



HAL
open science

(Re)créer l'espace habité de travail : pratiques de rematérialisation du travail à distance

Claire Estagnasié, Claudine Bonneau, Consuelo Vásquez, Émilie Vayre

► To cite this version:

Claire Estagnasié, Claudine Bonneau, Consuelo Vásquez, Émilie Vayre. (Re)créer l'espace habité de travail : pratiques de rematérialisation du travail à distance. ISTE éditions. La digitalisation du travail : nouveaux espaces et nouvelles temporalités du travail, 5, ISTE éditions, pp.127-148, 2022, 9781784068233. hal-04450901

HAL Id: hal-04450901

<https://hal.science/hal-04450901>

Submitted on 10 Feb 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Chapitre 6

(Re)créer l'espace habité de travail : pratiques de rematérialisation du travail à distance ¹

Les notions de travail et d'espace sont, dans le langage courant, implicitement imbriquées. Ne serait-ce que d'un point de vue lexical, en utilisant les expressions « aller au travail », voire « aller au bureau », nous faisons du lieu de l'activité un espace symbolique. Mêlant contenant et contenu, l'activité de travail est associée au lieu « bureau », terme désignant lui-même un espace individuel au sein d'un tout (locaux de l'employeur). Cette association entre le « travail » et un lieu précis provient de la révolution industrielle : l'ouvrier allait « au travail » en se rendant physiquement à l'usine. Depuis les années 1980, la possibilité de travailler « à distance » émerge progressivement, d'abord via le fax ou le téléphone, puis grâce aux outils numériques, et, récemment, aux plateformes collaboratives. La pandémie de Covid-19 en 2020 a accéléré la tendance de fond, puisqu'une grande partie de la population active s'est mise à travailler à distance. Le « travail » peut être lui-même considéré comme un espace, ce qui explique que les travailleurs à distance aient parfois besoin de percevoir et concevoir « leur » espace de travail (en mettant des chaussures à la maison, en faisant le tour du quartier pour « faire le trajet »). Si une partie de la littérature s'entend sur le caractère immatériel du travail à distance, le corps du travailleur s'inscrit nécessairement dans un espace physique, quel qu'il soit.

Dès lors, comment (re)créer des espaces de travail à distance ? La question de recherche qui anime ce chapitre interroge les expériences de travail à distance. Elle

¹ Claire Estagnasié, Claudine Bonneau & Consuelo Vasquez, Université du Québec à Montréal, Émilie Vayre Université Lumière Lyon 2.

permet de mettre l'emphase sur la dimension matérielle et physique d'une activité médiatisée dans un contexte bouleversé par la pandémie Covid-19.

À travers la métaphore de l'espace habité de travail, ce chapitre entend mieux comprendre les pratiques de (re)création des différents espaces de travail déployées par les travailleurs à distance. Pour ce faire, il s'appuiera sur une étude qualitative exploratoire menée à Montréal auprès de 13 personnes qui travaillaient déjà selon cette modalité avant la pandémie Covid-19. Après avoir développé les concepts de travail à distance, d'espace et de matérialisation, nous exposerons plus en détail notre démarche méthodologique. Puis, nous présenterons les espaces habités et les pratiques qui visent à recréer ces espaces de travail en dehors de l'organisation. Enfin, nous discuterons des conséquences possibles de cette rematérialisation du travail dans des espaces qui ne lui étaient à l'origine pas dédiés.

6.1. « Aller au travail » : du travail comme lieu au travail depuis partout

Comme le montre le terme anglais *telework* apparu pour la première fois sous la plume du journaliste Jack Schiff dans le *Washington Post* en 1972, la notion de travail reste fortement imbriquée à la matérialité de l'espace physique. L'expression *telecommuting*, choisie par le chercheur Jack Nilles, est intéressante puisque *commute* désigne le trajet entre lieu du travail et domicile (Nilles *et al.* 1976). Le concept de travail « à distance » reste fortement attaché à l'idée de la navette entre le « bureau » de centre-ville (puisque'il s'agit principalement des métiers du tertiaire) et la « maison » (que l'on imagine dans une zone résidentielle péri-urbaine). Selon Nilles, il ne s'agit plus d'amener le travailleur au travail, mais d'amener le travail au travailleur grâce aux outils technologiques (à l'époque, via le téléphone, et surtout le fax).

En France, dès les années 1980, le « télétravail » ou « travail à domicile » (Mauri 1980) est promu par les pouvoirs publics, dans une logique de réaménagement du territoire (Craipeau et Carré 1996). À nouveau la notion de travail est associée au lieu matériel : l'espace privé du domicile. Aujourd'hui, l'expression *home office* est utilisée pour désigner cette modalité de travail. Dès lors, la mise en place progressive du travail à distance via les TIC constitue historiquement le mouvement inverse de celui qui, lors de la Révolution industrielle, a rassemblé les travailleurs dans les usines autour de l'outil de production (Taskin 2006).

On assiste ainsi à une rupture fondamentale du cadre spatio-temporel du travail, cadre qui, auparavant, se structurait autour des notions d'espace et de temps (Taskin 2006). Avec les TIC, les flux de travail peuvent s'émanciper de la localisation du salarié : de la « déterritorialisation » de l'organisation découle celle de l'individu au

travail (Craipeau et Carré 1996). Choudhury *et al.* (2019) ont récemment proposé de distinguer le traditionnel *Work From Home* (WFH) du *Work From Anywhere* (WFA). Alors que le « travail à domicile » (WFH) implique une flexibilité temporelle, le « travail depuis partout » (WFA) renvoie à une flexibilité à la fois temporelle et géographique. Cette distinction invite à penser le travail indépendamment de l'espace matériel dans lequel il s'inscrit. Dans la même veine est apparu le terme de *location independant* pour désigner les personnes pouvant travailler dans n'importe quel espace matériel. L'expression a notamment été plébiscitée par le magazine *The Economist*, qui avançait qu'en 2035, plus d'un milliard d'individus pourraient être *location independants* (Mishcon de Reya 2019). Paradoxalement, ce terme met l'emphase sur l'espace matériel de travail (*location*), alors qu'il désigne une personne qui cherche à s'en émanciper.

6.2. Espace, matérialité et travail à distance

Depuis une quinzaine d'années, la littérature du domaine a embrassé un « tournant spatial », mettant l'accent sur la manière dont les espaces organisationnels (matériels ou non) sont constitués et transformés à travers les pratiques quotidiennes (Clegg et Kornberger 2006 ; Taylor et Spicer 2007). Fortement inspirée par les travaux d'Henri Lefebvre (1974, p. 332), l'étude des espaces organisationnels s'intéresse au rapport dialectique entre i) les conceptions spatiales construites par ceux qui ordonnent l'espace (l'espace conçu), ii) les actes spatiaux et les perceptions sensorielles qui les accompagnent (l'espace perçu), et iii) les images et symboles dont les individus dotent leur environnement (l'espace vécu). Dans cette perspective, « l'espace est un rapport dialectique entre perçu, conçu et vécu » (Raoul 2017, p. 130). Depuis la deuxième partie des années 2000, le courant des pratiques sociomatérielles (influencé notamment par Bruno Latour et Wanda Orlikowski) tente aussi de dépasser la dichotomie entre le social et le matériel en se concentrant sur les pratiques dans les organisations (Beyes et Steyaert 2012 ; Vásquez 2016). Ces pratiques sont constituées de dynamiques sociales et spatiales, mais participent aussi à la production même de ces dernières (De Vaujany et Mitev 2013). Ainsi, une partie de la littérature s'accorde sur la (re)matérialisation du travail dans les nouvelles façons de travailler, y compris dans les configurations de travail à distance. Non seulement le numérique présente de manière inhérente un aspect très matériel (Leonardi 2010), mais le corps de la personne qui travaille s'ancre dans un espace physique (Tyler et Cohen 2010).

Pour la psychologie environnementale, les individus créent du sens avec l'espace dans leurs interactions quotidiennes (De Vaujany et Mitev 2013). L'espace constitue un élément de cet environnement et la personne en fournit l'unité (Gustafson 2006, p. 221). Ainsi, les lieux de travail et les artefacts techniques qui y sont associés ont des

propriétés matérielles qui contraignent ou facilitent les actions des acteurs (Orlikowski et Scott 2013). Dès lors, l'examen des pratiques matérielles de l'espace des individus dans les différents lieux physiques d'où ils travaillent à distance permet de mieux appréhender leurs expériences de l'espace, leur rapport au travail et sa dimension identitaire.

Justine Humphry utilise le terme « configuration » pour désigner l'activité de stabilisation exercée par les travailleurs dans le cadre de leur travail quotidien, incluant une gamme de pratiques spatiales telles que la personnalisation, la décoration et globalement le « bricolage » visant à faire fonctionner une technologie selon une action planifiée ou un modèle d'activité existant. La configuration se distingue de la « connexion » par l'accent mis sur les ajustements spatiaux et la possibilité de créer un environnement propice aux interactions et aux pratiques du travail (Humphry 2014, p. 94-95). Avec les *affordances* des technologies de la communication, le domicile peut ainsi faire figure d'un site économique de production (Luckman 2019).

Bien qu'assimilés à des travailleurs de « l'immatériel » (Gorz 2001), les constats relatifs aux télétravailleurs à domicile (WFH) s'appliquent aux travailleurs à distance qui exercent dans d'autres endroits (WFA). L'exemple des nomades numériques est éclairant : ces individus qui se déplacent tout en travaillant, abandonnant l'idée d'un domicile fixe (Nash 2018), se retrouvent paradoxalement confrontés à la nécessité matérielle de (re)constituer des espaces de travail partout où ils s'arrêtent (Bonneau et Enel 2018). Contrairement aux travailleurs à domicile qui cherchent à éviter de se déplacer, ils utilisent les TIC pour être mobiles en travaillant.

Le travail à distance recouvre dès lors une pluralité d'expériences et de trajectoires. Les *remote workers* ont cependant un point commun : celui du brouillage des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle (Thompson 2019). Une frontière qui cherche à se matérialiser dans les différents espaces habités, puisque le nomadisme numérique s'inscrit dans une mouvance postindustrielle où les moyens matériels supportant le travail relèvent des travailleurs eux-mêmes (Humphry 2014, p. 201).

6.3. Appréhender la (re)création d'espaces de travail

Pour comprendre et rendre compte de la (re)création d'espaces de travail en situation de travail à distance, ét ou totalement à distance avant la pandémie, et se réclamant de Montréal, au Québec, comme « port d'attache ». Ces entretiens ont été menés entre mai et septembre 2020, en pleine crise de la Covid-19, période notamment caractérisée par le passage massif et rapide au télétravail à domicile à l'échelle globale. Bien que ce contexte ne soit pas le cœur de notre recherche, il a

marqué la démarche de recherche et les témoignages obtenus. Compte tenu de la situation sanitaire, les rencontres, d'une durée moyenne d'une heure trente, ont été réalisées via la plateforme Zoom (sauf Jeanne² qui a été rencontrée chez elle). Les personnes recrutées avaient toutes déjà pratiqué le travail à distance avant la crise pandémique. De ce fait, si certains ont subi le passage à 100% à distance avec la pandémie, toutes y étaient a priori plutôt favorables.

Les 13 personnes interrogées sont réparties dans quatre contextes différents de travail collaboratif à distance (voir Tableaux 6.1. à 6.4.) : 4 sont salariés dans une organisation « classique » et exercent en télétravail à temps partiel ; les autres exercent à temps plein en télétravail et sont, selon le cas, salariés (3), chefs d'entreprise (3), « travailleurs autonomes » ou *freelances* (3).

Les participants ont entre 25 et 56 ans, avec une majorité de trentenaires. On compte huit hommes et cinq femmes. La grande majorité vit en couple, est marié ou en concubinage. Un tiers environ ont des enfants. Ils occupent des métiers plutôt qualifiés, pouvant s'exercer à distance via les technologies numériques (chargé de projet, journaliste, gestionnaire, entrepreneur, traductrice...).

² Tous les participants se sont vu attribuer un pseudonyme pour préserver leur anonymat.

	Pseudonyme	Âge	Profession	Type de travailleur à distance	Autre
#1	Jeanne	32 ans	Analyste (Secteur privé)	Salariée en télétravail partiel avant la pandémie (un ou deux jours par semaine).	Collègue de Rémi (#2). Mariée à un « <i>location independant</i> » et aspire à l'être aussi.
#2	Rémi	25 ans	Spécialiste en informatique judiciaire (Secteur privé)	Salarié en télétravail partiel (occasionnellement avant la pandémie, est passé à 100% en mars 2020).	Collègue de Jeanne (#1), fils de Jean-François (#5). A fait davantage de télétravail dans son ancien travail.
#3	Rosa	34 ans	Journaliste (Secteur privé)	Salariée, en télétravail partiel avant la pandémie (occasionnellement)	A été travailleur autonome et à la tête d'un média. A fréquenté beaucoup les tiers-lieux (café, <i>coworking</i>), se considère comme nomade.
#4	Marc	32 ans	Chargé de projet, (Secteur public)	Salarié, en télétravail partiel avant la pandémie (télétravail au domicile un ou deux jours par mois avant la pandémie).	Fait un <i>burn out</i> . Un enfant à naître bientôt.

Tableau 6.1. Salariés dans une organisation « classique ».

	Pseudonyme	Âge	Profession	Type de travailleur à distance	Autre
#5	Jean-François	55 ans	Directeur de produit (Secteur privé)	Salarié en télétravail complet dans une entreprise « classique ».	Père de Rémi (#2). Télétravailleur mobile depuis 30 ans A un bureau aménagé au sous-sol chez lui.
#6	Audrey	33 ans	Consultante en système comptable (Secteur privé)	Salariée d'une entreprise sans bureaux.	Collègue de Stéphane (#7). A été nomade en Amérique latine pendant plusieurs mois, a choisi cette entreprise pour la possibilité de voyager, mais aujourd'hui aspire à la reconversion (après notre rencontre, a quitté l'entreprise et repris ses études).
#7	Stéphane	45 ans	Directeur des services professionnels (Secteur privé)	Salarié d'une entreprise sans bureaux.	Collègue de Audrey (#6). Travaille à distance depuis plus de 15 ans. Après avoir été mobile pendant des années, a un bureau en haut chez lui.

Tableau 6.2. Salariés en télétravail à temps plein.

	Pseudonyme	Âge	Profession	Type de travailleur à distance	Autre
#8	Charbel	34 ans	Directeur de création (Secteur privé)	Fondateur et dirigeant d'une agence de design marketing.	Travaille depuis son domicile. L'entreprise n'a pas de bureaux.
#9	Arthur	56 ans	Directeur régional (Secteur privé)	Chef d'entreprise fondateur.	Implante son entreprise créée il y a 23 ans en France à Montréal (la majorité des salariés étant en France). Est venu avec un développeur et ils travaillaient ensemble dans un <i>coworking</i> avant la pandémie.
#10	Rahul	32 ans	Ingénieur en aérospatial (Secteur privé)	Chef d'entreprise	Entrepreneur anglophone. A déjà fondé deux entreprises avant celle-ci. Depuis la pandémie, sa société a fait faillite, cherche désormais un emploi salarié.

Tableau 6.3. *Participants chefs d'entreprises télétravaillant à temps plein.*

	Pseudonyme	Âge	Profession	Type de travailleur à distance	Autre
#11	Kathleen	26 ans	Traductrice	Travailleuse autonome.	Revient de plusieurs années de voyages (<i>digital nomad</i>) à cause de la Covid-19. Vit seule dans l'appartement qu'elle vient d'acheter à Montréal.
#12	Marie-Pier	35 ans	Coach d'affaires	Travailleuse autonome.	Se considère comme <i>location indépendant</i> . Change de pays fréquemment avec son mari (sauf pendant la pandémie).
#14	Sami	30 ans	<i>Social media manager</i>	Travailleur salarié à mi-temps et à la fois travailleur autonome.	Ces modalités de travail sont choisies pour avoir la liberté de travailler d'où il veut. Vit actuellement chez ses parents.

Tableau 6.4. *Participants travailleurs indépendants.*

Trois axes thématiques se dégagent des analyses réalisées selon une méthode inductive (Beaugrand 1988) : ils s'articulent autour des espaces physiques au sein du domicile, des espaces virtuels et de la gestion du temps.

6.4. Analyser les types d'espaces de travail habités

Les données étudiées ont permis d'identifier trois types d'espaces de travail « habités » par les travailleurs, autrement dit « vécus » par les individus (Olive et Morgenstern 2004 ; Ourednik 2010). Notre analyse montre que les travailleurs à distance habitent en premier lieu les *différents espaces physiques* au sein de leur domicile (pièce dédiée, bureau dans d'autres pièces, mobilité intra-domicile) en (re)créant ces espaces pour les rendre « habitables » par le travail. Ensuite, il apparaît que l'expérience de l'espace peut se vivre également *virtuellement*, à travers les outils numériques mis à disposition par l'organisation. Le corps des travailleurs étant ancré dans un lieu physique, les espaces virtuels de travail offrent une expérience hybride. Enfin, notre analyse souligne l'importance de l'*espace-temps habité* en tant que tel,

puisque espace et temps forment ensemble le contenant de l'activité humaine : si le temps est toujours utilisé en relation avec un espace donné, l'espace, lui, est toujours pratiqué en fonction de certaines heures de la journée (Melbin 2017).

6.4.1. Habiter différents espaces physiques

Si l'ensemble des personnes interrogées travaillaient à distance avant la pandémie, seulement quatre d'entre elles avaient une pièce dédiée au travail à domicile (#5, #6, #7, #8). Marie-Pier, qui se dit « *location indépendant* » et « *mobile à 100%* » dans son travail, essaye, elle aussi, de s'aménager une pièce dédiée au travail, même si elle change d'appartements plusieurs fois par an :

« Dans la mesure du possible - ça dépend de la configuration des appartements -, je favorise utiliser une pièce spécifique pour travailler afin de pouvoir 'fermer la porte' sur ma journée de travail. » (Marie-Pier #12).

D'autres, qui télétravaillaient de manière occasionnelle, ont aussi ressenti le besoin de « fermer la porte » sur le travail, une fois passé au 100% distanciel lors du confinement au printemps 2020. Pour cela, le travail a du « prendre la place » d'autres activités. Rémi a par exemple aménagé en bureau la salle que son conjoint et lui réservaient auparavant aux jeux vidéo, et considère que « ça peut être distrayant des fois parce qu'il y a des distractions qui sont disponibles ». Marc, salarié du secteur public, télétravaillait avant la pandémie occasionnellement, un ou deux jours par mois. Dans l'entreprise, il avait un bureau individuel fermé, mais à la maison, pas de lieu dédié au travail. Son habitude était plutôt de travailler « depuis la table de la cuisine, parce que c'était confortable ».

« Parfois c'était à la table de la salle à manger, mais c'était un peu plus rare, parce que la table de la salle à manger grince... Bah le comptoir de la cuisine c'était plus petit, mais il avait cet avantage de ne pas grincer. » (Marc #4)

Au début de la pandémie, il a récupéré son ordinateur portable, ses dossiers, sa base et « les deux écrans », pour les installer dans la pièce vacante de son appartement, en les ajustant de telle manière qu'il puisse travailler debout.

En l'absence d'une pièce supplémentaire disponible, la partie d'une pièce peut faire l'affaire. Sami, à 30 ans, vit toujours chez ses parents et a aménagé un « petit bureau » dans sa chambre, lorsqu'il est passé au télétravail à 100%. Auparavant, il travaillait dans les locaux de l'agence qui l'emploie à mi-temps, et exerçait son activité de *freelance* de son canapé. Ses deux parents étant aussi des travailleurs indépendants, il est habitué à partager ce canapé avec eux, que ce soit pour travailler ou se détendre.

Pour les membres de cette famille, il est naturel que le travail prenne sa place au sein du foyer, ce qui est loin d'être évident pour d'autres.

Rosa, journaliste, a été mobile dans le cadre de son travail lorsqu'elle était *freelance* et dit pouvoir travailler de n'importe où, avec une préférence pour les endroits avec « un peu de passage quand même », comme les cafés.

« Je n'ai jamais aimé travailler dans un bureau, entre quatre murs, c'est pas mon truc. J'ai besoin d'aller prendre l'air, dans la ruelle, peut-être revenir ... ça fait partie du travail. » (Rosa #3)

Être forcée de travailler de la maison pendant la pandémie avec sa conjointe et leur bébé a demandé certains ajustements.

« C'est tout un art. On a changé la configuration de l'appartement au début de la pandémie, parce que c'était pas du tout adapté en fait à ce qu'on travaille. Donc, au milieu de la pièce, on a mis la table de la salle à manger, la grande table en bois et c'est là qu'on travaille la plupart du temps, sur des chaises Ikea absolument inconfortables, alors on a les dos en compote. » (Rosa #3)

Aux dires des répondants, (re)créer un espace dédié au travail passe par une négociation territoriale avec d'autres membres du foyer. Certains vont même jusqu'à mentionner le partage de l'espace avec des animaux de compagnie (#3, #5). Pendant le confinement, Rahul a passé tant de temps à travailler à côté de sa conjointe, qu'il l'assimile désormais à sa « communauté de travail ».

« She is not my colleague, but she is my coworker » (Rahul #10).

L'entrepreneur a un bureau dans sa chambre, mais préfère souvent travailler sur la table de la salle à manger, mieux exposée à la lumière du jour. Lorsqu'il finit de travailler, il met son ordinateur et ses dossiers de côté, pour pouvoir dîner sur cette même table.

« I mean, obviously neither of us feel like having dinner on top of our laptops. » (Rahul #10)

Si pour Rahul, la fin du travail se matérialise dans l'action de fermer l'ordinateur et d'enlever les objets dédiés (stylos, carnets de notes), pour d'autres, comme Jeanne, la séparation des sphères de vie s'incarne dans le fait de passer d'un côté ou de l'autre de la table. Pour délimiter l'espace existant entre « le coin travail » et le « non-travail », elle a érigé « une barrière » d'objets au milieu de la table, avec un écran d'ordinateur installé dans le « coin bureau » (image 6.4.1.1). Le plus important pour

elle est d'avoir « un espace » où personne ne passe derrière elle et où elle se sente « en sécurité ».

« J'ai choisi un petit coin dans la grande pièce pour être protégée, que personne ne puisse vraiment m'approcher régulièrement, je dirais. Mon mari passe loin de moi, disons que comme il traverse cette pièce... Je ne suis pas au milieu de la pièce. C'est dans un coin, donc il va être délimité à un endroit précis, où c'était mon espace. » (Jeanne #1)

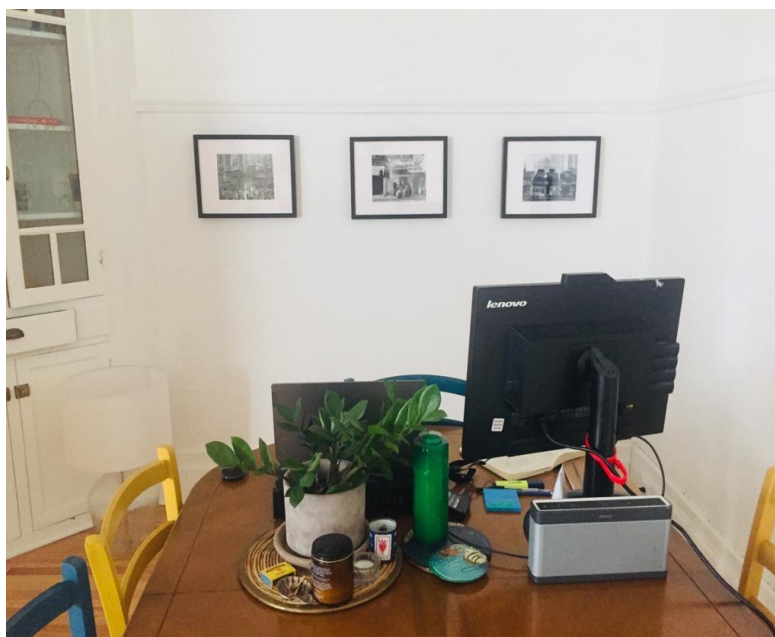


Figure 6.1. Le « bureau » de Jeanne (#1), délimité par la barrière d'objets et de plantes

Même si elle souhaiterait « une vraie bonne chaise », elle dit trouver son coin de travail agréable. Son mari, travailleur indépendant, a un bureau fermé dans l'appartement. Pour elle, il est important qu'ils ne soient pas tous les deux « dans la même pièce ».

Chez les répondants qui travaillaient 100% à distance avant la pandémie, il s'agit plus d'une (re)négociation du territoire du travail de chacun dans l'espace habité, que de la création d'un espace de travail à proprement parler. Audrey, salariée d'une entreprise sans bureau, est habituée à travailler depuis son domicile, mais le

confinement a bouleversé ses habitudes car son conjoint travaillait habituellement « au bureau ».

« Tout ce que ça a changé pour moi, c'est que maintenant je suis plus seule dans la maison à travailler à distance. (...) C'est sûr que ça, ce n'est pas génial, parce qu'on essaie de trouver tous les deux notre façon de s'organiser ensemble. On a tous les deux des appels confidentiels à avoir quoi, donc ce n'est quand même pas toujours super facile. » (Audrey #6).

La répartition des lieux de travail dans l'espace habité commun se fait rarement de manière égalitaire et reflète les priorités du foyer. Arthur, chef d'entreprise, a interrogé ses salariés sur la qualité de leurs environnements de travail pendant la pandémie. Il se dit surpris d'obtenir de si bons résultats dans le confort perçu, par rapport à ce qu'il observe en visioconférence.

« Mon directeur technique (...) j'ai été surpris de sa de sa réponse parce qu'il dit être bien installé... Et puis quand je voyais en Zoom, il est sur un petit bureau d'écolier ! Il m'a dit « ma femme et mes filles l'ont annexé comme salle de couture et salle de j'sais pas quoi, et euh ... tous les recours administratifs ont échoué ! (rires) J'ai demandé, « tu peux pas les foutre dehors ? ». Il me dit « non, c'est pas possible »... Donc son bureau est squatté, mais lui il est content... alors que quand tu vois en Zoom comme ça... » (Arthur #9).

Pour d'autres, certaines pièces sont perçues comme des zones de non-travail à préserver, comme la chambre ou la salle à manger.

« Ce qui est ce qui est très nécessaire pour moi, c'est que je ne travaille pas par exemple dans la salle à manger. Je ne travaille pas dans ma chambre à coucher. Parce que voilà, je trouve que c'est sain, de ne pas travailler et dormir dans le même espace, de ne pas travailler et manger dans le même espace. » (Charbel #8)

Avoir un lieu dédié au travail n'empêche pas de travailler à d'autres endroits du domicile. Charbel, par exemple, aime changer d'endroit pour retrouver sa créativité.

« La plupart du temps quand je veux vraiment être très concentré... ça je suis sûr et certain dans mon bureau. Maintenant, quand j'ai une tâche et que je bloque un petit peu pour la créativité ... c'est l'heure où j'ai besoin de changer un petit peu d'espace, de changer d'environnement. Donc ça va être genre de prendre mon laptop, puis, s'il fait beau, sortir dans le jardin. » (Charbel #8)

Cet entrepreneur à la tête d'une agence de marketing design a pourtant une salle bureau dédiée au travail, avec un grand bureau d'angle, deux écrans et une bibliothèque, dans le sous-sol de sa maison. Pourtant, il privilégie les endroits extérieurs quand le temps le permet, ou avec vue dehors.

« Je crois que j'ai besoin d'espace à l'intérieur. C'est ça, j'ai besoin d'espace c'est ça ! Et donc quand je ne regarde pas l'écran, je fais tout pour pas regarder un mur, ça fait un peu bizarre pour moi, donc j'ai jamais adhéré à ça. » (Charbel #8)

La plupart des répondants intègrent dans leur espace de travail des symboles relevant de ce domaine (des crayons et cahiers de notes pour Audrey et Rahul ; des classeurs pour Sami). D'autres vont plus loin. Charbel a fait le choix d'une décoration minimaliste épurée et d'un mur peint en noir, car il associe cette couleur à l'imagination et aux valeurs de son agence. Pour lui, la prochaine étape serait d'installer « une bibliothèque vide derrière lui, avec aucun livre mais juste une tablette posée dessus », pour représenter son ambition de passer au *paperless* (sans papier), un choix motivé par un engagement écologique. Certaines personnes choisissent d'installer les symboles inverses dans leur espace de travail, ceux qui représentent le non-travail, la détente et les loisirs, pour se motiver. Marie-Pier aime aménager un endroit pour la méditation à côté de son bureau. Quant à Audrey, elle a dans sa « zone » son bureau, ses plantes et ses « vieilles lampes », mais surtout un « hamac dans la pièce, avec des coussins avec écrit *Relax* dessus » (image 6.4.1.2).

« Ça me rappelle que j'ai fait le choix, puis je me rappelle les avantages de ce type d'emploi là (...) Des fois c'est plus difficile, c'est moins jovial...mais j'ai fait le choix de profiter d'être dans mon hamac quand j'ai besoin de pause » (Audrey #6)



Figure 6.2. Le hamac dans le bureau d'Audrey (#6).

Plus que ses caractéristiques intrinsèques, c'est l'expérience que procure l'espace et sa symbolique qui semblent être source de satisfaction. La recherche de la luminosité est souvent mentionnée (#7, #8, #10), ainsi que le confort (#10, #13) ou l'accès à un « bon café » (#10, #11). Notons que la plupart dit pratiquer une mobilité intra-domicile, chacun se déplaçant en fonction de l'expérience dont il pense avoir besoin. Kathleen, « traductrice vagabonde » selon sa propre définition, a pratiqué le nomadisme numérique pendant plusieurs années avant de rentrer à Montréal pendant la pandémie, où elle vient d'acheter un appartement. Pendant ses années de voyages, elle travaillait depuis « des cafés, des espaces de *coworking*, des *Airbnb* ». Les tiers-lieux étant fermés pendant le confinement, elle reproduit une forte mobilité intra-domicile.

« Des fois je vais travailler sur ma petite terrasse ... Pareil ici, la table à manger, du sofa, un bureau aussi ... donc j'aime me lever, et aller me repositionner sur un écran quand je sens que j'ai l'esprit qui s'endort un peu là, je me lève et je vais travailler dans un autre coin de la pièce (rires). » (Kathleen #11).

Plusieurs répondants disent avoir des meubles associés à certaines activités de travail. Par exemple, Rosa dit souvent prendre ses appels dans le même canapé, ou Audrey aller « réfléchir » dans un fauteuil dédié.

« Quand je vais avoir comme, quelque chose où il faut que je me casse la tête, puis je dois vraiment être concentrée, parler avec personne... longtemps dans ma tête, je vais m'installer dans un gros fauteuil ! » (Audrey #6).

Si le lieu physique ne rappelle pas le travail, ce rappel peut passer par les émotions, et notamment le sentiment d'inconfort qui renvoie au « labeur ».

« Des fois j'ai des trucs pour me mettre au travail, ça c'est du ressort psychologique, mais je dois être inconfortable. C'est très bizarre, c'est que c'est peut-être ... un peu distordre mon corps pour commencer à travailler... Si je suis trop bien, je ne le fais pas. » (Rosa #3).

6.4.2. Habiter des espaces virtuels

La question de la sensorialité associée au travail a été adressée via certaines plateformes virtuelles, qui visent à émuler l'expérience de travail dans l'espace virtuel. Ainsi, l'entreprise « sans bureaux » où travaillent Audrey et Stéphane a adopté un logiciel qui reproduit graphiquement un bureau physique, un « lieu » selon Stéphane, où chacun est représenté par un avatar dans son bureau individuel.

« Par exemple, je peux aller cogner à la porte d'un collègue, la personne va entendre cogner, puis là elle va accepter ou pas que j'entre chez elle, si j'entre dans son bureau, ben là nos caméras s'allument, on se voit en face à face, on peut se parler en face-à-face, on peut partager notre écran. Donc c'est vraiment chouette, parce que ça donne l'impression que les gens sont là. » (Audrey #6)

Audrey et Stéphane disent tous deux beaucoup apprécier cet outil, qui contribuerait à rompre l'isolement, à avoir « *tendance à oublier qu'on est seul à la maison* » (Stéphane). Ils mentionnent le bureau virtuel avec un vocabulaire faisant appel à la sensorialité, voire à la corporalité des collègues.

« Si mes collègues autour de moi je les aime bien, j'ai l'impression que ma journée est comme plus l'fun, comme plus belle. Si c'est des gens avec qui je m'entends correct, sans plus mais ...on dirait que je ressens leur présence ! Même s'ils ne sont pas là, je trouve que c'est une belle façon d'imiter la réalité. » (Audrey #6).

Lorsque l'entreprise ne met pas à disposition de telles plateformes - plutôt plébiscitées par les organisations 100% en télétravail - d'autres outils numériques peuvent faire office de « bureau ». Pour Rosa, c'est « *le fameux Slack* ». La journaliste y est constamment connectée, indique sa présence « au travail » par le bouton vert « en ligne » et se dit stimulée par « ce truc de l'urgence ». Dans l'organisme bénévole national à caractère communautaire de Marc, les salariés affichent leurs disponibilités de travail via l'outil d'agenda de l'application Microsoft Teams. Une petite diode - verte orange ou rouge - indique la disponibilité de la personne, ou depuis quand elle est absente en ligne. Avant la pandémie, Marc matérialisait son indisponibilité dans l'entreprise par une pancarte en carton sur la porte de son bureau individuel, indiquant « merci de ne déranger sous aucun prétexte ». Passé en télétravail total, il dit souffrir des sollicitations multiples émanant de ses collègues et jugées non pertinentes. Il a, de ce fait, visibilisé son indisponibilité dans l'espace de travail virtuel, en émulant la pancarte matérielle qu'il avait l'habitude d'utiliser dans l'espace physique.

« Ça m'arrive de me 'booker' ma journée pour pouvoir être 'rouge', montrer que je suis pas disponible. (...) Je me suis aussi créé une réunion avec moi-même, où je peux me connecter à n'importe quel moment du jour et de la nuit, mon statut passe en « appel », et je ne reçois plus aucune notification ». (Marc #4)

Certains répondants précisent qu'ils n'habitent pas l'espace virtuel de la même façon que l'espace physique. Rosa se dit « plus présente » en ligne qu'en présentiel, l'écrit étant son moyen d'expression privilégié. Les espaces ne sont pas non plus habités de la même façon lorsqu'ils sont mis en interrelation. Par exemple, Sami dit aimer travailler depuis son lit, mais ne jamais le faire quand il est en visioconférence de peur d'être jugé. Le virtuel comme « espace de travail » peut aussi être utilisé pour

segmenter les temps de travail et de non-travail. Audrey déclare utiliser des navigateurs internet différents dans les domaines personnel et professionnel.

« Comme ça je suis toujours connectée dans les bons comptes. Si je suis au travail, je sais que j'ai pas d'affaires à aller sur Facebook, il va me demander un mot de passe. Alors que si je suis dans le navigateur de mon temps personnel, il va être déjà ouvert. (...) Même chose pour mon Gmail, il est pas ouvert, donc je suis obligée de faire des étapes. On dirait que dans ce temps-là je me discipline plus ! » (Audrey #6)

6.4.3. Habiter le temps comme un espace

Si certains télétravailleurs respectent les mêmes horaires de travail à distance qu'en présentiel, comme Rémi, la majorité des répondants ont défini des espace-temps de travail un peu différents à distance. Jeanne, sa collègue, respecte les horaires de l'entreprise (8h30- 16h30) lorsqu'elle télétravaille depuis Montréal, mais profite du décalage entre fuseaux horaires lorsqu'elle rend visite à sa famille en France pour faire autre chose le matin. Marc dit travailler moins d'heures à distance car il est plus productif et moins interrompu. Rahul, plus efficace le soir, travaille plusieurs fois par semaine entre 22h et minuit, quand sa compagne va dormir. Quant à Stéphane, il s'organise en fonction des périodes les plus favorables à sa propre performance tout en concédant que le télétravail exige un « côté entrepreneur ».

« C'est contre intuitif de dire « je vais travailler de 9 à 5 », y a des moments de la journée où ça va aller, d'autres où ça va pas aller...moi je sais personnellement qu'à 8h le soir j'ai un boost d'énergie et mes idées sont plus claires. (...) je suis capable de travailler de 8pm à 10pm et probablement que je suis plus productif que pendant 6 h dans la journée. Tu peux t'adapter à ton cycle personnel de performance. » (Stéphane #7).

Pouvoir travailler depuis d'autres espace-temps est une revendication fréquente chez les travailleurs à distance, en particulier chez les nomades numériques. Marie-Pier a choisi ce mode de vie pour échapper au fameux « 9 à 5 » et gérer son temps librement. Néanmoins, les répondants disent tous avoir des difficultés à définir les frontières spatio-temporelles de leur travail.

« L'accessibilité des gens à leur mobile, ça change la donne. Que les gens aient un bureau virtuel ou physique, c'est un enjeu de se dire « là j'arrête, tsé y a rien qui va se passer après 6h aujourd'hui. (...) Y a eu des moments dans ma vie où je travaillais sans arrêt, ça dépend de la personnalité de chacun, je travaillais le soir, la fin de semaine, puis après ça j'ai essayé de garder ça dans un cadre qui est restreint. » (Stéphane #7).

Parfois, la frontière s'incarne matériellement, comme Jean-François qui, bien que disposant d'une pièce de travail dans le sous-sol de sa maison, a ressenti le besoin de symboliser les temps de travail en portant un chapeau, comme « rappel à soi », mais aussi pour faire comprendre à ses enfants de ne pas le déranger.

« Des fois ils voyaient que c'était l'heure du souper, qu'ils me voyaient encore avec mon chapeau... puis là ma fille elle disait 'on peut te parler là ? As-tu fini de travailler ?' Euh désolé j'ai oublié mon chapeau ! » (Jean-François #5)

L'expérience de l'espace habité par le travail est hybride : le travailleur à distance se crée des objets liés à espace-temps dédiés au travail, qui se superposent à la réalité de l'espace physique. À travers leurs pratiques, les individus tentent d'en redéfinir les contours.

6.5. Pratiques de (re)création des espaces habités du travail

Les arrangements matériels (Callon et Law 1995) mis en place par les répondants permettent d'ouvrir la réflexion quant aux degrés de matérialité du travail à distance (Cooren 2015) : il s'ancre dans les espaces physiques, virtuels, ou dans les objets en lien avec les espace-temps du travail. Les données issues des entretiens illustrent les manières de rendre habitable l'espace de travail recréé. Ces pratiques se regroupent en trois grands axes découlant de la métaphore filée de la construction. Le premier axe est l'œuvre du travailleur « géomètre », qui cherche à travers la (re)création de son espace de travail à émuler l'idée préconçue de ce que doit être un espace de travail (i). Le deuxième est le fruit du travailleur « maçon », dont les pratiques consistent plutôt à (re)bâtir des frontières entre travail et non-travail à distance (ii). Le troisième renvoie à la personnalisation de l'espace, dans sa dimension identitaire, opérée par le travailleur « décorateur » (iii).

6.5.1. « Dessiner le plan » : travailleur-géomètre et émulation du lieu de travail

La dématérialisation/rematérialisation du travail exercé à distance interroge la forme du travail. Le concept de « translation », au sens géométrique du terme, permet d'évoquer cette mise en mouvement du travail et sa réincarnation par un changement de forme dans un autre espace (télétravail à domicile par exemple). Cette translation pourrait être la traduction géométrique de la notion « d'extensification », c'est-à-dire la distribution ou l'exportation du travail à travers différents espaces, échelles et périodes (Jarvis et Pratt 2006). Ce débordement du travail peut être « vécu à la fois en

termes de nature du travail (un débordement temporel) et du lieu de travail (débordement spatial) » (Jarvis et Pratt 2006, p. 33, cité par Luckman *et al.* 2019). Avoir un bureau est la représentation matérielle la plus évidente de la matérialisation du travail au sein du foyer, mais aussi de sa délimitation. Avoir une pièce dédiée au travail donne le sentiment de travailler « depuis le domicile », mais pas « à la maison » (Luckman, 2019). C'est notamment le cas lorsque la pièce est située à un autre étage, comme pour Stéphane qui « monte travailler », ou Charbel et Jean-François, qui eux, descendent dans le sous-sol. Ainsi, les frontières physiques et mentales offertes par l'existence d'une pièce de travail éloignée donnent le sentiment d'être plus professionnel, notamment vis-à-vis des clients en visioconférence (Luckman 2019). Que l'espace de travail soit matériellement « invisible » ou qu'il soit au centre du logement (comme chez Audrey), son accessibilité en continu est susceptible d'engendrer des difficultés de déconnexion du travail.

Pour le travailleur-géomètre, configurer l'espace de travail passe par des éléments d'ordre technologique (Humphry 2014), comme une bonne connexion internet. Mais aussi par des éléments matériels de confort associés au travail ou à la performance (du café pour Rahul et Kathleen ; des coussins ergonomiques pour Rosa ou Audrey ; de la lumière pour Stéphane ou Charbel ; des plantes pour Jeanne ou Jean-François). Le travailleur-géomètre reproduit l'idée qu'il se fait d'un lieu de travail, souvent inspiré de l'esthétisme des *startups* ou des espaces de *coworking* (Moriset 2017). De la même manière que le *coworking* joue sur l'imaginaire de rupture en brouillant les codes traditionnels du travail (spatiaux, temporels, organisationnels ou symboliques ; Gabay-Mariani 2017), certains télétravailleurs définissent leur espace de travail par la négation même de cette activité. Pour Audrey, télétravailler consiste seulement à « ne pas » aller au bureau, mais la (re)création de son espace ressemble à celui d'une entreprise moderne : bureau épuré, cahiers, stylos, plantes. Chez Marie-Pier la présence d'objets symbolisant la négation de la représentation du travail au sein même de l'espace qui lui est dédié (coussin comportant l'injonction *Relax*, hamac) témoigne de la mise en place matérielle d'activités de ressourcement, visant *in fine* à augmenter la performance au travail. Cette matérialisation des outils de la productivité s'inscrit dans un certain « entrepreneuriat de soi » (Cukier 2017). Si le développement personnel en entreprise peut être l'une des modalités de mobilisation de la subjectivité des salariés, les travailleurs autonomes, comme Marie-Pier, adoptent un discours entrepreneurial tant sur l'objet de leur travail que sur leur propre subjectivité.

Quand le « travailleur-géomètre » ne reproduit pas en tant que tel l'esthétisme du travail, c'est par le sensible que passe cette émulation. Selon Rosa, le travail doit nécessairement s'effectuer dans une posture inconfortable puisqu'il est associé à l'idée de souffrance (rappelant l'étymologie latine de « travail », *tripalium*, un instrument de torture). Chez Kathleen, les espaces d'où elle exerce son activité ne

ressemblent pas à des espaces de travail traditionnels. Son exemple illustre la mise en tension des sphères de loisirs et de travail chez les *digital nomads* (Thompson 2019) rappelant le concept de « loisir dévotionnel », l'identité basée sur le travail cédant la place à celle fondée sur les loisirs (Blackshaw 2018). Dans ce cas, l'espace est organisé de façon à invisibiliser le travail qui s'y déroule.

6.5.2. « Poser les briques » : travailleur-maçon et édification des frontières

Dans la quête d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, avoir un bureau dédié et des horaires fixes constitue la délimitation la plus évidente. Néanmoins d'autres pratiques peuvent permettre de redéfinir les frontières entre le travail et le non-travail. La « barrière d'objets » érigée sur la table à manger de Jeanne pour circonscrire le coin travail en un bon exemple de l'incarnation matérielle de ces frontières. Elles supposent non seulement un contrôle par le travailleur, mais aussi la négociation et la compréhension des autres membres du foyer sur la disponibilité et les droits spatiaux de chacun au sein du domicile (Luckman 2019). La frontière peut aussi se matérialiser symboliquement dans un objet, comme le chapeau porté par Jean-François lorsqu'il travaille, ou bien le hamac qui rappelle à Audrey le non-travail. Pour sa part, Charbel associe certaines musiques à certaines tâches ou moments de la journée, la dimension symbolique des médias lui permettant de (re)créer un cadre de travail et de délimiter travail et loisirs au domicile (Bengtsson 2006).

Malgré ces stratégies, la définition des frontières entre travail et non travail demeure complexe pour la plupart des répondants. Ce sont surtout les personnes qui disent ne pas avoir de frontières temporelles précises de travail (comme Stéphane), ou qui restent constamment connectées aux outils de collaboration en ligne (comme Jean-François) qui ressentent le plus le brouillage entre domaines de vie. En revanche, le fait de ne pas disposer d'un bureau dédié ne pose pas systématiquement problème : Jeanne travaille certes sur un bout de table délimité par plantes et objets, mais elle déconnecte complètement après ses horaires de travail. La difficulté à bâtir des frontières semble donc provenir de l'imbrication entre espaces physiques, virtuels et temporels. Il ne suffit pas de matérialiser un espace de travail (lieu dédié), il faut aussi le délimiter dans le temps et se déconnecter des espaces virtuels de travail. Le travailleur-maçon se trouve donc face à une triple tâche d'édification des frontières. Or avec la possibilité de travailler 24 heures sur 24, la liberté de travailler n'importe où est obtenue à condition d'être constamment joignable (Luckman 2019), « l'image utopique dominante n'est plus la liberté hors du travail, mais la liberté de travailler » [notre traduction] (Gregg 2008, p. 290). Cette « liberté de travailler » s'ancre dans l'identité professionnelle : Rosa a une forte identification à son métier de journaliste,

qu'elle voit comme une « mission de vie ». Si elle conçoit aisément la notion « travail » indépendamment des lieux associés, et peut travailler matériellement partout, elle dit avoir du mal à déconnecter des espaces virtuels, car elle est « la voix » de ceux qui « n'ont pas la chance » de pouvoir s'y exprimer (notamment la communauté LGBT+ auprès de laquelle elle est très engagée). L'édification de frontières (ou son absence, dans le cas de Rosa) revêt ainsi une dimension identitaire, au même titre que l'identification à l'espace en tant que tel.

6.5.3. « Choisir le papier peint » : travailleur-décorateur et identification à l'espace

Le travailleur-décorateur configure son espace de travail pour le rendre habitable (avec des plantes, la recherche de luminosité, etc.) mais aussi en fonction de sa personnalité. Dans le travail de bureau classique, la personnalisation et la délimitation de l'espace de travail passent par des marqueurs physiques d'affirmation de soi, à l'instar de photographies, ou d'aménagement du décor de son bureau. Elsbach (2003) souligne la connexion entre le concept de « soi au travail » et ce que la personne définit comme son identité au travers de son espace de travail. Chez la majorité des travailleurs à distance, l'identité de travail et l'identification à l'espace sont fortement affirmées. L'expression « mon espace » est récurrente chez des personnes interrogées. Quand cet espace n'est pas clairement délimité, c'est la pratique de ce même espace qui recouvre une dimension identitaire : se définissant elle-même comme « traductrice vagabonde », Kathleen réplique son train de vie mobile au sein même de son domicile. On voit l'intérêt d'examiner la dimension identitaire des cadres de travail créés pour eux-mêmes, lorsque personne ne les voit (Bengtsson 2006, p. 123), comme d'étudier l'identité professionnelle qu'ils rendent visible dans les espaces de travail reconstitués. Même si Jeanne n'a pas de bureau attitré, elle est fière de sa barrière d'objets et en a envoyé une photographie à ses collègues, ce qui lui a permis de remporter le « prix du meilleur bureau ». Charbel matérialise son engagement écologique et *paperless* dans le choix d'une bibliothèque vide, qui attirera forcément la curiosité de ses interlocuteurs par visioconférence. Le mobilier participe donc à la présentation délibérée de soi aux autres.

Le travail à distance, par son imbrication des espaces physiques (le corps du travailleur dans un espace) et virtuels (en lien avec des collègues par visioconférence), porte également une dimension performative. Quand l'espace matériel n'est pas personnalisé en accord avec l'identité de travail de l'individu, la personne risque d'être perçue comme moins professionnelle. Les exemples d'Arthur, qui se dit surpris de voir son directeur technique installé sur un bureau d'écolier, ou de Sami qui ne

prend pas ses conférences depuis son lit (alors qu'il aime y travailler) montrent bien la dimension identitaire inhérente à la création d'espaces de travail à distance.

6.6. Habiter les différents espaces du travail : un « métatrabail » qui repose sur l'individu ?

Cette recherche montre que (re)créer un espace de travail habitable passe d'abord par la combinaison de trois frontières : matérielles certes, mais aussi temporelles et de déconnexion virtuelle. Ces frontières se caractérisent par leur caractère éphémère et constamment renégocié. Si les personnes interrogées avaient toutes créé un certain cadre de travail avant la pandémie (matériel, virtuel et/ou temporel), toutes ont dû le renégocier pendant le contexte de crise sanitaire. Les frontières précédentes ont été perturbées par le partage de territoire avec d'autres membres du foyer en télétravail, la présence d'enfants et de parents, comme par l'impossibilité de mobilité associée au confinement et aux mesures sanitaires. Les frontières virtuelles, les règles et rituels de présence en ligne, ont aussi été remises en question. Nos analyses révèlent un point commun à tous nos participants : le travail de configuration et de rematérialisation du travail leur incombe. Si le travail « depuis partout » est techniquement possible, il doit néanmoins s'ancrer quelque part. Or ce métatrabail de (re)création des espaces de travail est à la charge des travailleurs à distance - WFH ou WFA (Bonneau et Enel 2018).

Notre étude montre également que les rôles d'architecte, de maçon et de décorateur se succèdent, voire se superposent et se combinent de manière circulaire. Il est possible, à travers la métaphore des espaces habités du travail, de comprendre comment se créent les frontières entre sphères de vie. À la différence du travail en présentiel, elles sont créées de manière individuelle et non collective (Bengtsson 2006), et impliquent une certaine gestion de soi. Même si l'entreprise fournit le matériel de travail, la configuration pour rendre l'espace « habitable » par le travail incombe à l'individu et implique des coûts financiers supplémentaires (pièce dédiée, mobilier, espace au calme), mais aussi personnels (négociation avec les proches, organisation). Au-delà de l'appui matériel et financier que pourraient proposer les organisations de travail, l'articulation et la gestion des domaines d'existence reposent sur les seules épaules du travailleur. Une responsabilité qui, face à la promesse d'autonomie et de liberté du travail à distance, est source d'ambivalence et susceptible de générer du stress (Lancry 2007). Le travail à distance peut ainsi exposer les travailleurs à certains risques psychosociaux et à des déséquilibres entre domaines de vie, dont on connaît les effets délétères sur la santé des travailleurs. Or, la prise en charge de la prévention de ces risques ne peut être assumée par ceux qui en seraient victime.

Ce chapitre ne prétend toutefois pas à l'exhaustivité. Il présente un point de vue situé, dans une perspective organisationnelle. Les entretiens menés auprès de ces individus constituent un terrain exploratoire qui mérite d'être davantage investigué afin d'évaluer l'évolution de ces pratiques. À cette occasion, il serait intéressant de diversifier les profils des répondants, tant du point de vue de leur catégorie socioprofessionnelle d'appartenance, de la longévité de leur expérience du travail à distance que de leur ancrage géographique et territorial. Par ailleurs, cette étude s'étant déroulée à l'issue de la première vague de la pandémie de Covid-19, soit dans un contexte spécifique et très fortement marqué par la situation socio-sanitaire et économique, il sera important de la mettre en perspective avec d'autres travaux, menés dans ce contexte et par la suite, afin d'en apprécier la portée. Enfin, la métaphore des espaces habités du travail nous paraît particulièrement porteuse au regard de l'accroissement et de la poursuite probable du travail à distance. Nous souhaitons notamment approfondir l'analyse des risques psychosociaux potentiellement associés aux pratiques de (re)matérialisation du travail.

6.7. Références bibliographiques

- Allon, F. (2014). The Feminisation of Finance. *Australian Feminist Studies*, 29(79), 12-30.
- Ashcraft, K. L. (2013). The Glass Slipper: "Incorporating" Occupational Identity in Management Studies. *Academy of Management Review*, 38(1), 6-31.
- Beaugrand, J. P. (1988). Démarche scientifique et cycle de la recherche. Dans *Fondements et étapes de la recherche scientifique en psychologie*, Robert, M. (dir.). Montréal, Chenelière et Stanké, 1-35.
- Bengtsson, S. (2006). Symbolic Spaces of Everyday Life. *Nordicom Review*, 27(2), 119-132.
- Beyes, T., Steyaert, C. (2012). Spacing organization: non-representational theory and performing organizational space. *Organization*, 19(1), 45-61.
- Blackshaw, T. (2018). The Two Rival Concepts of Devotional Leisure: Towards an Understanding of Twenty-First Century Human Creativity and the Possibility of Freedom. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 1(1), 75-97.
- Bonneau, C., Enel, L. (2018). Caractériser le méta-travail des nomades numériques : un préalable à l'identification des compétences requises. *Lien social et Politiques*, (81), 138-155.
- Callon, M., Law, J. (1995). Agency and the hybrid «Collectif». *Agency and the hybrid «Collectif»*, 94(2), 481-507.
- Choudhury, P., Foroughi, C., Larson, B. (2019). *Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility*. Rochester, NY, Social Science Research Network.

Cooren, F. (2015). In medias res: communication, existence, and materiality. *Communication Research and Practice*, 1(4), 307-321.

Craipeau, S., Carré, D. (1996). Entre délocalisation et mobilité : analyse des stratégies entrepreneuriales de télétravail. *Technologies de l'Information et de la Société*, 8(4), 333-354.

Cukier, A. (2017). Entrepreneur de soi ou travailleur aliéné? *Terrains/Théories*, 6. Disponible à l'adresse : <https://journals.openedition.org/teth/918> [Consulté le 24 février 2021]

De Vaujany, F.-X., Mitev, N. (2013). Introduction: Space in Organizations and Sociomateriality. Dans *Materiality and Space: Organizations, Artefacts and Practices*, de Vaujany, F.-X., Mitev, N., (dir.). Basingstoke, U.K., Palgrave Macmillan, 1-21.

Deleuze, G., Guattari, F. (1972). *L'anti-Édipe* (vol. 5). Paris, Editions de Minuit.

Elsbach, K. D. (2003). Relating Physical Environment to Self-Categorizations: Identity Threat and Affirmation in a Non-Territorial Office Space. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 622-654.

Gabay-Mariani, L. (2017). Les promesses du coworking: de la rupture à l'utopie, les nouveaux territoires du travail? Étude des imaginaires associés à la pratique du coworking. *Sciences de l'information et de la communication*. Disponible à l'adresse : <https://dumas.cesd.cnrs.fr/dumas-02453797/document> [Consulté le 24 février 2021]

Gorz, A. (2001). La personne devient une entreprise. *Revue du MAUSS*, 18(2), 61-66.

Gregg, M. (2008). The Normalisation of Flexible Female Labour in the Information Economy. *Feminist Media Studies*, 8(3), 285-299.

Gustafson, C. (2006). Organizations and Physical Space. Dans *Organizations and Management Theory*, Clegg, S.R., Kornberger, M. (dir.). Copenhagen, Liber & Copenhagen Business School Press, 221-241.

Humphry, J. (2014). Officing: Mediating time and the professional self in the support of nomadic work. *Computer Supported Cooperative Work*, 23(2), 185-204.

Jarvis, H., Pratt, A. C. (2006). Bringing it all back home: The extensification and 'overflowing' of work: The case of San Francisco's new media households. *Geoforum*, 37(3), 331-339.

Lancry, A. (2007). Incertitude et stress. *Le travail humain*, 70(3), 289-305.

Lefebvre, H. (1974). *La production de l'espace*. Paris, Anthropos.

Leonardi, P. M. (2010). Digital materiality? How artifacts without matter, matter. *First Monday*, 15(6). Disponible à l'adresse : <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/download/3036/2567> [Consulté le 24 février 2021]

Luckman, S. (2019). Organising the Home as Making Space. Dans *The Organization of Craft Work*, Bell, E. (dir.). London, NY, Routledge, 79-97.

Mauri, L. (1980, 30 septembre). Le travail à domicile. Dans Production Télévision Française 1, *Féminin présent*, INA.

Melbin, M. (2017). Night as frontier. *Cultures & Conflicts*, 1-2 (105-106), 29-59.

Mishcon de Reya, L. (2019, 24 janvier). *What is a digital nomad ?* [Vidéo Twitter].

Moriset, B. (2017). Inventer les nouveaux lieux de la ville créative : les espaces de coworking. *Territoire en mouvement*, (34). Disponible à l'adresse : <https://journals.openedition.org/tem/3868> [Consulté le 24 février 2021]

Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P., Hanneman, G. (1976). Telecommuting - An Alternative to Urban Transportation Congestion. *EEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, 6(2), 77-84.

Orlikowski, W. J., Scott, S. V. (2013). What Happens When Evaluation Goes Online? Exploring Apparatuses of Valuation in the Travel Sector. *Organization Science*, 25(3), 868-891.

Ourednik, A. (2010). *L'habitant et la cohabitation dans les modèles de l'espace habité*. Thèse de doctorat, ENAC. EPFL scientific publications, Lausanne.

Raoul, B. (2017). Le territoire comme objet communicationnel : entre « tiers symbolisant » et « discours social ». Une mise en perspective médiatique. *Communication langages*, 193(3), 117-143.

Taskin, L. (2006). Télétravail : Les enjeux de la déspatialisation pour le management humain. *Revue Interventions Economiques*, (34). Disponible à l'adresse : <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/680> [Consulté le 24 février 2021]

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

Thompson, B. Y. (2019). The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2(1), 27-42.

Tyler, M., Cohen, L. (2010). Spaces that Matter: Gender Performativity and Organizational Space. *Organization Studies*, 31(2), 175-198.

Vásquez, C. (2016). A spatial grammar of organising: studying the communicative constitution of organisational spaces. *Communication Research and Practice*, 2(3), 351-377.