revue des Sciences de Gestion*, 265(1), 31-39. doi:10.3917/rsg.265.0031.
- Pires, A. (1997) La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques. Dans Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer, Pires (Eds.), *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp.6-88). Montréal : Gaëtan Morin.
- Rey, C. (2001). Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication. *Innovations*, n° 13(1), 173-193. doi:10.3917/inno.013.0173.
- Roy, M. & Audet, M. (2002). La transformation vers de nouvelles formes d'organisation plus flexibles : un cadre de référence. *Gestion*, vol. 27 (4), 43-49. doi:10.3917/riges.274.0043.
- Ruiller, C., Dumas, M. & Chédotel, F. (2017). Comment maintenir le sentiment de proximité à distance ? Le cas des équipes dispersées par le télétravail. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 27(3), 3-28. doi:10.3917/rimhe.027.0003.
- Saubesty, C. (13-16 juin 2006). *Quels apports du codage des données qualitatives ?* [Conférence]. XIVème Conférence Internationale de Management Stratégique, Genève. URL : <https://www.strategie-aims.com/events/conferences/8-xveme-conference-de-l-aims/communications/2252-quels-apports-du-codage-des-donnees-qualitatives/download>
- Scaillerez, A. & Tremblay, D. (2016). Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain. *Revue de l'organisation responsable*, 11(1), 21-31. doi:10.3917/ror.111.0021.
- Sólio (2017). Les stratégies du discours néolibéral au XXI<sup>e</sup> siècle dans le champ du travail : le rôle du collaborateur et du *coworking*. *Communication & Organisation*, 52 (2), 217-230.
- SPF santé publique, sécurité de la chaîne alimentaire et environnement. (2020). *Dernières nouvelles*. Consulté en ligne le 25 avril 2020 sur <https://www.info-coronavirus.be/fr/news/>
- Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399-441. doi : <https://doi.org/10.1177/1050651912444070>

- Taskin, L. (2003). Les Enjeux du télétravail pour l'organisation. *Reflets et perspectives de la vie économique*, tome xlii(1), 81-94. doi:10.3917/rpve.421.0081.
- Taskin, L. (2006). Télétravail : Les enjeux de la déspatialisation pour le management humain. *Revue Interventions économiques*, 34, 20p. doi : <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.680>
- Taskin, L. (2010). La déspatialisation: Enjeu de gestion. *Revue française de gestion*, 202(3), 61-76. doi : <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2010-3-page-61.htm>.
- Taskin, L. (2012). *Déspatialisation : Enjeux organisationnels et managériaux*, Saarbrücken : Editions universitaires européennes.
- Taskin, L. (2015). *New ways of working: Paradoxes et enjeux*. Document non publié, UCLouvain et Louvain School of management, Louvain-la-Neuve.
- Taskin, L. (2017). Nouvelles formes d'organisation du travail et personnalisation : les enjeux de la distanciation. Dans V. Ganem, E. Lafuma & C. Perrin-Joly (Eds.), *Nouvelles formes de gestion des ressources humaines : dispositifs, acteurs et effets* (pp. 165-176). Paris : Octarès.
- Taskin, L., Ajzen, M. & Donis, C. (2017). New ways of working: From smart to shared power. Dans Muhlbauer, V. & Harry, W. (Eds.), *Redefining Management: Towards the Use of Smart Power and the Liberation of Human Potential at work* (pp.65-79). Cham : Springer.
- Taskin L. & Vendramin P. (2004) *Le télétravail, une vague silencieuse*. Louvain-la - Neuve: UCL presses universitaires de Louvain.
- Tremblay, D-G. (2006). Télétravail, travail nomade, e-work et travail à domicile : les enjeux actuels. Dans Tremblay, D-G (Ed.), *Revue Interventions économiques* (pp.2-6). doi:10.4000/interventionseconomiques.657
- Vande Weyer, M. (2020, 24 mars). Flexibilité, communauté et souplesse, les maitres mots pour un télétravail réussi. *L'Echo*. Consulté en ligne le 25 avril 2020 sur <https://www.lecho.be/dossiers/coronavirus/flexibilite-communaute-et-souplesse-les-maitres-mots-pour-un-teletravail-reussi/10216487.html>.
- Vayre, É. & Delfosse, C. (2019). Les enjeux psychosociaux du télétravail : comment accompagner les organisations ? *Le Journal des psychologues*, 367(5), 22-26. doi:10.3917/jdp.367.002

- Vayre, É. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le travail humain*, 82(1), 1-39. doi:10.3917/th.821.0001.
- Wanlin, P. (2007). L'analyse de contenu comme méthode d'analyse qualitative d'entretiens : une comparaison entre les traitements manuels et l'utilisation de logiciels. *Recherches qualitatives. Hors série*, 3, 243-272.
- Watremez, A. (2008) L'entretien itinérant : pour une construction d'un dispositif méthodologique de narration des habitants dans la ville patrimoniale. *Études de communication*, 31, 77-92.

## 6.2. Les matériaux utilisés

CW01 : Coworker n°1, entretien, 18 juillet 2019, Liège, retranscription n°1.

CW02 : Coworker n°2, entretien, 18 juillet 2019, Liège, retranscription n°2.

CW03 : Coworker n°3, entretien, 18 juillet 2019, Liège, retranscription n°3.

CW04 : Coworker n°4, entretien, 18 juillet 2019, Liège, retranscription n°4.

CW05 : Coworker n°5, entretien, 19 juillet 2019, Nivelles, retranscription n°5.

CW06 : Coworker n°6, entretien, 19 juillet 2019, Nivelles, retranscription n°6.

CW07 : Coworker n°7, entretien, 19 juillet 2019, Nivelles, retranscription n°7.

CW08 : Coworker n°8, entretien, 19 juillet 2019, Bruxelles, retranscription n°8.

CW09 : Coworker n°9, entretien, 19 février 2020, Bruxelles, retranscription n°9.

CW10 : Coworker n°10, entretien, 19 février 2020, Bruxelles, retranscription n°10.

R01 : Responsable n°1, entretien, 14 mai 2019, Liège, retranscription n°11

R02 : Responsable n°2, entretien, 26 avril 2019, Nivelles, retranscription n°12.

R03 : Responsable n°3, entretien, 7 mai 2019, Bruxelles, retranscription n°13.

SW01 : *Leansquare*, <http://laforge-coworking.be/>.

SW02 : *The Workshop*, <https://theworkshop.business/>.

SW03 : *Silversquare*, <https://silversquare.eu/>.

## **7. Annexes**

Annexes situées dans un PDF distinct.

---

## Résumé

Les nouvelles méthodes de travail ne cessent d'évoluer. Cette recherche étudie le passage du télétravail à domicile vers un travail exercé au sein d'un espace de coworking. Ce nouveau type d'environnement professionnel s'est développé il y a une dizaine d'années en Belgique. Cette étude a permis de mettre en lumière différentes évolutions concernant l'unité de lieu, de temps et d'action. Ceci à la suite de l'analyse de treize entretiens réalisés dans trois espaces de coworking belges : *The Workshop* (Nivelles), *Silversquare* (Bruxelles) et *Leansquare* (Liège).

Tout d'abord, l'unité de lieu a radicalement évolué à la suite du changement d'environnement de travail. De plus, le coworker est à la recherche d'un espace de travail structuré et familier dans ce nouvel espace. Ensuite, l'unité de temps a permis aux petites structures plus de flexibilité. Toutefois, un effet de circularité semble s'être développé. Enfin, l'unité d'action a subi des transformations grâce à la disparition du sentiment d'isolement touchant le travailleur à domicile ainsi que l'ambiance professionnelle présente dans un espace de coworking. De plus, la présence de « collègues » semble jouer sur l'assiduité à la tâche du coworker.

---

## Mots-clés

Espace de coworking ; télétravail ; nouvelles formes d'organisation du travail ; communication.