

Tous en scène ! Une compréhension théâtrale du travail identitaire re-spatialisé en espace de coworking

PFEFFER, Camille

Université Jean Moulin Lyon 3, iaelyon, UR Magellan

camille.pfeffer@univ-lyon3.fr

Résumé (144 mots)

Cet article explicite un phénomène émergent et en croissance, la re-spatialisation du travail en espaces de coworking, à travers le prisme de l'identité au travail. Plus précisément, notre recherche questionne les processus de construction de l'identité au travail des salariés qui télétravaillent en espace de coworking. Nous nous inscrivons dans la perspective des travaux sur le travail identitaire et sur l'espace organisationnel. Nos résultats sont issus d'une démarche ethnographique menée au sein de deux réseaux d'espaces de coworking, associée à un dispositif spécifique d'entretiens avec des salariés-coworkers. Nous avons adopté une métaphore théâtrale qui nous a permis de préciser les caractéristiques de l'espace scénique qu'est l'espace de coworking, et d'identifier quatre formes distinctes de travail identitaire re-spatialisé : la récitation, l'interprétation contrainte, l'improvisation, et l'interprétation critique. Cette recherche contribue à la littérature sur le travail identitaire et à celle sur les espaces de coworking.

Mots-clés : travail identitaire, re-spatialisation, espace de coworking, Goffman, espace.

Tous en scène ! Une compréhension théâtrale du travail identitaire re-spatialisé en espace de coworking

INTRODUCTION

Le paysage des espaces de travail s'est transformé. Les évolutions technologiques et digitales ont favorisé le développement d'un travail plus mobile, hors des murs de l'entreprise (Aroles et al., 2021; Felstead et al., 2005). L'enchaînement d'événements contraignant la mobilité des salariés (grèves des transports, intempéries, crise sanitaire, ...) a dynamisé l'essor d'une pratique distanciée du travail. Au-delà d'être une simple mesure d'urgence, le télétravail se développe aussi comme un mode d'organisation flexible du travail qui vient questionner l'organisation spatiale de l'entreprise en étendant son espace organisationnel au-delà des murs physiques. De plus, alors qu'il était principalement accompli depuis le domicile du salarié, le télétravail investit aujourd'hui des environnements alternatifs de travail (Aroles et al., 2021; Felstead et al., 2005; Kingma, 2016; Ross & Ressia, 2015). Cette démarche permet notamment de répondre à des difficultés auxquelles sont confrontés les télétravailleurs chez eux : isolement physique et social, déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle en particulier (Bailey & Kurland, 2002; Boboc et al., 2014; Kurland & Bailey, 1999; Taskin, 2010). Les entreprises cherchent aussi à redonner une spatialité au travail organisationnel quand celui-ci doit être accompli à distance de l'entreprise (Aroles et al., 2021).

Peu à peu l'espace organisationnel se transforme au regard de ces évolutions. Il n'est plus unique, fixe et fermé. Il devient multiple, flexible et ouvert, composé de plusieurs espaces, privés et publics, hors des frontières physiques de l'entreprise. On assiste ainsi à une re-spatialisation du travail, c'est-à-dire une reconfiguration spatiale du travail impliquant une hybridation des environnements où le travail est accompli (Felstead et al., 2005; Halford,

2005; Hislop & Axtell, 2007, 2009; Leclercq-Vandelannoitte, 2021; Taskin, 2010). Les espaces de coworking constituent un contexte particulier de cette re-spatialisation du travail (Leclercq-Vandelannoitte, 2021). Ils proposent des espaces de travail ouverts et aménagés, des services, et une dynamique collaborative voire communautaire, en contrepartie d'une participation financière (Garrett et al., 2017; Spinuzzi, 2012; Spinuzzi et al., 2019). Les espaces de coworking se sont fortement développés et diversifiés cette dernière décennie, et attirent de plus en plus de salariés et d'entreprises (Colliers International France, 2020; Deskmag, 2019; Gandini & Cossu, 2021; Ross & Ressia, 2015). D'ailleurs, en novembre 2020, la révision de l'Accord National Interprofessionnel de 2005 relatif aux conditions pour une mise en œuvre réussie du télétravail reconnaît les espaces de coworking comme des lieux possibles de télétravail et le précise dans son préambule. Cela participe à une reconnaissance officielle de ces espaces comme des environnements propices au travail à distance.

L'essor de pratiques de travail plus mobiles implique des évolutions au niveau des contextes de travail des salariés. En effet, la re-spatialisation du travail en espaces de coworking conduit à une multiplication des contextes spatiaux et organisationnels dans leur expérience de travail. Cela n'est pas sans conséquence vis-à-vis des éléments performatifs de l'identité et des processus de construction de l'identité au travail des salariés (Ahuja et al., 2020). En effet, l'identité au travail s'entend comme une définition de soi en constante construction, socialement ancrée dans les contextes et les environnements sociaux professionnels (Atewologun et al., 2017; Brown, 2015; Gecas, 1982). Elle est donc le résultat d'interactions spatialement situées. Dans cette perspective, la re-spatialisation du travail en espaces de coworking constitue un challenge pour la compréhension de l'identité au travail et son évolution en multipliant les contextes physiques et sociaux de l'exercice de l'activité professionnelle des salariés (Ahuja et al., 2020; Ashforth, 2020; Ashforth et al., 2020; Atewologun et al., 2017). Néanmoins, le sujet de la construction de l'identité au travail des

salariés hors des contextes organisationnels « traditionnels » reste sous-exploré à ce jour malgré l'essor de ces pratiques de travail (Ashforth, 2020; Ashforth et al., 2020; Brown, 2017, 2020b). Cela nous amène à formuler la question de recherche suivante : Comment le salarié télétravailleur construit-il son identité en espace de coworking ?

Afin de répondre à notre question de recherche, nous mobilisons les données collectées au cours d'une ethnographie organisationnelle (Ybema, Yanow, et al., 2009a) menée entre février 2017 et novembre 2020 au sein de deux réseaux d'espaces de coworking accueillant des salariés : Alpha et Beta. Au cours de nos analyses, nous avons mobilisé une métaphore théâtrale empruntée à Goffman (1973), et notamment sa notion de « rôle » définie comme « un modèle d'action pré-établi que l'on développe durant une représentation et que l'on peut présenter ou utiliser en d'autres occasions » (Goffman, 1973, p. 23). Nous identifions ainsi deux rôles interprétés par les télétravailleurs en espace de coworking : celui de salarié et celui de coworker. La métaphore théâtrale nous permet aussi de caractériser l'espace de coworking comme un espace scénique particulier. Nous présentons le casting des protagonistes impliqués dans l'action, et explicitons le décor. Dans une seconde partie de nos résultats, nous explicitons les quatre formes de travail identitaire re-spatialisé en espace de coworking par lesquels les salariés construisent leur identité au travail en s'appuyant sur des interprétations différentes des rôles de salarié et de coworker : la récitation, l'interprétation contrainte, l'improvisation, et l'interprétation critique. A l'exception de la récitation, ces formes de travail identitaire conduisent à une identité duale, celle de salarié-coworker, dont l'interprétation peut varier selon les individus et les contextes. Notons cependant que nous distinguons ici l'identité de salarié-coworker qui résulte de différentes interprétations dramaturgiques des rôles de salarié et de coworker, du statut de salarié-coworker, qui incombe de fait à tous les salariés qui s'inscrivent en espace de coworking.

Notre article est composé de quatre parties : la première partie dédiée à la littérature existante nous permettra de définir l'identité au travail et le travail identitaire, ainsi que d'explicitier les espaces de coworking comme contexte de la re-spatialisation du travail organisationnel ; la seconde partie est consacrée à la présentation de la méthodologie de recherche ; la troisième partie présente quant à elle les résultats ; enfin, nous discutons nos résultats et évoquons les contributions théoriques et les implications managériales de notre étude en quatrième partie.

1. LITTERATURE

1.1. IDENTITE AU TRAVAIL ET TRAVAIL IDENTITAIRE

L'identité est un concept fondamental de la littérature organisationnelle. Comme le soulignent Alvesson et ses co-auteurs, l'identité est « une clé essentielle pour comprendre la relation complexe, évolutive et dynamique entre le soi, le travail et l'organisation » (Alvesson et al., 2008, p. 8). Néanmoins, l'identité fait aussi l'objet de nombreux débats, notamment en ce qui concerne sa nature même (Alvesson et al., 2008; Brown, 2015, 2017; Caza et al., 2018; Corlett et al., 2017; Miscenko & Day, 2016). Nous adoptons ici une perspective dynamique et relationnelle de l'identité. Nous considérons en effet « qu'il n'y a pas (...) d'identité sans altérité » pour reprendre les mots de Dubar (2010, p. 3). Cette conception sociale de l'identité est liée au fait de considérer l'individu comme un « être social intégré dans des contextes sociaux et organisationnels » (Alvesson et al., 2008, p. 6). Nous adoptons une perspective qui considère l'identité individuelle comme socialement construite, résultant d'un processus réflexif, contextualisé et relationnel (voire interactionnel) de l'individu, lui permettant de se donner un sens pour lui-même et pour autrui (Brown, 2015). L'identité est donc caractérisée par sa dimension contextuelle. En particulier, l'identité au travail (« work identity »¹) s'entend

¹ Dans la littérature anglophone, l'identité au travail est désignée sous le terme « work identity ». Des auteurs font également référence à cette notion d'identité au travail avec les concepts de « professional identity » ou « occupational identity » selon que les travaux portent sur une profession (médecin, consultants, ...) ou plus

comme la définition qu'un individu se donne dans son contexte de travail (Gecas, 1982), ou pour reprendre les termes d'Atewologun et ses collègues (2017) : « un sens de soi en tant qu'être unique dans le contexte de travail » (...) « un sens individuel du soi au travail » (Atewologun et al., 2017, p. 274). L'identité au travail est donc une identité individuelle construite et interprétée dans les pratiques sociales associées à l'exercice de l'activité professionnelle de l'individu. Nous adoptons ici une compréhension volontairement large de l'identité au travail (Atewologun et al., 2017; Dutton et al., 2010). Cette perspective nous permet d'approcher l'identité au travail des salariés en espace de coworking à travers plusieurs dimensions : les contextes spatiaux, les interactions avec les coworkers mais aussi à distance avec les collègues en entreprise, ou encore la réalisation des tâches professionnelles. Notre choix d'une perspective dynamique de l'identité nous amène à nous intéresser aux processus de construction de l'identité au travail. En particulier, nous considérons que l'identité relève d'un travail identitaire (« identity work ») défini comme l'ensemble des processus actifs mis en œuvre par les individus, en fonction des contextes et des environnements sociaux, pour construire leurs identités (Alvesson & Willmott, 2002; Snow & Anderson, 1987; Sveningsson & Alvesson, 2003; Watson, 2008). Le travail identitaire implique donc différentes activités engagées par les individus pour maintenir ou faire évoluer leurs identités au fil du temps. Il comprend notamment des pratiques et des processus d'identification sur lesquelles les individus s'appuient pour se définir, comme le souligne Brown dans les termes suivants : « Le 'travail identitaire' [est un processus] par lequel les personnes se différencient des autres (individuation) et s'identifient à eux et aux catégories sociales (identification), à la fois dans le présent immédiat (par exemple, dans les interactions avec les collègues) et sur de longues périodes (comme lors de l'adaptation à de nouveaux

largement une activité professionnelle (pour exemple : Ibarra, 1999; Kreiner et al., 2006; Pratt et al., 2006; Reid, 2015). Le concept « work identity » englobe ces travaux en proposant une définition ancrée dans le contexte de travail au-delà du rôle professionnel (Dutton et al., 2010).

rôles) » (Brown, 2020a, p. 4). Dans une perspective dynamique de l'identité, l'identification peut ainsi être entendue comme une sous-catégorie du travail identitaire permettant la construction d'une identité en fonction d'une cible particulière (Brown, 2017). Cette approche de la construction identitaire est cohérente avec notre choix d'une perspective relationnelle et contextualisée de l'identité.

Le travail identitaire se définit par sa temporalité. Malgré certains débats persistants, il est entendu que le travail identitaire est un processus continu (Brown, 2015; Caza et al., 2018), même s'il peut être plus intense dans certaines conditions ou lorsque l'identité semble menacée. Le travail identitaire se définit également par sa matérialité. En effet, nous avons défini l'identité comme socialement construite, notamment à travers les pratiques et les interactions situées. La littérature reconnaît donc le rôle de la matérialité, des artefacts et de l'espace, dans les processus de construction de l'identité (Brown, 2015; Dale & Burrell, 2008; Harding, 2020; Hirst & Humphreys, 2020; Stang Våland & Georg, 2018). Stang Våland et Georg (2018) ont d'ailleurs introduit la notion de *spacing identity* qui souligne l'imbrication existante entre la matérialité, la spatialité et le sens que les individus se donnent au travail. Néanmoins, ces éléments ont souvent été considérés comme des ressources discursives du travail identitaire (Harding, 2020; Hirst & Humphreys, 2020), c'est-à-dire mobilisés par les individus dans les discours pour se construire une définition de leurs identités. Les auteurs appellent aujourd'hui à une meilleure considération des artefacts et des espaces dans la compréhension des processus de construction de l'identité, notamment à travers la mise en œuvre de méthodologies ancrées dans les approches symboliques et dramaturgiques du travail identitaire (Brown, 2017). Ces approches proposent d'étudier les processus de construction de l'identité à travers l'usage d'artefacts ou d'objets symboles (approche symbolique) et à travers l'étude des actions et des interactions des individus (approche dramaturgique). C'est dans cette dernière perspective que nous proposons de considérer ici la re-spatialisation du travail

en espace de coworking : l'étude longitudinale de la construction de l'identité au travail des salariés dans des contextes de travail alternatifs, les espaces de coworking, à travers l'analyse de leurs pratiques et de leurs interactions situées dans ces espaces.

Nous proposons à présent de préciser la littérature sur les espaces de coworking afin de mieux cerner le contexte dans lequel se fait la re-spatialisation du travail, et de fait la construction de l'identité au travail des salariés à distance de leur entreprise.

1.2. LES ESPACES DE COWORKING – CONTEXTE DE LA RE-SPATIALISATION DU TRAVAIL

Les pratiques de travail en entreprise ont évolué, soutenues par des évolutions des TIC qui ont permis d'introduire de la flexibilité dans la gestion spatiale des organisations. On assiste à une redéfinition des frontières et une hybridation des espaces (Halford, 2005), des modifications des assemblages entre les éléments matériels et humains, mais aussi des pratiques de travail qui intègrent toujours plus de mouvements et de liquidité (Bauman, 2000; Chan et al., 2019; Felstead et al., 2005). Ces évolutions ont progressivement permis de lever certaines contraintes matérielles liées à l'aménagement des postes de travail et de passer d'un travail fixe dans l'entreprise à un travail flexible en entreprise et à distance. Elles sont également propices au développement de nouveaux lieux de travail, des « tiers espaces de travail » (Messenger & Gschwind, 2016, p. 204). Les espaces de coworking font partie de ces environnements alternatifs de travail qui permettent de redonner une spatialité au travail quand il doit être accompli à distance de l'entreprise. Néanmoins, ces espaces sont encore peu étudiés en lien avec la question de la re-spatialisation du travail (Leclercq-Vandelannoitte, 2021), et celle-ci reste principalement analysée dans le cadre du télétravail pratiqué à domicile (Halford, 2005; Leclercq-Vandelannoitte, 2021). Initialement créés pour les travailleurs indépendants, ces espaces de travail se sont fortement développés et diversifiés cette dernière décennie (Gandini & Cossu, 2021; Kojo & Nenonen, 2017). La littérature sur les espaces de

coworking est foisonnante et témoigne de cette diversité. Notre analyse de la littérature nous a cependant permis de dégager trois dimensions pour caractériser ces espaces alternatifs de travail pour les salariés : une dimension professionnelle, une dimension sociale, et une dimension organisée.

Abordons tout d'abord la dimension professionnelle de ces espaces. Elle renvoie au fait que ces espaces offrent un cadre socio-professionnel de travail en proposant des infrastructures équipées et du matériel professionnel (internet, imprimantes, salles de réunion, ...), et des services d'accompagnement au développement de l'activité (formations, permanences, ...). Cette dimension est particulièrement présente dans les travaux initiaux de recherche sur les espaces de coworking parce qu'elle était recherchée par les travailleurs indépendants, les créatifs, et les entrepreneurs pour soutenir le développement de leurs activités (Bouncken & Reuschl, 2018; Gandini, 2015; Kojo & Nenonen, 2017; Spinuzzi, 2012). Au-delà des mètres carrés, ces espaces fournissent un service aux travailleurs en proposant des lieux de travail accueillants et l'accès à d'autres professionnels avec lesquels il est possible d'interagir, voire de collaborer (Leclercq-Vandelannoitte & Isaac, 2016; Parrino, 2015; Ross & Ressia, 2015; Spinuzzi, 2012). Par l'environnement qu'ils proposent, les espaces de coworking sont des accélérateurs de créativité et de sérendipité. Cette dimension professionnelle participe à la construction de l'identité au travail des freelances et autres professionnels non affiliés (Petriglieri et al., 2019; Vidaillet & Bousalham, 2018). Néanmoins, ce rôle n'est pas exploré pour les salariés.

La dimension sociale des espaces de coworking repose quant à elle sur les valeurs initiales de ces espaces (ouverture et communauté notamment). Ces valeurs soulignent les enjeux en termes d'interactions, de partage et de réciprocité entre les membres (Salovaara, 2015). Il est entendu dans la littérature que ces espaces cherchent à proposer une dynamique collaborative, voire communautaire (Blagoev et al., 2019; Garrett et al., 2017; Parrino, 2015; Spinuzzi,

2012). Ces dynamiques conviviales sont favorisées par la proximité physique entre les coworkers au sein d'un même espace partagé (Krauss, 2019; le Nadant et al., 2018; Parrino, 2015). La dimension sociale permet aussi de réduire le sentiment d'isolement social qui peut être ressenti par les travailleurs isolés (Boboc et al., 2014; Gerdenitsch et al., 2016; Jakonen et al., 2017). Notons néanmoins l'existence de réalités parfois très différentes selon les espaces de coworking (Jakonen et al., 2017; Spinuzzi, 2012; Spinuzzi et al., 2019), mais aussi selon les besoins, disponibilités et intérêts de chacun des coworkers (Jakonen et al., 2017; le Nadant et al., 2018; Vidaillet & Bousalham, 2018).

Enfin, la dimension organisée et organisationnelle des espaces de coworking relève du rôle actif de ces espaces dans la création des dynamiques d'interactions et dans l'animation des lieux et des communautés (Blagoev et al., 2019). En effet, les espaces de coworking sont des organisations qui élaborent et proposent un service à des clients, les coworkers. Ces organisations conçoivent et aménagent l'espace. Elles sont aussi responsables de l'animation au sein de l'environnement. La littérature montre que ces choix d'aménagement et de gestion jouent un rôle sur la mise en œuvre d'un environnement social plus ou moins propice aux interactions entre les membres (Blagoev et al., 2019; Jakonen et al., 2017; le Nadant et al., 2018; Parrino, 2015; Spinuzzi, 2012; Spinuzzi et al., 2019). Le Nadant et ses co-auteurs (2018) parlent de proximité organisée pour désigner les interactions entre coworkers qui sont favorisées par les animateurs des espaces de coworking. Jakonen et ses co-auteurs (2017) soulignent aussi que l'aménagement et la gestion de l'espace de coworking peuvent être pensés de façon à favoriser ou non des assemblages d'affects entre les coworkers. La présence de rituels au sein des espaces de coworking (déjeuners, petits-déjeuners, ...) témoigne aussi de la dimension organisée et organisationnelle de l'espace (Blagoev et al., 2019). Ces rituels sont pensés par les gestionnaires et proposés aux coworkers qui y participent ou non selon leurs envies et disponibilités. La dimension organisée des espaces de coworking permet ainsi aux

coworkers de développer des routines de travail (rythmes de travail) et un sens partagé de discipline dans le travail (auto-motivation, concentration, productivité).

Ces dimensions contribuent à mieux cerner le contexte physique et social dont les salariés font l'expérience dans le cadre de la re-spatialisation du travail en espace de coworking. C'est dans ce contexte que se construit leur identité au travail. Nous proposons d'en expliciter le processus. Évoquons à présent la méthodologie mise en œuvre afin de répondre à notre question de recherche.

2. METHODOLOGIE

Nous présenterons tout d'abord le contexte de la recherche, puis la collecte des données et enfin la démarche d'analyse nous ayant permis d'aboutir à l'identification de quatre formes de travail identitaire dans un contexte de re-spatialisation du travail en espace de coworking.

2.1. CONTEXTE DE LA RECHERCHE

Les résultats de cette recherche sont issus de l'analyse de données collectées au cours d'une ethnographie organisationnelle (Ybema, Yanow, et al., 2009a) menée entre février 2017 et novembre 2020 au sein de deux réseaux d'espaces de coworking : Alpha et Beta. Nous avons fait le choix d'une démarche ethnographique localisée en espaces de coworking afin d'acquérir une compréhension longitudinale et ancrée des processus de construction de l'identité des salariés en télétravail dans ces espaces.

Nous avons initié notre recherche en 2017 au sein d'Alpha, qui se définit comme une communauté de travail avec des espaces de coworking. C'est une organisation pionnière du coworking en France qui s'emploie à animer les espaces et à faciliter les interactions entre ses membres à travers des pratiques et des routines sociales quotidiennes (déjeuners collectifs, jeux, pauses « goûter » l'après-midi, ...). Alpha accueillait déjà en 2017 une part significative

de télétravailleurs parmi ses membres malgré le caractère encore émergent de cette pratique de travail re-spatialisé (environ 30% de ses 600 membres étaient des salariés télétravailleurs en 2017). Alpha propose une offre de coworking 100% nomade, sans poste attribué au sein de ses espaces. Elle a plusieurs espaces en France, mais aussi plusieurs sites dans certaines agglomérations, et elle offre à ses membres la possibilité d'utiliser librement tous les espaces de coworking de son réseau. Nous avons ainsi considéré pour notre recherche cinq sites localisés dans la même ville.

Face à la diversification des espaces de coworking, nous avons souhaité ajouter à notre dispositif méthodologique un espace de coworking avec une dimension sociale certes présente mais moins animée dans la gestion des interactions sociales quotidiennes. Nous avons ainsi intégré à notre dispositif méthodologique les espaces de coworking Beta. En particulier, notre étude a été menée au sein des deux sites présents dans la même agglomération que les espaces Alpha de notre étude.

2.2. COLLECTE DES DONNEES

Les données ont été collectées sur plus de trois ans, entre février 2017 et novembre 2020. Nous avons combiné deux dispositifs méthodologiques : une ethnographie organisationnelle en espaces de coworking associant de l'observation, des échanges (dont des entretiens formels) et des documents (Ybema, Yanow, et al., 2009b), combinée à un dispositif spécifiquement tourné vers les salariés-coworkers. Ce second dispositif de collecte de données mobilise des entretiens ciblés avec des participants salariés-coworkers et des observations particulières de leurs pratiques et de leurs interactions, notamment informelles, au sein de l'espace de coworking. Ces deux dispositifs sont complémentaires pour cerner les processus de construction de l'identité au travail en contexte de re-spatialisation du travail en espace de coworking. En effet, l'ethnographie organisationnelle permet de contextualiser les

données primaires relatives aux processus identitaires qui sont collectées grâce au second dispositif plus spécifique. Nous avons donc collecté des données à partir de trois techniques : de l'observation participante, des entretiens, et des documents. Nous restituons dans le tableau 1 une synthèse du matériau empirique collecté.

Tableau 1. Synthèse de l'ensemble des données collectées

Observation participante	Temps	113 jours (506 heures)
	Notes d'observation	267 pages
	Photographies	496
	Messagerie/Réseaux sociaux	217 captures d'écran 71 photos / 5 vidéos
Entretiens semi-directifs	Gestionnaires	17
	Salariés-coworkers	85 (pour 40 participants)
	Coworkers	5
Données complémentaires	Salariés-coworkers	Profils LinkedIn
	Espaces de coworking	Documents internes Communications

L'observation est ici mobilisée pour « décrire un phénomène mal connu, de préférence dans son contexte 'naturel' » (Journé, 2018, p. 154). Nous avons ainsi mis en œuvre une démarche d'observation participante *in situ* afin d'étudier le phénomène de construction de l'identité dans un contexte spécifique de re-spatialisation. Pour cette recherche, nous avons retenu deux stratégies d'observation basées sur l'unité de lieu, ici l'espace de coworking : la stratégie du « lampadaire » et la stratégie du « coup de projecteur » (Journé, 2018). Cela nous a permis de cerner à la fois le quotidien au sein des espaces de coworking mais aussi les pratiques individuelles des salariés-coworkers, notamment de ceux ayant accepté de participer aux entretiens semi-directifs. Cette démarche ciblée d'observation des salariés-coworkers nous a permis d'approcher la dimension dramaturgique des processus de construction de l'identité, qui reste à ce jour sous-explorée (Brown, 2017). Nous avons aussi particulièrement observé les temps conviviaux (déjeuners, pauses café, goûters), les événements organisés sur les temps off (activités sportives ou de loisirs organisées par les espaces de coworking, afterwork,

réunions d'information ou d'échanges sur les espaces, ...) afin de saisir avec précisions des interactions ou des activités spécifiques.

Nous avons également réalisé des entretiens semi-directifs avec différents profils, sur la base de guides d'entretiens adaptés à chacun. Les entretiens ont duré entre 40 et 150 minutes selon les profils concernés. Un premier type d'entretiens a été mené avec des gestionnaires des espaces de coworking (17 entretiens) pour comprendre ce qui contribue à l'expérience vécue dans ces espaces. Nous les avons ainsi questionnés sur les valeurs des espaces de coworking, le design des espaces, et sur l'animation des lieux. Un second type d'entretiens a concerné les 40 salariés-coworkers qui ont accepté de participer à l'étude en témoignant à plusieurs reprises sur leur parcours professionnel et leur expérience de travail en entreprise et en espace de coworking (soit 85 entretiens réalisés). Les entretiens étaient articulés autour de cinq thèmes : le parcours professionnel passé du participant, son activité professionnelle actuelle, ses relations avec son entreprise et ses collègues, ses pratiques de travail en entreprise et à distance en espace de coworking, ses relations au sein de l'espace de coworking. Les salariés-coworkers ont ainsi évoqué leurs habitudes quotidiennes comme leurs rythmes et leurs horaires, les espaces dans lesquels ils s'installent pour travailler ou pour faire des pauses. Ils nous ont parlé des interactions sociales, souvent informelles, qu'ils peuvent avoir avec les gestionnaires ou les autres membres. Ils ont aussi partagé leur expérience quotidienne de travail à distance avec un collectif situé ailleurs : manager, collègues, équipes. Enfin, nous avons menés quelques entretiens avec des coworkers non-salariés, en complément des nombreux échanges informels permis par notre présence régulière au sein des espaces. Ils nous ont permis d'enrichir notre compréhension des expériences vécues par les différents profils de travailleurs dans ces espaces. Certains de ces coworkers avaient même été salariés, voire salariés-coworkers par le passé.

Enfin, nous avons collecté de nombreux documents au fil de cette recherche. En particulier, nous avons réuni des documents concernant les espaces de coworking et leur gestion. Ces éléments ont participé au processus d'interprétation des contextes organisationnels que sont les espaces de coworking en informant sur leurs pratiques et leurs évolutions. Nous avons également collecté des données concernant la communication des espaces de coworking, notamment à destination de leurs membres (newsletters, magazine en ligne ou blog, contenus du site internet, ...). Nous avons également suivi les réseaux sociaux des espaces (Facebook, LinkedIn, Twitter). Enfin, nous avons réuni des données complémentaires concernant les salariés-coworkers (profils LinkedIn, posts sur les réseaux sociaux).

2.3. ANALYSE DES DONNEES

En adéquation avec le choix d'une ethnographie organisationnelle interprétative, nous avons mené une analyse abductive de nos données (Schwartz-Shea & Yanow, 2012; Ybema, Yanow, et al., 2009b) en procédant par allers-retours entre nos données et la littérature. Nous restituons ici les principales étapes de cette démarche ayant permis d'aboutir aux résultats présentés dans la section suivante. Nous avons initié notre démarche d'analyse avec un codage thématique de nos données d'observation en suivant une logique d'attention flottante (Ayache & Dumez, 2011). Nous avons lu et relu nos notes, visionné nos photographies, afin de nous imprégner du contexte. Nous avons progressivement mieux cerné les espaces et les pratiques sociales. Nous avons codé les pratiques des gestionnaires, ce qui nous a permis de comprendre leur rôle et la dimension organisée des espaces de coworking. Nous avons alors identifié que les gestionnaires utilisaient beaucoup la signalétique pour communiquer sur les règles de vie souhaitées dans les espaces. Nous avons aussi mieux identifié certaines pratiques individuelles et collectives. Par ailleurs, nous avons mis en œuvre un codage thématique des entretiens des salariés-coworkers autour des pratiques associées aux espaces. Nous avons

alors identifié que les salariés-coworkers distinguaient leurs pratiques de travail et leurs pratiques sociales dans l'espace de coworking.

Au fil de ces démarches de codage, nous avons perçu un intérêt à poursuivre notre analyse en nous inscrivant dans une perspective dramaturgique du travail identitaire, notamment en réponse à des appels à mieux considérer cette approche (Beech & Broad, 2020; Brown, 2017). L'approche dramaturgique considère que « les processus de construction de l'identité et de l'identification organisationnelle sont constitués par les actions (performance du soi) » (Brown, 2017, p. 301). Nous avons cherché à comprendre comment le salarié-coworker construit son identité au travail au gré de ses actions et de ses interactions au sein de l'espace de coworking. Nous avons adopté une lecture théâtrale de nos données, notamment en mobilisant la métaphore théâtrale de Goffman dans son ouvrage *La mise en scène de la vie quotidienne – La présentation de Soi* (Goffman, 1973). Sa description des actions et des interactions quotidiennes à travers le prisme d'un vocabulaire théâtral nous a semblé une piste pertinente à approfondir. En particulier, nous avons mobilisé sa notion de « rôle » définie comme « un modèle d'action pré-établi que l'on développe durant une représentation et que l'on peut présenter ou utiliser en d'autres occasions » (Goffman, 1973, p. 23). Nous avons alors identifié deux rôles distincts tenus par le salarié-coworker : celui de salarié d'une part, et celui de coworker d'autre part. Nous avons ensuite entrepris une démarche de codage de nos données en adoptant le vocabulaire théâtral proposé par Goffman (tableau 2). Pour cela, nous avons aussi pris en compte les données issues des entretiens avec les gestionnaires et avec les autres profils de coworkers, ainsi que les documents que nous avons réunis tout au long de notre présence sur le terrain.

Tableau 2. Vocabulaire d'analyse emprunté à Goffman (1973)

Représentation	« la totalité de l'activité d'un acteur qui se déroule dans un laps de temps caractérisé par la présence continue de l'acteur en face d'un ensemble déterminé d'observateurs influencés par cette activité » (Goffman, 1973, p. 29).
Façade	« La partie de la représentation qui a pour fonction d'établir et de fixer la définition de la situation qui est proposée aux observateurs (...) [ce] n'est autre que l'appareillage symbolique, utilisé habituellement par l'acteur, à dessein ou non, durant sa représentation. » (Goffman, 1973, p. 29). La façade se compose du décor et de la façade personnelle.
Décor	« comprend le mobilier, la décoration, la disposition des objets et d'autres éléments de second plan constituant la toile de fond et les accessoires des actes humains qui se déroulent à cet endroit » (Goffman, 1973, p. 27).
Façade personnelle	« les éléments qui, confondus avec la personne de l'acteur lui-même, le suivent partout où il va » (Goffman, 1973, p. 30).

Cette démarche d'analyse nous a permis de décrypter l'espace de coworking comme un espace scénique mis en scène, impliquant des acteurs physiquement présents (les coworkers et les gestionnaires) mais aussi d'autres à distance (les collègues). Cette lecture théâtrale nous a peu à peu permis d'identifier quatre formes distinctes de travail identitaire par lesquels les participants interprètent leurs rôles de salarié et de coworker, et construisent leur identité duale de salarié-coworker : la récitation, l'interprétation contrainte, l'improvisation, et l'interprétation critique. Nous présentons ces résultats dans la section suivante.

3. RESULTATS

Nous décrivons tout d'abord l'espace scénique dans lequel se joue l'action, c'est-à-dire les éléments du décor mais aussi les autres acteurs avec lesquels le salarié interagit dans son quotidien de travail en espace de coworking. Nous présenterons ensuite les quatre formes de travail identitaire qui peuvent être mises en œuvre par le salarié dans un contexte de re-spatialisation du travail en espace de coworking.

3.1. ESPACE SCENIQUE DE LA MISE EN SCENE DU SALARIE-COWORKER

Nous identifions que l'espace de coworking est un espace scénique particulier qui permet au salarié-coworker d'interpréter ses rôles de salarié et de coworker. C'est un espace scénique déjà scénarisé que le salarié-coworker doit décrypter afin de pouvoir comprendre le rôle de coworker qui lui est suggéré d'incarner, mais aussi la manière dont il peut adapter son rôle de salarié. Avant de décrire la mise en scène de l'espace de coworking, nous évoquerons l'hybridité du casting avec lequel le salarié-coworker doit composer pour l'interprétation de ses rôles de salarié et de coworker.

3.1.1. Hybridité du casting

Goffman (1973) souligne le fait que si l'acteur se met en scène c'est pour jouer sa performance pour autrui, c'est-à-dire pour des « observateurs ». Nous identifions trois observateurs différents de l'interprétation des rôles de salarié et de coworker en espace de coworking : les coworkers et les gestionnaires bien sûr, physiquement présents dans l'espace, mais aussi les collègues en entreprises qui sont, quant à eux, physiquement absents de cet espace alternatif de travail. Bien que ces derniers n'assistent pas directement à l'interprétation du rôle de salarié dans l'espace de coworking, ces observateurs sont présents dans l'esprit du salarié et dans sa façon d'incarner son rôle, d'autant plus que les TIC facilitent les interactions malgré la distance.

Le gestionnaire tout d'abord tient un rôle essentiel dans l'action, notamment vis-à-vis du jeu du rôle de coworker de nos participants. Il est salarié d'Alpha ou de Beta et en est donc le représentant au sein des espaces de coworking. Il a été recruté pour animer l'espace (accueil, organisation de temps conviviaux) et en assurer la gestion administrative (adhésion, facturation, ...) et logistique (entretien, approvisionnement, ...). Il est celui qui va donner les « consignes » au futur membre concernant le rôle attendu de coworker et s'assurer que

l'adaptation qui en est faite par les membres est conforme à ce qui est autorisé et attendu dans l'espace de coworking. Le gestionnaire est un metteur en scène actif dans la représentation, et non un protagoniste « en coulisses » (Goffman, 1973), c'est-à-dire situé hors de la scène et de la représentation qui se joue. Il prend part à la vie de l'espace et aux interactions qui s'y passent ce qui participe à guider l'action et l'interprétation des autres protagonistes, les coworkers. Au fil de nos analyses, nous avons identifié trois catégories d'actions du gestionnaire qui contribuent à guider l'interprétation du rôle de coworker. Nous les avons synthétisées et illustrées dans le tableau 3.

Tableau 3. Catégories d'actions du gestionnaire

Influence du gestionnaire dans l'interprétation du rôle de coworker	Verbatims
Guide l'arrivée, facilite la découverte du rôle de coworker	« J'avais contacté L. [la gestionnaire] à l'époque et je suis venue visiter. Elle m'avait fait la visite, elle m'avait expliqué tout. Je trouvais ça sympa. » (Noémie)
Guide l'expérience quotidienne et incarne l'esprit communautaire	« J'ai vraiment ressenti l'intérêt du [gestionnaire] qui essaye vraiment de connecter les [coworkers]... à midi tout le monde mange ensemble (...) à 4h on s'arrête [pour le goûter] et on discute. Et puis les soirées [organisées] qui permettent de créer du liens » (Antoine)
Régule les relations entre coworkers et rappelle les règles de vie	« Le [gestionnaire] il est important pour maintenir l'espace et pour maintenir les règles. S'il n'y avait personne... on en fait l'expérience quelques fois... ça partirait en vrille... sur la vaisselle ou des trucs comme ça (...) il y a quelqu'un qui maintient le cadre... entre nous [les coworkers] c'est délicat, tu n'as pas de légitimité (...) [lui] c'est quand même une autorité ». (Arnaud)

Les coworkers constituent un second type de protagonistes participant à l'action dans les espaces de coworking. Ils contribuent à la démarche d'appropriation du rôle de coworker par le salarié en lui donnant la réplique et en interagissant physiquement au quotidien avec lui dans l'espace de coworking. La diversité des profils de travailleurs présents dans les espaces

de coworking permet d'aborder des sujets variés comme le souligne Anna : « on parle très peu de travail... on discute mais d'autres choses donc c'est plutôt sympa aussi ». Cette mixité au sein des espaces est favorable à des interactions riches, d'autant plus si elles sont facilitées par un intermédiaire (le gestionnaire notamment) et des temps conviviaux organisés. Pour autant les coworkers ne sont pas des collègues et nos participants ont parfois des difficultés à définir ces travailleurs qu'ils côtoient dans leur quotidien de travail, comme le souligne Claire par exemple : « Ce n'est pas des collègues parce que pour le coup on ne travaille pas ensemble... ce n'est pas des amis... des coworkers du coup [rires] ». S'ils ne sont pas des collègues, les coworkers assistent cependant à l'interprétation du rôle de salarié de nos participants du fait de leur simple présence physique dans l'espace scénique. Pour ce rôle, ils ne lui donnent pas la réplique et ils n'interviennent pas dans les interactions entre le salarié et ses collègues ou ses clients. Néanmoins, ils peuvent être un public plus ou moins discret. Certains de nos participants précisent être parfois gênés par le bruit dans l'espace de coworking : « il ne faut pas que le client ait l'impression que tu es dans un café. On m'a déjà fait cette remarque-là (...) c'est un vrai problème parce que ça décrédibilise ta relation. 'Non je suis dans un espace de coworking'... et tu entends les gens rigoler derrière etc... ».

Enfin, les collègues constituent le troisième type de protagonistes. Ils sont physiquement absents de l'espace de coworking. C'est une particularité de la représentation dramaturgique qui se joue pour le salarié à distance en espace de coworking : les interactions ne se font pas en face-à-face mais au moyen de TIC. Pour certains, l'usage de ces outils est fluide, pour eux comme pour leurs collègues en entreprise. Pour d'autres, les interactions ne sont pas aisées et cela complexifie la réinterprétation de leur rôle de salarié en espace de coworking. Gustave et Anna nous ont par exemple raconté des réunions au cours desquelles ils ont été oubliés par leurs collègues qui n'avaient pas lancé la visioconférence de leur côté. Ces difficultés à être présents dans l'entreprise et dans les interactions à cause de la distance physique peuvent

limiter la capacité des participants à pouvoir (ré-)interpréter leur rôle de salarié en espace de coworking.

3.1.2. Un décor alternatif

En adoptant une perspective théâtrale, nous identifions un espace scénique déjà scénarisé : le décor est posé et les protagonistes impliqués dans l'action (gestionnaires et coworkers) sont déjà présents. Nous proposons de préciser ce décor alternatif à celui de l'entreprise que le salarié doit décrypter pour pouvoir agir, en tant que salarié mais aussi comme coworker. Nous identifions deux outils sur lesquels s'appuient les gestionnaires pour faciliter la lecture de ce décor : la dimension symbolique de l'espace de coworking d'une part, et l'utilisation d'affichages judicieusement placés dans l'espace, sortes de didascalies spatiales disséminées pour orienter les acteurs dans leurs représentations.

La dimension symbolique d'un artefact renvoie aux significations et associations qu'il suscite (Rafaeli & Vilnai-Yavetz, 2004; Vilnai-Yavetz et al., 2005). Nous identifions ici que les gestionnaires mobilisent cette dimension pour faire passer des messages aux coworkers sur l'expérience proposée dans les espaces. Nous avons synthétisé dans le tableau 4 les intentions symboliques des gestionnaires et des exemples de mobilier et de décorations utilisés pour les promouvoir. Ces éléments permettent d'orienter les coworkers sur la nature des espaces et des pratiques afin qu'ils puissent s'adapter et adapter leurs propres comportements.

Tableau 4. La dimension symbolique des espaces de coworking

Intentions symboliques	Illustrations et verbatims
Des espaces professionnels mais rappelant le bien-être et le confort du domicile pour souligner la promesse d'un espace adapté pour un travail productif mais qui se veut agréable et confortable.	Association d'équipements nécessaires pour travailler (tables, chaises, imprimantes, wifi) avec des éléments domestique (cuisine, canapés, fauteuils, bibliothèque, plantes, voire espaces de sieste) Choix des matériaux associant du bois, des couleurs chaudes, des fresques ou tapisseries pour réchauffer l'ambiance. <i>« Il y a la vaisselle qui traine, des plantes, des sortes de détails déco qui font te sentir un peu comme chez toi ou dans un appart et c'est très convivial ... ça fait confortable. »</i> (Noémie)
Des espaces conviviaux, qui valorisent le partage et l'expérience communautaire	Espace cuisine, vaisselle partagée, mobilier collectif (grandes tables). <i>« Ce que je préfère, c'est la table conviviale, la grande table... c'est extraordinaire (...) une grande table, c'est la famille, les copains autour de la table (...) une bonne table en bois où tu sens que tu peux avoir les gens que tu aimes autour de toi et être tous là, c'est merveilleux »</i> (Thibault)
Des espaces ouverts qui encouragent la liberté de mouvement	Espaces ouverts avec des cloisons vitrées Libre accès pour les membres 24/24, 7/7, grâce à un badge qui valorise l'autonomie / absence de places attribuées


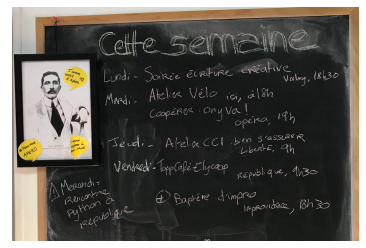
Par la suite, nous identifions que les gestionnaires des espaces de coworking utilisent l'affichage de messages positionnés à des endroits bien spécifiques au sein de l'espace. Ces affichages sont comme des didascalies à l'intention des coworkers. Au théâtre, les didascalies sont des indications de jeu données à l'acteur par l'auteur. Elles sont souvent écrites au début des scènes ou intercalées entre les dialogues, mais n'ont pas vocation à être prononcées par les acteurs. Dans le cadre de notre recherche, elles sont données par les gestionnaires des espaces de coworking à l'attention de tous les coworkers : aux nouveaux, pour qu'ils sachent quoi faire dans certaines situations, mais aussi aux plus anciens, pour limiter les rappels plus directifs aux règles de vie. Nous avons identifié deux types de didascalies : des « didascalies initiales » et des « didascalies fonctionnelles » pour reprendre le vocabulaire théâtral. Les didascalies initiales permettent de présenter les personnages et les lieux de l'action. Nous avons synthétisé et illustré ces différents types de didascalies initiales dans le tableau 5.

Tableau 5. Didascalies initiales dans l'espace de coworking

Objectif	Aider au positionnement dans l'espace physique	Aider au positionnement dans l'espace social	
Exemples	Plans des espaces Signalétiques	Planning de présence du gestionnaire	Identification des autres coworkers
			

Les didascalies fonctionnelles sont des indications données par l'auteur afin de guider le metteur en scène et les acteurs dans l'interprétation. Elles peuvent décrire le lieu (décor), indiquer qui parle avant les répliques, ou décrire des déplacements dans l'espace (entrée, sortie, ...). Nous présentons dans le tableau 6 les différents types de didascalies fonctionnelles « spatiales » identifiés en espace de coworking.

Tableau 6. Didascalies fonctionnelles dans l'espace de coworking

Objectif	Partager les règles de vie afin de garder le lieu propre et agréable pour tous	Rappeler les règles d'usages des espaces	Informers les coworkers sur l'actualité
Exemples	Règles de propreté Incitation au collectif	Zones de silence, usage des box téléphoniques	Newsletters affichées, tableaux d'informations
			

Nous avons ainsi décrit dans cette partie l'espace scénique qu'est l'espace de coworking en explicitant l'hybridité du casting des protagonistes qui donnent la réplique, en face-à-face et à

distance, au salarié-coworker, et en décrivant le décor qui est intentionnellement mis en place. Ces éléments contribuent à l'appropriation et à l'interprétation des rôles de salarié et de coworker dans l'espace de coworking. Nous proposons à présent de décrire les quatre formes de travail identitaire qui peuvent être mises en œuvre par les salariés-coworkers pour construire leur identité au travail à distance de leur entreprise, en espace de coworking.

3.2. QUATRE FORMES DE TRAVAIL IDENTITAIRE RE-SPATIALISE

Ces formes de travail identitaires émanent de la combinaison des interprétations des rôles de salarié et de coworker en espace de coworking. Ces interprétations amènent le participant à s'approprier le rôle dual de salarié-coworker dont l'interprétation conduit à la construction de son identité au travail en espace de coworking.

3.2.1. La récitation

La récitation est la première forme de travail identitaire que nous identifions. Elle témoigne d'une démarche du salarié-coworker qui consiste à se concentrer sur son rôle de salarié. Il interprète ce rôle dans ce cadre alternatif de travail qu'est l'espace de coworking sans pour autant prendre part à l'action qui se joue dans ce décor. Au-delà du statut de coworker que son adhésion à l'espace de coworking lui confère, il n'en incarne pas le rôle, à l'exception du respect des usages attendus des espaces et des services. Le participant adopte ici une posture de client vis-à-vis de l'espace de coworking et s'implique peu, voire pas, dans l'interprétation du rôle de coworker. Il se contente d'utiliser l'espace et les services proposés pour mener à bien son activité professionnelle sans chercher à s'inscrire dans une dynamique conviviale voire communautaire au sein de l'espace. Certains participants expliquent être déjà très occupés par leur activité professionnelle et leur vie personnelle. Ils se concentrent donc sur leur travail pendant le temps de présence dans l'espace de coworking, comme l'illustrent les

propos de Claire : « Ouais, je regarde le planning, mais je n'y vais pas... Notamment parce que j'avais quand même une activité assez intense ces derniers mois. Un peu moins là, donc, c'est vrai que j'aurais pu... Mais du coup, je pense que quand je suis arrivée ici, j'avais pas mal de boulot et du coup je n'ai pas du tout enclenché un truc où je me suis dit je vais participer aux événements ou aux activités du coworking... et là je ne le fais pas ».

Cette première forme de travail identitaire est plus particulièrement présente chez les salariés-coworkers présents dans des espaces où les dynamiques communautaires sont peu encouragées par les gestionnaires (en l'occurrence chez Beta dans le cadre de notre étude). Bien que des animations soient prévues, elles sont peu relayées auprès des coworkers, ce qui n'encourage pas l'interprétation du rôle de coworker et favorise un recentrage sur celui de salarié. Les propos de Marion illustrent bien cette expérience qui se concentre sur le collectif en entreprise, bien qu'à distance : « Je ne me sentais pas appartenir au coworking par exemple... alors que pour certains c'est peut-être le cas (...) Pour moi c'était des gens que je voyais... moi mon collectif c'était [mon entreprise], mais du coup le coworking je me sentais un peu [en dehors] ». Ainsi, l'espace de coworking est ici apprécié et valorisé pour le cadre (théâtral) qu'il offre pour interpréter le rôle de salarié et renforcer sa performance dramaturgique au fil du temps, malgré l'éloignement physique de l'entreprise.

3.2.2. L'interprétation contrainte

L'interprétation contrainte est la deuxième forme de travail identitaire observée au cours de notre étude. Ici, le salarié-coworker doit composer avec ses rôles de salarié et de coworker qui ne sont pas toujours compatibles. Les expériences de salarié et de coworker s'entrechoquent, notamment quand il s'agit d'ajuster l'activité de salarié à l'expérience de vie sociale dans l'espace de coworking. Le participant cherche à interpréter son rôle de salarié en étant fidèle au script défini par son entreprise. Il en respecte les pratiques et se plie à certaines contraintes

fixées par l'entreprise ou qu'il se fixe à lui-même pour rester en phase avec ce que l'entreprise attend de lui (respect des horaires de travail, tenue vestimentaire, ...). En même temps, il souhaite participer à la vie conviviale au sein de l'espace de coworking et cherche à s'intégrer au collectif. Néanmoins, l'activité professionnelle n'est pas toujours compatible avec la vie et les rythmes dans cet environnement. Le salarié-coworker tente donc de mettre en œuvre les conditions lui permettant de conjuguer ces deux expériences afin de trouver un équilibre pour construire son rôle de salarié-coworker, et son identité au travail. Ce travail identitaire se fait par un ajustement constant entre l'interprétation du rôle de salarié et celui de coworker, tout en tenant compte des contraintes liées à chacun de ces deux rôles. L'expérience d'Antoine témoigne de ce délicat ajustement qui caractérise l'interprétation contrainte. Même s'il est relativement libre dans son organisation du travail (choix de ses horaires et de ses temps de pause notamment), son activité professionnelle le contraint à différents niveaux (choix de l'espace, de son installation dans l'espace, de son équipement, ou encore de son rythme de travail). Nous en avons illustré deux dans le tableau 7.

Tableau 7. Une interprétation contrainte des rôles de salarié et de coworker

Situation	Verbatims
Choix de l'installation dans l'espace	« <i>Le seul truc c'est vraiment si toutes les salles sont prises... ça m'est déjà arrivé d'être embêté parce que j'ai un call vraiment important, et je ne veux pas que ça soit perturbé par l'extérieur, donc je vais m'isoler dans un endroit, mais le problème c'est que les gens ils entendent ce qui se passent autour...</i> »
Choix de l'équipement	« <i>Je me suis acheté un casque qui enlève les bruits extérieurs. Donc quand j'ai vraiment besoin de me concentrer je mets mon casque et je n'entends plus rien (...) J'ai toujours été très espace calme parce que j'ai besoin de calme pour traiter les dossiers (...) mais je me suis aussi remis dans l'espace convivial parce que je me suis dit qu'il fallait que je sois aussi cohérent avec ma démarche de me reconnecter avec le monde extérieur, ce n'est pas pour me déconnecter des gens quand je suis ici.</i> »

Face à chaque difficulté, Antoine ajuste ses rôles de coworker et de salarié l'un à l'autre pour maintenir sa présence dans l'espace de coworking. Il fait ainsi peu à peu évoluer son identité au travail témoignant d'un travail identitaire qui se fait à travers une interprétation contrainte de ses deux rôles.

3.2.3. L'improvisation

L'improvisation est la troisième forme de travail identitaire mise en œuvre par les salariés en espace de coworking pour construire leur identité au travail. Si l'improvisation théâtrale s'entend comme le fait de jouer devant un public sans texte prédéfini, elle est cependant une forme de représentation qui nécessite la maîtrise de différentes techniques d'art dramatique afin de pouvoir être convaincante. Nous mobilisons ainsi cette métaphore théâtrale avec l'idée que la forme de travail identitaire décrite ici fait appel à une maîtrise des contextes et des rôles de salarié et de coworker pour composer une interprétation libre du rôle de salarié-coworker. Cette forme de travail identitaire témoigne d'une certaine symbiose entre les deux rôles que les participants réussissent à faire cohabiter en harmonie, ce qui caractérise la construction de leur identité de salarié en espace de coworking. Ils ont conscience qu'il s'agit de deux expériences distinctes, avec des implications particulières pour chaque rôle : contribution à l'activité de l'entreprise par le rôle de salarié d'une part, contribution à la convivialité dans l'espace de coworking par la participation à la vie sociale d'autre part.

Cette performance dramaturgique du rôle de salarié-coworker, oscillant d'un rôle à l'autre, peut être facilitée par des relations avec l'entreprise fondées sur la confiance. Le salarié peut librement interpréter son rôle de salarié dans l'espace de coworking, selon ses besoins ou ses envies, sans être soumis à des contraintes fixées par l'entreprise ou par lui-même. Cela ne signifie pas pour autant qu'il se déconnecte complètement de la réalité de son entreprise ou de son rôle de salarié. Elsa témoigne ainsi de son expérience qui embrasse pleinement l'esprit

proposé par l'espace de coworking avec l'usage d'un environnement librement accessible et ouvert : « J'arrive beaucoup plus tôt aussi [à Alpha]. J'arrive souvent vers 9h15 9h30, et du coup, il est 8h30 là-bas [NDLR : décalage horaire avec son siège basé en Angleterre] ... Donc j'ai 1h30 en fait où je peux avancer, il n'y a personne. Au bureau tout le monde arrive vers 10h... Et le soir je pars d'ici vers 18h, 18h30 donc ça fait des bonnes journées... Ici je peux même arriver à 9h, ce qui est pas mal. Les premiers mois, je lisais pendant 1h. Toute la partie formation, je peux la faire ici, c'est vachement sympa ». En effet, l'employeur d'Elsa encourage ses collaborateurs à se former et à développer leurs connaissances librement : « c'est un milieu qui favorise la formation, c'est à dire que chaque employé peut aller faire une formation... du moment qu'il y a un peu un lien avec la boîte... j'ai des collègues qui se forment en langues par exemple ». Ici, l'espace de coworking lui offre un cadre pour organiser son temps et ses activités professionnelles et non professionnelles (lecture, formation, mais aussi participation aux temps sociaux de l'espace de coworking), ce qui participe à la construction de son identité au travail.

3.2.4. L'interprétation critique

Enfin, l'interprétation critique est la quatrième et dernière forme de travail identitaire que nous avons identifiée au cours de nos analyses. Cette forme de travail identitaire repose sur une ambivalence identitaire. En effet, nous l'identifions dans des situations où le salarié trouve dans l'espace de coworking un espace pour exprimer la complexité de sa relation avec son entreprise. Plus précisément, le salarié trouve dans l'espace de coworking un espace scénique au sein duquel il peut proposer une interprétation du rôle de salarié qu'il ne proposerait pas en entreprise, face à ses collègues. Cela s'observe particulièrement dans les discours relatifs à leur entreprise, tant au cours des entretiens que pendant les temps conviviaux que nous avons observés au fil de notre démarche empirique.

La situation de Béatrice illustre bien cette forme de travail identitaire. Elle télétravaille en espace de coworking trois jours par semaine. Au cours de nos entretiens, Béatrice se définit ouvertement comme « n'étant pas du tout corporate ». Elle respecte pourtant scrupuleusement les horaires de l'entreprise quand elle vient en espace de coworking, voire compense son temps passé à échanger avec les autres coworkers en restant plus longtemps le soir. Pour autant, elle exprime clairement son opposition avec certaines valeurs de son secteur d'activité et de son entreprise : « Je n'ai jamais eu l'esprit corporate. Donc je n'ai pas besoin d'être dans une dynamique d'entreprise où tout le monde a un discours unique... quand on impose d'être dans un discours de valorisation de la société, où on te met dans un état d'avoir la même façon de penser, la même façon de faire, que tous les gens qui sont dans la même société... pour représenter une société... où on t'impose quand même un discours... avec lequel tu n'es pas forcément d'accord... et qui est faux... qui est entaché (...) Ici [à Alpha], je peux lâcher mon sac, vider mon sac des fois avec... en riant hein... je n'en parle pas beaucoup non plus avec les gens qui sont là... mais des fois... [ça fait du bien de dire ces choses] ». Béatrice explique ainsi qu'être en télétravail en espace de coworking lui permet de mieux vivre les tensions dans son rôle de salariée et de parfois pouvoir s'exprimer plus librement sur certains aspects inconfortables de son travail : « Là-bas ils sont tous en train de se tirer dessus (...) en venant 3 jours ici, je **SUPPORTE MIEUX** les mauvais côtés de mon travail (...) au moins je ne basse pas, je ne ressasse pas... tous les travers... de mon milieu en général et de mon entreprise en particulier ».

Ainsi, l'interprétation critique témoigne d'un travail identitaire au cours duquel le salarié-coworker construit son identité au travail en espace de coworking à travers des contradictions entre les rôles de salarié et de coworker. Il est confronté à deux réalités différentes associées à des représentations et des pratiques parfois divergentes. Il arrive alors à faire sens de cette

ambivalence, comme le souligne une de nos participantes qui indique que cela lui « permet aussi de s'affirmer » (Clothilde).

4. DISCUSSION ET CONCLUSION

4.1. DISCUSSION DES RESULTATS

Notre recherche a permis de montrer comment les espaces de coworking contribuent à la construction de l'identité au travail des salariés qui travaillent à distance de leur entreprise, dans ces espaces organisationnels alternatifs. Nous avons mis en avant le caractère scénarisé de ces espaces et de l'expérience des salariés qui y télétravaillent en soulignant deux éléments : d'une part, un casting hybride de protagonistes impliqués dans le jeu des rôles de salarié et de coworker, mêlant présence physique et à distance, mais aussi des implications variées en lien avec leurs activités professionnelles (les collègues) et non professionnelles (gestionnaires et coworkers) ; d'autre part, un décor particulier, déjà mis en scène par les gestionnaires des espaces afin de véhiculer une certaine interprétation attendue du rôle de coworker grâce à la mobilisation de la dimension symbolique des espaces, mais aussi par des didascalies spatiales disséminées dans l'espace. Ces éléments ont permis d'identifier quatre formes distinctes de travail identitaire qui permettent au salarié de construire son identité au travail à travers les interprétations des rôles de salarié, de coworker et de salarié-coworker : la récitation, l'interprétation contrainte, l'improvisation, et l'interprétation critique.

Dès lors, nous identifions qu'à l'exception de la récitation, ces formes de travail identitaire conduisent à une identité duale, celle de salarié-coworker, dont l'interprétation peut varier selon les individus, les contextes, et les interprétations des rôles de salarié et de coworker. Ainsi, trois des quatre formes du travail identitaire conduisent l'individu à développer une identité multiple qui s'est construite dans le cadre d'une expérience de travail fluide et mobile en entreprise impliquant une source d'identification nouvelle dans le processus de

construction de l'identité : l'espace de coworking. Cet espace contribue alors à l'appropriation d'un rôle nouveau, celui de coworker, qui peut avoir des interprétations différentes selon l'intention du salarié de se saisir ou non de ce rôle. La récitation témoigne notamment d'une démarche de construction de l'identité où le salarié ne cherche pas à développer ce nouveau rôle, et par conséquent cette nouvelle facette de son identité au travail. Dans ce cas, le travail identitaire mis en œuvre par le salarié ne conduit pas à une performance duale du rôle de salarié-coworker, ni à la construction d'une identité duale au travail. L'interprétation contrainte, l'improvisation et l'interprétation critique témoignent quant à elles de démarches de construction identitaire qui conduisent le salarié à développer une identité au travail duale. Nous identifions alors que ce travail identitaire mené en espace de coworking relève aussi de processus d'identification à l'entreprise qui peuvent varier d'un individu à un autre. En particulier, l'interprétation critique signale plutôt une désidentification ou une schizo-identification à l'entreprise (Elsbach, 1999). Le salarié trouve alors en espace de coworking un cadre pour pouvoir l'exprimer plus librement qu'en entreprise.

4.2. CONTRIBUTIONS THEORIQUES

Ce travail présente des contributions théoriques. Nous en identifions deux : d'une part, nous contribuons à la littérature sur la construction de l'identité en précisant des processus de construction d'identités multiples dans des contextes de travail re-spatialisé impliquant une diversification des sources d'identification ; d'autre part, nous contribuons à la littérature sur les espaces de coworking en permettant une meilleure compréhension d'un profil particulier d'utilisateurs, les salariés.

Cette recherche contribue tout d'abord à la littérature sur la construction de l'identité au travail dans la perspective d'un exercice re-spatialisé en espace de coworking de l'activité professionnelle. Nous avons adopté une définition contextualisée de l'identité au travail. En

lien avec l'évolution des pratiques de travail, les auteurs appellent à accorder une attention particulière aux contextes dans lesquels les identités s'expriment (Brown, 2015, 2020b; Caza et al., 2018; Ybema, 2020). Le contexte est déjà souvent présent dans les travaux existants, notamment ceux qui s'inscrivent dans une perspective dynamique et évolutive de l'identité. Ils proposent alors des descriptions détaillées des contextes dans lesquels les recherches ont été menées (Caza et al., 2018). Cependant, ces éléments sont souvent présentés de façon à illustrer la dimension contextualisée de l'identité et de sa construction, sans pour autant que le contexte soit lui-même pris en compte dans l'analyse et la compréhension des évolutions identifiées (Brown, 2015; Caza et al., 2018; Ybema, 2020; Ybema, Keenoy, et al., 2009). L'approche dramaturgique mise en œuvre pour l'analyse des données permet ici de mieux prendre en compte le contexte, et plus précisément de développer une compréhension du travail identitaire en contexte (Brown, 2020b; Caza et al., 2018; Ybema, 2020). Nous soulignons notamment les conditions socio-matérielles du travail identitaire (Bardon et al., 2012; Brown, 2019, 2020b; Stanko et al., 2022). Plus précisément, en caractérisant l'espace de coworking comme un espace scénique faisant interagir des protagonistes divers, en face-à-face et à distance, et un décor qui est élaboré pour orienter une certaine interprétation du rôle de coworker dans l'espace, nous contribuons à « redéfinir les identités comme des réalisations socio-matérielles » (Brown, 2020b, p. 900). Cette approche nous permet de contribuer à la compréhension des identités et des identifications multiples dans la construction de l'identité au travail (Ashforth, 2020; Brown, 2017; Caza et al., 2018; Ramarajan, 2014). Plus précisément, l'identification de quatre formes distinctes de travail identitaire re-spatialisé mises en œuvre par l'interprétation de rôles permet de mieux cerner les processus d'identification à des sources distinctes de l'organisation dans un contexte de travail fluide (Ashforth, 2020; Ashforth et al., 2020).

Cette recherche contribue également à la littérature sur les espaces de coworking en proposant une perspective aujourd'hui peu explorée : celle de l'expérience des salariés utilisateurs de ces espaces. Nous identifions notamment le rôle des espaces de coworking sur la construction identitaire de ces profils de coworkers. Ce rôle avait déjà été souligné pour les travailleurs indépendants et non affiliés en proposant un environnement de substitution en l'absence d'un cadre plus traditionnel de travail pour soutenir le travail identitaire (Petriglieri et al., 2019). Notre recherche complète ces résultats en soulignant le rôle identitaire des espaces de coworking dans le contexte de la re-spatialisation du travail, ce qui n'avait jusqu'à présent pas été explicité. Nous précisons également des éléments concernant la disponibilité et l'implication de ces profils d'utilisateurs dans les dynamiques collaboratives au sein des espaces. En effet, nous montrons à travers les formes de travail identitaire que la construction du rôle de coworker se fait par association au rôle de salarié qui peut être interprété à travers certaines contraintes (cf. interprétation contrainte). Ces éléments nuancent des résultats antérieurs concernant la participation des salariés au sein des espaces de coworking (Endrissat & Leclercq-Vandelannoitte, 2021; le Nadant et al., 2018; Leclercq-Vandelannoitte, 2021).

4.3. IMPLICATIONS MANAGERIALES

Pour finir, nous souhaitons mettre en avant des implications managériales de cette recherche, pour les entreprises et les salariés, mais aussi pour les gestionnaires des espaces de coworking. Évoquons d'abord les implications managériales pour les entreprises de salariés en télétravail en espaces de coworking. Des études professionnelles sur l'avenir sur bureau et des espaces de travail en entreprise encouragent une réflexion autour de l'hybridation des environnements et des pratiques de travail. Néanmoins, la re-spatialisation du travail, notamment en espaces de coworking, pose des défis managériaux pour les entreprises. En particulier, notre recherche souligne les enjeux identitaires de cette pratique de travail dans un

environnement alternatif à l'entreprise en identifiant quatre formes distinctes de travail identitaire favorisées par ces espaces. Ces environnements contribuent à la construction de l'identité au travail des salariés et nous encourageons les managers à prendre en considération les expériences de leurs salariés dans ces espaces physiques et interactionnels au-delà des frontières de l'entreprise. Au-delà d'un cadre purement physique, notre approche théâtrale met en avant l'expérience socio-matérielle, contextualisée, dans cet espace organisationnel alternatif à l'entreprise. Nous ne suggérons pas de contrôler cette expérience en ajoutant un mécanisme régulateur à une expérience qui est aussi appréciée pour la liberté qu'elle offre. Néanmoins, nous invitons les employeurs et les managers à s'intéresser à l'expérience vécue par leurs collaborateurs dans ces espaces, notamment en veillant à l'adéquation de l'environnement avec les besoins du salarié, tant au niveau professionnel que social. Nous suggérons également de clarifier avec les salariés les conditions d'utilisation des espaces de coworking, en termes de rythmes et de pratiques. Cela permettra de faciliter l'interprétation des rôles de salarié et de coworker, et soutiendra plutôt un travail identitaire par improvisation que par interprétation contrainte. Enfin, nous encourageons les managers à ne pas négliger les démarches d'intégration et de socialisation du salarié, tout au long de sa présence dans l'entreprise, malgré le télétravail. Les interactions avec les collègues, à distance mais aussi en face-à-face lors de séjours en entreprise, favorisent l'apprentissage du rôle de salarié qu'il peut ensuite réinterpréter et adapter en espace de coworking. Nous recommandons ainsi des rencontres régulières entre les collaborateurs, mais aussi un meilleur usage des TIC, à tous les niveaux de l'entreprise, afin de maintenir le lien malgré la distance physique.

Cette recherche présente également des implications managériales pour les gestionnaires des espaces de coworking. Nous avons décrypté la construction dramaturgique des rôles de salarié et de coworker. En particulier, nous avons identifié des éléments scéniques qui contribuent à la compréhension de l'espace et des attentes relatives à l'interprétation du rôle de coworker.

Nous invitons donc les gestionnaires des espaces de coworking à prêter une attention particulière à l'expression de leurs intentions, notamment à travers la mise en œuvre de la dimension symbolique des espaces et l'usage de didascalies spatiales. Cela facilitera la compréhension du cadre (scénique) par les usagers, salariés ou non, et l'appropriation de leur rôle de coworker.

REFERENCES

- Ahuja, S., Nikolova, N., & Clegg, S. (2020). Identities, digital nomads, and liquid modernity. In A. D. Brown (Ed.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations* (pp. 864–880). Oxford University Press.
- Alvesson, Ashcraft, K., & Thomas, R. (2008). Identity Matters: Reflections on the Construction of Identity Scholarship in Organization Studies. *Organization*, 15(1), 5–28.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity Regulation As Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619–644.
- Aroles, J., Cecez-Kecmanovic, D., Dale, K., Kingma, S. F., & Mitev, N. (2021). New ways of working (NWW): Workplace transformation in the digital age. *Information and Organization*, 31(4).
- Ashforth, B. E. (2020). Identity and Identification During and After the Pandemic: How Might COVID-19 Change the Research Questions we Ask? *Journal of Management Studies*, 57(8), 1763–1766.
- Ashforth, B. E., Moser, J. R., & Bubbenzer, P. (2020). Identities and identifications in work contexts - Beyond our fixation on the organization. In A. D. Brown (Ed.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations* (pp. 817–832). Oxford University Press.
- Atewologun, D., Kutzer, R., Doldor, E., Anderson, D., & Sealy, R. (2017). Individual-level Foci of Identification at Work: A Systematic Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 273–295.
- Ayache, M., & Dumez, H. (2011). Le codage dans la recherche qualitative une nouvelle perspective ? *Le Libellio d'Aegis*, 7(2), 33–46.
- Bailey, D., & Kurland, N. (2002). A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. *Journal of Organisational Behaviour*, 23(4), 383–400.
- Bardon, T., Clegg, S., & Josserand, E. (2012). Exploring identity construction from a critical management perspective: a research agenda. *M@n@gement*, 15(4), 351.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Polity Press.
- Beech, N., & Broad, S. (2020). Performed identities. In A. D. Brown (Ed.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations* (p. 976). Oxford University Press.
- Blagoev, B., Costas, J., & Kärreman, D. (2019). “We are all herd animals”: Community and organizationality in coworking spaces. *Organization*, 26(6), 894–916.
- Boboc, A., Bouchareb, K., Deruelle, V., & Metzger, J.-L. (2014). Le coworking : un dispositif pour sortir de l'isolement ? *SociologieS [Online]*, Online since 10 November 2014.
- Bouncken, R. B., & Reuschl, A. J. (2018). Coworking-spaces: how a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship. *Review of Managerial Science*, 12, 317–334.
- Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 20–40.
- Brown, A. D. (2017). Identity Work and Organizational Identification. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 296–317.

- Brown, A. D. (2019). Editorial: Identities in Organization Studies. *Organization Studies*, 40(1), 7–22.
- Brown, A. D. (2020a). Identities in Organizations. In A. D. Brown (Ed.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations* (pp. 1–31). Oxford University Press.
- Brown, A. D. (2020b). Identities in organizations: Some concluding thoughts. In A. D. Brown (Ed.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations* (pp. 896–908).
- Caza, B. B., Vough, H., & Puranik, H. (2018). Identity work in organizations and occupations: Definitions, theories, and pathways forward. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 889–910.
- Chan, P. W., Räisänen, C., & Lauche, K. (2019). What's taking space? Re-framing space and place in everyday organizational life. *Scandinavian Journal of Management*, 35(2).
- Colliers International France. (2020). *Le coworking dans tous ses états - Etude thématique février 2020*.
- Corlett, S., McInnes, P., Coupland, C., & Sheep, M. (2017). Exploring the Registers of Identity Research. *International Journal of Management Reviews*, 19(3).
- Dale, K., & Burrell, G. (2008). *The Spaces of Organizations and the Organization of Space: Power, Identity and Materiality at Work*. Palgrave Macmillan.
- Deskmag. (2019). *The 2019 Global Coworking Survey*.
- Dubar, C. (2010). *La crise des identités (Le Lien social)*. Presses Universitaires de France.
- Dutton, J. E., Roberts, L. M., & Bednar, J. (2010). Pathways for Positive Identity Construction at Work: Four Types of Positive Identity and the Building of Social Resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265–293.
- Elsbach, K. D. (1999). An expanded model of organizational identification. *Research in Organizational Behavior*, 21(January 1999), 163–200.
- Endrissat, N., & Leclercq-Vandelannoitte, A. (2021). From sites to vibes: Technology and the spatial production of coworking spaces. *Information and Organization*, 31(4).
- Felstead, A., Jewson, N., & Walters, S. (2005). *Changing Places of Work*. Palgrave Macmillan.
- Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces: A literature review*. *Ephemera: Theory and Politics in Organizations*, 15(1), 193–205.
- Gandini, A., & Cossu, A. (2021). The third wave of coworking: 'Neo-corporate' model versus 'resilient' practice. *European Journal of Cultural Studies*, 24(2).
- Garrett, L. E., Spreitzer, G. M., & Bacevice, P. A. (2017). Co-constructing a Sense of Community at Work: The Emergence of Community in Coworking Spaces. *Organization Studies*, 38(6), 821–842.
- Gecas, V. (1982). The Self-Concept. *Annual Review of Sociology*, 8, 1–33.
- Gerdenitsch, C., Scheel, T. E., Andorfer, J., & Korunka, C. (2016). Coworking spaces: A source of social support for independent professionals. *Frontiers in Psychology*, 7(581), 1–12.
- Goffman, E. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne, 1. La présentation de soi*. Les Editions de Minuit.
- Halford, S. (2005). Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment*, 20(1).

- Harding, N. (2020). Materialities and Identities. In A. D. Brown (Ed.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations* (pp. 228–243). Oxford University Press.
- Hirst, A., & Humphreys, M. (2020). Finding ourselves in space - Identity and Spatiality. In A. D. Brown (Ed.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations* (pp. 699–714). Oxford University Press.
- Hislop, D., & Axtell, C. (2007). The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: The case of telework. *New Technology, Work and Employment*, 22(1).
- Hislop, D., & Axtell, C. (2009). To infinity and beyond?: Workspace and the multi-location worker. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 60–75.
- Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.
- Jakonen, M., Kivinen, N., Salovaara, P., & Hirkman, P. (2017). Towards an Economy of Encounters? A critical study of affectual assemblages in coworking. *Scandinavian Journal of Management*, 33(4), 235–242.
- Journé, B. (2018). Collecter les données par l'observation. In M.-L. Gavard-Perret, D. Gotteland, C. Haon, & A. Jolibert (Eds.), *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion - Réussir son mémoire ou sa thèse (3ème édition)* (pp. 139–174). Pearson.
- Kingma, S. (2016). The constitution of third workspaces in between the home and the corporate office. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 176–193.
- Kojo, I., & Nenonen, S. (2017). Evolution of co-working places: drivers and possibilities. *Intelligent Buildings International*, 9(3), 164–175.
- Krauss, G. (2019). Les espaces de coworking et les trajectoires sociales de leurs fondateurs et utilisateurs : études de cas dans le sud-ouest de l'Allemagne dans une ville moyenne et dans une petite commune périphérique. In G. Krauss & D.-G. Tremblay (Eds.), *Tiers-Lieux - Travailler et entreprendre sur les territoires : espaces de coworking, fablabs, hacklabs...* (pp. 19–40). Presses Universitaires de Rennes ; Presses de l'Université du Québec.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006). Where is the “me” among the “we”? Identity work and the search for optimal balance. *Academy of Management Journal*, 49(5), 1031–1057.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53–68.
- le Nadant, A. L., Marinos, C., & Krauss, G. (2018). Les espaces de coworking : Le rôle des proximités dans les dynamiques collaboratives. *Revue Française de Gestion*, 272(3), 121–137.
- Leclercq-Vandelannoitte, A. (2021). Do coworking spaces promise a revolution or spark revenge? A Foucauldian spatio- material approach to the re-spatialization of remote work in coworking spaces. In N. Mitev, J. Aroles, K. A. Stephenson, & J. Malaurent (Eds.), *New Ways of Working - Organizations and Organizing in the Digital Age* (pp. 151–174). Palgrave- Macmillan.
- Leclercq-Vandelannoitte, A., & Isaac, H. (2016). The new office: how coworking changes the work concept. *Journal of Business Strategy*, 37(6), 3–9.

- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208.
- Miscenko, D., & Day, D. v. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215–247.
- Parrino, L. (2015). Coworking: Assessing the role of proximity in knowledge exchange. *Knowledge Management Research and Practice*, 13(3), 261–271.
- Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 124–170.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity Among Medical Residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235–262.
- Rafaeli, A., & Vilnai-Yavetz, I. (2004). Emotion as a Connection of Physical Artifacts and Organizations. *Organization Science*, 15(6), 671–686.
- Ramarajan, L. (2014). Past, Present and Future Research on Multiple Identities: Toward an Intrapersonal Network Approach. *Academy of Management Annals*, 8(1), 589–659.
- Reid, E. (2015). Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities. *Organization Science*, 26(4), 997–1017.
- Ross, P., & Ressia, S. (2015). Neither office nor home: Coworking as an emerging workplace choice. *Employment Relations Record*, 15(1), 42–57.
- Salovaara, P. (2015). What can the coworking movement tell us about the future of workplaces? In A. Ropo, P. Salovaara, E. Sauer, & D. de Paoli (Eds.), *Leadership in Spaces and Place* (pp. 27–48). MA : Edward Elgar Publishing.
- Schwartz-Shea, P., & Yanow, D. (2012). *Interpretative research design - Concepts and processes*. Routledge.
- Snow, D. A., & Anderson, L. (1987). Identity Work Among the Homeless: The Verbal Construction and Avowal of Personal Identities. *American Journal of Sociology*, 92(6), 1336–1371.
- Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399–441.
- Spinuzzi, C., Bodrožić, Z., Scaratti, G., & Ivaldi, S. (2019). “Coworking Is About Community”: But What Is “Community” in Coworking? *Journal of Business and Technical Communication*, 33(2), 112–140.
- Stang Våland, M., & Georg, S. (2018). Spacing identity: Unfolding social and spatial-material entanglements of identity performance. *Scandinavian Journal of Management*, 34(2), 193–204.
- Stanko, T. L., Dahm, P. C., Lahneman, B., & Richter, J. (2022). Navigating an Identity Playground: Using sociomateriality to build a theory of identity play. *Organization Studies*, 43(1), 81–103.
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163–1193.

- Taskin, L. (2010). La déspatialisation. Enjeu de gestion. *Revue Française de Gestion*, 36(202), 61–76.
- Vidaillet, B., & Bousalham, Y. (2018). Coworking spaces as places where economic diversity can be articulated: Towards a theory of syntopia. *Organization*, 27(1), 60–87.
- Vilnai-Yavetz, I., Rafaeli, A., & Yaacov, C. S. (2005). Instrumentality, Aesthetics, and Symbolism of Office Design. *Environment and Behavior*, 37(4), 533–551.
- Watson, T. J. (2008). Managing Identity: Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances. *Organization*, 15(1), 121–143.
- Ybema, S. (2020). Bridging self and sociality - Identity construction and social context. In A. D. Brown (Ed.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations* (pp. 51–67). Oxford University Press.
- Ybema, S., Keenoy, T., Oswick, C., Beverungen, A., Ellis, N., & Sabelis, I. (2009). Articulating identities. *Human Relations*, 62(3), 299–322.
- Ybema, S., Yanow, D., Wels, H., & Kamsteeg, F. (Eds.). (2009a). *Organizational Ethnography: Studying the Complexities of Everyday Life*. SAGE.
- Ybema, S., Yanow, D., Wels, H., & Kamsteeg, F. (2009b). Studying everyday organizational life. In S. Ybema, D. Yanow, H. Wels, & F. Kamsteeg (Eds.), *Organizational Ethnography - Studying the complexities of everyday life* (pp. 1–20). SAGE.