

ÉTUDE IMPACT SOCIAL COWORKING QUARTIER DES OLIVETTES

Par Néomobis

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION 4

2. MÉTHODOLOGIE 5

LES PRINCIPES DE L'ÉVALUATION 5

ÉCHANTILLON DE COWORKERS 6

LES ESPACES 6

3. LES RÉSULTATS 8

POURQUOI Y VA-T-ON ? 8

Sortir de sa grotte 8

Renvoyer une image positive 9

Surmonter les obstacles du travail à la maison 10

Rétablir l'équilibre de vie et gérer la confusions vie privée - vie professionnelle 10

CE QU'ON Y CHERCHE 11

Du lien social 11

Du réseau professionnel 12

IMPACTS : CE QU'ON Y TROUVE ET CE QUE ÇA CHANGE 12

Un cadre de travail 12

De l'entraide et de l'écoute 13

Une forme de sécurité et de flexibilité 13

« Fertilisation croisée » 14

Les salariés sur l'espace 15

4. LES INGRÉDIENTS 16

PROCESSUS DE SELECTION 16

Mixité des profils et des compétences 17

Concurrent ou partenaire 17

UN LIEU 18

L'adresse 18

L'aménagement : espaces communs et sérendipités 18

LA CRÉATION D'ÉCHANGE 19

L'animation 20

Les temps de rencontres informelles	20
Les difficultés	20
UN CADRE D'ENTREPRISE «HORIZONTALE»	21
5. LES POINTS DE VIGILANCE	23
L'ISOLEMENT	23
LA COMMUNICATION INTERNE	24
LA FRONTIÈRE PERSONNEL / PROFESSIONNEL	24
LE NOMADISME	24
6. LES ACTIONS INTER ESPACES	25
7. CONCLUSION	26
8. RÉFÉRENCES	27
9. ANNEXES : TABLEAU DES COWORKERS	29

1. INTRODUCTION

Ray Oldenburg, sociologue américain, a défini dans son livre datant des années 1980 «the third place»¹, la notion de tiers-lieu, espace dédié à la vie sociale de la communauté où les individus peuvent se rencontrer, travailler, innover, fabriquer et échanger de façon informelle.

Le coworking², une des déclinaisons de ces tiers-lieux, est encore un phénomène récent mais sa forte progression depuis 4 ans - un lieu ouvre par semaine en France - interroge sur les nouvelles formes de travail, tant sur le lieu que sur son organisation.

Cet essor rapide semble répondre à un réel manque pour les travailleurs indépendants, les TPE et les télétravailleurs.

A quels besoins répondent ces espaces ? Pourquoi leur développement est-il si rapide, leur forme si diverse et au-delà des discours promotionnels, qu'apportent-ils réellement à leurs usagers ?

Plusieurs études ont analysées ces nouveaux espaces de travail et ont évalué ce développement : leurs externalités sur les territoires urbains et ruraux³, la reproductibilité de ces formes d'espaces de travail au sein des entreprises pour permettre de lutter contre l'isolement des salariés⁴, leur typologie⁵...

J'ai souhaité comprendre les motivations des usagers de ces lieux. Qu'est ce qui les amène à pousser la porte d'un espace ? Qu'est ce qu'ils en attendent ? Qu'est ce qu'ils y trouvent réellement et quel est l'impact de la fréquentation de ces lieux sur leur vie professionnelle et personnelle ?

J'ai également interrogé les créateurs ou coordinateurs d'espaces pour comprendre ce qui les a amenés à créer ou gérer ce type de lieu et comprendre ce qui, selon eux, contribue à apporter un changement dans la vie des coworkers.

Enfin, la densité d'espaces sur le territoire de l'étude m'a amené à étudier si l'impact constaté à l'échelle d'un espace est dé multipliable avec la mise en réseaux des espaces.

La question évaluative s'est alors posée en ces termes :

Déterminer les facteurs de création d'impact social⁶ au sein d'un tiers-lieu.

Un grand merci aux coworkers de la Rue des Olivettes qui ont bien voulu m'accorder du temps et m'ont ouvert un peu de leur quotidien pour participer à cette étude.

2. MÉTHODOLOGIE

Cette étude qualitative a été menée de Novembre 2014 à Septembre 2015 auprès de 18 coworkers répartis au sein de six espaces⁷. Ces espaces ont été choisis car ils sont quasiment concentrés dans une même rue, sur un petit périmètre : le quartier des Olivettes à NANTES.

Chaque entretien a été enregistré puis retranscrit et enfin anonymisé pour apparaître dans ce rapport.

J'ai également passé du temps (30 jours) en observation participante, sur plusieurs espaces. Ce temps passé au sein des espaces m'a permis, à travers les nombreuses discussions informelles en plus des entretiens, d'orienter mon travail, de conforter des hypothèses et d'en écarter d'autres.

Il n'a pas toujours été aisé de rencontrer les coworkers. J'ai pensé, initialement, qu'il me suffisait d'envoyer un mail ou de pousser la porte pour être accueilli ; or ça ne s'est pas passé exactement comme ça partout. La notion de nomadisme n'est pas très répandue et on ne rentre pas à l'improviste dans tous ces espaces de travail qui sont, par ailleurs, assez sollicités.

Une fois les explications faites sur la raison de mon étude, les portes se sont ouvertes et j'ai, bien entendu, composé avec la disponibilité des intervenants pour trouver des interlocuteurs en accord avec l'échantillonnage ciblé et mener les entretiens.

La question de la dénomination de ces lieux s'est rapidement posée, y compris avec certains des acteurs. Doit-on parler de coworking ? D'espaces de travail partagés ? De collectif ? Ou dans un sens plus large de tiers-lieux ? Le terme « coworking » est, selon les experts et les puristes, souvent galvaudé. La plupart des espaces utilisent, sur leur site, le terme de coworking, c'est donc, en alternance avec tiers-lieux, le terme qui est utilisé dans cette étude pour nommer ces espaces.

Quelle qu'en soit la dénomination exacte, j'ai avant tout cherché à mettre en évidence si ces lieux, qui se revendiquent de cet élan, opèrent un changement dans la vie personnelle et professionnelle au niveau des individus qui les fréquentent et si oui lequel et avec quels ingrédients. Du côté sémantique, ces « individus » sont donc logiquement appelés « coworkers » dans la suite de cette étude.

LES PRINCIPES DE L'ÉVALUATION

Les entretiens exploratoires, réalisés sur la base d'un questionnaire semi-directif (18), se sont répartis entre des coworkers (10) et des animateurs (8) qui sont, bien sûr eux aussi des coworkers et ont donc témoigné à double titre.

Ils ont duré de 30 minutes à plus d'une heure.

Pour répondre à la question évaluative, j'ai cherché à comprendre quel était le parcours de vie professionnel des résidents, ce qui les a amenés à pousser la porte de ce type d'espace et ce qu'ils en retirent afin de mettre en évidence le(s) éventuel(s) changement(s) induit(s) sur leur vie personnelle et professionnelle par l'espace qu'ils fréquentent*.

Un questionnaire d'entretien orienté vers les créateurs d'espace, ou ceux qui les animent/coordonnent pour mettre en évidence les motivations, m'a permis de mettre en évidence les ingrédients réunis pour créer du lien et les difficultés rencontrées.

ÉCHANTILLON DE COWORKERS

On retrouve sur ces lieux 3 catégories d'usagers : les indépendants (freelances, professions libérales) les TPE et quelques salariés de PME en télétravail.

Le télétravailleur salarié d'une entreprise travaillant à la maison a fait, dans la grande majorité des cas, un choix, si celui-ci lui est offert par sa direction : celui de travailler un ou plusieurs jours de chez lui ou sur un tiers-lieux et peut retourner au bureau quand il le souhaite, puisqu'un des principes fondamentaux du télétravail, c'est le volontariat. Il peut, à tout moment retrouver ses collègues, son bureau et sortir du cadre personnel si il le souhaite.

Le public concerné majoritairement par les espaces (freelance, indépendants, TPE) n'est pas dans cette forme de souplesse. Bien sûr il a le choix de rester chez lui mais nous allons voir que cette solution a de forts impacts sur sa vie personnelle et professionnelle. Dès lors, l'espace de travail partagé devient une forme de choix « contraint ».

Il existe cependant quelques télétravailleurs salariés distants géographiquement (Paris, Angers, étranger) de leur entreprise qui se retrouvent dans une situation quelque peu similaire à ces indépendants : maison à temps quasiment plein ou tiers-lieu.

L'étude s'est donc orientée vers les indépendants qui représentent 95% du public concerné.

La moyenne d'âge des usagers de ces espaces est de 34 ans. Cela montre que les coworkers ont déjà connu une ou des expériences professionnelles antérieures et sont en mesure de comparer avec ce qu'ils ont déjà vécu.

La parité n'est pas totalement atteinte avec une légère dominante homme/femme : 46 % de femmes sur l'ensemble des espaces.

LES ESPACES

Les métiers représentés sur ces 6 espaces sont essentiellement orientés vers la communication, le design, le numérique et la création audiovisuelle. Deux d'entre eux affichent clairement une volonté de réunir des acteurs d'un même secteur, les autres sont ouverts à une diversité de métiers.

Les structures représentées au sein des espaces sont des TPE et une majorité de freelances/indépendants.

La majorité des espaces accueille des "résidents", c'est à dire des postes fixes, et cela pour plusieurs raisons, pratiques et financières. (cf chap nomadisme)

A savoir : au moment de l'étude, tous les espaces concernés ont un fort taux de remplissage avec une assez faible rotation, ce qui a probablement une influence sur leur comportement au moment de « recruter ».

Les coordinateurs des lieux ne font pas cette mission à temps plein. Tous ont un métier à côté et assurent cette double casquette de coworker et président de l'association, animateur ou fondateur, à l'exception d'un espace qui salarie plusieurs personnes et dont le coworking est une des activités.



3. LES RÉSULTATS

Pour mettre en évidence les potentiels changements induits par l'espace de coworking sur les personnes qui le fréquentent, il était nécessaire de cerner les expériences et lieux de travail que les coworkers ont connus avant d'intégrer l'espace et ainsi obtenir un point de comparaison. Toutes les personnes interrogées ont connu le bureau d'une entreprise, qu'il soit en open espace ou fermé, et une période de travail à la maison. La recherche des changements potentiels a donc été établie sur le référentiel des ressentis et des attentes entre le travail à la maison et l'espace de coworking.

Lors des entretiens, il est assez vite apparu que, plus qu'un choix, c'est vécu comme une nécessité pour les indépendants interrogés qui travaillent chez eux d'en sortir pour aller travailler ailleurs. Les raisons invoquées relèvent de plusieurs enjeux, à la fois d'ordre personnel et professionnel.

‘C'était bien les premiers mois et après j'ai commencé à parler toute seule...et le soir il fallait que je sorte, je commençais à devenir folle à l'intérieur.’
Espace 4-Coworker2(E4-C2)

‘On sort pas de chez soi, à part pour les rdv clients, dans mon métier de la créa, voir personne, c'est pas jouable.’
Espace2-Coworker1(E2-C1)

Le choix s'opère alors sur l'espace en lui même, ses modalités d'accès, le coût, l'emplacement, l'attrait du lieu et la communauté qui s'y trouve.

POURQUOI Y VA-T-ON ?

Tous les coworkers interviewés sont passés par une phase de travail à la maison pour exercer leur activité avant d'arriver sur l'espace, allant de 6 mois à plusieurs années. Le premier point qui ressort unanimement et de manière assez forte, c'est le sentiment d'isolement. Bien sûr, il n'est pas question d'isolement⁸ au sens entendu par les sociologues (pas ou peu de relations sociales au sein des 5 réseaux sociaux suivants : réseau familial, professionnel, amical, affinitaire et territorial) car seule la composante professionnelle est en question.

Sortir de sa grotte

Cet isolement se manifeste avec des ressentis plus ou moins forts, certains ont en effet exprimé une difficulté à sortir de cette situation et à se "réinsérer" dans un collectif.

‘Travailler chez soi en pantoufles on finit par être un peu ermite.’
E6-C1

‘Tu deviens un ours qui hiberne dans sa grotte à longueur d'année en fait, et plus tu t'enfermes dans ce système moins tu as envie de sortir. Tu t'enfermes facilement dans un système et des habitudes.’
E3-C1



« Je me suis obligée à aller boire un café tous les matins dehors. Dans des cafés où il y a du monde au niveau culturel, ça oblige à se mettre dans la vie, à rencontrer du monde, à trouver du boulot, parce que finalement c'est en parlant avec les gens qu'on encourage des trucs. »

E2-C3

Cette forme d'isolement a plusieurs niveaux de répercussions sur la vie professionnelle et personnelle, en terme d'image et de qualité du travail.



Renvoyer une image positive

La perception de l'image de soi renvoyée par l'entourage (famille et amis proches) est un sujet qui a été évoqué, d'abord **vis à vis de la famille et des proches**. Le fait de travailler à la maison renvoie une image plutôt négative.

« Les amis ont souvent considéré que je ne travaillais pas puisque j'étais à la maison. »

E3-C1

..voir de l'incompréhension :

« Mon fils qui ne veut pas aller à l'école ne comprend pas que moi je reste à la maison. Il ne comprend pas qu'à la maison on puisse travailler »

E2-C4

Le manque de cadre classique, d'aller au travail, au bureau, est perçu par la sphère privée et professionnelle comme un déséquilibre.

L'image vis à vis du monde professionnel est également un sujet de ressenti négatif perceptible et le fait d'intégrer un espace et de bénéficier d'un cadre de travail différencié de la maison est une des composantes qui contribue à l'image du coworker, apportant « confiance » et « professionnalisme ».

« En terme d'image ça change tout, le degré de confiance c'est génial. Et quand tu te bouges un peu les fesses et que tu participes aux événements et qu'on voit ton nom un peu partout tu finis par améliorer ta notoriété. »

E3-C1

« C'était bizarre de recevoir des représentants qui viennent dans votre chambre pour vous présenter les nouveaux produits. C'est un peu ambigu et un peu bizarre comme situation »

E2-C2

Un des coworkers rapporte même que pour les places en crèche, les services attributaires « considèrent qu'on peut travailler de chez soi tout en gardant les enfants. C'est pas compatible et pourtant la société pense encore ça aujourd'hui. »

La capacité à accueillir des professionnels, clients prospects ou de son écosystème, complète les effets positifs différenciant de l'image du travail à la maison :

« L'espace de réunion me permet de recevoir mes clients. Si les retours sont positifs c'est parce que les clients savent que dans notre métier travailler de chez soi représente plus de contraintes que dans un espace de coworking. »

E1-C2



Surmonter les obstacles du travail à la maison

La qualité du travail à la maison est sujette à plusieurs remarques : les distractions, la motivation, qui finissent par avoir un impact sur la qualité du travail et la productivité, mais aussi l'absence d'ambiance de travail qui stimule, voire oblige à se concentrer et à travailler et enfin le manque d'échanges, de confrontations d'idées et d'avis, qui rend plus difficile la prise de décision et entame la confiance.

La gestion de la maison apparaît comme une première cause de dérangement lorsqu'on travaille à la maison :

‘ Je ne m'y attendais pas, moi j'ai toujours été hyper autonome dans mon travail, j'étais chef de projet donc planifier mon temps c'était un peu mon boulot et là je me suis retrouvée chez moi à avoir des machines à laver à faire, me faire mon déjeuner...et je me suis retrouvée avec un projet qui n'avancait pas aussi vite que je le voulais au final et j'avais des moments de respiration quand je rencontrais ma conseillère de la boutique de gestion. ’

E2-C4

L'espace apporte alors un cadre de travail qui permet de « s'y mettre » presque par mimétisme, au contact d'autres personnes qui travaillent :

*‘ Ça a eu un impact sur la vie pro ? la concentration ? la productivité ?
Ah oui complètement. Du coup la depuis que je suis en coworking, j'arrive et je me mets rapidement au travail parce que tout le monde est dans une ambiance de travail et ça aide à se cadrer soi même. ’*

E5-C1

Cette totale « liberté » peut avoir un effet pervers lorsque, pour des raisons diverses, le moral n'est pas là :

‘ Une forme de liberté avec les limites que ça comporte c'est à dire que quand on n'a pas la pêche bah on s'lève pas quoi...donc je me suis vraiment retrouvée des semaines à emmener mon fils à l'école et me recoucher derrière. Ou de lancer 15 lessives, 4 cafés...tout le problème de travailler chez soi. ’

E2-C3

Enfin le cadre familial et privé montre ses limites dans la confrontation des idées, c'est nécessaire pour ne pas « gamberger » et rester productif au sein de la population d'indépendants :

‘ (...) ce qui me manquait c'était de pouvoir échanger sur le projet avec d'autres gens, parce que le mari pour échanger sur un projet c'est pas forcément la personne idéale, parce qu'il dit toujours que c'est bien.(rires) c'est pas un avis hyper objectif. ’

E2-C4

Rétablir l'équilibre de vie et gérer la confusions vie privée - vie professionnelle



Près d'un quart des salariés (24%) éprouve des difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle selon une étude de la SOFRES⁹.

Cet équilibre entre vie professionnelle et personnelle est apparue depuis quelques années dans les préoccupations des entreprises, enjeu adressé dans le volet Qualité de Vie au Travail (QVT)¹⁰.

Qu'en est-il de ces indépendants qui travaillent de la maison ? Cette confusion entre le temps et l'espace mêlant le professionnel et la vie privée est apparue déstabilisante à plusieurs égards : la gestion du temps, la perception de l'image de son domicile, et le risque de s'isoler encore plus « *quand on n'a pas la pêche* ».

La gestion du temps, tout d'abord. L'absence de journée type et d'horaires est une perte de repères qui a des répercussions négatives sur les plans privé et professionnel. La solution, se rendre au bureau :

« Ça oblige à avoir des horaires plus réguliers, des vrais horaires de bureau, entre guillemets, car quand on est chez soi ça devient vite l'horreur, on zappe entre pro et perso, (...) et il n'y a plus de frontières entre les deux univers. »

E2-C1

La gestion de l'espace ensuite : la confusion entre les lieux de travail et de vie dégrade également la perception de son lieu de vie :

« Par contre, la perception que j'avais de mon cadre de vie était pas forcément à l'avantage du cadre de vie car il était pollué par l'environnement professionnel, et je dirais la perception plaisir du lieu de vie était effacée car il était banalisé. »

E1-C3

Cette perception dégradée du cadre de vie influe sur le moral et donne le sentiment, surtout lorsque les conditions de l'activité économique sont difficiles, de vivre un déséquilibre et de ne pas avoir d'échappatoire.

CE QU'ON Y CHERCHE

Une fois ce constat dressé sur la perception du cadre de vie et de travail lorsqu'on a son bureau à la maison, je me suis attaché à comprendre ce qui a motivé la décision de chercher à transférer son bureau sur un espace.

« J'ai rencontré pas mal de monde, dont une coworkeuse qui est ici et qui m'a dit qu'il y avait un bureau de libre et j'ai fait « waouh il faut qu'y aille, c'est ça qui va m'sauver il me faut un bureau. »

E2-C4

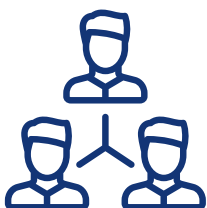
A la question « *y a t-il eu un élément déclencheur ?* » il y a souvent une réponse qui revient, plus qu'un événement précis, c'est une prise de conscience, le constat du quasi « *ras le bol* » et le sentiment d'être arrivé à un point de nécessité de retrouver du « *lien social* », de dissocier l'environnement personnel du professionnel, ce besoin « *d'aller au travail* » expliqué précédemment. Dans une moindre mesure, le développement du « *réseau* » est présenté comme une autre raison de passer le cap.

Du lien social

La première réponse est de retrouver le lien social. Un lieu d'échanges qui permet, sans même parler du côté professionnel, de pouvoir discuter avec d'autres personnes, prendre un café, partager un déjeuner en discutant.

« Vous avez lancé ça dans quel état d'esprit au départ ? »

« Chacun cherchait à avoir une vie sociale professionnel quoi, dans un premier temps, c'est à dire avoir un lieu de travail ou il se passe des échanges ou on »



peut faire des pauses, ou on croise du monde quoi, déjà, n°1 quoi. Et n°2 ce qui découle des liens c'est forcément des opportunités des synergies si les métiers sont périphériques. Mais l'envie n°1 c'est de pouvoir partager ses journées avec des gens, au début moi c'était ça puisque je sortais de 3 ans dans ma maison.

E6-C1

Le point de vue des coordinateurs d'espaces confirme ce facteur déterminant dans la décision d'investir un espace :

Qu'est ce qu'ils (les coworkers) sont venus chercher ?

Pour certains c'est un espace de travail agréable, l'emplacement du lieu dans le quartier. Pour certains c'est avoir des échanges avec d'autres et remettre un cadre. Le côté professionnel et réseau vient dans un second temps.

E1-C4

Du réseau professionnel



Dans une moindre mesure, la deuxième raison qui pousse les coworkers interviewés à rejoindre un espace, c'est donc la recherche de « *faire du réseau* » qui peut correspondre à différents enjeux : s'insérer dans une communauté de professionnels, ou retrouver une « *dynamique générale d'échanges* ». Cette dynamique a une importance variable sur les espaces, elle va du simple temps de pause partagé pour certains à des événements structurés et des temps dédiés à la rencontre pour d'autres et nous verrons par la suite les ingrédients mis en œuvre par les coordinateurs d'espaces et les résultats qui en découlent.

L'idée c'était de créer un réseau ici, ce qui pour l'instant pour être honnête n'a pas été concluant. Ici j'ai plus des rapports au niveau de l'association que des rapports de travail, ça ne me rapporte pas encore quelque chose.

E4-C1

IMPACTS : CE QU'ON Y TROUVE ET CE QUE ÇA CHANGE

Au cours de l'entretien, après avoir raconté leur parcours professionnel et ce qui les a décidés à rejoindre un espace, j'ai cherché à mettre en évidence ce qu'ils y ont effectivement trouvé, si cela a provoqué des changements sur leur vie professionnelle et personnelle et j'ai cherché dans quelle mesure ces changements sont directement imputables à l'espace.

Etonnamment, alors que la raison invoquée la plus courante pour quitter le domicile est de retisser du lien social, ce sont des aspects plus professionnels qui sont mis en avant au moment d'évoquer les résultats réels et de confronter l'expérience aux attentes, comme si le lien social, qui était pourtant la raison évoquée avec le plus d'attente, était « naturellement » réactivé et n'était donc plus un sujet.

L'environnement de travail professionnel, et les synergies allant du simple « *tiens qu'est ce que t'en penses j'aimerais avoir ton avis* » à la « *fertilisation croisée* » viennent compléter les propos des coworkers sur ce qu'ils ont effectivement trouvé.

A noter que la moyenne d'ancienneté de l'échantillonnage est de 17 mois sur l'espace (cf échantillonnage), ce qui paraît suffisant pour que le retour d'expérience soit pris en compte.

Un cadre de travail

Le lien social met du temps à se mettre en place et le cadre de travail qui leur a manqué lorsqu'ils travaillaient de la maison est le 1er motif de satisfaction. Il leur permet de se motiver,



de passer les moments durs et de retrouver une forme de concentration : une fois arrivé sur l'espace, fini les lessives et autres distractions pour certains, c'est un environnement propice à la concentration et au travail.

« Le fait d'être dans une ambiance de travail ça rend plus concentré, alors ça m'arrive aussi de rester tard ici pour bosser mais comme on n'est pas chez soi il y a un moment où on a envie tout simplement de rentrer chez soi donc on se dit faut que je sois efficace. »

E5-C1

De même, ce cadre de travail permet d'appréhender de manière plus sereine les périodes difficiles :

« Ça permet de me cadrer. Même les périodes où j'ai moins de boulot où je dois redémarcher d'autres personnes au moins j'ai un lieu de travail pour le faire et je me dis quand je suis là, faut que je m'y mette. »



De l'entraide et de l'écoute

Au-delà de ce cadre retrouvé et propice à la concentration et une fois les premières semaines passées, les coworkers commencent à mieux se connaître et à nouer des liens, puis à partager non seulement du côté personnel mais aussi du côté professionnel. De « *petits échanges* » se mettent alors en place et permettent de ne pas rester seuls face à ses problèmes, et ainsi gagner en efficacité :

« Oui, ça contribue malgré tout à quelque chose d'un peu plus dynamisant, ça contribue à donner l'impression que t'es pas tout seul dans ton coin, (...), y'a quand même une dynamique générale d'échanges, (...) Alors c'est pas immédiat, il y a une mayonnaise qui doit s'établir, ça prend du temps, ça se fait pas en 2 mois. »

E1-C3

Nous verrons dans la suite de l'étude les ingrédients mis en œuvre par les coordinateurs d'espace pour favoriser ces échanges.



Une forme de sécurité et de flexibilité

Ce contact et ces échanges apportent une forme de sécurité permettant de traverser plus facilement les « *temps creux* » :

« On est des p'tits poussins et on se tient chaud les uns les autres en restant tout près. »

E3-C1

Dans certains cas, lorsque « la mayonnaise » prend, l'écosystème rencontré sur l'espace peut jouer un rôle important pour faire face aux enjeux professionnels...

« J'ai besoin de mon écosystème et quand j'étais tout seul chez moi je n'avais pas accès à ça. Je n'avais pas de réseau. »

E3-C1

...et permet aussi d'envisager de se positionner sur des marchés plus importants que ce qu'un entrepreneur individuel pourrait envisager, même si cet avantage n'a été évoqué que rarement (2 fois sur les 18 entretiens) mais sur des espaces mixtes en terme de métier et sectorisés.

‘ Le fait d’être petit et de savoir qu’on peut répondre à une grosse demande parce qu’on est un collectif, ça c’est génial. On est un peu esclaves de la conjoncture donc ça nous donne une souplesse énorme. On peut être en mode petit quand il y a pas trop de travail, mais on peut encaisser les grosses demandes à plusieurs.’
E6-C1

«Fertilisation croisée»



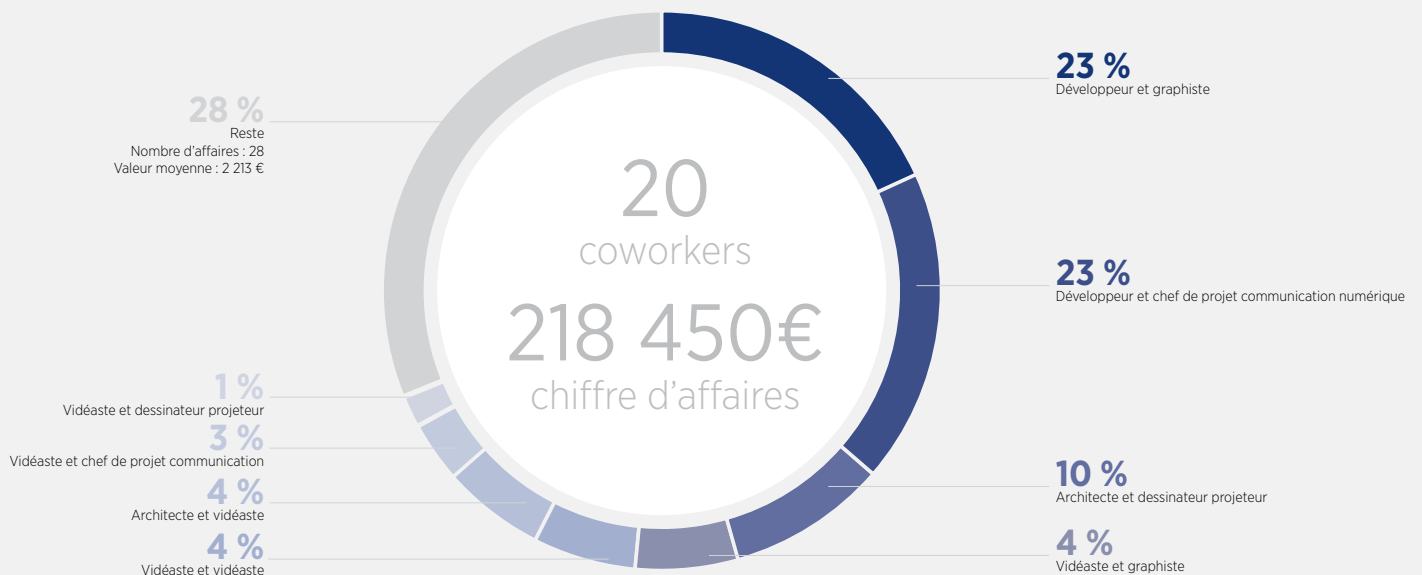
Ce terme, utilisé par un des espaces dans sa présentation, montre une volonté de dépasser le seul lien social et de concrétiser l’apport du lieu par une mise en réseau de compétences et la réalisation d’affaires communes.

‘ C’est juste hallucinant, qu’on mette les choses au clair : ma boîte existe aujourd’hui grâce à l’espace. Tout simplement. Je reste au fait de l’actualité, rester dans les technos qui ont le vent en poupe, c’est grâce à l’espace que j’ai un écosystème, des profils, des talents.’
E3-C1

Un autre coworker, coordinateur d’espace a déclaré pendant un entretien :

‘ 50% des entreprises ont fait fois 2 sur leur chiffre d’affaires grâce à l’espace.’
E6-C2

Cette phrase m’a amené à réaliser une enquête déclarative auprès des coworkers de cet espace pour comprendre quel métier travaille avec quel autre et qu’est ce qui est généré, réellement, en chiffre d’affaires.



© Charlotte Capron

Légende : CA déclaratif réalisé avec d’autres coworkers de l’espace depuis sa création, soit sur une période d’un an ; ce qui est valorisé : les affaires signées en association de coworkers avec des tiers, c’est à dire des entreprises extérieures. Le troc de services entre les coworkers n’est pas intégré.

Les salariés sur l'espace

En terme de résultats sous l'angle économique, le parcours d'un des coworkers rencontré est assez atypique puisqu'il a été recruté par un de ses clients alors qu'il était indépendant mais a négocié de rester sur l'espace de coworking.

• *Ils (ndr, ses employeurs) sont venus ici, ils ont vu tous les métiers sur l'espace et là où au départ c'était de la négo, ça devient un vrai avantage pour l'entreprise.*
E6-C3

• *Parce qu'il ya une complémentarité de mieux, et puis tu te rends compte que ton client, il a d'autres besoins (...), et de savoir que tu peux le mettre en relation avec d'autres métiers, vu que toi t'es un gage de confiance, les ponts entre les gens quand on se connaît sont plus faciles.*
E6-C1

Une étude a d'ailleurs été menée en Ile de France visant à étudier les pratiques de salariés qui exercent le télétravail non pas du domicile mais en tiers-lieux et à en mesurer les retombées pour les salariés, les entreprises et les territoires¹¹.

4. LES INGRÉDIENTS

Certains de ces résultats arrivent plus ou moins spontanément et sont d'ampleur inégale en fonction des espaces. Ils sont, bien sûr, dépendants de la personnalité des acteurs et de leur degré de volonté d'implication et d'attente vis à vis du collectif mais plusieurs ingrédients sont mis en avant pour que l'intégration et l'effet collectif soient stimulés.

PROCESSUS DE SÉLECTION

Tout le monde ne trouve pas sa place sur un espace de coworking. Certaines professions ou activités sont difficilement compatibles avec la vie de l'espace. Des raisons de confidentialité et de « bruit » sont évoquées :

‘ Il y a eu aussi des comptables qui ont dit non parce qu'ils ont besoin de confidentialité. Pareil, des gens qui font que du téléphone toute la journée, naturellement ils viennent pas. ’

Et il n'est pas toujours naturel de se sentir à l'aise dans l'ambiance de ce type d'espace ouvert, comme cette coworkeuse qui évoque avoir visité plusieurs espaces avant de trouver celui dans lequel elle s'est sentie bien et a eu envie de poser son ordinateur :

‘ Quelqu'un m'a fait visiter et je passais comme si j'étais un fantôme dans les bureaux et puis y'a personne qui.. enfin tout le monde qui bossait c'était pas du tout associatif en fait, dans la manière heu...nous quand on a un nouvel arrivant, on se présente, on essaye de mettre un peu plus de sympathie, là ça faisait un peu trop bureau juste où poser ses affaires et repartir le soir, il manquait une dimension un peu plus sociale. ’

E4-C2

Il n'y a pas de critères définis par écrit dans une charte ou un règlement intérieur, mais plusieurs espaces ont des critères de sélection et/ou un processus de sélection :

‘ Quand tu es arrivée sur l'espace comment ça s'est passé ?

Oui. En fait bah heuuu(rires) je savais pas d'ailleurs quand je suis venue qu'il y avait bah...un casting (rires). ’

E4-C1

Bien sûr, la priorité est de trouver un remplaçant au coworker partant au plus vite, mais il y a une forme de « casting » et plusieurs critères sont mis en avant : le métier, la parité homme/femme, les affinités. L'important est de s'assurer que le nouvel arrivant va se fondre dans le collectif et que l'équilibre collectif sera respecté, voir bonifié, avec parfois une forme de période d'essai :

‘ Alors tu es chez (Espace 5) depuis 3 mois et pour un bail de ?.....à durée indéterminé ?

Oui, d'abord y'a 3 mois d'essai...

Ah bon ?

Ouais, ils considèrent comme ça si par exemple de leur côté ça le fait pas avec moi ou vice versa si moi je me sens pas forcément à l'aise dans le...ils fonctionnent comme ça eux.

E5-C1

Michael Schwartz, co-fondateur de la Cordée, à Lyon, apporte une explication sur l'importance de cette forme de sélection¹² : « Si quelqu'un a un profil trop différent de notre communauté – beaucoup trop commercial, trop blablateur – nous faisons en sorte qu'il n'entre pas ou qu'il en sorte rapidement, car la confiance entre les membres peut se détruire très vite ».

Mixité des profils et des compétences

C'est une question qui vient très vite sur les espaces : avec qui veut-on collaborer ou simplement partager son bureau ? Qui vient-on rencontrer ? ses pairs ? des gens différents ?

Outre l'aménagement des espaces qu'est ce qui a aussi été discuté dans le projet ?

Tout de suite, ça a été : quel type de profil. Est ce qu'on fait de l'entre soi ou pas. Et là ça a été tranché tout de suite : c'est non. On cherche les profils les plus différents possibles on s'est même dit que dans les critères de sélection, à choisir, on allait plutôt prendre un métier différent qu'un métier similaire.

E6-C2

Il y a dans cette approche deux enjeux qui ressortent : la mixité comme source de richesse et l'idée qu'avec des métiers différents il n'y aura pas de concurrence au sein de l'espace avec un « droit de véto » informel en cas de candidat avec un métier similaire :

Moi (...) je prends un bureau mais je ne peux pas avoir une (ndr : elle cite son métier) à côté de moi indépendante ou quelqu'un qui fait le même boulot. On part du principe qu'on est sur des espaces ouverts, sans cloisons, donc on a un principe de confidentialité. On sait qu'on va parler au téléphone, on va librement déployer notre activité et il fallait faire attention à ça. Et puis dans l'idée aussi, s'entourer de gens aux profils complémentaires pour pouvoir créer des passerelles.

E2-C3

Le principe est de connaître d'autres métiers, d'autres pratiques, pour élargir ses connaissances et, dans des cas plus rares, son offre auprès des clients.

Même si on ne voit pas forcément tout de suite une proximité entre les métiers, le fait d'être dans ce type d'espace multiplie les rencontres donc on va entendre plus de demandes, ça favorise la mise en relation et la mise en réseau.

E3-C2

Une autre approche consiste, au contraire, à rechercher ses pairs pour créer un écosystème numérique, une communication, bénéficier de veille, et considérer la concurrence comme un moteur.

Concurrent ou partenaire ?

La présence d'une concentration de profils du même métier peut donc être également perçue comme un moteur d'innovation et un avantage, notamment lorsque « Le contexte économique de marché est florissant » puisque dans ce cas il y a « à manger pour tout le monde ».

« Est ce qu'il y a une forme de concurrence ? »

Pendant longtemps, j'ai eu peur de ça et il y a une espèce de peur que tout le monde partage, une espèce de défiance car les gens ne sont pas habitués à ce genre de lieu, et c'est ce qui nous pousse en fait à chercher une spécialité, un facteur différenciant dans le business (...) c'est vraiment une révolution intellectuelle à faire (...) et au contraire, tu trouves chez tes présumés concurrents des compétences que t'as pas forcément en interne.»

E3-C1

La présence de professionnels sur le même secteur d'activité, voire sur le même métier permet également une « *veille techno permanente : quand t'es au café t'échanges avec des bêtes de techno, c'est hyper enrichissant* ».

UN LIEU

Deux dimensions du lieu sont perçues par les coworkers : son emplacement et l'espace physique. Les coordinateurs qui en ont eu la possibilité (temps, finances et autorisations du propriétaire) ont aménagé le lieu pour le rendre chaleureux, vivant, et pratique. Cet aspect a fait l'objet, pour quelques coordinateurs, d'une réflexion approfondie afin de créer des espaces favorisant les échanges mais aussi des temps de « *travaux communs* » pour aménager le lieu et en profiter pour créer des temps de rencontres.

L'adresse

Son implantation géographique tout d'abord est déjà porteuse de sens et d'images : les espaces de la rue des Olivettes sont en plein centre ville de Nantes et dans un quartier qui « *abritait encore il y a peu quantité d'entreprises artisanales et industrielles où travaillaient les gens du quartier, une population ouvrière qui s'approvisionnait dans les multiples boutiques de la voie*¹³ » Cette histoire de quartier, ses passages, ses ruelles et ses cours mais aussi sa transformation donnent aux coworkers le sentiment de venir travailler dans un quartier plaisant, atypique, et renvoie une image positive.

L'aménagement : espaces communs et sérendipités

Le lieu physique ensuite, la lumière, la disposition des bureaux et des espaces communs sont des critères de choix et des facteurs importants dans le quotidien pour développer les échanges :

« *Tous les matins, depuis 4 ans, quand je rentre dans le lieu, je me dis waouh...c'est le waouh effect, je suis comme un gamin, c'est vraiment inspirant.* »

E3-C1

La disposition des lieux, l'agencement revêt beaucoup d'importance dans le ressenti :

« *Il y avait un côté...un espace un peu brouillon. Un espèce d'espace en carré avec une espèce de cuisine cachée, un rideau jauni, un côté bordélique ...je ne me voyais pas emmener des clients là, et ça ne nous avait pas séduit.* »

Ce sont surtout la taille et la disposition des espaces communs qui sont, selon les coworkers et les créateurs d'espace, des conditions importantes de création d'échanges.

« *On a vraiment la préoccupation de se dire on doit avoir des lieux, et pas seulement une salle de réunion, pour discuter échanger jouer et faire ce qu'on*

veut sans que ça dérange ceux qui ont envie de venir de travailler et de repartir. Et on remarque que certains l'ont fait au début et que finalement ils arrivent 15 minutes plus tôt le matin pour prendre le café avec tout le monde ou ils s'accordent une plage de détente.

E6-C2

C'est parfois la salle de réunion qui sert de cantine le midi, laissant planer dans l'air les senteurs variées de la cuisine du jour, et qui permet d'échanger en déjeunant :

On est toujours quelques-uns à déjeuner là même si ça bouge un peu, donc ça crée des petites choses mais après ça dépend vraiment de l'activité des gens de leur dispo.

E2-C3

La cuisine est un espace commun qui a été au centre des débats de l'espace n°6. L'enjeu était de permettre d'avoir un équilibre financier entre les m2 à louer (espace de travail) et ceux qui permettent l'échange :

Oui fort débat, tout le monde était conscient de l'utilité d'une vraie cuisine, mais y'avait des craintes sur la propreté. Est-ce que ça risque pas de devenir une source de conflit, mais au contraire, au final faire une gamelle pour 20 personnes, c'est aussi ça qui est fédérateur.

E6-C3

A l'usage, ces espaces communs, même s'ils privent l'espace d'une source de revenus directs puisqu'ils ne sont pas directement monnayables comme un bureau, ont emporté l'adhésion de tous et sont devenus indispensables au quotidien. La distinction de lieux permettant différents usages en même temps est aussi citée comme étant propice à l'échange et à la sérénité.

LA CRÉATION D'ÉCHANGE

Ce qui génère de la valeur, c'est l'échange. A partir du moment où tu arrives à initier et entretenir des temps d'échanges, à un moment donné il se produit forcément quelque chose.

E6-C2

L'enjeu majeur est traduit dans cette phrase pour les espaces qui souhaitent dépasser le stade de la « location de bureaux partagés ». La problématique est de réunir les conditions pour que cet échange se fasse. Les conditions normales de température et de pression (CNTP) n'étant pas suffisantes pour émulsionner le « *fichu facteur humain* ». « *Le soleil, une terrasse et un apéro* » sont souvent cités comme ingrédients essentiels mais pas disponibles toute l'année.

On voulait un lieu de vie, c'est un lieu où tu travailles, certes, mais tu y passes quand même un tiers de ton temps, voir plus, donc c'est d'abord un lieu de vie, et il est forcément animé, où tout le monde se barre, ou tout le monde se pend... (rires)

E6-C2

Plusieurs volets sont apparus pour répondre à ce besoin de temps d'échanges : comment impliquer les coworkers sur des événements ? quels formats prennent-ils ? quelles sont les difficultés pour les mettre en œuvre et entretenir la dynamique ?

L'animation

L'un des espaces, dès sa création, a mis à disposition un tableau pour que ceux qui sont intéressés s'inscrivent pour venir présenter leur activité ; un autre prévoit des ateliers ouvert aux intervenants extérieurs. Des « apéro business », des « workshops », ces événements permettent de mieux se connaître sur le plan professionnel en présentant son activité.

Une autre manière de créer des « *instants conviviaux et de partage* » consiste à proposer des travaux communs pour aménager le lieu.

« On voulait tester le côté : en mettant les gens dans un chantier ils vont s'approprier encore plus l'objet. »

Cette manière de créer de la rencontre a eu un effet bénéfique mais a aussi créé des zones de tension qui forcent au dialogue :

« Pour fédérer les gens il y a 2 possibilités, les chantiers qui créent des espaces d'expression communs, et créer des zones de tension. Et ces zones sont vachement constitutives d'échange. »

Pas toujours constructives au départ, ces zones de conflit peuvent amener « *de la discussion ; la première était sous forme d'engueulade, et on a réussi à passer au dessus de ça* ». E1-C4

Les temps de rencontres informelles

Le processus d'intégration d'un nouvel arrivant et de la formation d'un groupe, voire d'une communauté, nécessite du temps et une acceptation mutuelle. Tous les temps de rencontres informels, déjeuner, pauses, permettent de faciliter la connaissance.

« Souvent ça commence par un apéro (rires). Les gens sont cools ils viennent boire un verre, et toi tu fais quoi, tu fais connaissance, on échange les cartes de manière assez informelle, et on va se revoir, on va parler plus sérieusement, et souvent ça commence comme ça de manière informelle. »

E1-C3

Le temps de pause du midi, au même titre que la « pause café » est propice à l'échange :

*« Alors ça parle boulot à table ou bien ?
Un peu de tout y'a pas de règles en fait. Boulot , WE, sorties, actus...c'est ça qu'est bien, c'est le lien social que je recherchais : quand on mange le midi de pas être seul, on échange vraiment et c'est bénéfique à plein d'égards, même pour des sorties « ah je savais pas qu'il y avait ça ce WE. »*

E5-C1

Les difficultés

L'animation est chronophage et les espaces concernés n'ayant pas de CHO (Chief Happiness Officer) d'animateur ou de coordinateur dédié (excepté espace n°3), ce sont les coworkers qui doivent trouver le temps et l'énergie pour initier des événements, ou simplement participer à la vie du lieu. Dans les faits, « *l'homo coworkus sorti de sa grotte* » n'est pas spontanément un animateur de workshop ou un organisateur « *d'apéro-pitch* » et, même si il y a une volonté affichée de participer à la vie du lieu, la mettre en musique est plus complexe et la dynamique difficile à mettre en place et à entretenir :

« On a essayé de faire au moins des apéros conviviaux de Noël, de bonne Année, d'arrivée de stagiaire etc...et ça ne bouge pas beaucoup. On a aussi voulu lancer les apéros business, (...) donc on a fait ça en septembre, on s'est dit que ce serait bien de faire ça tous les mois mais c'est impossible. Donc je crois qu'après quand on se lance dans des choses comme ça on est trop ambitieux. C'est des chouettes trucs mais quand on est tout seul à tenir sa boîte, il y a des priorités et c'est tout quoi. »

E2-C3

Les attentes et caractères de chacun, ensuite. Venir «pitcher» ou «networker» n'est pas dans la nature de tout le monde.

« C'est pas facile de croiser les gens, faut avoir une culture pour ça. Si je compare avec les US, il y a des espèces de rdv purement professionnels et les gens sont là pour se faire du réseau. Ici c'est plus compliqué, les rapports sont plus forcés. »

E2-C2

Dans la même veine, le côté «consommateur d'espace» peut être un frein à l'animation des lieux :

« Mon idée de base c'était comment on fait pour fédérer une communauté autour d'un lieu, qu'ils soient pas juste consommateur d'espaces mais qu'ils aillent plus loin sans laisser le temps faire les choses mais en accélérant ça. »

E1-C4

UN CADRE D'ENTREPRISE «HORIZONTALE»

Dans la lignée des raisons évoquées par les coworkers de vouloir «aller au bureau» apparaissent des similitudes avec le cadre «classique» du salarié au bureau, mais aussi des différences notables, en tout cas dans la perception des coworkers interviewés.

« Ainsi l'entreprise constitue-t-elle une organisation : elle est le lieu d'une action collective organisée. Les individus y agissent en vue d'un objectif (transformer un matériau, produire et vendre un article manufacturé, réaliser et offrir un service), et le font collectivement, en coopérant. » C'est en ces termes que Christian Thuderoz décrit l'entreprise¹⁴ dans son livre sur la «sociologie des entreprises».

Les caractéristiques suivantes venant compléter la définition : «centre de comptabilité et de profit», une «activité continue et fixe», «fondée sur des règles et des normes institutionnelles qu'elle définit elle même» et c'est un «centre autonome de décision».

Alors ces espaces, lorsqu'ils génèrent des affaires communes, créent des services ou des produits collectivement, peuvent ils être apparentés à des entreprises ?

Certains codes du milieu du travail sont en effet présents, et parfois recherchés dans le cadre des espaces de travail : des conditions d'accès (forme de sélection), les horaires qui permettent de se recadrer, le lieu dédié («aller au travail»), des événements communs (workshops, soirées), une forme de sécurité, une image commune (site web de l'espace) et au delà de ces éléments, parfois, une production commune de biens ou de services.

Les règles de gouvernance et de gestion financière s'apparentent à des principes de l'Economie Sociale et Solidaire : la gouvernance est partagée, les règles de fonctionnement sont parfois décrites dans une charte et, si l'espace dégage des profits, ils sont réintégrés dans les frais de fonctionnement ou pour améliorer le confort de l'espace.

Il y a cependant des différences importantes, dans la perception des coworkers et la comparaison qu'ils font avec le monde de l'entreprise : la confiance et l'horizontalité. La confiance tout d'abord, sans la crainte d'un jugement ou d'un compte à rendre qui permet d'avoir des relations « d'égal à égal » :

« C'est pas comme dans une boîte où y'a une hiérarchie, (...) dans les grosses boîtes avec un fonctionnement pyramidal, le truc de se dire si je demande un service à untel j'empiète sur son temps et moi je passe pour quelqu'un qui sait pas s'en sortir tout seul. »

E6-C1

Cette horizontalité est aussi évoquée comme une forme de bienveillance qui facilite l'échange, sans crainte de l'image renvoyée ou de risque.

« C'est aussi ça qu'on vient chercher dans un lieu comme ça, c'est remettre de l'horizontalité dans les rapports au travail, ou quand t'es dans une entreprise, t'oses pas parler de ce qui va pas, parce que t'es dans une relation de hiérarchie et ton patron tu veux pas lui parler de ça. »

E1-C4

5. LES POINTS DE VIGILANCE

Au fil des entretiens il est donc apparu que ces lieux apportent un réel changement dans la vie des coworkers qui les fréquentent, parfois en permettant simplement de recréer du lien, de s'entraider, ou, plus rarement, en développant des collaborations économiques.

Mais tous s'accordent à dire que l'équilibre financier et la dynamique d'échange de ces lieux sont des paramètres essentiels pour en assurer la pérennité. La question a été posée de savoir quels étaient, plus largement, les points qui devaient faire l'objet de vigilance.

L'ISOLEMENT

Veillez à ne pas laisser les coworkers s'isoler peut sembler paradoxal dans un endroit où, au contraire, on vient chercher du lien, mais l'intégration prend du temps et dépend du caractère de chacun et des envies d'échange des autres résidents.

En marge des entretiens, un indépendant en difficulté pour développer son entreprise m'a dit se sentir parfois isolé sur le site car il voit les autres échanger, avancer et ne trouve pas la manière ou l'énergie de s'intégrer. Dans ces cas il préfère « *rester bosser chez lui* ».

L'isolement peut aussi être lié à la complexité de faire cohabiter différentes tailles de structures. Il semble ressortir un chiffre d'or : 3.

C'est la taille limite d'un groupe ou entité plus difficilement soluble dans un collectif.

Il faut éviter les grosses structures car concrètement c'est plus compliqué et ils restent entre eux, à partir de structures de 3 personnes, le lien se crée moins avec les autres, c'est pas le même rapport que quand on est tout seul.

E2-C1.

Lorsqu'une structure de plus de 3 individus se trouve mélangée à d'autres structures plus petites ou à des indépendants, elle aura plus de difficultés à se mélanger et à créer de l'échange car elle est capable de fonctionner en quasi autonomie et a donc moins besoin de s'ouvrir aux individus et autres entités du lieu.



LA COMMUNICATION INTERNE

« Je pense que si tu fais pas attention à communiquer et à donner la parole à tout le monde sur la vie du lieu, tu peux laisser dormir des problèmes. »

E6-C2

La communication entre les membres est quotidienne mais elle est aussi jalonnée par des réunions périodiques de gouvernance des lieux, ce qui est une occasion de se retrouver, d'une part, et d'évoquer les projets et les éventuels problèmes :

« Ne pas se reposer sur ce qui est acquis, toujours être dans l'innovation, proposer des choses nouvelles, être à l'écoute, parce que du jour au lendemain je crois que si on ne répond pas aux besoins et aux attentes des personnes qui fréquentent le lieu ils peuvent se désintéresser rapidement. »

E3-C2

LA FRONTIÈRE PERSONNEL/ PROFESSIONNEL

Comme dans les cas décrits du travail à la maison, la sphère professionnelle peut empiéter sur le personnel provoquant là encore un impact négatif sur la vie privée, notamment pour les coordinateurs d'espaces qui s'impliquent fortement non seulement dans les aspects administratifs mais aussi dans la vie du lieu.

« Tu sais l'autre jour je regardais sur mon téléphone, ça enregistre, ça te géolocalise, et tu peux regarder sur ton téléphone quels sont les endroits où t'as été le plus, et donc ton téléphone te dit ; ça c'est ta maison, ça c'est ton lieu de travail, et bin il a inversé, pour lui ma maison c'est ici... »

E1-C4

LE NOMADISME

Seul un des espaces a un dispositif spécifique pour accueillir les travailleurs nomades, c'est à dire ceux qui ne sont pas résidents mais passent à l'heure, à la demi-journée, à la journée. La raison est d'ordre pratique et financière : pratique d'abord car accueillir des nomades nécessite...un accueil, bien sûr, une gestion des entrées sorties, donc une personne missionnée, entre autres, pour cela, mais cette décision relève, dans les cas étudiés, surtout d'aspects financiers. Les coworkers engagés à minima sur 1 mois mais souvent bien plus assurent un revenu « fixe » beaucoup plus tranquilisant pour la pérennité de l'espace.

Cette question mérite cependant d'être traitée sous l'angle du degré d'ouverture et des nouvelles rencontres, du renouvellement des individus qui composent ces tiers-lieux. Cette forme d'« entre soi » est-elle un risque à terme pour la richesse du collectif ? Est-ce nécessaire de limiter le « turn-over » pour la création de relations durables sur un lieu ? Ce témoignage semble montrer que le mécanisme d'intégration d'un nouvel arrivant à la « dynamique collective » est assez long et compliqué à mettre en place alors l'intégration de nomades, si elle n'est pas accompagnée, risque-t-elle de déstabiliser le collectif ou de conduire à l'isolement du nomade ?

« C'est à dire que tu arrives de l'extérieur, y'a déjà un mode de fonctionnement, y'a un groupe, avec son économie et à un moment donné t'es intégré au groupe, et puis chacun commence à être reconnu, ce n'est plus « 1 » contre un système, un mode de fonctionnement mais c'est une personne, une autre personne et d'autres personnes qui toutes se reconnaissent comme des individualités qui vont venir enrichir une dynamique collective et non plus un arrivant face à un groupe constitué. On intègre un nouvel arrivant, et en même temps la communauté s'adapte, et voire même la communauté s'ouvre. »

E1-C3

6. LES ACTIONS INTER ESPACES

La concentration des espaces sur le territoire de l'étude (rue des Olivettes à Nantes) amène la question des possibles actions communes et des synergies qui peuvent émerger. Est-ce que les coworkers connaissent les espaces « voisins » ? Y a-t-il de la porosité entre ces lieux et les individus ? Plusieurs personnes interviewées connaissent les autres lieux pour les avoir visité ou y avoir été résident.

Il y a eu quelques initiatives de rapprochement ou d'actions communes (parking day¹⁵) mais pas de rencontre ou d'action pérennisées. Un compte facebook dédié aux coworkers relaie la vie des espaces et permet de s'échanger les bons plans et les demandes de place libre.

Au-delà de cela, les coworkers et les coordinateurs s'accordent pour dire que des synergies inter-espace pourraient voir le jour pour « *optimiser la mutualisation* » mais le temps leur manque pour générer et entretenir cette dynamique, en plus de celle de leur espace :

Le vrai truc c'est qu'il y ait une structure d'animation de tout ça. Ça pourrait être une gouvernance rotative, mais y'a sûrement de quoi occuper une personne. Et pour le business surtout, s'identifier et se rencontrer. Si il y avait, ne serait ce qu'une fois tous les deux mois, un apéro ce serait cool.

E6-C1

Avec l'enjeu de garder chacun ses spécificités et son état d'esprit, déjà complexe à développer :

Chaque espace fonctionne différemment. Les autres espaces ont des fonctionnements auxquels j'adhère ou pas, mais j'ai choisi de pas être la -bas. Développer l'état d'esprit de notre espace est déjà assez complexe pour ne pas avoir à en créer un autre.

E2-C3

7. CONCLUSION

Cette étude n'est qu'une infime ponction de ce que les coworkers peuvent vivre sur les espaces et les quelques 400 espaces en France présenteront des pratiques souvent différentes.

Elle n'est, bien sur, pas un guide des bonnes pratiques du coworking.

Pour répondre de manière complète à l'impact du coworking, il aurait été intéressant de prendre en compte l'impact environnemental : considérer l'impact de ces espaces sur le quartier, la ville, le bassin de vie. Un recueil des attentes ex ante et des opinions ex post de coworkers ayant quitté les lieux permettrait également d'élargir le champ de l'analyse.

La progression rapide de ces lieux montre-t-elle que nous assistons aux prémices d'une modification profonde des modes et lieux de travail (déplacements, structures de production) ?

Ces lieux interrogent les responsables d'organisations établies, entreprises privées ou collectivités publiques car ils fonctionnent sur des modes collaboratifs et « horizontaux ». Ils apportent des réponses à divers enjeux : social, développement économique, immobilier, mobilité, ce qui questionne les institutionnels et les territoires sur le rapport qu'ils doivent entretenir avec eux mais également les entreprises dont certaines testent le « corpworking » au sein même de leurs locaux et de leur organisation¹⁷.

Nantes Métropole, conscient de la progression rapide de ces lieux et de leur impact a également initié une réflexion pour identifier les besoins de ces espaces et savoir comment les accompagner dans leur évolution. Un guide du coworking à Nantes a été publié.

Le temps de réaliser cette étude, près de 10 nouveaux espaces ont ouverts à Nantes, soit environ 150 coworkers de plus.

8. RÉFÉRENCES

1. The Great Good Place, Ray Oldenburg, éditions DA CAPO.
2. Coworking, définition Wikipédia : « Le coworking, travail coopératif ou encore cotravail est un type d'organisation du travail qui regroupe deux notions : un espace de travail partagé, mais aussi un réseau de travailleurs encourageant l'échange et l'ouverture. Il est un des domaines de l'économie collaborative. »
3. Etude Caisse des Dépôts et Consignations /ENS cachan, « externalités des télécentres » : http://www.caissedesdepots.fr/fileadmin/PDF/Rapports_et_etudes/numerique/rapport-telecentres-26mars2014-web.pdf
4. Le coworking : un dispositif pour sortir de l'isolement <https://sociologies.revues.org/4873>
5. Typologie des besoins de coworking : <http://www.deskmag.com/fr/une-typologie-des-besoins-pour-les-espaces-de-coworking-584/2>
6. Dans son rapport de fin 2011, le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS) retient une définition :

« L'impact social consiste en l'ensemble des conséquences (évolutions, inflexions, changements, ruptures) des activités d'une organisation tant sur ses parties prenantes externes (bénéficiaires, usagers, clients) directes ou indirectes de son territoire et internes (salariés, bénévoles, volontaires), que sur la société en général.

Dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, il est issu de la capacité de l'organisation (ou d'un groupe d'organisations) à anticiper des besoins pas ou mal satisfaits et à y répondre, via ses missions de prévention, réparation ou compensation. Il se traduit en termes de bien-être individuel, de comportements, de capacités, de pratiques sectorielles, d'innovations sociales ou de décisions publiques. »

<http://www.avise.org/ressources/rapport-de-synthese-sur-la-mesure-dimpact-social-du-csess>

7. Annexe tableau des espaces
8. Définition de l'isolement relationnel : <http://www.cnle.gouv.fr/La-Fondation-de-France-observe-une.html>
9. Etude tns-sofres conciliation vie privée vie professionnelle <http://www.tns-sofres.com/publications/concilier-sa-vie-professionnelle-et-sa-vie-privee>
10. Qualité de Vie au travail <http://www.anact.fr/concilier-vie-privee-et-vie-professionnelle-un-equilibre-encore-difficile-trouver>
11. Résultats étude quel bureau demain ? <http://www.lbm-g-worklabs.com/actualites-lbm-g-quel-bureau-demain-les-premiers-resultats>

12. Entretien Michael Schwartz, La Cordée <http://www.millenaire3.com/interview/2014/innovation-la-cordee-un-modele-de-coworking-base-sur-la-confiance-et-la-collaboration>
13. Le quartier des Olivettes, page 5, http://www.archives.nantes.fr/PAGES/HISTOIRE_QUARTIERS/fichiers_pdf/Nantes_au_quotidien/NQ160ebook.pdf
14. Sociologie des entreprises. Collection Repères, éd. La Découverte p68
15. Parking Day, <http://www.atlantic2.org/parking-day-a-nantes/>
16. Etude Néo-nomade : baromètre des tiers-lieux en 2016 : <http://blog.neo-nomade.com/wp-content/uploads/Baromètre-tiers-lieux-2016-Neonomade.jpg>
17. Le coworking en entreprise ou corpoworking : <http://zevillage.net/2015/11/1ere-etude-europeenne-sur-le-corporate-coworking-ou-corpoworking/>

9. ANNEXES : TABLEAU DES COWORKERS

Espace n°	Coworker n°	Age	Sexe	Sur l'espace depuis..(en mois)	Statut	Métier
1	1	36	M	12	Gérant de SARL	Paysagiste
	2	33	F	1	Gérant de SARL	Design
	3	57	M	12	Gérant de SARL	Graphiste
	4	32	M	12	Salarié	Coordinateur
2	1	34	F	9	Portage salarial	Designer
	2	36	M	12	CO gérant de SARL	Architecte
	3	39	F	12	Gérante d'EURL	Communication
	4	33	F	3	Créatrice d'entreprise	Web
3	1	42	M	48	Gérant d'EURL	Intégrateur Web
	2	40	F	24	Salarié de l'espace	Coordinatrice
	3	39	M	48	Salarié	Développeur
4	1	27	F	18	Auto entrepreneur	Design
	2	24	F	12	Profession libérale	Design
5	1	27	M	3	Auto entrepreneur	Design
	2	30	F	36	Freelance indépendante	Graphiste
6	1	32	M	12	Gérant de SARL	Production Audiovisuelle
	2	53	M	12	Gérant de SARL	Formation / communication
	3	37	M	12	Indépendant puis salarié	Chef de projet

Echantillon :

Moyenne d'âge : 34 ans

Moyenne d'ancienneté sur l'espace : 17 mois

Parité Homme/Femme : 54%/46%

Néomobis est un cabinet de conseil spécialiste de nouveaux modes et lieux de travail dont l'ambition est d'agir pour favoriser le développement de cette (R)évolution des pratiques de travail qui, depuis quelques années, bousculent les habitudes des entreprises, des entrepreneurs et des collectivités.

Cette étude s'inscrit dans une logique d'analyse et de diffusion de l'information sur ces pratiques

Depuis la création de mon activité en 2014, j'ai pleinement pris conscience, à travers mes visites de tiers-lieux en France et à l'international, mais également dans le cadre des missions de conseil que je mène, que les tiers-lieux répondent à des enjeux à plusieurs niveaux de la société :

- # Pour les individus : lieux de découverte, de transmission de savoirs
- # Pour les entrepreneurs : lieux de vie, de collaboration, d'affaires
- # Pour les entreprises : espaces d'expérimentation, d'ouverture, d'innovation
- # Pour les territoires : développement économique, social, mobilité, attractivité

Alors cher lecteur, qu'elle que soit la raison qui vous a amené à lire cette étude, j'espère qu'elle aura contribué à vous éclairer et si ce n'est pas encore fait, je vous encourage à aller pousser la porte du tiers-lieux près de chez vous pour découvrir ce qu'il s'y passe par vous-même, et y contribuer !

Pour toute question : dverron@neomobis.com