

Perspectives critiques sur les espaces de travail *déterritorisant* : de l'invisibilisation à la ré-humanisation

Laurent Taskin, LouRIM, UCLouvain
22 juin 2020

PARCOURS PROPOSÉ

- Cheminement d'une démarche critique
 - Des nouvelles formes d'organisation du travail à la déspatialisation
 - Une rhétorique managériale à questionner
 - Le cas des espaces de travail (paysager et bureaux partagés)
 - Promesses managériales et nécessité d'approches critiques
- De l'invisibilisation à la dé-humanisation au travail
 - Design de recherche par méthodes mixtes
 - Recherche qualitative
 - Dé-humanisation
 - Recherche quantitative (aperçu)
- Réflexions en cours sur l'humanisation, la corporéalisation, l'identité spatialisée

Taskin & Edwards (2007),
Taskin & de Nanteuil (2011),
Sewell & Taskin (2015)

Donis et Taskin (2017)

Taskin, Parmentier,
Stinglhamber (2019)

CONSTRUCTION D'UNE DÉMARCHE CRITIQUE EN GESTION

Pratiques associées aux contenus constitutifs des NFOT		
Pratiques de flexibilité spatio-temporelle associées aux NFOT	Modes d'organisation du travail associés aux NFOT	Politiques de management associées aux NFOT
Le travail à domicile	Les équipes autonomes ou semi-autonomes	Knowledge Management
Les bureaux partagés	Les équipes virtuelles	Management par objectifs
Le flex desk/clean desk	Les open spaces	Management par projet
Le co-working	Les organisations en réseau	Autonomie collaborative
Les télécentres ou les bureaux satellites	...	Management participatif
Le télétravail à domicile (permanent, alterné ou occasionnel)		Total Quality Management
Le télétravail mobile		Lean production

CONSTRUCTION D'UNE DÉMARCHE CRITIQUE EN GESTION

- Années 2000 : étude du télétravail et de ses enjeux pour l'organisation (re-régulation)
- Littérature performative abondante (1990-2000)
- Rhétorique
 - Le télétravail est au cœur de politiques publiques européennes,
 - Le télétravail est présenté comme une pratique d'organisation du travail émancipatrice (« et en plus, ça rend plus productif »).
 - C'est faire confiance au travailleur, le considérer comme autonome et le responsabiliser.
 - Les organisations et les « chefs » réticents au télétravail sont considérés comme « arriérés ».
- Problématique de recherche : attendu que le télétravail rompt avec les fondements de l'exercice du management (et du contrôle) qui sont la visibilité et la présence : « *en quoi la mise en œuvre du télétravail à domicile amène une re-régulation des modes de contrôle organisationnel?* »

CONSTRUCTION D'UNE DÉMARCHE CRITIQUE EN GESTION

- Résultats de recherche
 - Notion de déspatialisation (puis, distanciation) : *processus par lequel, par la réduction de la contiguïté, le contrôle et l'isolement social interagissent et s'adaptent mutuellement pour produire de nouveaux comportements adaptés à la situation « déspatialisée »*
 - Intensification du contrôle, par la superposition de formes technocratiques (formalisation des règles, des temps de coordination), l'extension de l'autorité hiérarchique, le développement de contrôles socio-idéologiques
 - Mise en lumière du rôle des contrôles socio-idéologiques et du processus d'internalisation des normes (thèse du travailleur discipliné – Collinson et al., 1998) et de la nécessité d'étendre notre conception du contrôle en gestion à d'autres parties prenantes (ici, les employés) qui contribuent à produire les règles de contrôle
- *De l'espace privé à l'espace reconfiguré dans l'entreprise (l'autre bout du problème)*

LE CAS DES ESPACES DE TRAVAIL

- L'espace de travail objectif, comme support
 - 1900 : transposition de l'usine au bureau (*pools*)
 - 1950 : bureau paysager
 - 1970 : le bureau semi-cloisonné
 - 2000 : le panel, le système intelligent
- L'espace de travail stratégique, comme levier de gestion
- L'espace de travail subjectif, comme une composante de l'identité (au travail)
(Fischer, 1998; Labardin, 2009; Minchella, 2015)

Bureau paysager (<i>open space</i>)	Bureau partagé (<i>shared office</i>)
Grand espace ouvert dans lequel on crée un paysage intérieur : l'aménagement du mobilier constitue des écrans qui délimitent des zones fonctionnelles (Léon, 2003)	Sous forme paysager, les bureaux partagés se composent d'un simple espace plan, purgé de toute référence individuelle et où chacun doit pouvoir trouver sa place. (Taskin et Vendramin, 2004)

LE CAS DES ESPACES DE TRAVAIL

- Une littérature managériale fonctionnaliste sur les effets des espaces partagés et ouverts. Parmi les résultats associés, pointons:

Outcomes positifs	Références	Outcomes négatifs	Références
Réduction des coûts	Felstead et al. (2005); Salomon et al. (1991)	Stress et insatisfaction (bruit, intimité, distractions)	Baldry & Barnes (2012); Sundström et al. (1982); McElroy & Morrow (2010); Ropper & Juneja (2008)
Productivité, bien-être, satisfaction, implication, fidélisation	Gajendran & Harrison (2007); Golden & Veiga (2005); Sanchez et al. (2007); Jancey et al. (2016); ter Hoeven & van Zoonen (2015)		
Collaboration, communication	Brennan et al. (2002); Ornstein (1989); Zalesny & Farace (1987)	Relation au travail altérée (désengagement) et sens du travail menacé	Costas (2013); Donis (2015); Hirst (2011)

LE CAS DES ESPACES DE TRAVAIL

- Un besoin de comprendre le phénomène identitaire qui se joue dans l'organisation et la réorganisation de l'espace de travail, en considérant l'espace au-delà d'une contrainte.
- Les apports de la géographie humaine (Lefebvre, 1974; Lussault, 2007; Raffestin, 1980, 2012, 2016)
- Question-clé: comprendre le « lien » entre le travail, les travailleurs et l'espace de travail pour comprendre les enjeux identitaires qui s'y manifestent et qui s'inscrivent, traduisent et produisent des rapports sociaux spécifiques.
 - Territorialité (Cavaillé, 1999; Veschambre, 2004; Di Méo, 2009)
 - Territorialisation (dé-territorialisation, re-territorialisation) (Raffestin, 2012)
- Cas de la mise en place de bureaux partagés
 - Violence ressentie (travail invisible, désincarné, ... dé-humanisation?)
 - Illustration de la production d'une résistance par l'espace et de la production d'espaces de résistance (Donis & Taskin, 2017; Parigot, 2016)

RECHERCHE (DESIGN)

- Problématique de recherche : *Les formes de travail flexible peuvent-elles conduire les travailleurs à faire l'expérience de la dé-humanisation?*
- Deux sous-questions :
 - Quels aspects de chacune des 3 formes d'organisation du travail étudiées (*télétravail, open-space, shared office*) conduisent les travailleurs à cette expérience de dé-humanisation ?
 - Comment le lien entre ces formes d'organisation du travail et la dé-humanisation se construit-il ?
- Postulat: la dé-humanisation serait la notion qui expliquerait les effets pervers du flexwork
- Méthodologie mixte (Johnson, Onwuegbuzie & Turner, 2007; Tashakkori & Teddlie, 2010)
 - Design inductif et déductif
 - Méthodes de recueil des données
 - Entretiens semi-directifs et focus groups
 - Recueil de données par questionnaire

RECHERCHE (PHASE QUALITATIVE)

- Objectifs
 - Comprendre le ressenti des travailleurs exposés à ces NFOT, *in vivo*
 - De manière inductive, sans mobiliser la notion de dé-humanisation
- Méthodologie
 - Rédaction d'un guide d'entretien par pratique étudiée (*description, expérience, appropriation, enjeux de gestion*)
 - Interview de 17 travailleurs pratiquant les NFOT étudiées, de manière la plus distincte possible
 - Entretiens semi-directifs intégralement retranscrits, d'une durée moyenne de 47 minutes, entre décembre 2015 et janvier 2016
 - Analyse de contenu en double-codage ou en deux ordres (Paillé et Mucchielli, 2016; Van Maanen, 1979)
 - Analyse phénoménologique interprétative (Frost et al., 2010; Smith, 2004)
 - Une analyse thématique
 - Une analyse par catégories conceptualisantes

RECHERCHE (PHASE QUALITATIVE)

Thèmes	Sous-thèmes
Environnement de travail	<i>Description de l'environnement de travail</i>
	<i>Description du travail</i>
	<i>inconfort</i>
Expérience de l'espace de travail	<i>dépersonnalisation</i>
	<i>Manque d'intimité</i>
Organisation personnelle	<i>Télétravail - WLB</i>
	<i>(auto)contrôle</i>
	<i>autonomie</i>
Relations	<i>Intégration</i>
	<i>Sentiment de distance</i>
	<i>Stratégies de coping</i>

Catégories	Sous-catégories
Dépossession	<i>Dépossession de l'espace</i>
	<i>Dépossession de l'expertise</i>
	<i>Dépossession de sa voix</i>
Abandon	
Injonction à la modernité	

RECHERCHE (PHASE QUALITATIVE)

Thème : Effets de l'environnement de travail

• Description de l'environnement physique

De façon générale, nous pouvons constater que l'environnement physique de travail revêt une importance particulière pour les travailleurs. Ce dernier est ainsi associé, pour certains, à un sentiment de bien-être et de convivialité.

Ça a un effet sur mon humeur. Ça a un effet sur est-ce que j'aime bien arriver, est-ce que j'aime bien venir au bureau. Donc oui c'est super important je trouve (...) Si l'environnement est chouette, c'est plus gai de venir, c'est plus agréable. (Nicolas)

• Exercice du travail

Certains travailleurs en bureaux ouverts expriment la difficulté qu'ils ont pour réaliser des activités qui leur demandent notamment un certain niveau de concentration. Le rôle du télétravail est salutaire.

Par contre, quand je dois rédiger quelque chose, ou lire un article scientifique, et qu'il y a du bruit, c'est quasiment impossible. Parce qu'inévitablement on entend des sons qui perturbent, et là il y a des fois où c'est vraiment difficile. (Jeanne)

Mais notre boulot fait que c'est très compliqué pour nous de dire tiens je vais changer de place... parce qu'on a plein de choses avec nous et parce qu'on a les programmes qui doivent être à chaque fois fermés, relancés... voilà donc qu'est-ce qu'on fait ? On est là le matin et on reste toute la journée tout simplement. (Lukas)

RECHERCHE (PHASE QUALITATIVE)

Thème : Effets de l'environnement de travail (suite)

• Conciliation vie privée/professionnelle

La pratique du télétravail est soulignée par l'ensemble des travailleurs comme permettant de concilier la vie professionnelle avec la vie privée.

Pour moi personnellement c'est un confort dans la vie privée, ça c'est super important, ça permet de prendre son temps pour aller conduire ses enfants, les chercher, faire quelque chose, faire une petite course sur le temps de midi. (Lukas)

• Visibilité et (auto-)contrôle

La notion de visibilité peut être mise en relation avec les notions de confiance et de contrôle. Certains travailleurs expriment en effet devoir signaler leur présence lorsqu'ils pratiquent du télétravail ; certains managers de l'organisation ne leur accordant pas une confiance suffisante. D'autres soulignent le besoin qu'ont les responsables hiérarchiques de pouvoir contrôler physiquement leurs travailleurs.

Le fait parfois de ne pas voir que les personnes sont à leur bureau, les gens se disent « alors il ne travaille pas ». Ça de nouveau, c'est un genre de contrôle social. Ici, par exemple, à l'audit, on est quand même pas mal à gauche à droite. Mon ancien chef a posé la question à ma nouvelle chef : « tiens, Quentin, il travaille encore ? ». Il a dit ça sur le ton de la rigolade mais c'est un petit peu... Allez, je ne vais pas... Ma sensibilité a été un peu heurtée à ce moment-là. (Jannemie)

RECHERCHE (PHASE QUALITATIVE)

Dépossession

Ce sentiment de dépossession est triple : il désigne d'abord le fait d'être tenu « à l'écart » des décisions relatives au projet-même de flexdesk ou de télétravail (SC₁); il désigne ensuite une forme de dépossession de l'expertise métier du travailleur (SC₂) : l'environnement de travail proposé ne permettant plus de réaliser certaines activités pourtant valorisées et valorisantes dans le métier exercé ; enfin, cette dépossession touche l'espace de travail (SC₃) : les travailleurs se sentent « exclus » de « leur » espace de travail, devenant « invisibles », ne pouvant plus « s'approprier » un espace pour travailler, une « place » dans l'entreprise.

Ça dépersonnifie encore plus les gens, les gens sont encore plus des « numéros interchangeables ». Alors c'est une impression que ça donne évidemment, mais ça participe, je veux dire quand les choses vont mal, qu'on en a marre, et des statistiques, on est tous là comme des pions, ... voilà, c'est ça quoi. (Sylvie)

Personnellement ça a été difficile pour moi de passer d'un lieu de confort où on a son bureau avec ses petites photos, sa personnalité, on ne bouge pas, on sait où trouver les gens, pour moi c'était un confort, et passer aux bureaux vides, pas de personnalité, ne pas savoir forcément où les gens se trouvent, devoir chercher après les gens, pour moi ça ça a été et ça reste difficile. (Robert)

RECHERCHE (PHASE QUALITATIVE)

Abandon et isolement

Pour d'autres travailleurs, au-delà du sentiment de dépossession (de l'espace personnel, de l'intimité, de l'expertise), il y a un sentiment d'abandon et d'isolement qui s'exprime. L'espace de travail est ainsi perçu comme le témoin de l'abandon, par le management et le manager, d'une part de ses responsabilités de manager.

On a eu ça avec quelqu'un qui se mettait dans un bubble tous les jours ! Au début, on s'est dit... Vu qu'il y avait eu des problèmes privés... on s'est dit « il a besoin de calme, de se concentrer, il n'a pas envie de voir les autres, on comprend ». Ça, par exemple, c'est une possibilité qui est offerte, c'est bien. Et puis une fois, je suis passée chez ce collaborateur, il n'avait pas le moral, et il me dit « de toute façon, personne ne vient me dire bonjour dans mon bubble, personne ne vient me voir et je suis tout seul et tout le monde m'abandonne ». (Fred)

Un très simple exemple, il y a une collègue l'année passée, pas dans mon équipe parce que là ce serait quand même triste, une collègue qui travaille en assurance-vie particuliers, je ne l'avais pas vue depuis un petit temps. Et puis je la vois, je lui dis « bonjour comment tu vas, ça fait longtemps » et elle me dit « oui j'ai été absente quatre mois » parce qu'elle a eu un accident etc. C'est à ce point-là quoi ! (Lukas)

RECHERCHE (PHASE QUALITATIVE)

Injonction à la modernité

Un autre sentiment apparaît dans les analyses : celui d'être tenu de faire ce qui est attendu, sans capacité d'appropriation, de réflexion, de remise en question. Pour les travailleurs, cette forme « d'injonction » associée à la mise en œuvre de ces espaces de travail dits innovants est perçu comme une forme de violence.

On se dit on n'a pas le choix, quelque part c'est l'évolution, on se dit il faut bien que je me fasse au changement, ce n'est pas agréable parce qu'on se sent un petit peu... je ne sais pas comment expliquer... on n'est plus pris en tant que personne, on n'a plus de personnalité, moi je l'ai ressenti comme ça je pense, ne plus avoir une vraie personnalité, on est un parmi les autres, on n'est plus soi, on n'a plus ses petites marques à soi. Moi c'est plutôt ça que j'ai ressenti mais tout en me disant c'est l'avenir, c'est comme ça, et ce n'est pas la peine de se rendre malade pour ça parce que ce sera comme ça dans le futur. (Robert)

RECHERCHE (PHASE QUALITATIVE)

Conclusion – Enseignements de la phase qualitative

Le flexwork est associé à trois types de perception pouvant traduire un phénomène de dé-humanisation :

- Une **dépossession** sur bien des registres (expertise professionnelle, espace de travail, visibilité, proximité) traduisant un sentiment de perte d'une partie des dimensions associées à l'identité au travail et professionnelle ;
 - Dimensions associées:
 - Invisibilisation
 - Anonymat
 - Satisfaction de l'environnement de travail
 - Personnalisation de l'espace de travail
 - Télétravail (modérateur)
- Un **abandon** de la part des autres, en ce compris de l'encadrement incarné des travailleurs ou la dynamique d'équipe et de la charge le suivi simultanée, en un même lieu des membres de l'équipe incarné (présence n'importe où et la perte d'une identification collective, possibilité de s'installer invisibles et isolés ; sentiment à se sentir)
- Une **injonction** imposée (de flexibilité, d'autonomie) qui ne laisse pas d'espace à la délibération, à l'expression de réticences ou d'observations. y a celles et ceux qui n'ont pas le choix, elle renvoie une

Autre enseignement, pour la phase quantitative de recherche: **le télétravail est davantage un médiateur de la relation entre la pratique de flexdesk et la satisfaction/performance au travail, qu'une pratique à part entière.**

DÉ-HUMANISATION

- Notion issue d'un humanisme radical (Marx) pour désigner, au départ, la réduction de l'Homme à un outil productif, à sa force de travail (animale, mécanique).
 - « *the heart of the process of dehumanizing « man » is alieanation through work* » (Aktouf, 1992 : 414)
- En management, on trouve cette idée d'abandon à la technicité ou au système (refus d'agir, de *gérer*) pour évoquer la dé-humanisation
 - « *when managers, including CEOs, justify their actions by pleading powerlessness in the face of external forces, it is to the dehumanization of practice that they resort* » (Ghoshal, 2005 : 79)
- La financiarisation du management et l'abstraction du travail humain au profit d'indicateurs de performance désincarnés constituent les nouveaux ressorts de la dé-humanisation et appellent à une ré-humanisation du travail et de la gestion, sans doute (Gomez, 2013; Dujarier, 2015)

DÉ-HUMANISATION

La psychologie sociale, puis du travail et des organisations, s'est saisie de ce concept et l'a opérationnalisé.

- Deux formes de dé-humanisation sont considérées (Haslam, 2006; Bell, 2011)



Dé-humanisation
ANIMALE

Dé-humanisation
MECANIQUE

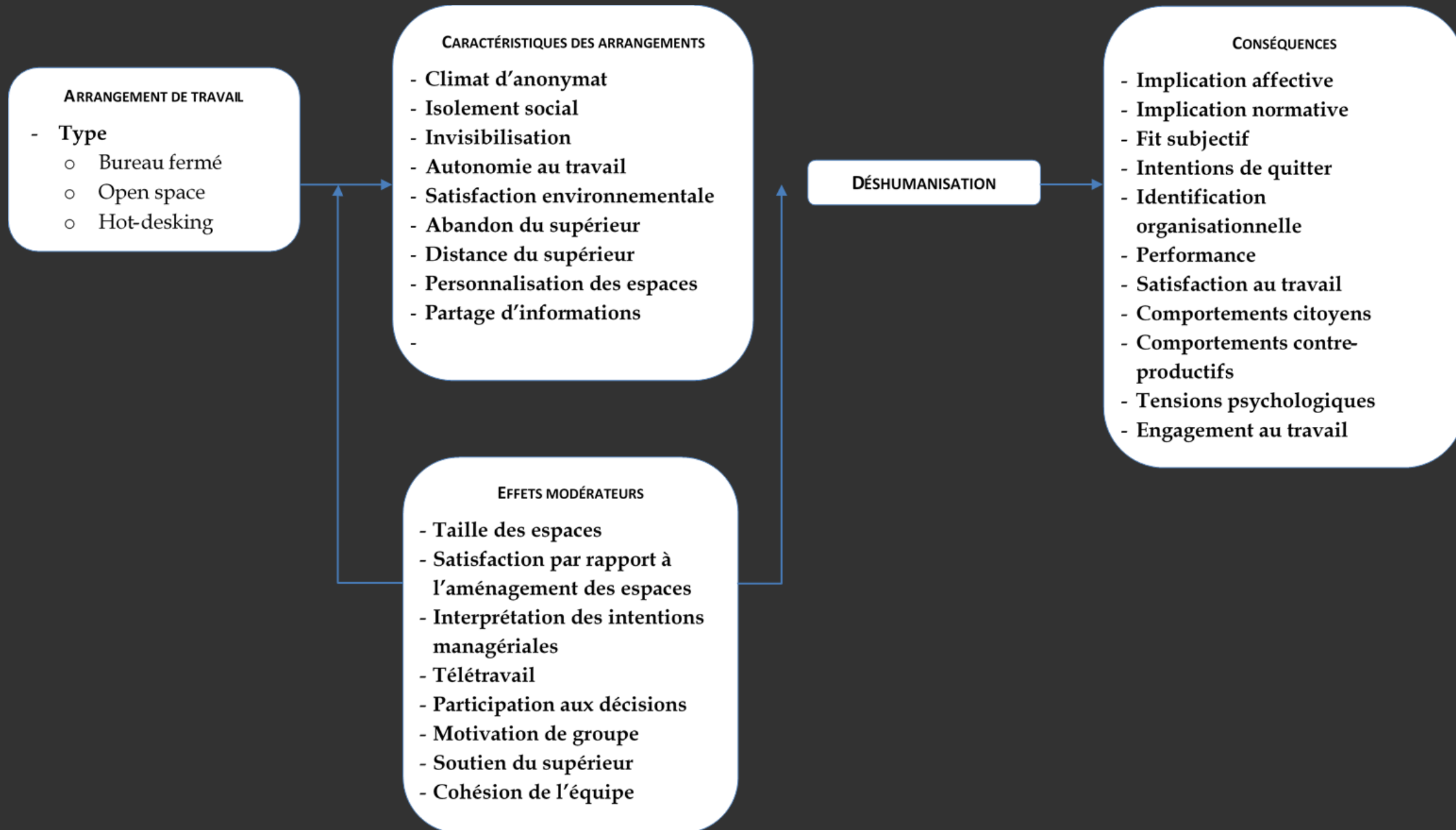


DÉ-HUMANISATION

- Deux tendances émergentes dans cette littérature: l'étude du **sentiment de dé-humanisation** (du point de vue de la victime) et l'étude de la **dé-humanisation organisationnelle** (mécanique, dans l'organisation)
- La **dé-humanisation organisationnelle** se définit comme "*the experience of an employee who feels objectified by his or her organization, denied personal subjectivity, and made to feel like a tool or instrument for the organization's ends*" (Bell, 2011 : 170)

RECHERCHE (PHASE QUANTITATIVE)

- Objectifs
 - Explorer l'effet dé-humanisant des types d'espace de travail (bureau)
 - Identifier les facteurs ou les variables pouvant expliquer l'effet dé-humanisant des types de bureau
 - Identifier les facteurs qui pourraient réduire l'effet déhumanisant des types de bureau
- Méthodologie
 - Réalisation d'une enquête sur base des résultats de la phase qualitative
 - **535** répondants
 - 94 travaillent dans un bureau individuel; 175 en paysager (open space/open-plan office); 266 en bureau partagé (shared office); 58,9% télétravaillent



RECHERCHE (PHASE QUANTITATIVE)

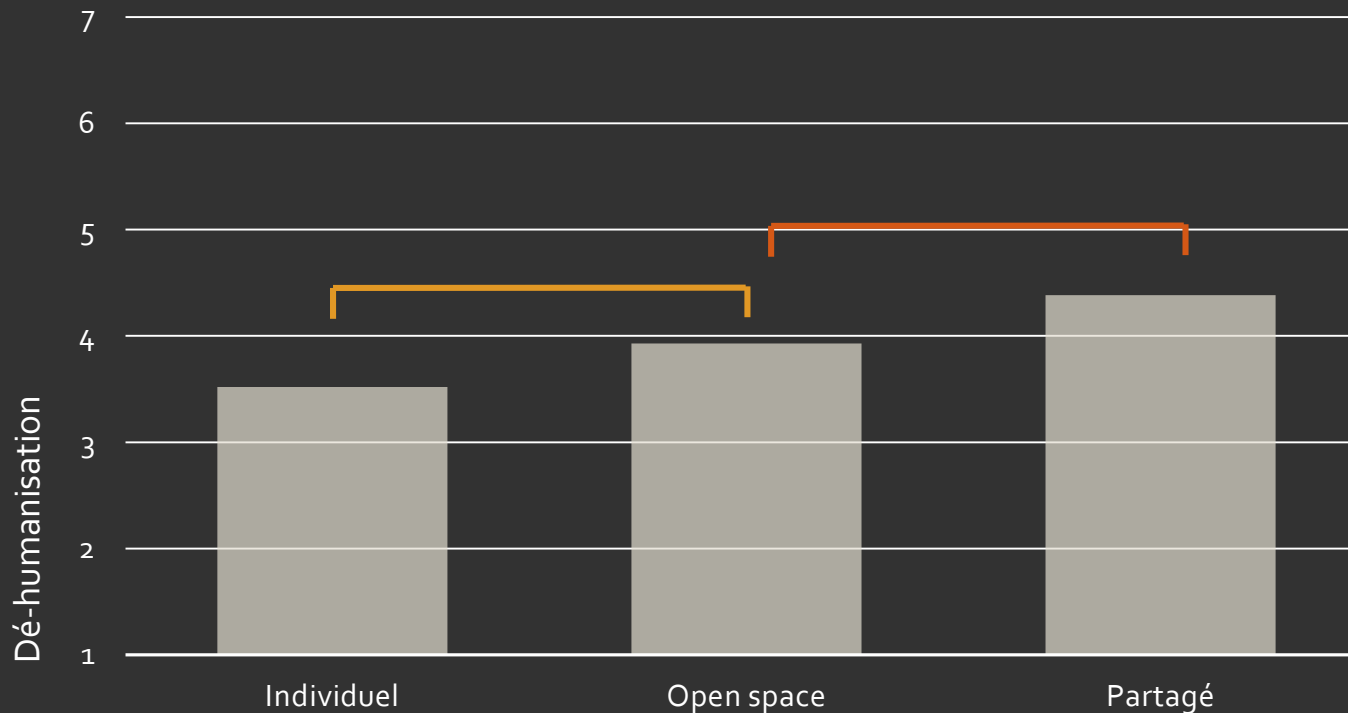
Y a-t-il un effet dé-humanisant du type de bureau ?

Type de bureau

- individuel
- open space
- partagé

Dé-humanisation

Le type de bureau prédit de manière significative le niveau de dé-humanisation

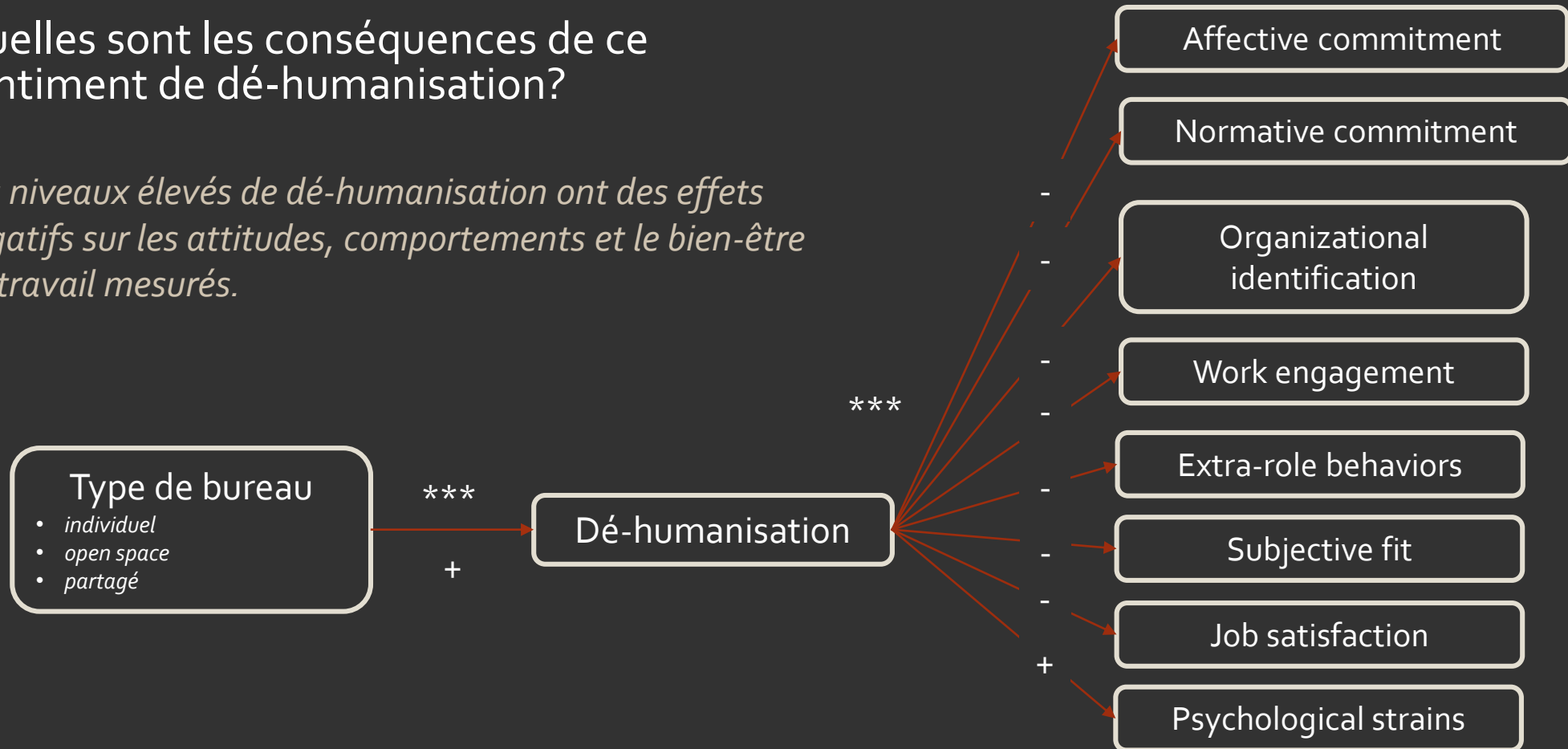


† $p < .10$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

RECHERCHE (PHASE QUANTITATIVE)

Quelles sont les conséquences de ce sentiment de dé-humanisation?

Les niveaux élevés de dé-humanisation ont des effets négatifs sur les attitudes, comportements et le bien-être au travail mesurés.

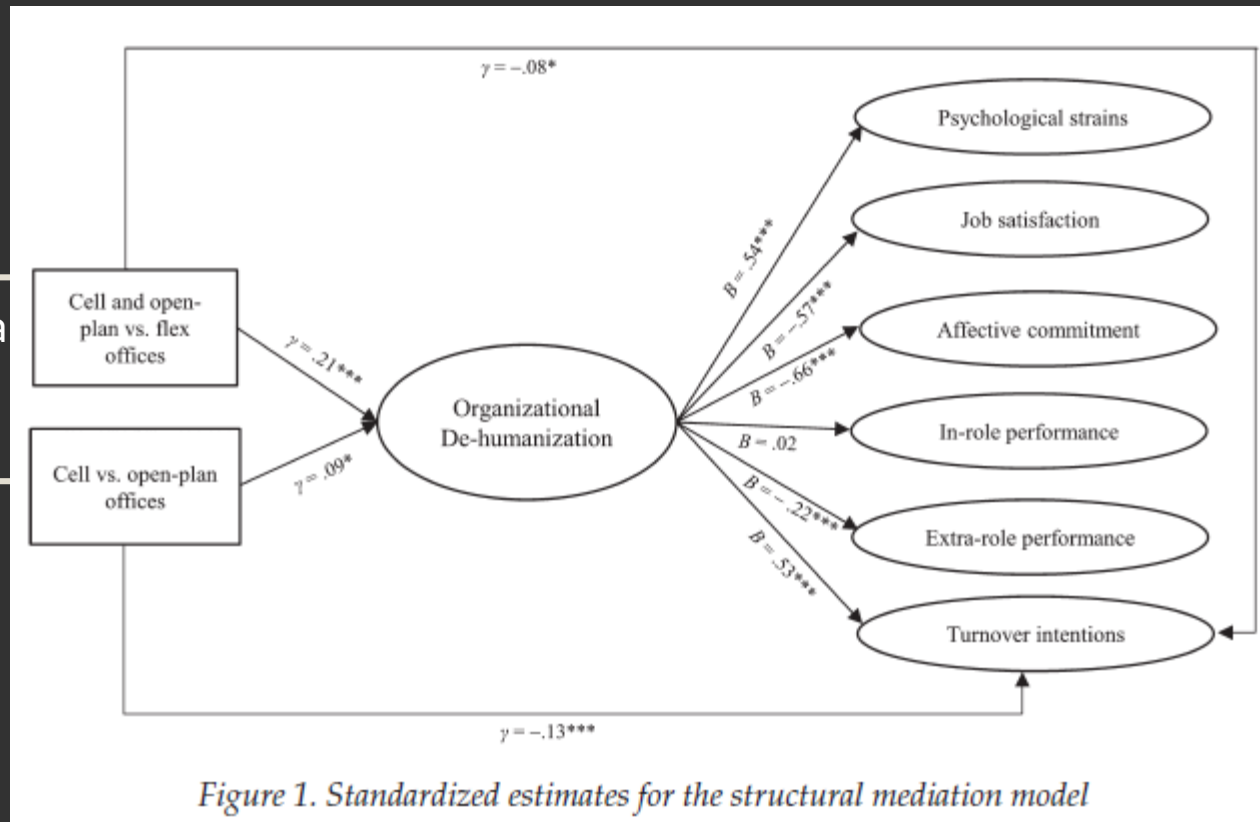


RECHERCHE (PHASE QUANTITATIVE)

Quelles sont les variables ou les facteurs qui expliquent l'effet dé-humanisant de ces espaces de travail?

Type de bureau

- individuel
- open space
- partagé



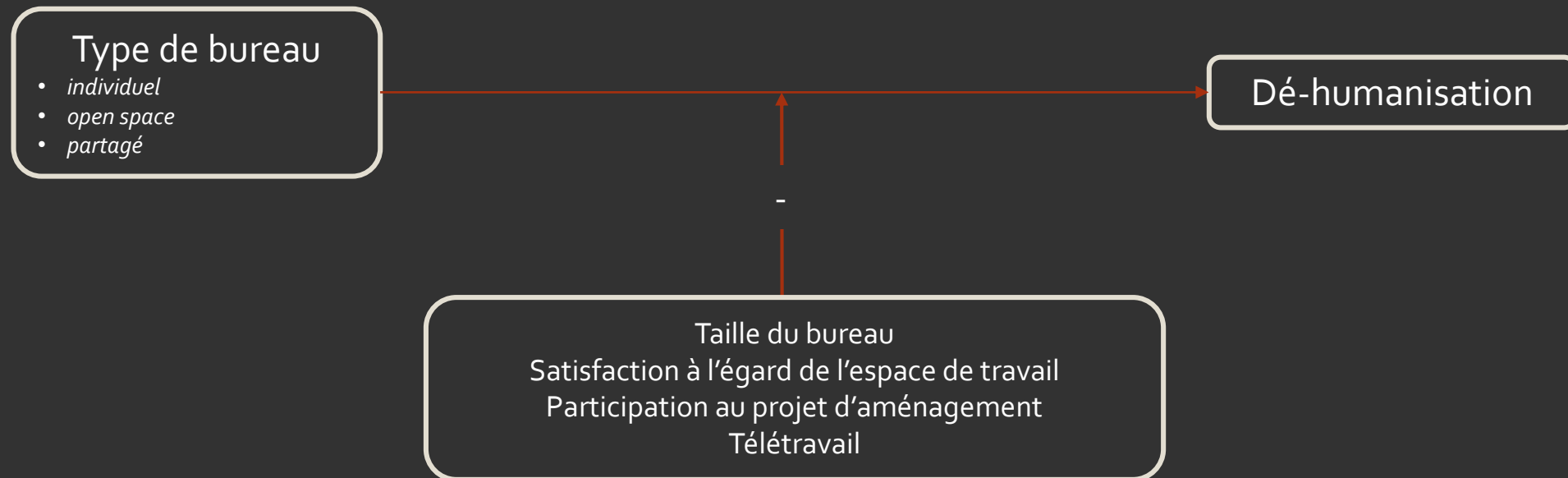
humanisation

Figure 1. Standardized estimates for the structural mediation model

† $p < .10$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

RECHERCHE (PHASE QUANTITATIVE)

Quels facteurs peuvent réduire ces effets dé-humanisant?



CONCLUSION

- Les résultats des recherches qualitative et quantitative caractérisent et montrent l'émergence d'un sentiment de dé-humanisation.
- La dé-humanisation liée aux espaces de travail est caractérisée par une triple dépossession (décision, expertise, espace), un sentiment d'abandon et d'isolement, et une injonction à la flexibilité.
- Se sentir dé-humanisé a des conséquences négatives sur les attitudes associées au travail (p.ex. Implication affective et normative, identification organisationnelle), sur les comportements associés au travail (p.ex. Comportements extra-rôle) et sur le bien-être (p.ex. Satisfaction au travail, tensions psychologiques).
- Certaines variables explicatives du sentiment de dé-humanisation ont été identifiées: l'émergence d'un climat d'anonymat, le sentiment d'invisibilité, le manque de satisfaction environnementale et une incapacité à personnaliser son espace de travail.
- Le sentiment de dé-humanisation a plus de probabilité de se manifester dans de grands espaces, avec un faible taux de satisfaction environnementale, et lorsque les travailleurs n'ont pas été impliqués dans le projet.
- La pratique du télétravail a un effet dé-humanisant en open-space mais pas en hot-desking.

RÉFLEXIONS EN COURS

Sources	Principes clés et notions associées		Sur qui/quoi porte la (dé-ré-) humanisation	Figure (quel rapport à l'autre et au système)
Études littéraires	-perte de capacité de penser et d'agir par soi-même -invisibilisation -rendre moins humain	-objectification -mécanisation -brutalisation	-les personnes (les autres et soi-même)	L'aliéné disparu domination / soumission / aliénation par le système / technologie
Droit	-empathie -visibilisation / rendre présent, en mémoire		-les personnes (Autres) -le droit (DH) -la société, l'économie	Le réconcilié - Le détournement morale / aliénation par le système
Économie	-homme inférieur à lui-même -soumission			L'aliéné de la pensée soumission au système
Philosophie	-amour, pardon -indifférence -démonisation -idolisation -(dis-)similarités	-perte de son droit à la vie -réduction du réel -maltraitance -exclusion	-les personnes (soi et les autres)	L'acteur dans le système (bourreau, victime, rédempteur) Morale (émancipation des sentiments inhumains; être humain implique d'agir d'une certaine façon); - rencontrer ses semblables (corps); aliénation par les lois (bioéthique)
Sociologie	-aliénation, domination -dénî de l'autre -inauthenticité	-standardisation -objectification -rationalisation	-humanité -dépersonnalisation -maltraitance, brutalité	L'aliéné du système (prod.)
Gestion	-commodification -automation -informatisation	-détachement des caractéristiques humaines -abandon de sa capacité d'agir -réduction	-les personnes (les autres et soi-même) -les corps -l'organisation du travail -les personnes -le travail -la gestion de l'entreprise (processus de travail, leadership, pratiques de gestion) -l'entreprise	La ressource et la planification Domination / questionnement des fondements moraux
Soins de santé	-dissimilarité -distance morale et psychologique -mécanisation	-dignité humaine -désengagement / retrait moral -empathie	-maîtrise -les personnes	L'expert en blouse blanche domination / distance morale

RÉFLEXIONS EN COURS

- Ré-humaniser = réincarner (corps), re-singulariser = rendre digne car le travailleur reste sujet de son travail
- Corporéité dans l'étude de l'espace de travail
 - Décorporéalisation de l'espace (Simonsen, 2005) où l'espace est 'débarassé' des corps supposés être indépendants des espaces de travail
 - Lefèbvre (1974) : le corps est façonné par l'espace et l'espace façonne le corps (espace vécu) → toute compréhension de l'espace est médiée ou transite par le corps
 - Re-territorialisation (Raffestin, 1980, 2012) comme réappropriation de l'espace par le corps, comme acte de résistance (Tyler & Cohen, 2010; Taylor & Spicer, 2007)
 - Le corps comme les artefacts sont utilisés pour définir un territoire et signifier une forme d'identité personnelle (« c'est mon espace, mon droit à l'espace ») (Ng & Höpfl, 2011) → re-corporéalisation

Re-territorialisation – re-corporéalisation – ré-humanisation ?

RÉFLEXIONS EN COURS

- Identité et espace
 - Au-delà de la reconfiguration des interactions sociales, quelles identités?
 - Professionnelle
 - Organisationnelle (Antoine, 2018)
 - Socio-matérialité de l'identité (Symon & Pritchard, 2015)
 - Critique d'une considération identitaire individualisée et interprétative (Lefèbvre) au profit du travail identitaire (Brown, 2015) où identité et espace sont co-construits dans la socio-matérialité (ANT) → perspective processuelle plutôt que relationnelle
 - **Spacing identity** *emphasizes how identity is constituted through organizational practices taking place within, enabled by and constitutive of particular constellations of the social, material and spatial (...) Rather than being a pre-existing place or framework, spacing identity is constituted and defined through interaction, through the social, material and spatial entanglements of everyday work (Stang-Valand & Georg, 2018 : 195).* **Spacing identity** explicitly focuses on "identity as a collective process rather than a case of the individual" (Stang-Våland & Georg, 2018: 201).

Merci pour votre écoute et à bientôt à Louvain-la-Neuve ?



CONSTRUCTION D'UNE DÉMARCHE CRITIQUE EN GESTION

- **CMS : Une perspective critique institutionnalisée en management**
 - Rejet d'une vision dominante et instrumentale de la recherche *pour* le management, légitimation au sein des écoles de gestion
 - La gestion dans la société; science car critique; critique car plurielle (pluridisciplinarité, recherche pour la société, sur le management, connaissances alternatives, etc.)
 - Principes-guides de la démarche : dé-naturalisation, réflexivité, pouvoir/contrôle, anti-performativité
 - Débat actuel au sein de la communauté scientifique: d'un courant de recherche à un mouvement social
 - Auteurs-fondateurs : Mats Alvesson, Hugh Willmott