

Décryptage

LE COWORKING: QUELS ENJEUX POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Les évolutions technologiques favorisent le développement de nouvelles formes d'organisation du travail comme d'emploi. Parmi celles-ci, le *coworking* rassemble en un lieu commun des travailleurs qui peuvent être d'horizons et de statuts très divers. Il interroge tant le modèle social que les conditions de travail. Ce décryptage éclaire ce phénomène émergent et propose des pistes de réflexion, pour que soient pris en compte les impératifs de santé et de sécurité des travailleurs.

HOW DOES COWORKING AFFECT WORKING CONDITIONS? – Technological progress promotes the development of new forms of work and of labour organisation. Coworking, one of such new forms, brings together in the same place workers possibly of different backgrounds and statuses, and challenges both the social model and working conditions. This article sheds light on this emerging trend and proposes clues for thought, so that health and safety requirements could be taken into account.

VINCENT
GROSJEAN,
MURIEL
PRÉVOT-
CARPENTIER
INRS,
département
Homme au
Travail

JACQUES
LEÏCHLÉ
INRS,
département
Expertise
et conseil
technique

Tant en France qu'en Europe et partout dans le monde, les liens au travail se diversifient. Se distinguant des deux modèles historiques que sont le salariat et le travail indépendant, de nouvelles formes de travail apparaissent, dans lesquelles le lien de subordination/dépendance se conjugue de manière variée quant aux possibilités de liberté et d'autonomie. Ainsi en est-il des espaces de *coworking*, qui constituent une de ces formes émergentes. *Stricto sensu*, un espace de *coworking* est un lieu de travail rassemblant des travailleurs, indépendamment de leur statut et de leur rattachement à une entreprise. Il permet, en théorie, de mettre en présence des salariés isolés ou liés à un même employeur, des salariés en télétravail ponctuel ou de longue durée, des indépendants, des travailleurs détachés, voire des bénévoles ou des personnes en recherche d'emploi¹. Les personnes qui se retrouvent dans de tels espaces peuvent donc soit s'y retrouver ponctuellement, pour une journée ou quelques jours, soit, à l'inverse, en avoir fait leur lieu de travail habituel ou régulier, par choix personnel ou pour répondre à des contraintes liées à la nature de leur activité ou au choix de leur entreprise. Pour certains travailleurs, un des avantages est d'ouvrir la possibilité de télétravail, sans être présents pour autant à

ENCADRÉ 1 UN TRAVAIL D'ENQUÊTE OUVERTE

L'état des lieux présenté ici est issu de la visite de 14 espaces de *coworking* :

- 10 en France dont un espace intra-entreprise, même si des travailleurs extérieurs peuvent s'y installer ;
- 4 en Espagne (pays au fort taux de chômage chez les jeunes diplômés) ;
- des entretiens informels avec des travailleurs de ces espaces.

Cela a permis de tracer le contour du phénomène, avec pour visée de donner un point de vue axé sur les « conditions de travail » dans ce nouveau type d'espace de travail. Le phénomène est en expansion rapide. Selon une étude Deskmag 2017 [1], le nombre d'espaces dans le monde serait passé de 1 130 en 2011 à environ 14 000 aujourd'hui. Le décompte s'avère toutefois hasardeux : la seule ville de Barcelone, propice au développement de ces espaces, en annonce 195, parfois de simples appartements transformés et sans réelle plus-value en termes de construction de réseau.

leur domicile. Cela permet, par exemple, de limiter les temps de transport et les inconvénients qui y sont associés, tout en évitant l'isolement du travail chez soi et en créant du lien avec d'autres personnes travaillant dans le même espace, lien axé sur la dimension conviviale ou sur la possibilité de travail en commun. Pour les entreprises utilisatrices, il peut s'agir d'un moyen de limiter la fatigue des salariés liée au transport, de développer l'autonomie, de favoriser la créativité et potentiellement l'innovation, à travers la multiplicité des contacts professionnels que certains de ces espaces cherchent à favoriser. D'ailleurs, on rencontre dans ces espaces, en premier lieu, des jeunes diplômés² de haut niveau de qualification qui créent leur activité, construisent leur réseau, acquièrent leurs premières expériences de travail dans un « tiers-lieu »³ pourvoyeur d'équipements partagés et d'opportunités diverses. Le développement de ces espaces est, par ailleurs, à mettre en lien avec la démocratisation de technologies comme les ordinateurs portables à bas coût, l'internet à haut débit et la téléphonie mobile, qui facilitent la mobilité des outils et le nomadisme des personnes. En outre, tous les espaces de *coworking* visités développent une politique de convivialité, facilitant les rencontres entre usagers de l'espace autour d'événements qui peuvent aller du ludique au professionnel.

La réalité des espaces de *coworking* s'est diversifiée et plusieurs modèles sont apparus. Nous proposons de les caractériser en quatre catégories, ordonnées du modèle le moins structuré au plus structuré, dans le sens d'une sophistication progressive (Cf. Encadré 1). Il est à noter que la première et la dernière catégorie sont plutôt caractéristiques de l'économie traditionnelle, tandis que la deuxième et la troisième sont plus fréquemment tournées vers l'économie sociale et solidaire.

Modèle du lieu de passage: le prestataire fournit les espaces de travail avec des postes où s'installer, même s'ils peuvent sembler peu formels, et des espaces de réunion, ainsi que tout ce qui est nécessaire au travail de bureau (la connexion internet, le service d'impression) et souvent aussi, un service de petite restauration. Comme dans les autres modèles, des activités connexes du type conférence sont organisées ponctuellement, mais l'axe convivialité n'est que légèrement développé. Ce type d'espace concerne des métiers réalisables principalement avec un ordinateur, une connexion et un peu d'impression. On constate moins d'échanges directs entre les personnes que dans les autres modèles, la majorité des usagers venant pour des durées courtes ou très courtes, ce qui ne permet pas la constitution d'un réseau d'affinités

ou d'entraide. Une salle de réunion peut aussi permettre aux usagers, ou à des sociétés installées aux alentours et qui n'ont pas d'espace à cette fin, d'organiser ponctuellement des rencontres ou des réunions.

Modèle de l'oasis d'activité: il s'agit, à l'inverse, d'un véritable lieu de vie dédié au travail. Plusieurs entreprises et travailleurs indépendants y ont mutualisé des espaces et outils d'utilité collective: salles de réunion, terrasse ombragée pour accueillir les clients, imprimantes haut de



© Fotolia

gamme et imprimantes 3D, en fonction des profils de compétence que la structure cherche à réunir. Les lieux de travail sont des espaces fortement personnalisés, regroupant au maximum trois personnes par pièce avec des métiers/activités et des statuts différents (indépendants, collaborateurs, salariés). Ils proposent éventuellement du matériel spécifique à leur activité professionnelle. Les *coworkers* sont installés pour des durées longues; si leurs espaces sont fortement privatifs, les espaces partagés correspondent à des nécessités particulières, comme organiser une réunion, recevoir des personnes extérieures ou prendre

L'espace de *coworking*, un lieu où se retrouvent des travailleurs, indépendamment de leur statut et de leur rattachement à une entreprise.



ENCADRÉ 2

UN LIEU POUR L'ÉCONOMIE DE L'INNOVATION

Les pouvoirs publics et les universités cherchent également à développer de tels lieux en mettant l'accent sur l'autonomie, la productivité novatrice (mouvement des *hackerspaces*, *fab labs* et *makerspaces** avec pour but de dynamiser un tissu local dans des espaces d'« horizontalisation » des rapports de pouvoir, favorables à l'entraide et à la créativité individuelle et collective (Cf. Figure 1).

Par exemples, le centre Blida à Metz ou celui d'Ici Montreuil, en région parisienne. La logique est celle de l'*open innovation* et s'appuie sur deux éléments: une conviction et le pari que la création d'un milieu fondé sur la mise en relation de personnes, de compétences, d'outils, peut faire émerger une créativité potentiellement porteuse d'avenir, productrice de résultats inattendus et commercialisables. Des start-ups peuvent émerger de ces espaces, et y rester plus

ou moins longtemps avec quelques salariés, le temps de se développer. Cohabitent alors des entrepreneurs en phase de recherche et des sociétés en cours de maturation.

* Ces espaces appartiennent au mouvement des *makers* qui consiste à vouloir faire soi-même, c'est-à-dire « faire sans » ou « faire contre » les grandes organisations de l'économie traditionnelle. Il est fondé sur la capacité de chacun à fabriquer et à innover, à produire dans un espace coopératif une idée pensée par soi [2].

un repas. Comme dans un espace de vie communautaire, ces espaces partagés sont régis par des règles assez souples. Relativement peu d'événements y sont organisés. Le développement communautaire garde une dimension spontanée, les règles du vivre ensemble peuvent être pour partie co-construites, pour partie liées à des choix du prestataire (parfois, il n'y a pas de prestataire, par exemple lorsqu'il s'agit d'une forme de colocation). Les personnes tendent à rester pour des durées longues (cinq ans ou plus). Le plus ancien espace de *coworking* de Nancy correspond à ce modèle, avec une volonté d'affirmer une dimension éthique chez les membres initiateurs⁴.

Modèle jeune et ludique: c'est le modèle actuellement dominant des espaces de *coworking*. Ces espaces ciblent plus spécifiquement une population de personnes jeunes, en phase de construction de leur trajectoire de vie professionnelle. Présentant des similitudes avec les pépinières d'entreprises accueillant des start-ups dans les années 1990, ils mettent l'accent, dans leur communication et en plus de l'environnement matériel qu'ils proposent, sur leur contribution à la construction d'une insertion communautaire et d'un réseau professionnel. L'espace peut disposer de personnel dédié à cela (*community manager* par exemple). Certains de ces lieux s'adressent plus particulièrement à un type d'activité (communication, e-commerce, etc.). Les jeunes qui y travaillent viennent en fonction de leur progression de carrière, qu'il s'agisse de construire les premières briques de leur réseau et de leurs compétences, ou de les renforcer après un passage par le salariat. Ils restent typiquement pour des durées de un à trois ans. Ils ne recherchent pas un contrat de tra-

vail durable de type CDI, mais à développer leurs compétences et un réseau relationnel, en vue d'élaborer l'avenir professionnel espéré. Lorsque le retour à ces espaces a lieu après une période de salariat, ils semblent motivés par l'envie d'éviter la routine et l'ennui et sont portés par un désir d'ouverture, de réalisation de soi. Des outils à coût relativement élevé (imprimante 3D, découpe laser...) peuvent être partagés. Les animations sont fréquentes; elles tournent autour d'intérêts potentiellement partagés par les usagers ou une partie d'entre eux, ou de convivialité (rencontre d'entrepreneurs, tournoi de ping-pong, etc.). Selon une étude récente, le sentiment « d'appartenance communautaire » que procurent ces espaces est en augmentation forte ces dernières années⁵, ce qui atteste de la vigueur et de l'importance de cette dimension de construction communautaire. Esprit d'entrepreneuriat, innovation, gestion par projet: autant de compétences qui font que des entreprises classiques s'intéressent de plus en plus au profil des jeunes passant par ce type de tiers-lieux pour leur recrutement (Cf. Encadré 2).

Modèle de la plateforme (évolution du modèle précédent): toujours ciblées vers un public de jeunes diplômés disposant de compétences techniques, travaillant essentiellement en free-lance (indépendants), ces espaces proposent également des animations visant à créer du lien, une communauté et à développer la convivialité. Ces lieux de vie et de socialisation paraissent s'inscrire en dehors de tout rapport hiérarchique. En sus du modèle précédent, ces espaces proposent une plus-value liée à la potentialité d'une mise en relation avec une clientèle s'adressant aux jeunes indépendants. S'appuyant sur la logique des

plateformes⁶, les gestionnaires de l'espace cherchent à capter des clients susceptibles d'être intéressés par le type de travail que réalisent les jeunes exerçant en free-lance et se placent en intermédiaires entre clients et prestataires, qui vont ensuite travailler avec une logique de projet, impliquant un collectif construit de façon *ad hoc*. Au vu de son expansion, le modèle semble rentable. Pour illustration, le gestionnaire d'un des centres de *coworking* visités envisage de doubler son chiffre d'affaires (construit d'abord sur la location d'espace) par ce travail d'intermédiation.

Dans ce modèle, les jeunes *coworkers* bénéficient à la fois de la mise en réseau et de l'apport de clients, ce qui constitue une aide précieuse lorsqu'ils démarrent. Ce sont toutefois les gestionnaires de l'espace (et de la plateforme) qui disposent de la maîtrise de l'information stratégique (d'une part, la connaissance des clients qui cherchent des prestataires et d'autre part, celle des prestataires potentiels et de leurs compétences). En termes de conditions de travail, comme dans toute logique de plateforme (par exemples, la livraison de repas à vélo, le modèle Uber...), cela rend possible la création d'une relation asymétrique proche d'une

subordination, même si elle est instaurée en dehors d'un rapport classique salarié - employeur, avec des systèmes d'obligations implicites. La détention de l'information rend possible, en outre, une maîtrise partielle de la plus-value réalisée par les travailleurs et donc, de leur niveau de revenus et de la viabilité de leur activité.

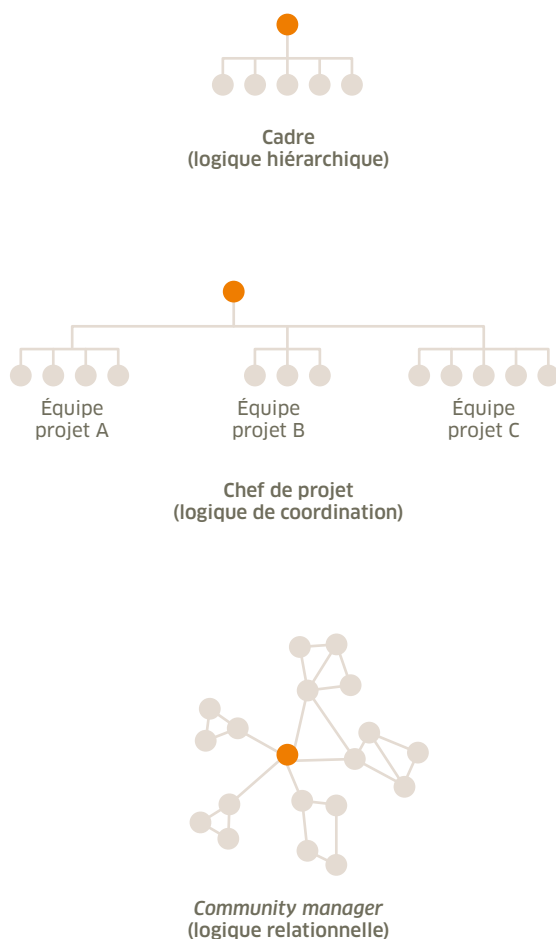
La logique qui prévaut ici est celle du développement d'écosystèmes croisant des compétences. Cette logique peut aussi être portée par les collectivités locales dans un but de développement économique et de dynamisation d'un territoire⁷, même si elle l'est plus, actuellement, par des entrepreneurs qui cherchent à dégager une double plus-value (par la location de l'espace et par la création d'un réseau favorable à une innovation potentiellement commercialisable dans l'avenir). Trois dimensions interviennent potentiellement dans la relation de pouvoir: verticalité (le rapport hiérarchique), horizontalité (la relation « pair à pair »), profondeur (l'authenticité relationnelle) [6]. La fonction de *community manager* et la construction d'un sentiment communautaire s'appuient sur une logique relationnelle et sont perçus comme de réelles plus-values pour les travailleurs des espaces de *coworking* (Cf. Figure 1).

Conséquences sur les conditions de travail, le bien-être au travail, la préservation de la santé

Juridiquement, les espaces de *coworking* sont considérés comme des établissements recevant du public car des personnes extérieures y sont admises, contrairement à une entreprise qui, elle, n'est en général pas ouverte au public, mais seulement à son personnel. À ce titre, les espaces de *coworking* doivent respecter un certain nombre de règles issues non pas du Code du travail, mais du Code de la construction et de l'habitation.

Dans le domaine de la prévention des accidents du travail, le contrat de prestation de services qui, dans la plupart des cas, lie le *coworker* au gestionnaire de l'espace ne se substitue pas, lorsque le *coworker* est salarié, au contrat de travail liant le salarié à son employeur et ne supprime donc pas la responsabilité de ce dernier. Quel que soit le lieu de travail du salarié, l'employeur a une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité; il doit donc notamment s'assurer des conditions de travail du salarié, même hors des murs de l'entreprise.

Mais, face à la diversité des situations que recouvre le *coworking*, en fonction du modèle suivi par le pourvoyeur d'espace et du niveau d'avancement dans le parcours professionnel du travailleur, il est bien difficile de conclure de façon univoque sur les conséquences en termes de conditions de travail. Dans le cas des travailleurs indépendants, y compris dans des activités se substituant à des



↑ FIGURE 1 Trois logiques managériales dont une posture post-salariale, celle de *community manager* ([3], p. 14).



emplois salariés, et plus particulièrement pour les jeunes générations, le dispositif est générateur d'une modification drastique des rapports au travail, aux autres travailleurs (pairs), aux donneurs d'ordre que peuvent être les entreprises et, dans le cas des plateformes, aux agents intermédiaires que sont les gestionnaires d'espaces. Le surcroît de flexibilité peut engendrer une plus forte précarité en termes d'activité comme de revenus.

Cependant, l'idée d'une construction contrainte de la trajectoire professionnelle, du fait de la précarité des jeunes qualifiés, apparaît partiellement fautive. En effet, un certain nombre de ces personnes ne reconnaissent pas au salariat et à la forme du contrat durable le statut d'emploi idéal. Dans un marché de l'emploi perçu comme peu stable, ils optent pour un choix de vie dynamique et cherchent à sécuriser leurs parcours en s'appuyant sur la construction d'un réseau affinitaire élargi, comprenant des pairs, des intermédiaires demandeurs de prestations et des clients. Ce faisant, en l'absence de couverture sociale, ils encourent seuls les risques liés à un accident de vie. Ils émettent, pour certains d'entre eux en tout cas, le souhait d'avoir une vie professionnelle moins linéaire que celle de leurs parents, voire aspirent à la construction de parcours de vie à cycles alternants, vus comme porteurs d'intensité, sans en envisager le volet possiblement pénible dans la durée, en termes d'épuisement. Au-delà de l'aspect matériel (un lieu et des outils pour travailler), les travailleurs qui s'installent à moyen ou long terme dans ce mode de fonctionnement, et singulièrement les jeunes, viennent aussi y chercher, au dire des analystes, une « communauté émotionnelle » et un imaginaire commun, avant ou tout autant qu'une communauté de travail. On vient dans ces tiers-lieux pour trouver des « personnes avec qui tisser des liens de confiance », « un groupe de personnes qui s'aident mutuellement », des « valeurs partagées/

convergentes », une « atmosphère amicale, faite d'aide mutuelle ». Cette plus-value d'une « socialisation prête à vivre » est particulièrement valorisée par les jeunes travailleurs et singulièrement par ceux qui ont quitté un environnement rural ou péri-urbain pour travailler en zone urbaine [3]. On peut peut-être oser un parallèle avec l'esprit communautaire qui s'est construit au moment de la première révolution industrielle, lorsque les collectifs ouvriers se sont structurés pour mener des luttes sociales qui ont dessiné les rapports sociaux capital - travail de l'Europe occidentale. L'émergence de ces nouvelles formes de travail et d'emploi fait naître de nouvelles formes de solidarité. Elle appelle à une structuration parallèle des impératifs de santé et de protection sociale, c'est-à-dire bénéficiant de l'accompagnement de pouvoirs publics et partenaires sociaux instruits de cette nécessité inédite. ●

1. Le cas du *corpworking*, c'est-à-dire des espaces de travail proposés par un grand groupe sur un de ses sites pour accueillir des salariés d'autres de ses sites, n'est pas abordé ici.

2. La moyenne d'âge en Europe est passée de 34 ans en 2004 à 36 ans en 2017 [1].

3. Dénommé « tiers », car ce lieu n'est ni l'entreprise, ni le domicile.

4. Le lieu auquel nous faisons référence était un local d'habitation appartenant à une pharmacie de la métropole nancéienne. À son départ en retraite, le pharmacien a rendu disponible son ancien espace de vie pour un collectif de professionnels divers à la recherche d'un espace de travail et de convivialité.

5. Passant de 58% en 2011-2012 à 70% en 2013-2014 (cf. [3], p. 14).

6. Nous reprenons ici une des définitions proposées par la Commission européenne [4-5]: « une plateforme est une entreprise active sur un marché bifaces (ou multifaces), qui utilise internet pour permettre des interactions entre au moins deux groupes distincts, mais interdépendants, d'utilisateurs de façon à créer de la valeur pour au moins l'un des groupes ».

7. En témoigne le récent rapport sur le développement des tiers-lieux dans les Parcs naturels régionaux [7].

BIBLIOGRAPHIE

[1] 2017 Global Coworking Survey, Deskmag, 2017. Accessible sur : <http://www.deskmag.com/en/background-of-the-2017-global-coworking-survey>

[2] ANDERSON C. *Makers: The New Industrial Revolution*. New York, Crown publishing group, coll. Business, 2012.

[3] DE VAUJANY F.X., BOHAS A., FABBRI J., LANIRAY P. *Nouvelles pratiques de travail: la fin du clivage salariat - entrepreneuriat*. Livre blanc du Research Group on Collaborative Spaces, 2016, 36 p. Accessible sur :

<https://collaborativespacesstudy.wordpress.com/>

[4] VIRKKUNEN H., JUVIN P. *Rapport sur les plateformes en ligne et le marché unique numérique*. Commission européenne, 2017.

[5] MARTINS B. *An Economic Policy Perspective on Online Platforms*. Institute For Prospective Technological Studies Digital Economy - Working Paper 2016/05, Commission européenne, 2016.

[6] VAN DITZHUYSZEN L. *Notre relation au pouvoir*. In : MOOC

Gouvernance partagée, Module 5 - « Distribuer le pouvoir » (2017). Accessible sur : <http://ferme.animacoop.net/wikis/animacteurs05/wakka.php?wiki=MooocplanB>

[7] JAMGOTCHIAN S. *Étude « Les Parcs naturels régionaux, des territoires d'innovations pour le développement des tiers-lieux »*, Fédération des Parcs naturels régionaux de France, 2017. Accessible sur : www.parcs-naturels-regionaux.fr/sites/federationpnr/files/document/centre_de_ressources/tiers-lieux_-_avril_2017.pdf