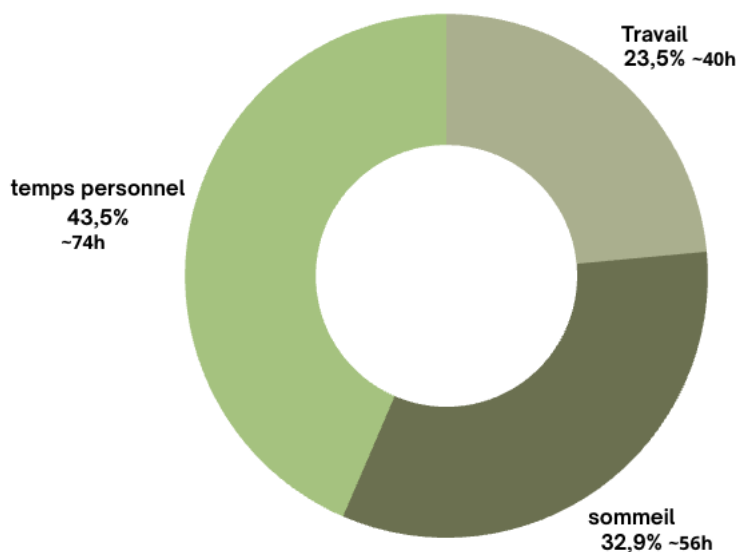


Le bien-être au travail en environnement hybride comme phénomène situé

1. Introduction

Le monde du travail contemporain est marqué par une mutation profonde. Alors que le travail représente statistiquement environ 23,5 % du temps hebdomadaire au Canada (environ 40 heures sur 168 pour un adulte moyen), il demeure le centre de l'organisation sociale et personnelle, toute notre vie est modulée selon notre planning professionnel.

Figure 1: Distribution du temps dans une semaine type (168 heures)

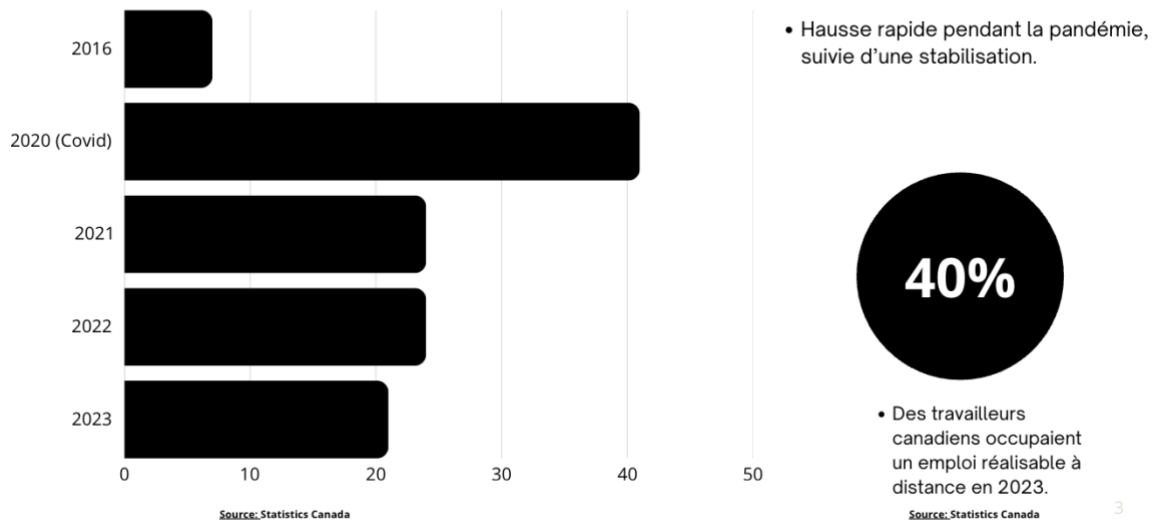


Source : [Statistics Canada](#)

Depuis 2016, le télétravail a connu une hausse fulgurante avec seulement 7% avant 2020, puis avec l'arrivée de la pandémie de covid-19, les chiffres avaient atteint les 41% avant de se stabiliser en 2023 à 21%. Cependant, on considérait déjà à la même période

que 40 % des travailleurs canadiens occupaient un poste réalisable à distance selon Statistics Canada.

• Évolution du télétravail au Canada (2016–2023)



Cette transition a favorisé l'émergence de nouveaux modèles de conceptions des espaces de travail. Les modèles les plus populaires actuellement sont ce qu'on appelle des Activity-Based Workspaces (ABW). Des environnements où l'employé choisit son espace en fonction de sa tâche (concentration, interaction, retrait). Toutefois, cette flexibilité apparente introduit des « contraintes invisibles » selon Wohlers et Hertel (2017) : une charge décisionnelle quotidienne liée à l'arbitrage constant entre les besoins de concentration, les interactions sociales souhaitées et les contraintes pratiques comme le temps de trajet. Tuzcuoğlu et al. (2025) confirment cela avec une étude auprès de 200 employés. Le choix du lieu repose sur un arbitrage constant entre besoin de : **concentration, interactions sociales souhaitées, contraintes pratiques (ex : le temps de trajet)**.

Ma recherche s'attaque à une triple impasse :

- **L'impasse organisationnelle** : L'échec des modèles standardisés « clés en main » face à la complexité des usages réels, créant une inertie structurelle.
- **La fragmentation de l'expérience** : Un sentiment de « désancrage spatial » qui fragilise l'identité professionnelle et l'appartenance.
- **La déconnexion recherche-pratique (Research-Practice Gap)** : Un fossé persistant entre les données académiques et leur traduction en interventions de design concrètes.

Le positionnement adopté est celui du designer comme médiateur des situations situées. Il s'agit de transformer le « bien-être vécu » en un guide de recommandations spatiales et techniques opérationnel.

La question de recherches devient donc :

Comment concevoir des environnements de travail en contexte hybride comme des espaces favorisant le bien-être des employés, plutôt que comme de simples dispositifs spatiaux ?

2. Cadre conceptuel et méthodologie :

2.1. Cadre conceptuel

Mon cadre est structuré autour de trois axes interdisciplinaires majeurs :

- **Le bien-être psychologique :** Je mobilise **la théorie de l'autodétermination (SDT) (Deci et al., 2017)** centrée sur l'autonomie, la compétence et l'affiliation, ainsi que le modèle **Job Demands–Resources (JD-R) (Bakker et Demerouti, 2017)** pour analyser l'équilibre entre exigences et ressources du travail hybride. Et j'y ajoute **l'architecture (Hertzberger, H. (1991) et le concept de neuroarchitecture (Sussman et al. (2015) / Vartanian et al. (2015))** pour comprendre l'impact physique de l'espace sur les usagers.
- **Les dimensions collectives et éthiques :** J'intègre **l'Éthique du care (Gilligan, 1982), la Théorie des Communs (Ostrom, 1990)** pour la gestion collective des bureaux, et la méthode de **Frame creation (Kees Dorst, 2015)** pour reformuler les problèmes de design.
- **Le rapport à l'espace et l'ancrage :** Ce pilier s'appuie sur les **Environnements soutenant (Holding environments) (Petriglieri et al., 2019) et l'Attachement au lieu (Giuliani et Scopelliti, 2018)**. Un point central est **la matérialité selon Sophie Woodward (2020)**, qui considère le lieu de travail comme un « milieu matériel » actif où les objets sont des « co-agents » et la curation une stratégie « salutogénique ».

2.2. Méthodologie

Mon approche est définie comme qualitative, située et bidirectionnelle, centrée sur l'expérience usager. Elle repose sur :

- **La Phénoménologie** : pour explorer le « monde vécu » et les perceptions brutes.
- **La Théorie Ancrée** : pour construire des modèles à partir des observations de terrain.
- **Une Boîte à outils diversifiée** : Entretiens, observations (participantes ou non), collecte d'objets, photo-élicitation et parcours spatiaux. Je prévois d'utiliser également une grille d'observation matérielle pour documenter systématiquement les objets de curation, de transition et les ambiances.
- **La posture du chercheur** : Le designer agit comme un médiateur des situations situées.

3. Expérimentation : IA et Pratiques Narratives

3.1. Objectif et Hypothèse

L'expérimentation interroge la possibilité de susciter des émotions liées à l'identité à travers des récits générés par des intelligences artificielles. L'hypothèse centrale postule que les technologies émergentes (intelligence artificielle) peuvent toucher la sphère affective pour capturer le « bien-être vécu » et révéler des tensions vécues généralement inaccessibles par les méthodes classiques.

3.2. Protocole de l'expérience

L'expérience s'est déroulée selon les étapes suivantes :

1- Partir du corpus initial : Recherche et sélection de 28 articles scientifiques de recherches quantitatives (questionnaires/sondages en ligne) provenant de bases de données spécialisées (Sofia, Scopus, Web of Science, Consensus).

Base de données

- SOFIA
- SCOPUS
- WEB OF SCIENCE
- CONSENSUS

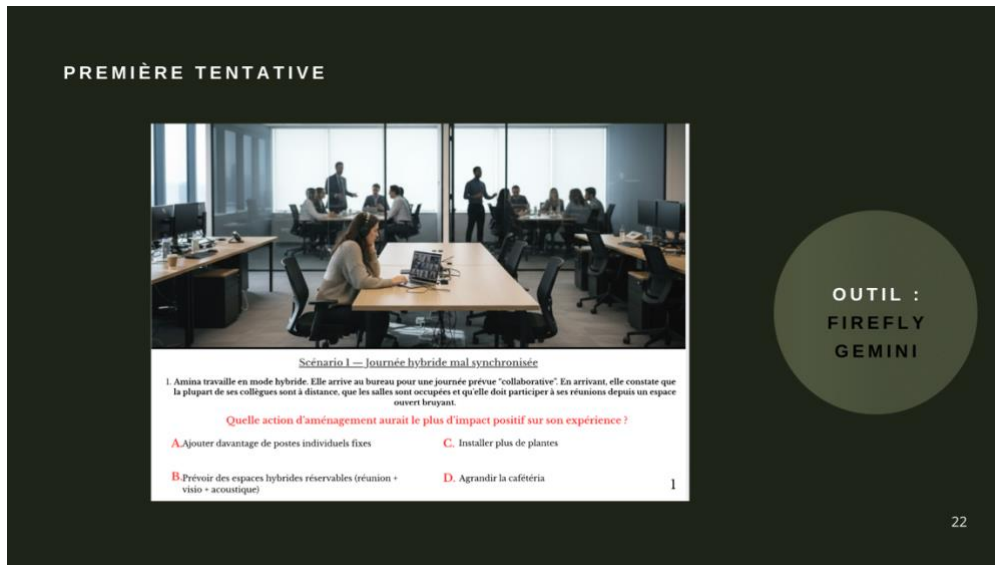
Mots-clés: bien-être au travail, travail hybride, environnements de travail, expérience employés, attachement au lieu, psychologie environnementale, organisation du travail, expérience vécue, approche située, identité professionnelle, sentiment d'appartenance, pratiques de travail, Activity-Based Workspaces (ABW), télétravail, autonomie, interactions sociales, environnement bâti, ergonomie, hybridation du travail, appropriation de l'espace, médiation par le design.

ID	Titre	Abstract	Keywords	Relevances	URL
1	The Effect of Work and Home Environment on Well-being: A Systematic Review	Background: Work and home environments significantly influence well-being. This review synthesizes evidence on physical, psychological, and social factors. Methods: Systematic search of Scopus, Web of Science, and Consensus. Results: Physical environment (light, noise, air quality) and psychological factors (stress, social support) are key determinants. Conclusions: Designing supportive environments is crucial for enhancing well-being.	Work environment, Home environment, Well-being, Physical environment, Psychological environment, Social environment	High	https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.001
2	Work Environment and Well-being: A Meta-analysis	This meta-analysis examines the relationship between work environment and well-being. It includes studies on physical, psychological, and social aspects. Findings show a positive correlation between a supportive work environment and higher levels of well-being.	Work environment, Well-being, Meta-analysis, Physical environment, Psychological environment	High	https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.002
3	The Impact of Work Environment on Employee Well-being: A Case Study	A case study exploring the impact of a specific work environment on employee well-being. The study identifies key factors such as ergonomics, lighting, and social interaction.	Work environment, Employee well-being, Case study, Ergonomics, Lighting, Social interaction	Medium	https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.003
4	Work Environment and Well-being: A Cross-sectional Study	A cross-sectional study investigating the relationship between work environment and well-being. The study uses a large sample size to identify trends and correlations.	Work environment, Well-being, Cross-sectional study, Physical environment, Psychological environment	High	https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.004
5	Work Environment and Well-being: A Longitudinal Study	A longitudinal study tracking the changes in work environment and well-being over time. This approach allows for the identification of causal relationships.	Work environment, Well-being, Longitudinal study, Physical environment, Psychological environment	High	https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.005

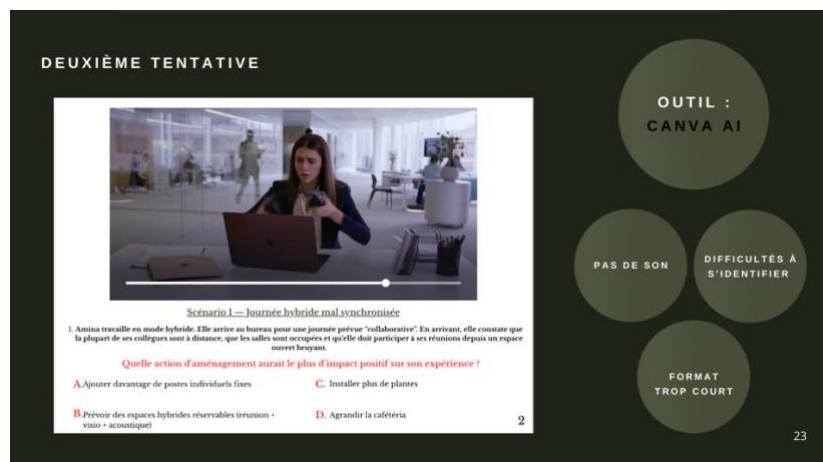
2-Définition de premiers scénarios de décision : Élaboration 15 de scénarios spécifiques (ex : « Priorité contradictoire » ou « Présence stratégique ») conçus pour faire émerger des tensions situées entre plusieurs dimensions, comme le cognitif et l'émotionnel.

3-Premières expérimentations d'outils : Tests de génération avec Firefly Gemini (création d'image) grâce à des prompts générés par ChatGPT.

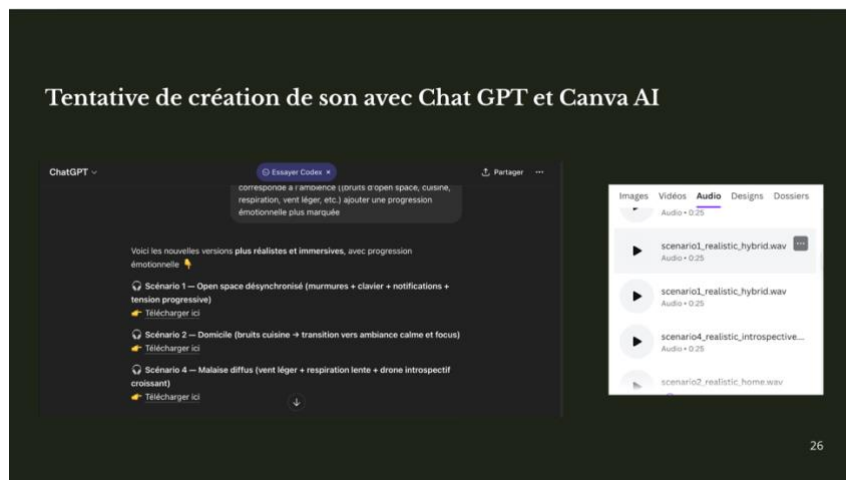
→ Le résultat est pertinent mais trop plat pour générer des émotions.



4-Deuxième tentative : Pour rendre le résultat plus dynamique, j'ai jugé qu'il était plus approprié de me diriger vers un format vidéo. J'ai ainsi découvert que la plateforme Canva avait intégré un outil IA qui permet de générer des vidéos et plus. Je créais déjà mes gabarits de questionnaire sur la plateforme en question donc pour des raisons de praticité j'ai décidé d'essayer l'outil. → Le résultat se rapprochait déjà beaucoup plus de la vision initiale (rendu clair et réaliste). Les problèmes rencontrés : durée du format trop court/ manque de piste sonore/ Les résultats générés ne capturent pas toujours l'essence de l'émotion à susciter.



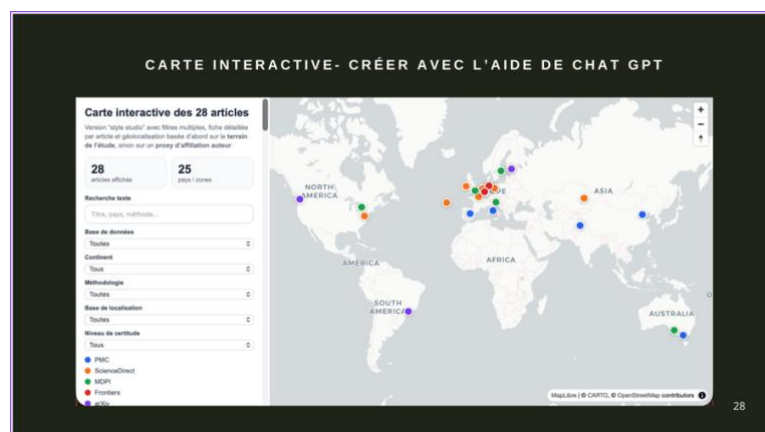
5. Exploration narrative et sonore : Tentatives de création d'ambiances immersives (bruits d'open space, cuisine) via Canva AI et ChatGPT pour renforcer l'identification émotionnelle. → Résultat pas concluant



6- Introspection et création d'un corpus plus complet : Constitution d'un corpus complémentaire comprenant 270 questions contextuels liés au travail hybride, aux espaces et aux coûts invisibles, issue des 28 articles initiaux.

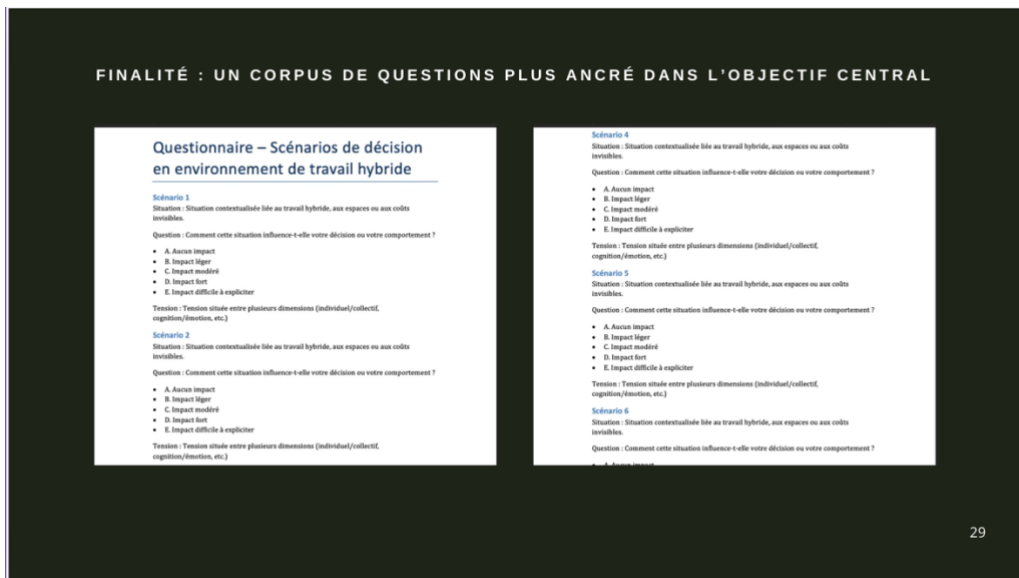


7- Création d'une carte interactive (créer avec l'aide de Chat GPT) : Permet de visuellement constater les billets de la lecture scientifique, extrêmement eurocentrée.



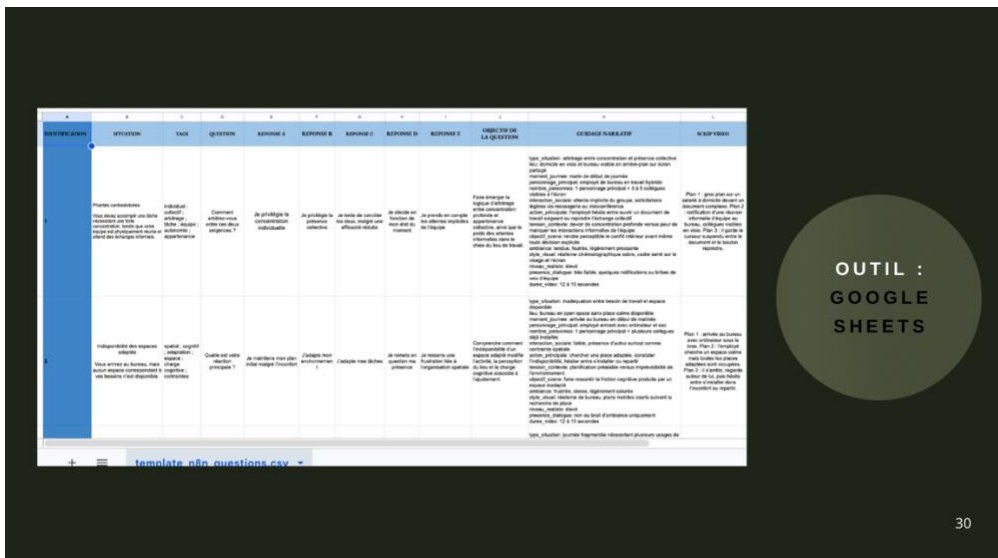
8- Émergence d'un nouveau corpus de questions plus ancré dans l'objectif central :

Le nouveau corpus a été créé suite au constat que mes premiers scénarios n'avaient rien d'innovants face à la littérature existante. L'objectif restait toujours que chaque scénario fasse émerger soit une logique de décision/une tension vécue/ une logique de sentiment d'attachement, d'ancrage, d'appartenance/ un lien implicite avec la conception de l'environnement ; Mais de pousser la réflexion beaucoup plus loin. J'ai 55 scénarios de prêts.

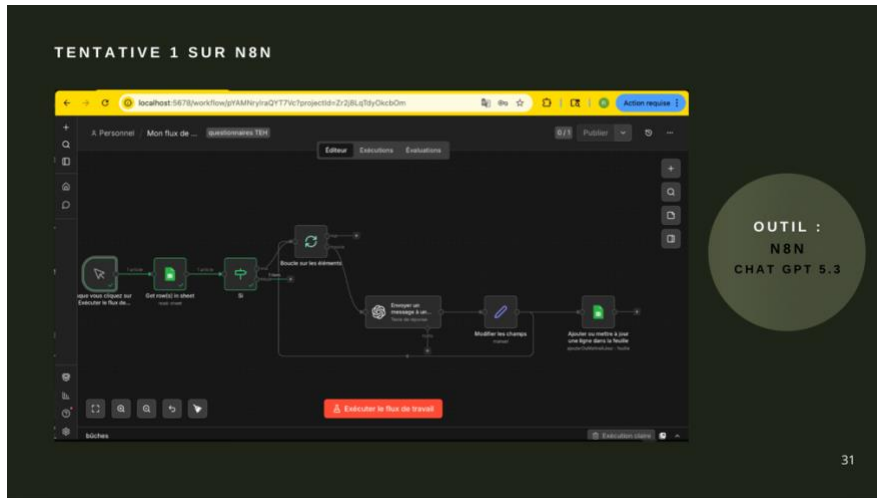


9- Décision de travailler avec n8n afin d'automatiser le processus de création (pipeline : création de prompt + création de vidéo + piste sonore)

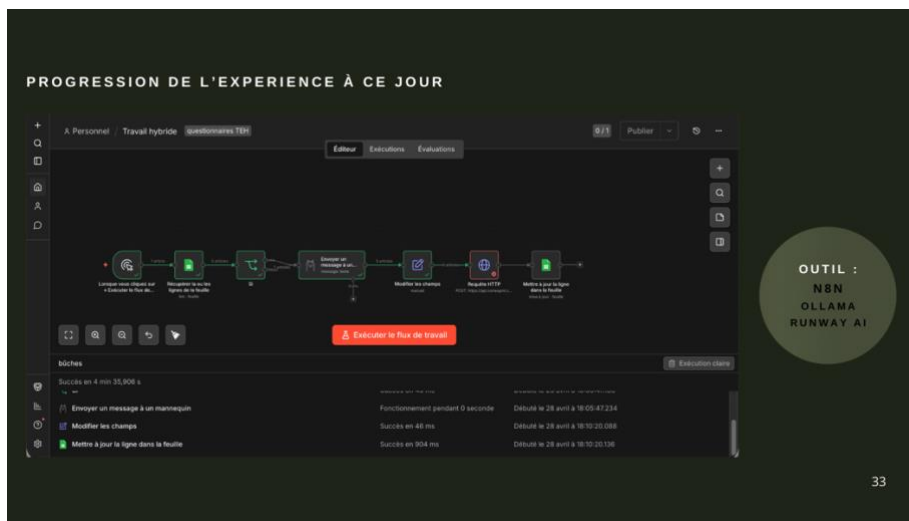
10- Création d'un document google Sheets : Afin de centraliser les données et aiguiller l'intelligence artificielle pour un résultat précis. (Piste de guidage narratif + script vidéo).



11- Première tentative sur n8n : Ce fut un échec car je pense que l'ordre et la logique derrière le pipeline n'était pas assez efficient.



12- Deuxième tentative sur n8n : Mon résultat le plus récent et le plus concluant jusqu'à date - Le pipeline est beaucoup plus logique et j'arrive à générer les prompts mais pas les vidéos pour l'instant. J'ai essayé sur un échantillon de 5 scénarios sur 55 pour l'instant.



Scenario	Result	Duration	Timestamp
Scenario 1	Success	4 min 35,906 s	2024-04-29 10:05:47.234
Scenario 2	Success	46 ms	2024-04-29 10:10:20.098
Scenario 3	Success	904 ms	2024-04-29 10:10:20.106

PROMPT DE VIDEO

Capture l'instant suspendu d'un matin d'affaires hybride. La caméra se concentre sur le visage d'un employé de bureau, assis devant son écran de travail. Le bureau du sujet est flou à l'arrière-plan, créant un effet de profondeur et de concentration. En arrière-plan, l'écran affiche des données et des notifications. Le sujet est vu de face, mais son regard est dirigé vers l'écran. L'ambiance est calme et professionnelle. La caméra se déplace lentement pour révéler le conflit interne : il fixe avec anxiété l'interface d'un document complexe, puis il lève les yeux, captant brièvement les notifications du chat de l'équipe. Son expression se plisse d'une tension feutrée, des bruits de fond légers, presque imperceptibles, d'une réunion distante, se fondent dans le silence. La couleur est dominée par des tons neutres et chauds, accentuant l'atmosphère de travail intense, et le plan se resserre encore sur le visage de l'homme, figé dans cette attente pré-actionnelle, ce moment de suspension où le besoin de concentration coexiste avec la pression implicite du collectif. LA DUREE DE LA SCENE EST DE 13 SECONDES, PRIVILEGIANT UN RYTHME LENT ET CONTEMPLATIF POUR CREER UNE TENSION PALPABLE.

LA SCENE S'OUVRE SUR UN VISAGE MASCULIN, EPUISE MAIS DETERMINE, CAPTURE DANS UN PLAN RAPPROCHE. IL EST ASSIS A SON BUREAU HYBRIDE, LA LUMIERE DU MATIN TRAVERSANT UNE FENETRE, DESSINANT DES RAIES LUMINEUSES SUR SON VISAGE CONCENTRE. UN ECRAN PARTAGE OCCUPE UNE PARTIE DE L'IMAGE, AFFICHANT LE BUREAU D'UNE ENTREPRISE MODERNE, AVEC DES COLLEGUES INDISTINCTS PRESENTS - UNE SILHOUETTE AU MILIEU D'UNE REUNION VIRTUELLE, UNE MAIN QUI HESITE SUR UN CLAVIER, DES ICONES DE NOTIFICATIONS CLIGNOTANT DISCRETEMENT. LA CAMERA SE DEPLACE LENTEMENT POUR REVELER LE CONFLIT INTERNE : IL FIXE AVEC ANXIETE L'INTERFACE D'UN DOCUMENT COMPLEXE, PUIS IL LEVE LES YEUX, CAPTANT BRIEVIEMENT LES NOTIFICATIONS DU CHAT DE L'EQUIPE, SON EXPRESSION SE PLISSE D'UNE TENSION FEUTREE, DES BRUITS DE FOND LEGERS, PRESQUE IMPERCEPTIBLES, D'UNE REUNION DISTANTE, SE FONDENT DANS LE SILENCE. LA COULEUR EST DOMINEE PAR DES TONS NEUTRES ET CHAUDS, ACCENTUANT L'ATMOSPHERE DE TRAVAIL INTENSE, ET LE PLAN SE RESSERRE ENCORE SUR LE VISAGE DE L'HOMME, FIGE DANS CETTE ATTENTE PRE-ACTIONNELLE, CE MOMENT DE SUSPENSION OU LE BESOIN DE CONCENTRATION COEXISTE AVEC LA PRESSION IMPLICITE DU COLLECTIF. LA DUREE DE LA SCENE EST DE 13 SECONDES, PRIVILEGIANT UN RYTHME LENT ET CONTEMPLATIF POUR CREER UNE TENSION PALPABLE.

4. **Conclusion et retour d'expérience :**

- **Nouvelles dimensions :** Cette étape m'a permis d'explorer des facettes de mon sujet de recherche que je n'avais pas envisagées au départ.
- **Apprentissage technique :** J'ai vraiment apprécié l'appropriation de nouveaux outils technologiques et méthodologiques.
- **Potentiel futur :** Si les résultats finaux sont concluants, j'envisage sérieusement d'intégrer ce dispositif de récits générés par IA comme outil officiel de collecte de données dans mon protocole de recherche.
- **n8n (Automatisation) :** Je juge que la plateforme est globalement accessible et intuitive. Cependant, sa maîtrise effective demande un investissement important en temps pour configurer correctement les nœuds et identifier les connexions pertinentes.

Remerciements :

Je tiens à remercier Madame Renée Bourassa pour son soutien tout au long du cours, ainsi que pour l'opportunité de participer aux séminaires de cette édition d'hiver 2026. Mes remerciements s'adressent également à Keven Laporte pour son expertise et son soutien technique précieux lors de la phase d'expérimentation. Enfin, j'adresse mes meilleurs encouragements à Anjara Mamisoa Rafidison pour la suite de son projet.

Références

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in organizations: Care and contemporary uses. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Dorst, K. (2015). *Frame Innovation : Create New Thinking by Design*. MIT Press.
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice : Psychological Theory and Women's Development*. Harvard University Press.
- Giuliani, M. V., & Scopelliti, M. (2018). Place attachment and quality of life. *Journal of Environmental Psychology*.
- Ostrom, E. (1990). *Governing the Commons : The Evolution of Institutions for Collective Action*. Cambridge University Press.
- Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments. *Administrative Science Quarterly*.
- Statistique Canada. (2023). *Évolution du télétravail au Canada (2016–2023)*.
- Sussman, A., & Hollander, J. B. (2015). *Cognitive Architecture : Designing for How We Respond to the Built Environment*. Routledge.
- Tuzcuoğlu, D., Appel-Meulenbroek, R., Borgers, A., Arentze, T., & Sungur, A. (2025). Home or office ? The impact of home and office attributes on workplace decisions in hybrid working. *Building and Environment*, 282, 113254.
- Vartanian, O., et al. (2015). Architectural design and the brain: Effects of ceiling height and perceived enclosure. *Journal of Environmental Psychology*, 41, 10–18.
- Wohlers, C., & Hertel, G. (2017). Choosing where to work at work – towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based working. *Ergonomics*.
- Woodward, S. (2020). *Material methods : Researching and thinking with things*. SAGE Publications.
- Zielhuis, M., Sleswijk Visser, F., Andriessen, D., & Stappers, P. J. (2022). Making design research relevant for design practice : What is in the way? *Design Studies*, 78, 101063.