

Enjeux identitaires du télétravail : une innovation nécessaire de son nouvel espace de travail



La crise du COVID-19 aura été révélatrice de certaines tendances émergentes, à l'instar du travail à distance, pouvant devenir les nouvelles normes d'usage. Le travail à distance est un terme générique qui regroupe plusieurs pratiques sensiblement différentes. Nous pouvons ainsi dissocier le télétravail qui s'exerce uniquement au domicile de l'employé, du télépendulaire qui alterne travail au domicile et travail en entreprise, ou encore du travail nomade ou mobile dont l'activité se déroule en dehors du site. Sur la question spécifique du télétravail, le [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique. Conditions relayées par une riche documentation sur la [méthodologie](#) et [les retours d'expériences](#). Cependant, de nombreuses problématiques liées au confort physique, social et psychologique du télétravail sont très souvent occultées alors même que le confort perçu a un lien direct très fort avec la santé et la performance des salariés (Rioux, Le Roy, Rubens, Le Conte, 2013). En effet, le télétravail peut être un facteur augmentant les risques psychosociaux existants dans les organisations, surtout lorsque le contexte général est anxiogène : [incivilités numériques](#), [sentiment d'être surveillé](#), [plus de pression](#), etc. Les conséquences humaines sont délicates à appréhender, les phénomènes de résilience tout autant. Ainsi les retours d'expériences recueillis lors du premier confinement sont primordiaux. Les premiers résultats mettent notamment en lumière le [manque de choix](#), ainsi que le manque de préparation de cette expérience particulière et plus spécifiquement sur les enjeux identitaires associés à la pratique du télétravail de demain (Magrouti-Outaghzafte, 2020).

Télétravail et enjeux identitaires

Plus que jamais, les organisations vont devoir innover pour accompagner le meilleur aménagement de ce nouvel espace de travail. RH, employeur et supérieurs hiérarchiques doivent ainsi tenir compte de la partie « non visible » du cadre de travail de leur(s) équipe(s). L'espace, autrefois personnel, devient un lieu à multiples usages. Jusqu'à présent, la décoration, l'aménagement de cet espace était entièrement dédié au confort de vie, éléments indispensables à l'appropriation de l'espace personnel et de

l'affirmation identitaire (Donis et Taskin, 2017). Désormais cet espace intègre une dimension professionnelle. Dimension d'autant plus délicate à concevoir pour les salariés ayant une faible identification à leur organisation ou à leur métier ou encore à leur équipe de travail, pouvant alors générer une dissonance identitaire pouvant induire un inconfort psychologique important. Or maintenant, les télétravailleurs doivent à la fois se sentir chez eux, pouvoir y bouger, s'aérer, et pouvoir y travailler, quelle que soit la taille du logement et qu'il soit partagé ou non. Plus les travailleurs ont le contrôle sur un lieu, plus nous pouvons nous l'approprier (Rioux, 2004), c'est en s'appropriant un lieu que les individus s'y identifient, et s'y attachent. Il est ainsi nécessaire de réapproprier l'espace afin qu'il soit confortable, organisé en fonction du temps, des activités et du matériel, et qu'il soit à nouveau possible de s'y identifier tant à un niveau professionnel que personnel.

Réussir à se réapproprier son nouvel espace de travail

Dans un premier temps, une technique simple de réappropriation, quel que soit l'espace, peut consister à réaménager sa ou ses pièces, et ses objets, ainsi qu'établir des rituels hebdomadaires (de soins, de loisirs...). D'une manière générale, la temporalité est altérée et le temps de vie professionnelle déborde sur celui de vie personnelle, et ce plus spécifiquement pour les travailleurs vivant dans des espaces restreints où le temps peut être perçu comme lourd et ralenti (Magrouti, 2007). Afin de restaurer une rythmicité dans les journées adaptées au télétravail, il convient de déterminer des heures pour les besoins de vie (dormir, se laver, faire la cuisine, manger, faire le ménage...) ainsi que des horaires de travail (ces derniers peuvent varier de ceux habituels). Dans le cas d'un télétravail à plusieurs : pouvoir effectuer des rotations pour avoir des moments où l'on est seul peut renforcer le confort physique et psychologique. Cependant nous ne disposons pas tous de cette possibilité.

[Jeanne Le Roy](#)

Références

Baujard, C. (2020). *Télétravail malgré soi et confinement lors de la pandémie Covid-19: Situation, expérience, identité professionnelle*. *에피스테메*, (23), 19-52.

Donis, C., & Taskin, L. (2017). *Résistance par l'espace dans le contexte de mise en œuvre de bureaux partagés, une approche par la territorialité*. RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise, (2), 73-85.

Magrouti-Outaghzafte, F. E. (2007). *La gestion de l'espace carcéral: analyse sociologique du peuplement en maisons d'arrêt (Doctoral dissertation, Lille 1)*.

Rioux L. (2004), *Types de sites universitaires et appropriation de l'espace*, *Psychologie canadienne*, vol. 38, n°1, p. 103-110.

Rioux, L., Le Roy, J., Rubens, L., & Le Conte, J. (2013). *Le confort au travail*. Presses Universitaires de Laval.