



**HAL**  
open science

## Le Co-working comme alternative émergente pour promouvoir le “ bien-être ” au travail

Sarah Mokaddem, Sinda Mhiri

► **To cite this version:**

Sarah Mokaddem, Sinda Mhiri. Le Co-working comme alternative émergente pour promouvoir le “ bien-être ” au travail. *Management & sciences sociales*, 2017, *Mieux-être au travail*, 22, pp.73-90. hal-01867742

**HAL Id: hal-01867742**

**<https://hal.science/hal-01867742v1>**

Submitted on 4 Sep 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Copyright

---

# Le Co-working comme alternative émergente pour promouvoir le « bien-être » au travail

---

## Sarah Mokaddem

Maître de Conférences IAE de Brest-Université de Bretagne Occidentale, Laboratoire LEGO : Comportement organisationnel, Dispositifs de travail collaboratifs et coworking, RSE, Santé et Qualité de Vie au Travail  
Sarah.mokaddem@univ-brest.fr

## Sinda Mhiri

Chercheur Associé IAE de Nice-Université Nice Sophia Antipolis, Laboratoire GRM : Santé au travail, Attitudes et Comportements Organisationnels, Dispositifs de travail collaboratifs et coworking  
Sinda.mhiri@gmail.com

*Avec l'engouement grandissant envers ce qu'on appelle les New Ways of Work (NWoW) nous assistons aujourd'hui à la prolifération de nouveaux dispositifs de travail collaboratifs notamment le Coworking qui renvoie à l'idée du travail en synergie en s'appuyant sur les TIC. Dans le cadre de cette étude nous cherchons à explorer dans quelle mesure le recours aux dispositifs émergents de travail collaboratifs favorise le bien être des coworkers. Notre expérience d'immersion dans un espace de coworking nous a conduits à traiter cette question de recherche par le biais d'une observation participante complétée par des entretiens semi-directifs avec nos coworkers ainsi que d'une analyse de ressources secondaires. Une fois identifiées les motivations à l'origine de l'adoption du coworking puis les dimensions particulières qui favorisent le bien-être des personnes qui choisissent ces espaces de travail collaboratifs comme cadre pour exercer leur activité professionnelle, se dégagent des interactions collaboratives et une communauté de pratiques à même de développer des réseaux de compétences et la co-construction de projets.*

*Mots clés : Co-working, espaces de travail collaboratif, bien-être au travail, motivations.*

*With the evolving infatuation for the so-called New Ways of Work (NWoW) we witness today the arrival of new collaborative working devices, especially « Coworking » which refers to the idea of working in synergy by relying on ICT. As part of this study, we are exploring the extent to which the use of emerging collaborative work arrangements promotes the well-being of coworkers. In light of our experience's results of getting involved in a coworking space, we have tried to answer our research question through a participatory observation supplemented by semi-directive interviews with our coworkers as well as an analysis of secondary resources. Our main objective is, first, to identify the motivations behind the adoption of coworking : second, to identify the particular dimensions that foster the well-being of those who choose these collaborative workspaces as a support for the exercise of their professional activity. Last, we will discuss the collaborative interactions and the community of practice that promote both networks of skills and co-creation of projects.*

*Keywords : Coworking, collaborative workspaces, occupational well-being, motivations.*

---

## Introduction

Depuis le début des années 2010, de nouveaux types d'espaces physiques de travail se sont développés massivement en France et à l'international. Il s'agit des espaces de coworking. Ces dispositifs découlent des mobilités permises par les TIC (Genin, 2014 ; Spinuzzi, 2012) et favorisent des rapprochements inédits (Fabbri et Charue-Duboc, 2016) entre les coworkers. Ils sont en effet tout à la fois des espaces de travail partagés et des points d'accès à un réseau professionnel.

Nous proposons d'analyser ce phénomène et d'étudier ses effets sur le bien-être au travail en nous appuyant sur la littérature émergente et sur l'expérience d'un espace de travail collaboratif : Sceaux Smart. Nous tentons de répondre à la problématique suivante : dans quelle mesure le recours aux dispositifs émergents de travail collaboratifs favorise-t-il le bien-être des coworkers ? Pour ce faire, nous nous appuyons sur une observation participante complétée par des entretiens semi-directifs avec les co-workers ainsi qu'avec la gestionnaire/fondatrice de l'espace et par l'analyse documentaire. Il s'agit d'une contribution significative dans le champ des sciences de gestion, ces éléments n'ayant pas été jusque-là mis en relation.

Après avoir synthétisé les principaux apports des travaux sur les espaces de coworking et le bien-être au travail, nous présentons le cas étudié. Nous soulignons les principales contributions de ce travail dans les deux champs de recherche étudiés, à savoir le bien-être au travail et les dispositifs de travail collaboratifs, et les discutons à la lumière de la littérature existante. Nous concluons en proposant quelques pistes de recherche.

## Cadre théorique

Notre recherche s'inscrit dans une ère marquée par l'explosion de l'émergence des dispositifs de travail collaboratifs ainsi que par

la prolifération des logiques collectives et collaboratives. Cet essor a profondément modifié les manières de travailler, la conception des lieux de travail ainsi que la manière dont les individus appréhendent leur bien-être au travail.

C'est dans cette perspective que nous assistons au développement des premières recherches sur ces dispositifs collaboratifs, qualifiés à ce jour d'émergents. Nous tentons ainsi au travers de cette recherche d'enrichir la littérature dans ce domaine en essayant, d'une part, de comprendre les motivations à l'origine de l'adoption de ces nouveaux dispositifs de travail, et d'autre part, d'identifier les facteurs qui participent au développement personnel et professionnel des coworkers et qui les incitent ainsi à y rester.

## Les dispositifs de travail collaboratifs : émergence et spécificités

À l'origine, les travaux sur les espaces de travail collaboratifs ont vu le jour dans les années 1980 au Danemark et aux États-Unis. Oldenburg (1989) introduit la notion de tiers-lieux pour faire référence à des espaces intermédiaires, à mi-chemin entre l'espace de travail et le domicile. La démocratisation des nouvelles technologies entamée au début des années 2000 a contribué à leur émergence (Burret, 2013) et ce n'est qu'en 2006 que les travaux sur les espaces de travail collaboratifs commencent à se développer (Capdevila, 2015 ; Fabbri, 2015 ; Gandini, 2015).

Les *coworking spaces* ou les espaces de travail collaboratifs se développent de plus en plus et sont en croissance dans le monde. En effet, depuis 2005 nous assistons à une prolifération exponentielle des espaces de coworking (Waters-Lynch et al., 2016). Selon l'étude Deskmag (2016), une revue en ligne spécialisée sur les espaces de travail collaboratif, on comptait 1 130 espaces et 43 000 coworkers en 2011 contre 11 300 espaces et 835 000 coworkers en 2016. Il est à noter que la France est considérée comme l'un des

principaux pays marqués par le coworking dans le monde (Moriset, 2014). L'étude Maddyness (2016)<sup>1</sup> indique, en effet, que le nombre des espaces de travail collaboratifs en France est passé de 250 à 360 en un an seulement, soit une augmentation de 44 %. C'est justement cette croissance rapide qui justifie notre intérêt pour ce sujet sur lequel les travaux de recherche sont, pourtant, encore très marginaux (Pierre et Burret, 2014b).

Les espaces de *coworking* offrent à leurs utilisateurs un environnement de travail collaboratif, basé sur l'entraide et le partage et crée un sentiment d'appartenance à un même lieu de vie et à une même famille professionnelle (Scaillerez et Tremblay, 2016).

Ces lieux permettent à leurs utilisateurs de bénéficier des expériences et des réseaux existants (Scaillerez et Tremblay, 2016). Dans ces lieux règne donc un climat de confiance, une synergie ambiante entre les occupants de l'espace et une dynamique sociale. Cette dernière ayant pour effet de développer la créativité et l'innovation ainsi que de promouvoir l'apprentissage collectif (Pierre et Burret, 2014b). Les individus collaborent, s'entraident et diffusent leurs résultats dans une logique de mise en commun (Burret, 2013). Pierre et Burret (2014b, p. 55), définissent les espaces de travail collaboratif comme « *des dispositifs encore méconnus, issus de la société civile, d'initiatives souvent privées et qui tendent aujourd'hui à s'institutionnaliser* ».



D'après Fabbri et Charue-Duboc (2016, p. 163), les espaces de coworking « *constituent un type original d'intermédiaire d'innovation ouverte favorisant des contacts multiples et capable de soutenir des dynamiques de collaboration multi-acteurs, tout en ayant une autonomie économique* ». Ces auteurs qualifient ainsi les espaces de *coworking* d'intermédiaires d'innovation ouverte en ce qu'ils améliorent les services existants et créent de nouveaux services. Ils facilitent ainsi

le développement de collaborations inter-organisationnelles en s'appuyant sur les quatre caractéristiques d'intermédiation suivantes : tout d'abord, le recours à des outils de communication simples et directs permettant de se renseigner sur les projets hébergés et les événements organisés au sein de l'espace. Ensuite, le choix d'aménagement de l'espace et le placement des membres au

1. Publiée le 20 octobre 2016 par F. Khedri.

sein de celui-ci facilitant ainsi les interactions interpersonnelles. Aussi, l'organisation d'événements par ou dans l'espace sont favorables aux échanges avec l'extérieur sur des sujets importants pour les occupants de l'espace. Et enfin, le rôle crucial de l'équipe de management de l'espace en ce qu'elle incarne les relations de confiance nécessaires entre les utilisateurs pour qu'ils innovent de façon ouverte (Fabbri et Charue-Duboc, 2016).

Les occupants de ces espaces appelés *coworkers* présentent une nouvelle génération d'entrepreneurs épris de nomadisme et recherchant des lieux favorisant l'interaction sociale (Crouzet, 2010). D'après Trupia (2016), la diversité des acteurs simultanément présents dans cet espace est sans doute l'aspect le plus frappant des espaces de *coworking*. Ces derniers permettent donc à leurs occupants de bénéficier des expériences et des réseaux des autres au sein d'une culture d'entraide et de solidarité. D'autres auteurs définissent l'espace de travail collaboratif comme une forme d'innovation sociale contemporaine pour des travailleurs indépendants permettant d'éviter l'isolement de ces derniers (Boboc et al., 2014).

Ce qui différencie les espaces de *coworking* des autres dispositifs d'accompagnement des créateurs d'entreprises comme les incubateurs et les pépinières est le fait qu'ils soient ouverts à des projets encore immatures dans le sens où ils peuvent venir en amont du processus entrepreneurial. Les espaces de travail collaboratif ne choisissent donc pas les projets qu'ils accueillent (Pierre et Burret, 2014b). Et c'est justement cette hétérogénéité des secteurs d'activité, des niveaux d'expérience, des états d'avancement dans les projets qui fait la richesse de ces lieux. Une deuxième différence réside dans le fait que les espaces de travail collaboratif se concentrent sur la création de conditions favorables aux interactions positives entre les *coworkers* via l'animation de réseaux de pairs. Selon Pierre et Burret (2014b), sans cette animation, les espaces de travail collaboratif ne seraient que des bureaux en colocation.

Les animateurs jouent le rôle d'« accompagnateurs » et de « créateurs de liens » entre *coworkers* dans le sens où ils cherchent à favoriser les interactions sociales réciproques débouchant sur des effets positifs sur leurs usagers. Le rôle du gestionnaire du lieu est donc de faciliter la mise en lien entre les *coworkers*, d'organiser des événements ludiques contribuant à une ambiance agréable au sein de l'espace ainsi qu'à une proximité entre les utilisateurs et de faciliter l'intégration des nouveaux utilisateurs (Pierre et Burret, 2014a). Les animateurs des *coworking spaces* permettent ainsi l'orchestration des relations (Blein, 2016) appelée aussi *curating relationships* (Merkel, 2015).

Par ailleurs, l'espace de travail collaboratif permet non seulement une meilleure connaissance des profils des autres *coworkers* mais aussi de leurs réputations. Les usagers du lieu doivent alors faire attention à ces effets réputationnels et éviter d'être très opportunistes en demandant des services aux autres sans jamais rendre la pareille (Blein, 2016). Pierre et Burret (2014a) qualifient la personne qui bénéficie des idées des autres sans partager les siennes de « parasite ». La réciprocité des échanges est, de ce fait, primordiale dans les espaces de travail collaboratif.

## Le développement personnel et professionnel des *coworkers*

Dans cette étude nous cherchons à comprendre les raisons qui incitent les individus à recourir au *coworking* et saisir dans quelle mesure le recours à ces espaces de travail collaboratifs favorise leur bien-être. Il s'agit donc de comprendre l'impact du travail dans ce type de dispositif sur le bien-être des utilisateurs. À notre connaissance, aucune recherche n'a fait émerger les dimensions particulières qui favorisent le bien-être des personnes qui choisissent ces espaces de travail collaboratifs comme cadre pour exercer leur activité professionnelle. Cependant, il existe des études qui se sont

intéressées aux effets du travail dans un espace de coworking sur la bonne qualité de vie au travail. En effet, les interactions sociales réciproques ayant lieu dans les *espaces de coworking* produisent des effets positifs sur leurs utilisateurs (Pierre et Burret, 2014a). La bonne qualité de vie au travail figure parmi les attentes des salariés. En effet, d'après le baromètre Actinéo de 2013 sur la qualité de vie au bureau, 45 % des actifs considèrent la qualité de vie au travail comme un facteur de satisfaction professionnelle, contre 38 % en 2011. Selon la même source, 92 % des actifs considèrent l'espace de travail primordial pour la qualité de vie au travail contre 83 % en 2011. De même, 83 % déclarent que l'espace de travail a un impact important sur leur motivation, contre 72 % en 2011. Les actifs sont plus exigeants vis-à-vis de l'aménagement de leur espace de travail et attendent que leur entreprise le prenne davantage en considération, ce qui n'est pas le cas pour 39% des salariés travaillant dans un bureau (contre 34 % en 2011).

Avant d'explorer les apports des espaces de travail collaboratif aux *coworkers* en termes de bien-être, commençons par définir cette notion. Dans sa définition la plus large, le bien-être est un sentiment général d'épanouissement engendré par la pleine satisfaction des besoins (Guibet Lafaye, 2009). Traduit de l'anglais *well-being*, il est défini par la psychologie hédoniste (Kahneman et al., 1999), qui est le courant de pensée qui domine la recherche sur le sujet, en termes d'acquisition de plaisir et de bonheur. Le bien-être est décrit comme un plaisir, une satisfaction ou un bonheur subjectif. Pour Diener et Lucas (1999), il consiste à vivre beaucoup d'affects agréables, peu d'affects désagréables et à ressentir une grande satisfaction personnelle de sa propre vie. Diener et al. (1998) stipulent que le bien-être subjectif apparaît quand une personne atteint ses buts et que c'est ce qui la satisfait et la rend heureuse.

Un autre courant alternatif (Cowen, 1994) décrit le bien-être par la présence de manifestations positives d'un bon fonc-

tionnement. Il implique donc des éléments aussi divers que manger, dormir, avoir des relations interpersonnelles, un certain contrôle sur sa vie et une existence satisfaisante. Selon ce courant, le bien-être consiste à créer de bonnes relations d'attachement, à acquérir des relations interpersonnelles, à vivre dans des milieux qui favorisent le bien-être et à avoir le sentiment d'une certaine maîtrise sur sa vie (Cowen, 1994).

Par ailleurs, la théorie de l'autodétermination propose une psychologie sociale du bien-être (Ryan, 1995) et stipule que l'individu tend à satisfaire trois besoins psychologiques fondamentaux : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin de relation à autrui. L'autonomie suppose que l'individu décide volontairement de son action de sorte qu'il l'assume entièrement (deCharms, 1968 ; Deci et Ryan, 1985). La compétence est relative à un sentiment d'efficacité sur son environnement (Deci, 1975 ; White, 1959) ce qui réveille la curiosité et le goût pour les défis. Le troisième besoin réfère, quant à lui, à un sentiment d'appartenance et à un sentiment d'être relié à des personnes qui sont importantes pour soi (Baumeister et Leary, 1995 ; Ryan, 1993). Les milieux qui répondent à ses besoins conduisent au bien-être (Laguardia et Ryan, 2000). C'est cette théorie de l'autodétermination que nous prenons comme référence dans le cadre de cette recherche. Nous tentons ainsi de voir si les espaces de travail collaboratif favorisent la satisfaction de ces trois besoins.

### Les facteurs de bien-être au sein des dispositifs de travail collaboratifs

L'analyse de la littérature que nous avons réalisée nous permet ainsi de faire ressortir a priori les aspects du travail dans les dispositifs de travail collaboratifs qui favorisent le bien-être des *coworkers*. Les différents facteurs sont récapitulés dans le tableau ci-dessous et traduits en termes de motivations des individus. D'après ce tableau, nous pouvons dire que les espaces de *coworking* sont :

Les motivations conduisant au bien-être au travail	Les spécificités des espaces de <i>coworking</i> permettant d'y répondre
La recherche d' <b>autonomie</b>	-Les <i>coworkers</i> sont une nouvelle génération d'entrepreneurs <b>épris de nomadisme</b> (Crouzet, 2010) -L'espace de <i>coworking</i> est une forme d'innovation sociale contemporaine pour des <b>travailleurs indépendants</b> (Boboc <i>et al.</i> , 2014)
La recherche de <b>compétences</b>	-Les individus <b>collaborent, s'entraident</b> et diffusent leurs résultats dans une logique de <b>mise en commun</b> (Burret, 2013) -il existe une <b>synergie</b> ambiante entre les occupants (Pierre et Burret, 2014b) -Ces espaces permettent de <b>bénéficier des expériences des autres</b> au sein d'une culture d'entraide et de solidarité (Trupia, 2016) -Les <i>coworking spaces</i> favorisent les <b>interactions sociales réciproques</b> débouchant sur des effets positifs sur leurs usagers (Pierre et Burret, 2014a)
La recherche de <b>liens sociaux</b>	-Les espaces de travail collaboratif créent un <b>sentiment d'appartenance</b> à un même lieu de vie et à une même famille professionnelle (Scaillerez et Tremblay, 2016) -ils <b>favorisent des contacts multiples</b> (Fabbri et Charue-Duboc, 2016) -ils permettent de <b>bénéficier des réseaux des autres</b> (Trupia, 2016) et d' <b>éviter l'isolement</b> (Boboc <i>et al.</i> , 2014) -les animateurs au sein de ces espaces sont des <b>créateurs de liens</b> entre <i>coworkers</i> en assurant une <b>proximité</b> entre eux et en facilitant <b>l'intégration des nouveaux utilisateurs</b> (Pierre et Burret, 2014a).

- une forme d'innovation sociale pour des individus épris de nomadisme,
- créateurs de sentiment d'appartenance et de contacts multiples permettant ainsi de bénéficier des réseaux des autres et d'éviter l'isolement. Cela n'est possible que grâce aux animateurs de ces espaces qui créent des liens et une proximité entre les *coworkers* et qui facilitent l'intégration des nouveaux entrants.

Le premier point laisse apparaître le fait que les *coworkers* sont des travailleurs nomades et autonomes puisqu'ils décident volontairement de leur action d'intégrer un dispositif de *travail collaboratif* avec tout ce que cela implique comme latitude, auto-gestion et indépendance d'un chef hiérarchique. C'est justement cette autonomie qui constitue la première motivation pour le

recours au *coworking* et qui fait de ce dernier un dispositif générateur de bien-être.

Le deuxième point met en avant la satisfaction du besoin de compétence dans le sens où l'individu qui collabore avec les autres ressent un sentiment d'efficacité sur son environnement puisqu'il bénéficie des expériences des autres, et au même temps, il fait profiter les autres de ses compétences. C'est cette logique de réciprocité des échanges et de mise en commun qui est favorable à la satisfaction du deuxième besoin de bien-être.

Enfin, la troisième motivation est relative à la recherche de liens sociaux et de relations avec autrui, on peut dire que les individus qui adoptent le *coworking* sont satisfaits car il

leur permet de trouver des lieux de socialisation créant un sentiment d'appartenance chez ses utilisateurs. Il permet en effet de bénéficier d'un grand réseau professionnel et d'être relié à des personnes « utiles » pour le travail. La satisfaction de ce troisième besoin n'est plus facile que grâce aux animateurs des espaces de travail collaboratif dont le rôle est primordial en ce qu'ils favorisent les contacts et facilitent les liens entre les *coworkers*.

## Cadre de recherche

Nos résultats de recherche reposent sur l'analyse approfondie d'un espace de travail collaboratif à Sceaux dans le sud de la région Parisienne, dans lequel une des auteurs est elle-même coworker. Depuis quelque temps, nous y conduisons plusieurs recherches distinctes avec un point commun : un intérêt particulier à la dynamique de ce type de dispositifs.

## Présentation du dispositif sujet de l'étude

Le dispositif de l'étude est un tiers lieu d'innovation et d'émulation situé au cœur de la ville de Sceaux. Véritable espace de coworking et de télétravail, Sceaux smart s'inscrit dans le cadre de l'économie collaborative. En effet, Sceaux Smart est lauréat de l'appel à projets d'économie sociale et solidaire du département des Hauts-de-Seine en 2015, il a ouvert ses portes en juin de la même année et son inauguration a eu lieu le 29 septembre 2016.

Cet espace de coworking est un cadre de travail commun et partagé qui s'étend sur une surface de 330 m<sup>2</sup>. Les différents espaces intérieurs sont conçus en mode flexible, incluant modularités des équipements. Ils comptent 3 bureaux individuels, 4 bureaux de 2 à 4 personnes et 2 salles de réunion. Tous ces espaces ouvrent sur l'espace central dédié au coworking qui est ménagé en mode événementiel, il permet d'accueillir jusqu'à

100 personnes. Sur ses 2 angles, et directement sur les puits de lumière, se situent respectivement l'accueil côté rue et un espace de détente qui donne directement sur la coulée verte et son jardin paysagé. À proximité de l'accueil, un local de reprographie est ouvert sur la salle de coworking et un accès en sous-sol par escalier vers l'espace domiciliation. Un espace cuisine parfaitement aménagé a également pris place.



Ce dispositif accueille et fédère, sur un total de 104 utilisateurs, 54 % d'indépendants avec différents types de statuts (EIRL, Auto-entrepreneur, Portage salarial, ...), 19 % de télétravailleurs, 12 % d'entreprises et/ou associations, 9 % des start-up et 6 % des salariés en transition<sup>2</sup>. Les métiers sont divers et variés : marketing et communication, conseil et accompagnement, ressources humaines et développement personnel, la photographie, la traduction, l'analyse de big data, la sophrologie, la méditation, le développement d'applications web et mobiles...

Sceaux Smart est une association dont le fonctionnement est assimilé à une micro-entreprise associative imposée (paye CFE - Cotisation Foncière des Entreprises). Sa gouvernance est composée à la fois par un conseil d'administration et d'un bureau constitué d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier ainsi que d'un membre

2. Statistiques de février 2017.



---

d'honneur. La gestion et l'animation du lieu est assurée par sa fondatrice « Valérie », dont le rôle en tant que « animateur, connecteur et facilitateur » est en cours d'étude dans une autre recherche.

S'inscrivant dans une logique d'enrichissement permanent en mode co-construction et, en lien avec l'évolution des besoins des bénéficiaires, des animations régulières formelles telles que des conférences, des expositions, des ateliers, des formations, des barcamps, et des présentations d'initiatives individuelles ou partenariales viennent faciliter les mises en relation et favoriser les échanges. Des animations informelles sont également mises en place de manière fréquente sous forme d'apéritifs ou de cafés de la connaissance.

## Méthodologie de recherche

Dans le cadre de la présente étude, nous avons tenté de comprendre ce qui poussait les individus à recourir au coworking et particulièrement ce qui les incitait à y rester. Nous avons ainsi tenté d'identifier les apports de ce dispositif notamment en termes de « bien-être » voire de « mieux être ».

Pour ce faire, nous avons construit nos résultats de recherche à partir des interactions que nous avons eues, d'une part, avec les utilisateurs de l'espace de travail collaboratif et, d'autre part, avec « Valérie » la gestionnaire/fondatrice du lieu en adoptant ainsi une méthodologie de recherche de type ethnographique.

Ainsi, selon Gérin-Lajoie (2006), l'ethnographie est une approche méthodologique qui a évolué au fil du temps (Atkinson et Hammersley 1994). D'abord utilisée par les anthropologues, dont l'objectif était de présenter une analyse descriptive de cultures éloignées (Van Maanen, 1995), l'ethnographie est devenue, dans la première moitié du XXe siècle, un outil de plus en plus utilisé par les sociologues, en particulier par ceux de

l'École de Chicago, notamment les deux chercheurs Glaser et Strauss (1967) qui revient la paternité de la « théorie ancrée » ou « grounded theory ».

Gérin-Lajoie (2006) avait rappelé que cette approche consistait à développer une théorie à partir de l'analyse des données recueillies en s'appuyant sur un processus plutôt inductif qui ne faisait pas appel à des hypothèses préétablies.

Ainsi, afin d'être en mesure de formuler une théorie à partir de l'analyse de données, Gérin-Lajoie (2006) pointe la nécessité pour le chercheur d'être en mesure de bien comprendre le milieu étudié. Selon elle, c'est notamment le recours à l'observation, l'entretien et l'analyse documentaire comme techniques de recueil de données qui permettra la bonne compréhension du milieu sujet de l'étude.

C'est, en effet, une méthode qui accorde une importance particulière aux expériences quotidiennes et qui consiste, d'une part, à tenter de comprendre les phénomènes sociaux, à partir des rapports qui s'établissent entre les individus ce qui revient à faire l'analyse à partir des données recueillies et, d'autre part, à analyser un nombre restreint de cas voire un seul. Cette méthode renvoie également à fonder l'analyse des phénomènes sociaux sur l'interprétation du sens à donner aux actions humaines, plutôt que sur une quantification statistique des données recueillies (Atkinson et Hammersley, 1994).

C'est en partant de ces postulats que ce travail fait désormais appel à trois types de données : les données d'une observation participante en tant que coworker depuis 6 mois dans l'espace avec une participation active aux différents événements de la vie de l'espace ; et des données d'entretiens semi-directifs avec les coworkers de l'espace ainsi qu'avec sa gestionnaire/fondatrice, en vue d'approfondir les interactions observées.

Une part importante de ces données est également le fruit de discussions informelles

---

avec des coworkers ou de conversations collectives. Nous avons, par ailleurs, complété ces données d'observation et d'entretiens avec des *matériaux secondaires*.

### Les observations

Les coworkers ont été observés quotidiennement dans leur espace de travail collaboratif afin d'examiner de près leurs interactions, leurs manières d'être et de voir dans quelle mesure ils s'y sentent bien (ou pas). Le type d'observation utilisé est celui de l'observatrice qui participe (qualifié en anglais de "observer-as-participant", (Merriam, 1998)) et c'est à ce titre que le quotidien a été suivi de près. Nous sommes donc connues en tant que chercheuses par les personnes observées (Atkinson & Hammerley, 1994). C'est sur une durée de 6 mois avec une présence moyenne de 3 jours par semaine que ces observations se sont étendues.

### Les entretiens semi-directifs

Nous avons privilégié ce type d'entretien pour sa flexibilité en ce qui concerne le recueil des données. Pour la réalisation de ces entretiens nous nous sommes appuyées sur un guide d'entretien. Au total, nous en avons effectué une vingtaine (19). Les entretiens avec les coworkers ont porté sur des sujets tels les parcours professionnels, les motivations à adopter le coworking, ce que leur procure ce dispositif...

Ces entretiens ont été enregistrés et intégralement retranscrits, codés et analysés manuellement.

Notre échantillon se compose de 70 % de femmes et 30 % d'hommes avec une moyenne d'âge de 42 ans et une proportion de 60 % dont la tranche d'âge est entre 36 et 45 ans. Une grande majorité des personnes interrogées sont des travailleurs indépendants (70 %) opérant dans différents domaines : la sophrologie, la méditation,

la traduction, la photographie, le conseil en organisation, le coaching et le développement personnel. Il y a également des *start uppeurs* qui opèrent dans les domaines de la communication digitale, le développement d'applications mobiles.

Parallèlement à quelques télétravailleurs salariés de grands groupes.

Par ailleurs, les entretiens avec la gestionnaire/fondatrice du lieu, les entretiens ont tourné autour de l'historique de Sceaux Smart, de son développement de son activité, des événements marquants, des success stories, de retours d'expériences...

Les entretiens ont été enregistrés et ensuite retranscrits. Les phrases témoins extraites et sélectionnées ont servi, en compléments de nos observations, à l'élaboration de notre modèle théorique.

Des extraits de ces entretiens sont exposés dans ce papier.

Les thèmes principaux mobilisés dans cette étude sont :

- Le fonctionnement de notre espace de travail collaboratif Sceaux Smart,
- Les motivations d'adoption du coworking,
- Les apports du coworking en termes de bien-être pour les utilisateurs.

### L'analyse documentaire

Nous avons également eu l'opportunité de consulter des documents qui ont été d'une grande utilité à notre étude (site institutionnel, page Facebook, blog,...)

### Résultats de la recherche et discussion

À partir de nos observations et des expressions des coworkers et de la gestionnaire/fondatrice de Sceaux Smart, les motivations qui poussent les individus à recourir au coworking ont été relevées et confirmées et les différents apports en termes de bien-être des coworkers ont été identifiés.

## Les motivations à l'origine de l'action

En nous référant à la théorie de l'auto-détermination qui stipule que l'individu tend à satisfaire trois besoins psychologiques fondamentaux : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin de relation à autrui. Nous pouvons supposer que les individus qui ont recours au coworking, quels que soient leurs métiers, leurs statuts (indépendants, télétravailleurs, en transition professionnelle...) ou leurs secteurs d'activités, sont animés par des motivations bien déterminées.

La première de ces motivations est la recherche de liens sociaux et avant tout la priorité de rompre avec l'isolement. En effet, il est important de rappeler que certains auteurs définissent l'espace de travail collaboratif comme une forme d'innovation sociale contemporaine pour des travailleurs indépendants permettant d'éviter l'isolement de ces derniers (Boboc et al., 2014). Il est à noter que c'est également valable pour tous les autres types de statuts.

### Extrait 1

#### Phrases témoins : Rupture de l'isolement

*« Je ne me vois pas travailler toute seule, chez moi »*

*« Le métier de traducteur est un métier dans lequel on arrive facilement à s'isoler par définition on n'a pas de collègues, on a des clients des confrères et consœurs mais qui travaillent pareil, en électrons libres donc trop peu de contact, trop, je me sentais trop isolée..... »*

*« Ça fait 10 ans que je travaillais à la maison dans l'isolement total quoi.... »*

La recherche de relations avec autrui peut également se manifester par le désir de tisser des liens, de bénéficier de partages et d'intégrer une dynamique collective. En effet, les espaces de travail collaboratifs sont des dispositifs qui favorisent de multiples contacts (Fabbri et Charue-Duboc, 2016). C'est également des cadres où on peut même parler de « famille professionnelle » comme

le stipulaient Scaillez et Tremblay (2016) : les espaces de travail collaboratif créent un sentiment d'appartenance à un même lieu de vie et à une même famille professionnelle. Ces dimensions de connectivité et cette dynamique de groupe est indéniablement favorisée par le rôle fondamental de l'animateur/gestionnaire du lieu en ce qu'il anime le lieu et met en relation des coworkers. En effet, d'après Pierre et Burret (2014a), les animateurs au sein de ces espaces sont des créateurs de liens entre coworkers en assurant une proximité entre eux et en facilitant l'intégration des nouveaux utilisateurs.

### Extrait 2

#### Phrases témoins : Recherche de liens avec autrui

*« Pour moi c'était important d'avoir un échange et finalement d'être dans une dynamique qui est différente, qui est dynamique....au moins il y a un groupe qui est installé, et c'est finalement ce phénomène de groupe qui m'attire »*

*« Pour moi travailler en individuel ne sera jamais aussi puissant et aussi fort que le groupe »*

*« Travailler en coworking, c'était vraiment une idée superbe et ça permet de rencontrer des gens... »*

*« C'est là l'intérêt de travailler à Sceaux Smart, on y retrouve une famille professionnelle et en conséquence on ne reste pas seul. On discute d'idées autour d'un café, etc.*

*« ... tu as l'occasion de rencontrer d'autres personnes, un lieu de partage, j'ai eu l'occasion d'animer un atelier à l'occasion de la semaine place à l'emploi en décembre, ça m'a permise de rencontrer de nouvelles personnes..... »*

La seconde motivation qui incite les individus à recourir aux espaces de travail collaboratifs consiste en la recherche perpétuelle de compétences. En partant du postulat qu'il existe une synergie ambiante entre les occupants de ces espaces (Pierre et Burret, 2014b), cette recherche de compétences vise

d'une part, l'optimisation de ses propres compétences en rejoignant un environnement stimulant et favorisant l'efficacité. Et d'autre part, à s'assurer de pouvoir compter sur les compétences des coworkers ce qui peut représenter une aide précieuse pour l'avancement de ses projets et la réalisation de ses objectifs. En effet, comme l'a avancé Burret (2013), dans ces espaces, les individus collaborent, s'entraident et diffusent leurs résultats dans une logique de mise en commun (Burret, 2013).

### Extrait 3

#### Phrases témoins : Recherche de compétences

*« J'y retrouve un cadre professionnel et des échanges constructifs... »*  
*« Nous sommes en recherche d'agilité et c'est ce que nous permet Sceaux smart »*  
*« à Sceaux Smart il y a des gens de tous horizons, et chacun d'eux, j'en suis certaine, est compétent dans son domaine...ce qui est bien c'est que les coworkers mettent ces compétences clés au service de la communauté... »*  
*« Je galérais avec mon nouvel ordinateur et c'est auprès des coworkers que j'ai trouvé de l'aide »*

Le besoin d'autonomie représente, par ailleurs, un autre motif qui justifie l'adoption du coworking comme dispositif pour exercer son activité. L'autonomie suppose ainsi que l'individu décide volontairement de son action de sorte qu'il l'assume entièrement (deCharms, 1968 ; Deci et Ryan, 1985). En effet, les dispositifs de travail collaboratif mettent à la disposition des utilisateurs des espaces modulables ainsi que des offres toutes aussi souples qu'adaptées aux besoins de chacun. Cette flexibilité concerne aussi bien les grilles tarifaires, les créneaux d'utilisation des différents espaces que les différentes possibilités d'y recevoir des clients, des fournisseurs, des patients, des coachés, etc. et également d'y organiser des événements. En effet, on peut choisir d'y venir tous les jours, un jour par semaine ou

une matinée par mois sans aucune contrainte. Des salles de réunions et un isola sont à disposition, un fichier accessible par tous les coworkers permet de consulter les disponibilités et d'y réserver ainsi les créneaux souhaités. Cet esprit de souplesse vient comme une forme d'innovation sociale (Boboc et al., 2014) pour répondre aux besoins très spécifiques de cette nouvelle génération, notamment d'entrepreneurs, épris de nomadisme (Crouzet, 2010). Dans un tel contexte, l'autonomie suppose également l'absence de supérieur hiérarchique dans ce type de milieu de travail.

### Extrait 4

#### Phrases témoins : Recherche d'autonomie

*« Sceaux Smart m'offre à la fois un cadre idéal pour travailler, une grande liberté d'organisation puisque je viens ici – en nomade – deux à trois fois par semaine »*  
*« C'est un mode de fonctionnement professionnel beaucoup plus souple et qui correspond tout à fait aux nouveaux modes de travail... »*  
*« La chance d'avoir obtenu un bureau individuel, ce qui me permet d'avoir un lieu professionnel dédié... c'est ce en quoi Sceaux Smart a répondu à mes besoins »*  
*« Les personnes que l'on y rencontre ne sont pas des collègues. Il n'y a pas de liens hiérarchiques non plus, et ça c'est super »*  
*« De par mon activité et mes obligations, si tu veux, je suis nomade dans l'exercice de ma profession.... »*

## Le Bien-être au cœur de la dynamique des espaces de travail collaboratif

Favorisant les interactions sociales réciproques, les espaces de travail collaboratif débouchent sur des effets positifs sur leurs utilisateurs (Pierre et Burret, 2014a). En effet, les individus, animés par des motivations bien déterminées, notamment, la recherche d'interactions sociales, la recherche de l'autonomie ainsi que la quête de compétences, choisissent ces lieux pour exercer leurs activités professionnelles et

travailler sur leurs projets. Ces milieux répondant ainsi à ces différents besoins, ils favorisent le bien-être de leurs utilisateurs (Laguardia et Ryan, 2000).

La question qui se pose à cette étape est : une fois les motivations satisfaites, quels sont les facteurs spécifiques qui favorisent le bien-être des coworkers dans ces espaces de travail collaboratif ?

Notre observation ainsi que nos échanges formels et informels au sein de Sceaux Smart nous permettent de formuler une ébauche de réponse à cette question.

En effet, nos différentes techniques de recherche nous permettent d'identifier quatre facteurs principaux qui permettent de favoriser le bien-être des coworkers. Chacun de ces derniers comprend lui-même des items propres à lui que nous détaillons ci-après avant d'aboutir à la proposition de notre modèle de recherche.

Nous étayons, bien entendu, nos propos par des extraits de phrases témoins des différentes discussions et conversations collectives avec les coworkers de Sceaux Smart.

### **Le dispositif de travail collaboratif offre un confort de travail**

Suite à nos différents échanges, force est de constater que la décoration, l'agencement et la façon dont le lieu a été pensé a une incidence particulière sur les coworkers en ce que ceci leur offre en termes de confort de travail. En effet, la quasi-totalité de nos coworkers ont martelé que le dispositif de travail collaboratif est pour eux plus qu'un lieu, c'est un *cadre agréable* qui leur offre à la fois une *ambiance inspirante*, ce qui leur permet de gagner en efficacité, et aussi une *décoration sereine et apaisante* qui leur permet de mieux se concentrer et de se détendre, mais aussi une atmosphère de convivialité.

Ce qui est incontestablement source d'un bien-être particulier, selon eux.

#### **Extrait 5**

##### **Phrases témoins : confort de travail**

« *Le coworking m'apporte un confort de travail et un confort de vie* »

« *L'espace lui-même je le trouve très agréable.... On s'y sent bien..* »

« *...j'adore la décoration, les couleurs sont tellement zen et apaisantes* »

« *Sceaux Smart est particulier par la convivialité que l'on retrouve sur le lieu* »

« *...Ce que j'apprécie le plus chez Sceaux Smart, c'est l'émulation et la sérénité* »

« *Sceaux Smart m'offre un cadre idéal pour travailler...* »

« *Sceaux smart est un lieu inspirant dans un environnement très agréable..* »

« *Sceaux Smart m'offre un cadre de travail, un environnement dynamisant....c'est assez particulier, c'est à la fois stimulant et ça nous procure un certain bien être...* »

« *la manière dont Valérie (animatrice/ fondatrice du lieu) a choisi les couleurs et la décoration, fait qu'on s'y sent très bien. C'est à la fois apaisant et stimulant...* »

« *La convivialité est LA particularité du lieu* »

### **Le dispositif de travail collaboratif offre un confort de vie**

Nos différentes conversations, aussi bien formelles qu'informelles nous font également prendre conscience de l'importance du lieu en ce qu'il permet aux coworkers, à la fois, de profiter d'une nette séparation entre leur sphère professionnelle et leur sphère privée, tout en gagnant en termes de temps et de qualité de vie.

En effet, nos coworkers affirment que le fait de venir travailler à Sceaux Smart, leur permet de gagner du temps vu la proximité de leur domicile. On note ici que la plupart d'entre eux habitent la ville de Sceaux ou dans un rayon de 5 km. Ce qui améliore leur qualité de vie et leur laisse le temps de faire des choses qu'ils aiment, plutôt axées sur leur bien-être. Par ailleurs, la nette séparation entre leur cadre familial et leur cadre de travail leur permet de mieux cerner leurs repères dans chacune des sphères et de se sentir bien dans l'une comme dans l'autre.

## La constitution d'une communauté de pratiques

### Extrait 6

#### Phrases témoins : Confort de vie

« Le coworking m'apporte un confort de travail et un confort de vie »

« ...Un espace dédié au travail avec tout le confort, toutes les infrastructures et en plus c'est près de chez moi, je n'avais pas envie non plus de partir dans de longs trajets »

« Venir ici me permet d'abord de m'éloigner de mon frigo, il faut dire ce qu'il y est... »

« Ma femme est à la maison, donc je viens ici pour lui laisser la maison... »

« Venir ici me permet d'échapper aux tâches ménagères entre deux paragraphes.... »

« A la maison il y a toujours des biberons à laver, des machines à faire tourner, de la vaisselle à ranger... Ici au moins ça me permet de me sentir bien, de me sentir sereine, au bon endroit... »

« J'habite à dix minutes à pied de Sceaux Smart, pour aller travailler maintenant, j'ai le privilège de faire ma petite marche matinale en passant par la coulée verte....ça c'est top »

« Depuis que je viens travailler à Sceaux Smart, d'abord, je n'ai plus à me taper les RER & Co. En plus j'ai un gain de temps fou que j'optimise en faisant des choses que j'aime, en me faisant plaisir....ça c'est du confort de vie... »

Le travail en coworking permet notamment de bénéficier des expériences des autres au sein d'une culture d'entraide et de solidarité (Trupia, 2016). Ainsi, ce partage d'expériences associé à cette culture d'entraide et de solidarité permet la constitution d'un groupe à caractéristiques particulières appelé: la communauté.

En effet c'est un terme évoqué par la plupart de nos coworkers pour désigner l'ensemble des personnes qu'ils côtoient et avec qui ils entretiennent des interactions quotidiennes au sein de l'espace de travail collaboratif.

### Extrait 7

#### Phrases témoins : « Communauté »

« ...J'y reste pour le réseau, la communauté. On y vient pour la communauté, les relations, des gens qui vont t'écouter, te conseiller, pour un support humain....»

« Sceaux Smart est plus qu'un lieu de travail bien organisé et efficace (ce que j'attendais), j'ai trouvé une atmosphère et une communauté (ce que je ne savais pas pouvoir y trouver)... »

« ... je m'identifie à cette communauté... »

« ... ici, à Sceaux Smart, il y a une vie communautaire, on doit s'adapter à la vie de la communauté et accepter de jouer le jeu, et c'est là la particularité du lieu.... »

Vu que les individus trouvent dans ce dispositif de travail collaboratif un cadre idéal qui favorise l'**échange** et l'entraide entre utilisateurs, ces derniers le considèrent également comme un cadre propice à l'**émulation**.

### Extrait 8

#### Phrases témoins : Partage d'expériences, échanges et émulation

«... je me dis que c'est une option de pouvoir travailler en coworking et de demander de manière ponctuelle des avis ou donner des avis si on me demande et c'est toujours plus nourrissant finalement d'avoir des échanges parce que ce qui nous fait grandir ce n'est pas de faire le poisson rouge dans ton bocal et tourner en rond avec tes problématiques mais c'est pouvoir voir d'autres poissons qui tournent aussi dans leur bocal et finalement mélanger les eaux et mélanger les idées, je pense que c'est plus intéressant »

« En arrivant chez Sceaux Smart, J'y ai retrouvé un cadre professionnel et des échanges constructifs »

« C'est un lieu de travail alternatif et un lieu d'échanges professionnels »

«..Pour résumer au mieux ce que j'apprécie le plus chez Sceaux Smart c'est : l'émulation »

« ...Ce que j'apprécie le plus chez Sceaux Smart, c'est l'émulation et la sérénité »

La notion de « communauté » qui a émergé, associée à ce climat de partages, d'échanges, d'entraide et d'émulation nous renvoie naturellement au concept de « communauté de pratique » défini par Davel et Tremblay (2014) comme un groupe de professionnels qui partagent des savoirs, créent des pratiques communes et les enrichissent dans un domaine d'intérêt partagé.

Initialement employé par Lave et Wenger (1991, p. 98), le terme communauté de pratique désigne : « ... un système d'activité sur lequel les participants partagent des compréhensions sur ce qu'ils font et sur ce que cela signifie dans leur vie et pour leur communauté. Ainsi, ils sont unis dans l'action et dans la signification que cette action a, aussi bien pour eux-mêmes que pour une collectivité plus large... ».

Davel et Tremblay (2014) stipulent également qu'une communauté de pratique émerge lorsqu'un groupe de personnes, liées entre elles de manière informelle, ont en commun une pratique professionnelle ou un domaine d'expertise, ainsi que la passion d'un même travail (Wenger 1998). En effet, les membres de la communauté se rencontrent pour échanger, partager et apprendre les uns des autres.

Certaines communautés de pratique se rencontrent régulièrement en face à face, tandis que d'autres gardent le contact par Internet. Les membres de la communauté partagent expériences et connaissances, librement et avec une créativité qui favorise le développement de nouvelles approches de résolution de problèmes (Snyder et Wenger, 2000). Cette connaissance renvoie essentiellement au « savoir-faire » (Brown et Duguid, 1991) qui est tacite et socialement localisée.

Pour Davel et Tremblay (2014), le caractère volontaire de la communauté s'explique par le fait que les individus partagent une passion commune.

Si l'on retient une définition plus globale pour reprendre les termes de Davel et Tremblay (2014), Wenger et al. (2002, p. 4-5) décrivent la communauté de pratique à travers leurs participants : « .... ils ne travaillent pas nécessairement ensemble tous les jours, mais

*ils se rencontrent parce qu'ils trouvent de l'intérêt dans leurs échanges. En passant du temps ensemble, ils partagent de l'information, des idées, des conseils. Ils s'aident à résoudre des problèmes. Ils discutent de leur situation, de leurs aspirations, de leurs besoins. Ils réfléchissent à des enjeux communs, explorent des idées, et réagissent aux idées des uns et des autres. Ils peuvent créer des outils, des normes, des structures, des manuels ou d'autres documents, ou ils peuvent simplement développer une compréhension tacite partagée. Quelle que soit la manière dont ils accumulent des connaissances, ils deviennent liés par la valeur qu'ils trouvent à apprendre ensemble. Cette valeur n'est pas seulement instrumentale pour leur travail. Elle provient aussi de la satisfaction personnelle liée au fait de comprendre les visions et idées des autres et d'appartenir à un groupe de personnes intéressantes. Au fil du temps, ils développent une vision unique de leur sujet, ainsi qu'un ensemble de connaissances, de pratiques et d'approches communes. Ils développent aussi une relation personnelle et établissent des manières d'échanger entre eux. Ils peuvent aussi développer une identité collective. Bref, ils deviennent une communauté de pratique... ».*

C'est donc en ce sens que nous considérons que la communauté de pratique est un des facteurs primordiaux qui favorise le bien-être des coworkers et qui constitue un des éléments clés que ces derniers viennent chercher dans ces dispositifs de travail collaboratif. Ainsi, selon notre étude, les dimensions principales de cette communauté de pratiques sont : le partage d'expériences, l'échange et l'émulation.

### **Le développement d'interactions collaboratives**

Bien que chacun des coworkers rejoigne l'espace pour travailler sur son propre projet, ce dispositif de travail collaboratif encourage naturellement les interactions entre les professionnels qui s'y retrouvent et l'éclosion de nouvelles collaborations (Morand, 2016). En effet, l'une des particularités du lieu réside

en ce qui le différencie des autres dispositifs. En effet, à la différence des télécentres, des business centers ou des incubateurs, les espaces de travail collaboratifs se concentrent sur la création de conditions favorables aux interactions positives entre les coworkers à travers l'animation de réseaux de pairs. Selon Pierre et Burret (2014b), sans cette animation, les espaces de travail collaboratif ne seraient que des bureaux en collocation. Les animateurs jouent le rôle d'« accompagnateurs » et de « créateurs de liens » entre coworkers dans le sens où ils cherchent à favoriser les interactions sociales réciproques débouchant sur des effets positifs sur leurs usagers et notamment sur leur bien-être.

Le rôle du gestionnaire/ animateur de l'espace est ici primordial en ce qu'il favorise en termes de connectivités et en termes de co-construction de projets, que ce soit en interne, c'est-à-dire entre coworkers ou en externe, en mettant en relation les coworkers avec d'autres parties. Ces interactions que les coworkers ont qualifiées de « collaboratives » sont résumées en trois dimensions principales.

En effet, ce qui compte le plus pour les utilisateurs de l'espace de travail collaboratif est le développement de : réseaux de compétences, réseaux de connaissances et co-construction de projets à valeur ajoutée.

**Extrait 9**  
**Phrases témoins : Des interactions collaboratives**

*« J'ai eu l'occasion d'animer un atelier à l'occasion de la semaine place à l'emploi en décembre, ça m'a permis de rencontrer de nouvelles personnes et de fil en aiguille de construire des partenariats. Je pense aux femmes avec lesquelles j'ai sympathisé avec lesquelles on travaille justement sur des partenariats... voilà je trouve que c'est une expérience riche surtout en termes relationnels »*

*« Sceaux Smart est un environnement professionnel, qui est plus la rencontre d'autres professionnels qu'un lieu. »*

*« ...j'y suis venue pour le réseau et je reste pour le réseau et la communauté... »*

*« J'ai parlé de mon projet avec quelques coworkers et j'ai reçu des feed-backs qui m'ont beaucoup aidé pour le coup... »*

*« Avec Valérie, on a co-construit un projet pour la semaine de la santé mentale au travail... »*

*« Plusieurs projets sont dans le pipe, c'est des projets co-construits par des coworkers...et Valérie bien entendu »*

*« .... Valérie apporte des connectivités.... »*

*« ...une coworker m'a recommandé, ce qui m'a permis d'avoir un rendez-vous très rapidement... »*

### **Le coworking : entre motivations et bien-être**

Les éléments de notre recherche ainsi que toutes les dimensions identifiées peuvent être modélisées dans le schéma ci-après. Ce modèle résume ainsi les motivations des coworkers à travailler dans un espace de travail collaboratif et facteurs favorisant le bien-être dans ces derniers.

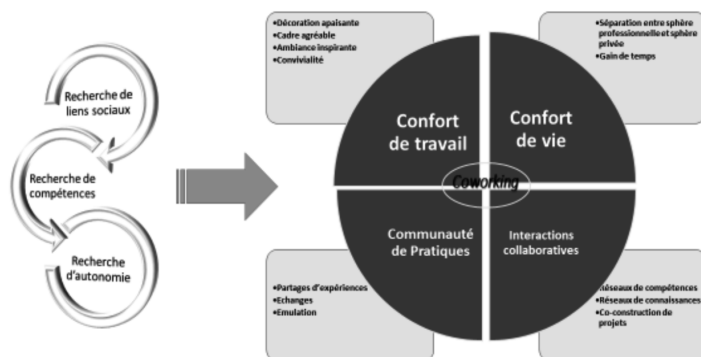
En effet, nous en déduisons qu'il existerait trois

motivations principales qui incitent les personnes à recourir aux espaces de coworking, à savoir : la recherche de liens sociaux, la recherche de compétences et en fin la recherche d'autonomie.

Une fois installés, ces dispositifs offrirait quatre facteurs principaux favorisant le bien être des coworkers : notamment : le confort de travail, le confort de vie, la communauté de pratiques ainsi que des interactions collaboratives. Chacun de ces facteurs peut, en effet, être représenté par différents items.



## Modèle théorique des motivations au coworking et les facteurs de bien-être dans les dispositifs de travail collaboratif



### Conclusion

Dans cet article, nous analysons les effets du travail dans un espace de coworking sur le bien-être au travail. Nous enrichissons d'abord la littérature sur la relation entre les espaces de travail collaboratif et le bien-être des coworkers. En effet, nous avons fait ressortir les spécificités des espaces de coworking qui permettent de répondre à certains besoins à savoir, la recherche d'autonomie, la recherche de compétences et la recherche de liens sociaux favorisant ainsi le bien-être. C'est la recherche de la satisfaction de ces besoins qui explique les motivations des coworkers à travailler dans un espace de travail collaboratif.

Nous discutons ensuite dans quelle mesure ces espaces procurent du bien-être pour ses occupants. Une démarche originale consistant à s'appuyer à la fois sur l'observation participante au sein de Sceaux Smart, sur des entretiens semi-directifs avec les coworkers de l'espace ainsi que sa gestionnaire, et sur l'analyse documentaire, nous a permis de souligner les facteurs de bien-être grâce au travail dans un espace de coworking. En effet, ces espaces procurent aux coworkers un confort de travail, un confort de vie, des interactions collaboratives via le développement des réseaux de compétences et de connaissances et la co-construction de projets et, enfin, une communauté de pratiques dont les dimensions principales sont : le partage d'expériences, l'échange et l'émulation. Nous renforçons ainsi les recherches émer-

gentes sur les espaces de coworking (Capdevila, 2015 ; Fabbri, 2015 ; Gandini, 2015) qui tendent à montrer les avantages de travailler dans de tels espaces. De cette manière, nous participons à la construction du corpus théorique naissant autour du phénomène empirique du coworking en fournissant des éléments de compréhension sur les avantages que les coworkers peuvent retirer de leur installation dans de tels espaces en ce que cela peut favoriser leur bien-être au travail.

Cet article étant basé sur l'observation participante et des entretiens semi-directifs, sa portée généralisatrice est limitée. La validation du modèle conceptuel proposé par une étude quantitative reste encore à étudier. Il est également primordial d'explorer davantage en profondeur dans quelle mesure ces espaces de travail collaboratif constituent une communauté de pratiques.

### Références bibliographiques

- Atkinson, P. & Hammersley, M. (1994). Ethnography and participant observation, *Handbook of qualitative research*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Baumeister, R. & Leary, M.R. (1995). The need to belong : Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation, *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Blein, A. (2016). Le *coworking*, un espace pour les transactions hors marché ? La valorisation des réseaux sociaux pour travailleurs indépendants, *Réseaux*, 196, 147-176.

- Boboc, A., Bouchareb, K., Deruelle, V., Metzger, J.-L. (2014). Le coworking : un dispositif pour sortir de l'isolement ? *SociologieS, en ligne*. <http://sociologies.revues.org/4873>.
- Brown, J.S. & Duguid, P., (1991). Organizational Learning and Communities-of-Practice: Toward a Unified View of Working, Learning, and Innovation, *Organization Science*, 2(1), 40-57.
- Burret, A. (2013). Démocratiser les tiers-lieux, *Multitudes*, 52, 89-97.
- Capdevila, I. (2015). Les différentes approches entrepreneuriales dans les espaces ouverts d'innovation, *Innovations*, 48(3), 87-105.
- Cowen, E. L. (1994). The enhancement of psychological wellness : challenges and opportunities, *American Journal of Community Psychology*, 22, 149-179.
- Crouzet, T. (2010). L'alternative nomade, *Revue économique et sociale*, n°2, juin.
- DeCharms, R. (1968). *Personal causation*, New York : Academic Press.
- Davel, E., & Tremblay, D-G. (2014). Communauté de pratique : défis et pratiques contemporaines, *Téléuniversité* (UQAM).
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*, New York : Plenum.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York : Plenum.
- Deskmag, (2016). 2016 Coworking Forecast, Retiré le 5 février 2016 de <http://www.deskmag.com/en/2016-forecast-global-coworking-survey-results>.
- Diener, E. & Lucas, R.E. (1999). Personality and subjective well-being, in *Well-being : The foundations of hedonic psychology*, New York : Russell Sage Foundation.
- Diener, E., Sapta, J. J., Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being, *Psychological Inquiry*, 9, 33-37.
- Fabbri, J. (2015). Les espaces de coworking pour entrepreneurs. Nouveaux espaces de travail et dynamiques interorganisationnelles collaboratives, *Thèse en École polytechnique*, Palaiseau.
- Fabbri, J. & Charue-Duboc, F. (2016). Les espaces de coworking : Nouveaux intermédiaires d'innovation ouverte ?, *Revue française de gestion*, 254, 163-180.
- Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces : A literature review, *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 15(1), 193-205.
- Genin, É. (2014). Travailler n'importe où, n'importe quand ? Pas si sûr..., *Gestion*, 39(2) 20-27.
- Gérin-Lajoie, D. (2006). L'utilisation de l'ethnographie dans l'analyse du rapport à l'identité, *Éducation et sociétés*, 17, 73-87.
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Chicago, IL : Aldine.
- Guibet Lafaye, C. (2009). *Penser le bonheur aujourd'hui*, Bruxelles : Presses Universitaires de Louvain.
- Kahneman, D., Diener, E., Schwartz, N. (eds) (1999). *Well-being : The foundations of hedonic psychology*, New York : Russell Sage Foundation.
- Khedri, F. (2016). Les espaces de coworking plus convoités que jamais se professionnalisent, *Revue Maddyness*, 20 octobre, accessible via le lien <https://www.maddyness.com/entrepreneurs/2016/10/20/infographie-coworking/>
- Laguardia, J. G. & Ryan, R. M. (2000). Buts personnels, besoins psychologiques fondamentaux et bien-être : Théorie de l'autodétermination et applications, *Revue québécoise de psychologie*, 21(2), 281-304.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning : legitimate peripheral participation*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Merkel, J. (2015). Coworking in the city, *Ephemera*, 15(1), 121.
- Merriam, S.B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*, San Francisco : Jossey-Bass.
- Morand, G. (2016). *Coworking : réenchanter le travail – Vers la collaboration créative*, Éd. Jouvence, 192 pages.
- Moriset, B. (2014). Building new places of the creative economy. The rise of coworking spaces, *2nd Geography of Innovation International Conference*, Utrecht.

Oldenburg, R. (1989). *The Great Good Place*, New York : Paragon House.

Pierre, X. & Burret, A. (2014, a). Animateur d'espaces de *coworking*, un nouveau métier ?, *Entreprendre et Innover*, 23, 20-30.

Pierre, X. & Burret, A. (2014b). L'apport des espaces de travail collaboratif dans le domaine de l'accompagnement des entrepreneurs : l'animation de réseaux de pairs, *Revue de l'Entrepreneuriat*, 13, 51-73.

Ryan, R.M. (1993). Agency and organization : Intrinsic motivation, autonomy and the self in psychological development, in *Nebraska symposium on motivation : Developmental perspectives on motivation*, 40, 1-56, Lincoln, NE : University of Nebraska Press.

Ryan, R.M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes, *Journal of personality*, 63, 397-427.

Scaillerez, A. & Tremblay, D-G. (2016). Les espaces de *coworking* - les avantages du partage, *Gestion*, 41, 90-92.

Snyder, E.C. & Wenger, M.S. (2000). Communities of Practice : The Organizational Frontier, *Harvard Business Review*, Janvier-Février, 139-145.

Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together : Co-working as Emergent Collaborative Activity, *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399-441.

Trupia, D. V. (2016). Produire un espace hybride de coopération : une enquête ethnographique sur la Cantine, *Réseaux*, 196, 111-145.

Van Maanen, J. (1995). Style as theory, *Organisation Science*, 6, 132-144.

Waters-Lynch, J. M., Potts, J., Butcher, T., Dodson, J., Hurley, J. (2016). Coworking : A transdisciplinary overview, *Working paper*.

Wenger, E. (1998). *Communities of practice : learning, meaning and identity*, Cambridge : Cambridge University Press.

Wenger, E., McDermott, R., Snyder, W.M. (2002). *Cultivating communities of practice: a guide to managing knowledge*, Boston : Harvard Business School Press.

White, R.W. (1959). Motivation reconsidered : The concept of competence, *Psychological Review*, 66, 297-333.

#### **Sarah MOKADDEM**

Maître de Conférences en sciences de gestion à l'IAE de Brest, Université de Bretagne Occidentale, elle est responsable pédagogique du Master 1 Management, parcours MRH. Ses domaines de recherche portent sur Comportement organisationnel, dispositifs de travail collaboratifs et coworking, Entrepreneuriat-travailleurs indépendants, RSE, Santé au travail et Qualité de Vie au Travail.

Dernières publications : The effects of occupational stress on the three-dimensional organizational commitment among executives: an empirical study (avec S. Mhiri), *Journal of Management Development* (en cours d'édition, Rang 4 FNEGE) ; France Télécom face à la rupture du contrat psychologique, *Revue Cognitives-Risque et Cognitions* 2, Série de sciences cognitives appliquées, n°14, septembre 2014, p. 251-270.

#### **Sinda MHIRI**

Docteur en Sciences de Gestion et chercheur associé au Groupe de Recherche en Management (GRM)-Université Nice Côte d'Azur, elle est également enseignante permanente à l'Université Tunis-Carthage.

Ses recherches portent sur la santé au travail, les attitudes et comportements organisationnels, et les dispositifs de travail collaboratifs et coworking.

Dernières publications : The effects of occupational stress on the three-dimensional organizational commitment among executives: an empirical study (avec S. Mokaddem), *Journal of Management Development* (en cours d'édition, Rang 4 FNEGE) ; L'emprise du stress chez les cadres supérieurs et intermédiaires : quelles différences ? Une approche par la théorie de la préservation des ressources (avec G. Teneau), *Revue Internationale de Psychosociologie et de Gestion des Comportements Organisationnels*, Vol. XXI, n°52, 2015.