

EMMANUELLE JOUAS

LE TRAVAIL DANS LES ESPACES COOPÉRATIFS :

RETOURS D'EXPÉRIENCES.

**MÉMOIRE DE MASTER 2
EN ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE**

FORMATION CONTINUE

JUIN 2016

SOUS LA DIRECTION DE BRUNO MILLY

Licences Creative Commons BY-SA - Emmanuelle Jouas



UNIVERSITÉ
LUMIÈRE
LYON 2
UNIVERSITÉ DE LYON

Sommaire

Remerciements	p 4
Préambule	p 5
Introduction	p 7
I. LE COWORKING, UNE NOUVELLE FORME DE TRAVAIL	P 10
I.1. Usages, fonctionnalités et valeurs des espaces coopératifs	p 10
I.1.1. Des lieux pluriels, une réponse à l'individualisation du travail	p 10
I.1.2. L'aménagement des espaces et usages numériques	p 15
I.2. Tiers-lieux et économie sociale et solidaire	p 17
I.2.1. L'implication des parties prenantes	p17
I.2.2. Envisager le travail autrement	p 20
I.3. Le questionnement	p 24
I.3.1. Entre discours et expériences	p 24
I.3.2. La méthodologie de recherche et les portraits de coworkers	p 26
II. ANALYSE DES RÉCITS D'EXPÉRIENCES DE COWORKERS	P 33
II.1. Un matériau homogène	p 33
II.1.1. Capital social et culturel	p 33
II.1.2. La rupture avec le salariat classique	p 34
II.2. La convergence des récits	p 35
II.2.1. Sur la création d'entreprise	p 35
II.2.2. Précarité subie ou assumée ?	P 35

II.3. Ce que produit le coworking	p 39
II.3.1. Sur les activités professionnelles	p 39
II.3.2. Vers une nouvelle socialisation	p 43
Conclusion	p 47
Bibliographie	p 50
Annexes	p 53
Grille des questions pour les entretiens semi-directifs	p 53
Infographie la Cordée	p 55
Manifeste de Locaux Motiv'	p 56
Charte Coworking Grand Lyon	p 58

Remerciements

Je tiens à remercier chaleureusement toutes les personnes qui m'ont apporté leur aide et leur soutien pour la rédaction de ce mémoire :

En premier lieu mon directeur de mémoire, Bruno Milly, pour son accompagnement méthodologique et son intérêt pour mon sujet.

Stéphanie Lucien-Brun, membre du conseil d'administration de Locaux Motiv', pour son écoute, ses multiples relectures et la qualité de nos échanges.

Benoit Beroud, membre du conseil d'administration de Locaux Motiv', pour son aide technique sur la rédaction.

Béatrice Weite, membre du conseil d'administration de Locaux Motiv', pour sa relecture attentive et ses remarques qui m'ont permis d'orienter le travail.

Les neuf personnes que j'ai interrogées dans le cadre de l'enquête et qui m'ont permis d'accéder à leur expérience professionnelle.

Baptiste Mylondo, pour les nombreux articles qu'il m'a transmis et qui m'ont aidé à construire ma réflexion.

Et enfin Romain Colonna d'Istria pour sa relecture et son soutien au moment de la finalisation de ce travail.

Préambule

Mes presque vingt années de travail au sein d'organisations de l'économie sociale et solidaire, exclusivement des associations, dessinent mon parcours professionnel. Après des études en sciences économiques et sociales, puis une maîtrise en marketing et communication, mes questionnements de jeune professionnelle m'ont orientée vers un secteur économique où mes aspirations personnelles et mes convictions politiques pouvaient s'exprimer. Pendant quinze années au service de projets artistiques et culturels, le sentiment de mettre mes compétences au profit de la transformation des rapports sociaux a guidé mes choix professionnels. J'ai expérimenté un certain nombre de statuts salariés précaires, de l'emploi jeune à adulte relais, en passant par une dizaine d'années d'intermittence du spectacle. Les nombreux bouleversements qu'a subis et subit toujours ce secteur - des points de vue économique et politique - m'ont amenée à participer à des réflexions collectives pour ensemble questionner les modalités du travail dans ce secteur, tenter de différencier l'engagement militant de l'engagement professionnel, et expérimenter des moyens d'agir pour construire des solutions communes.

Quand en 2010 je participe à la naissance d'un projet porteur d'une utopie collective - partager un lieu de travail entre structures culturelles, d'éducation populaire et d'éducation à l'environnement pour soutenir et développer les activités et les engagements et contribuer au développement d'un quartier populaire de Lyon - le « mouvement » des espaces coopératifs émerge et n'a pas la portée que l'on lui connaît aujourd'hui. L'énergie décuplée par les fondateurs de cet espace - en l'occurrence Locaux Motiv' - pour agréger des intérêts individuels vers un objectif commun au service de tou.tes se révèle six ans plus tard une alternative concrète et fonctionnelle à l'isolement de certains professionnels et d'organisations, en replaçant au centre des préoccupations les notions de coopérations et d'entraide en opposition à celles de compétition et de défiance concurrentielle.

En m'inscrivant au Master 2 en économie sociale et solidaire de l'université de Lyon 2, je n'imaginai pas combien le slogan « Penser global, agir local » serait réactualisé dans mon esprit, m'offrant de nouvelles possibilités d'appréhender la

complexité du monde. En revisitant des théories économiques et sociales étudiées lors de mes précédentes études, sous l'éclairage approfondi d'une approche sociétale, j'ai souhaité concentrer mes recherches vers ces formes de travail émergentes. Ce qui me donne l'occasion de mettre en perspective la recherche scientifique, notamment sociologique, avec mes responsabilités professionnelles, pour favoriser une prise de recul sur mes pratiques et questionner ma contribution aux changements sociaux.

Ma posture dans ce travail s'inscrit donc résolument dans le sillage d'un parcours et de réflexions personnelles.

La transformation des relations de travail au sein d'espaces comme Locaux Motiv' a été l'un des premiers questionnements liés à mes responsabilités professionnelles : si ces lieux s'affirment comme une alternative à certains symptômes morbides qui traversent l'organisation générale du travail dans les sociétés contemporaines, quelles sont les expériences de leurs usagers, fortement imprégnés des valeurs de l'économie sociale et solidaire ? Comment ces lieux contribuent-ils à la création de nouvelles normes dans les relations professionnelles ? En quoi les acteurs fréquentant ces lieux se reconnaissent-ils dans les valeurs de l'économie sociale et solidaires ? Enfin, ces alternatives participent-elles réellement à la création de formes apaisées de relations dans le monde du travail ? Ne pourrait-on y voir également une nouvelle ruse du capitalisme conduisant certains travailleurs, majoritairement des indépendants, à intégrer la précarité sociale comme une donnée indissociable des productions économiques ? Comme si la responsabilité collective se déplaçait sur les individus, devenus « entrepreneurs d'eux-mêmes ? »

S'il ne sera pas possible de répondre à l'ensemble de ces questions, il est essentiel de préciser qu'elles auront nourri de façon transversale ce travail. Si les cours de Master 2 ESS m'ont amenée à me questionner sur la capacité de l'économie sociale et solidaire à proposer aujourd'hui une vision « autre » de l'économie, j'ai souhaité me concentrer sur ses liens avec ces modèles émergents, se revendiquant eux-mêmes comme une alternative aux formes classiques du travail.

Introduction

L'économie sociale et solidaire (ESS) couvre un champ très large d'activités et revêt des approches plurielles. La récente loi de juillet 2014 se propose d'encadrer cette « *façon d'entreprendre autrement*¹ ». L'exercice d'une définition rassemblant toutes les réalités de l'ESS est complexe, pour ne pas dire impossible, lié à l'hétérogénéité des pratiques entrepreneuriales. Dans la présente recherche, à travers l'analyse d'expériences individuelles du coworking, nous étudierons comment des entrepreneurs et des entrepreneuses façonnent leur environnement de travail et s'appuient sur un écosystème en réseau pour développer leur activité professionnelle et par là même prennent part au développement d'une forme de l'ESS. L'approche se veut éloignée d'un quelconque dogme - économique, social ou même politique - pour tenter de révéler comment les mutations à l'œuvre dans la société, *a fortiori* dans le monde du travail, se lisent à travers des expériences et des pratiques coopératives.

Plus spécifiquement, le présent mémoire a pour objet de s'intéresser aux liens entre des entrepreneurs individuels, qualifiés d'entrepreneurs sociaux² ou non, et les espaces de travail partagé qu'ils fréquentent. Les valeurs défendues dans les pratiques quotidiennes de ces lieux intègrent pour beaucoup celles de l'ESS et favorisent des approches coopératives. En proposant des contextes et des méthodes de travail « autres », souvent dites « innovantes », ces lieux entendent participer à une transformation des individus à travers leurs pratiques professionnelles, dans le but implicite d'essaimer dans la société. Il est entendu par « espaces de travail coopératif » l'ensemble des lieux favorisant la coopération entre les travailleurs selon des formes nouvelles d'organisation du travail, dans une volonté d'acculturation de chacun et d'augmentation des compétences bénéfiques aux activités.

¹http://www.cress-rhone-alpes.org/cress/rubrique.php?id_rubrique=19 - consultation le 16 avril 2016
Définition de l'économie sociale et solidaire : *Penser et agir autrement en société et donner du sens à l'acte d'entreprendre. L'économie sociale et solidaire combine engagement social et initiative économique pour mettre la personne humaine au centre des activités et replacer l'économie dans son contexte : les activités économiques sont un moyen au service d'un projet sociétal.*

²<http://mouves.org> - consultation le 16 avril 2016

Les critères de l'entrepreneuriat social selon le Mouves : un projet économique viable / une lucrativité encadrée / une finalité sociale et/ou environnementale / une gouvernance participative.

Pour situer le coworking dans ces pratiques coopératives, nous nous appuyerons sur les distinctions proposées par le sociologue Antoine Burret, lequel englobe sous le terme de « tiers-lieu » :

- les *coworking space* : espace de travail coopératif
- les *FabLabs* : contraction de *Fabrication Laboratory*, laboratoires de fabrication
- les *HackerSpace* : espaces permettant le partage de ressources et de savoirs souvent du domaine de l'informatique.

Certains tiers-lieux regroupent parfois plusieurs de ces fonctions en un seul espace, engendrant un nombre considérable de combinaisons possibles³.

Si l'on croit les discours de leurs défenseurs, le quotidien de ces espaces est traversé par des valeurs d'ouverture et de recherche d'interactions entre les composantes de la société, incarnées par différentes actions - de la plus petite à la plus collective. Ces principes questionnent la nécessité ressentie par certains acteurs individuels et/ou collectifs de faire société dans un environnement où l'individualisme est prégnant.

Ces valeurs sont revendiquées de façon explicite ou implicite comme vectrices de transformations individuelles pour « mieux » contribuer à une transformation sociale. Parmi celles-ci, on peut évoquer la bienveillance, le partage, la tolérance et la volonté d'ouverture à l'Autre. Ces grandes idées portent en germe la volonté de travailler autrement en sortant de logiques purement commerciales et en s'attachant à développer une activité non seulement rémunératrice mais également respectueuse de l'humain. Les tiers-lieux proposeraient alors une réconciliation entre des notions traditionnellement opposées : la recherche d'une cohérence et d'un rapprochement entre convictions personnelles et pratiques professionnelles. Le sociologue Michel Lallement perçoit ainsi dans son étude menée auprès de hackerspaces californiens *les rudiments d'une nouvelle grammaire sociale du travail⁴*.

3 Antoine Burret. *Tiers-Lieux et plus si affinités*. FYP 2015

4 Michel Lallement. *L'âge du Faire. Hacking, travail, anarchie*. Le Seuil. 2015

Nous nous attacherons dans ce mémoire à démontrer en quoi les tiers-lieux et plus spécifiquement les espaces de coworking participent ou non d'une transformation du travail et des relations entre les travailleurs en s'intéressant aux expériences qu'ont leurs usagers à travers leurs trajectoires personnelles et professionnelles. Nous étudierons également les contributions de ces espaces au soutien et au développement de l'entrepreneuriat, sous des formes individuelles.

Pour ce faire, une étude a été réalisée auprès d'entrepreneurs usagers d'espaces de coworking. Neuf entretiens semi-directifs ont été menés auprès de coworkers selon les critères suivants :

- avoir connu une situation de salariat pendant au moins deux années consécutives
- avoir quitté le salariat, de manière volontaire ou subie
- avoir créé une entreprise individuelle après l'expérience du salariat, quelque soit le statut adopté, depuis au moins trois ans
- développer une activité qui accorde une place importante aux usages numériques, au delà d'une utilisation formelle
- fréquenter de manière régulière un espace de coworking depuis au moins un an.

Ces critères ont été choisis pour faciliter une étude comparative entre les trajectoires des coworkers. En effet, si l'enquête n'est pas exhaustive en termes d'usagers fréquentant ces espaces, l'accent a été mis sur un public homogène pour permettre l'émergence de convergences.

Dans une première partie, nous chercherons à comprendre en quoi travailler dans un espace de travail coopératif relève selon les personnes rencontrées d'une nouvelle organisation du travail. A partir des usages, des fonctionnalités et des valeurs propres à ces espaces, nous argumenterons en quoi nous pouvons les rapprocher du champ de l'économie sociale et solidaire. Nous présenterons le questionnement qui a dirigé ce mémoire ainsi que la méthodologie qui a permis d'y apporter des réponses.

Dans une seconde partie, nous détaillerons les résultats de l'enquête menée auprès de coworkers en identifiant par l'analyse des récits les besoins - sociaux et économiques - auxquels viennent répondre les espaces de coworking, et ce qu'ils produisent, tant d'un point de vue économique - sur les activités professionnelles - que sur les individus - une nouvelle socialisation.

I. LE COWORKING, ESPACE DE TRAVAIL COOPÉRATIF

A partir des discours normatifs produits par les responsables d'espaces de coworking et plus largement de tiers-lieux d'une part, des recherches en sociologie et économie menées au sein de différents espaces d'autre part, nous nous attacherons à préciser les caractéristiques propres à ces lieux et détaillerons en quoi il nous semble pertinent de les inscrire dans le champ de l'économie sociale et solidaire.

I.1. Usages, fonctionnalités et valeurs des espaces coopératifs

Si le vocable de tiers-lieu tend difficilement à se démocratiser pour rassembler les différents espaces coopératifs, nous souhaitons présenter leurs modalités de fonctionnement et les valeurs qui les réunissent.

I.1.1. Des lieux pluriels, une réponse à l'individualisation du travail

La notion de tiers-lieux est la plus englobante. Cette terminologie française résulte d'une traduction de l'anglais « third place », soit plus exactement troisième lieu, en écho aux sphères sociales que sont le domicile et le travail. De nombreux espaces peuvent être inclus sous cette appellation, par exemple les bibliothèques, mais aussi les bars dans lesquels il est désormais possible de s'installer avec son ordinateur pour travailler⁵ grâce à la démocratisation de l'accès à Internet.

Chacun de ces lieux déploie un fonctionnement autonome, en prise avec son écosystème local, ce qui rend complexe une approche théorique globale⁶. Avec l'explosion du nombre de tels lieux à travers le monde (multiplication par 32 depuis

5 Antoine Burret, *Démocratiser les Tiers-Lieux*. Multitudes 2013/1 (n° 52), p. 89-97

Cette notion est apparue à la fin des années 80 et a été introduite par les sociologue américain Ray Oldenburg. Elle fait référence à ces espaces intermédiaires, à mi-chemin entre espace de travail et domicile

6 Anca Boboc, Kevin Bouchareb, Valérie Deruelle et Jean-Luc Metzger, « Le coworking : un dispositif pour sortir de l'isolement ? », SociologieS <http://sociologies.revues.org/4873>

2007)⁷, on observe une organisation en réseaux à différentes échelles - de la métropole⁸ à l'international⁹ - de ces lieux qui revendiquent des valeurs et des pratiques « autres » et « innovantes », porteuses *des façons de travailler de demain*¹⁰.

Pour répondre à un besoin sémantique de qualifier les tiers-lieux, le sociologue Antoine Burret précise « *que si le concept de tiers-lieux s'impose, c'est justement parce qu'il ne dit rien que ce que l'on veut y mettre ; ou encore, la volonté de borner le tiers-lieu à une spécificité, à un secteur, à une discipline est un piège. Une fausse bonne idée. Un vrai risque*⁹ ». Si ce concept en soi ne dit rien de lui-même, il convient alors de s'intéresser aux finalités de ces lieux et à leurs points communs, résumés par « *l'envie de créer des services pour travailler et vivre mieux autrement*⁹ ». La création d'une valeur ajoutée « autre », tant d'un point de vue économique que social, réunit ces espaces.

Le tiers-lieu serait perçu par ses usagers comme un nouvel espace à investir permettant de se détacher des modèles pré-existants et de participer à quelque chose de neuf, ce qui produit « *une surabondance d'interprétations où le concept de tiers-lieu accueille tous les fantasmes, les désirs et les besoins collectifs d'une génération d'individus/travailleurs en recherche de référentiel*⁹ ».

Si l'acceptation et même la revendication d'une forme alternative réunit les chercheurs et les responsables de tels lieux, il convient d'interroger en quoi et à quoi elle serait réellement alternative. S'intéresser aux formes du travail nous donne ici accès à la compréhension de ce qui motive les usagers des tiers-lieux à y travailler : le rejet des formes « conventionnelles » du travail dans les entreprises dites « classiques » où le poids de la hiérarchie et le cloisonnement entre les travailleurs ne favorisent pas l'expression et la créativité personnelles¹¹ et dont il faudrait s'émanciper. En écho à

7 <https://www.maddyness.com/outils/2014/02/21/coworking-bureaux-a-partager/> - Consultation le 3 mai 2016

8 coworking.grandlyon.com - consultation le 12 avril 2016

9 <http://fab.cba.mit.edu/about/charter/> - Consultation le 25 mai 2016

10 Michel Lallement, *L'âge du Faire : Travail, hacking, anarchie*. Le Seuil 2015.

11 Olivier Cléach, Valérie Deruelle et Jean-Luc Metzger *Les "tiers lieux", des microcultures innovantes ? Recherches sociologiques et anthropologiques*, 46-2 | 2015, mis en ligne le 21 avril 2016

« *Autant les promoteurs des "tiers lieux", que la plupart de leurs usagers, disent vouloir "travailler autrement", c'est-à-dire différemment de la manière dont ils se représentent, à tort ou à raison, le*

cette perception, la déconnexion qu'éprouve une part grandissante des travailleurs entre leurs aspirations personnelles et leur rôle productif les invite à une recherche de sens¹².

Deux données illustrent et appuient selon nous cette perception :

- 48 % des usagers de ces espaces sont des travailleurs indépendants (freelance¹³) et dont le niveau d'études est relativement élevé par rapport à la population globale des travailleurs ;
- c'est au sein du Massachusset Institute of Technology (MIT) qu'est apparue le premier hackerspace dans les années cinquante¹⁴. Puis, les hackerspaces étas-uniens des années soixante ont puisé dans « *le mépris de la contre-culture pour l'autorité centralisée*¹⁴ » les bases d'une recherche d'indépendance de ces lieux.

Le succès constaté des tiers-lieux trouverait donc en partie son origine dans la recherche par les travailleurs eux-mêmes d'un autre rapport au travail. Cet élément essentiel doit être mis en lien avec l'évolution contemporaine des systèmes productifs, à savoir la proportion croissante des entrepreneurs individuels.

La montée de l'individualisation du travail dans les sociétés occidentales est concomitante avec l'émergence des tiers-lieux : en réponse à la « crise » et plus largement aux évolutions du capitalisme ces trente dernières années, on observe un déplacement de la responsabilité de la production, de l'entreprise issue du XIX^e siècle avec des identités professionnelles fortes, sur l'individu qui devient « entrepreneur de soi »¹⁵.

La création de nouveaux statuts juridiques individuels (l'auto-entrepreneuriat créé en France en 2009) favorise ce glissement d'une approche collective vers une responsabilité individuelle. Ces tendances sont largement observées et étudiées dans les pays dits « développés », en posant la question « *du passage d'identités professionnelles*

fonctionnement d'une grande entreprise capitaliste, strictement cloisonnée et hiérarchisée, guidée par la rentabilité financière, par la course à la performance et à l'efficacité »

12 Michel Lallement, *L'âge du Faire : Travail, hacking, anarchie*. Le Seuil 2015.

13 <http://www.usine-digitale.fr/editorial/infographie-petit-bilan-sur-les-espaces-de-coworking-en-france.N324149> Consultation le 12 mai 2016

14 Michel Lallement, *L'âge du Faire : Travail, hacking, anarchie*. Le Seuil 2015.

15 <http://www.internetactu.net/2014/10/29/les-limites-de-lindividualisation-du-travail/> - consultation le 13 avril 2016

à la formation de groupes, de collectifs¹⁶» n'ayant pas de liens de travail *a priori* entre eux. Les tiers-lieux, qui voient se concentrer des travailleurs indépendants, pourraient donc être identifiés non seulement comme capables d'accueillir ces transformations du travail mais également d'apporter une plus-value économique et sociale.

L'envie d'investir un tiers-lieu pourrait ainsi correspondre à une volonté de leurs usagers de trouver des collectifs dans un univers qu'ils ressentiraient comme de plus en plus individualisé, atomisé. Les finalités affichées des tiers-lieux intègrent la nécessité du travail rémunérateur pour les individus, mais vont bien au-delà : la création de nouveaux espaces de socialisation, dont le travail est l'une des composantes. Le tiers-lieu agirait alors comme « *la réunification d'une dualité entre à la fois un ressenti (se sentir comme à la maison) et une activité (où l'on travaille)*¹⁷».

Cette recherche de collectif est également à mettre en lien avec les évolutions constatées des modes de vie. Le développement des usages « co » (co-voiturage, colocation...) participe des mêmes tendances, et touche, de la même façon, en priorité des personnes dépositaires d'un capital culturel et social important. Ces pratiques relèveraient d'une quête de nouvelles façons de vivre ensemble, de réinventer le rapport à l'Autre, parfois poussée par des nécessités économiques, mais également animée d'une volonté de transgression du modèle dominant. Si l'économie dite collaborative permet le déplacement de la notion de propriété à celle de l'usage¹⁸ et propose donc en soi une alternative au modèle capitaliste hérité du XIXe siècle, les tiers-lieux se situent à la frontière de ces pratiques : les mutualisations matérielles entre usagers sont réelles et favorisent des synergies économiques ; cependant, la communauté n'y est pas virtuelle (comme c'est le cas pour Uber par exemple) mais regroupée physiquement en un même lieu. Une autre différenciation essentielle s'illustre par le fait que les tiers-lieux intègrent dans la création et/ou l'évolution de leurs espaces les besoins exprimés par les usagers : allant parfois jusqu'au principe de réciprocité propre à l'ESS dans leur

16 <http://www.internetactu.net/2014/10/29/les-limites-de-lindividualisation-du-travail/> - consultation le 13 avril 2016

17 Antoine Burret. *Tiers-Lieux et plus si affinités*. FYP 2015

18 <http://curiouser.fr/economie-collaborative-les-valeurs-dinternet-pour-modele-societal/>

Consultation le 12 mai 2016. *L'usage et le partage prennent le pas sur la possession et l'accumulation des biens*.

gouvernance (la double qualité d'usagers et bénéficiaires¹⁹), les tiers-lieux sont des espaces en permanente reconfiguration, objet de nombreux échanges entre usagers.

Composante essentielle des tiers-lieux, les « communautés » rassemblent en de mêmes locaux des individus aux pratiques hétérogènes, fréquentant ces espaces de leur plein gré et libres d'en partir à tout moment. Les relations humaines au sein de ces communautés sont basées sur l'échange et le partage, valeurs érigées comme un idéal créateur de synergies et de plus-values économiques et sociales.

La notion de communauté est ici appréhendée au sens organique du terme *où le sentiment d'appartenance à un même collectif compte davantage que l'interconnaissance approfondie*²⁰. Chaque membre de cette communauté, et donc pas seulement les usagers d'un espace ou d'un service, peut être force de proposition (d'un projet, d'une amélioration technique, d'une méthodologie, etc.) qu'il soumet au collectif. Cette proposition fait l'objet d'échanges, de discussions et, en fonction des modalités d'appropriation, d'un vote ou d'une décision d'application prise généralement au consensus. S'en suit une mise en œuvre par un groupe volontaire. Les personnalités et les envies des uns et des autres peuvent donc s'exprimer librement au sein de la communauté. Cette volonté d'associer les parties-prenantes dans les orientations du lieu existe autant dans des espaces sous statut associatif que dans ceux ayant choisi des statuts à but lucratif : le tiers-lieu aurait ainsi dans ses vocations celle de fédérer les besoins individuels exprimés au profit de la communauté.

L'apparition dans les tiers-lieux de systèmes d'auto-régulation du collectif appuie par ailleurs l'idée de création de groupes sociaux en propre. Par exemple, quand des comportements individuels sont jugés « déviants » au regard des règles pré-établies et validées par tous (Chartes et Manifestes co-écrits dans la quasi totalité des lieux), des mécanismes de sanction sont mis en place : de l'amende symbolique pour un propos sexiste ou homophobe (La Cordée, Lyon) jusqu'à l'exclusion d'un membre suite à des comportements agressifs (Noisebridge, Californie).

19 Jean-François Draperi, la Recma. *Alternatives Economiques Poche* n° 022 - janvier 2006

20 Michel Lallement, *L'âge du Faire : Travail, hacking, anarchie*. Le Seuil 2015.

Selon le sociologue Michel Lallement²⁰, la présence concomitante de ces éléments matériels et immatériels *est propice à l'émergence d'une reconfiguration de notre rapport au monde. Avec l'idée directrice [est] que les systèmes ouverts favorisent le libre échange de l'information, à la différence des bureaucraties (qu'il s'agisse d'une entreprise, d'une administration ou d'une université) »*, on pressent la création d'une autre façon d'envisager les relations humaines dans les rapports professionnels.

I.1.2. L'aménagement des espaces et importance des usages numériques

Caractéristique indissociable des tiers-lieux, les espaces en tant que tel accueillent les usagers regroupés en communauté. Leur aménagement (mobilier, pièces différenciées par les usages) répond aux besoins des travailleurs tout en favorisant des mécanismes de socialisation.

Les locaux accueillant les tiers-lieux sont nécessairement équipés d'éléments matériels propres au type de travail auquel ils sont dédiés : tables et chaises, canapé et bar très souvent, connexion internet haut débit en passant par des imprimantes performantes (jusqu'à l'imprimante 3D pour le fablab) et toutes sortes de machines-outils en fonction des destinations des lieux. Les tarifs pratiqués pour accéder à ces matériels sont volontairement accessibles et reposent sur leur mutualisation.

En outre, l'architecture des espaces est organisée pour permettre l'accueil de la diversité des individus et de leurs besoins, en fonction de temporalités différentes : espaces calmes (sans perturbation sonore), espaces conviviaux (où l'on peut discuter) et/ou détente (autour d'un café), salles de réunion, espaces des machines-outils, espaces téléphoniques fermés, etc. Peu de transgressions quant à l'usage de ces zones sont constatées dans les études citées car le collectif impose sa norme : l'individu ne respectant pas les orientations de ces différentes zones se verra gentiment rappelé à l'ordre par la communauté.

Si *l'espace de coworking est un espace de travail ouvert permettant l'apparition de dynamiques sociales*²¹, la constitution de règles par et pour la communauté en est l'illustration, où l'implicite prévaut sur le prescriptif.

Avec la théorisation d'une Troisième Révolution Industrielle de l'économiste Jérémy Rifkin²², on entrevoit les prémises d'une transformation profonde des rapports sociaux, en écho aux précédentes révolutions industrielles. La première condition de cette révolution globale, celle des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication), est déjà avérée, avec son corollaire d'exclusions. Les tiers-lieux, *a fortiori* les fablabs et hackerspace, placent au cœur de leurs démarches l'accès et le partage de ces technologies, au service de l'augmentation, pour tous, des savoirs et des connaissances. Le sociologue Antoine Burret confirme ce constat et précise que « *l'innovation technique (Internet) permet l'émergence d'une innovation sociale (un tiers-lieu)*²³».

La facilité d'accès aux usages numériques, les données ouvertes avec les notions d'Open source²⁴ et les licences Creative Commons²⁵ mais aussi l'utilisation d'outils collaboratifs en ligne sont érigées en règles qu'il convient de ne pas contourner, comme l'un des premiers « communs » inhérents au fonctionnement des tiers-Lieux.

Si « *Le numérique est [donc] aussi un levier en faveur de l'invention de nouvelles formes d'organisations, de luttes sociales, de débats collectifs...*²⁶», il n'en reste pas moins un outil qui n'est pas forcément synonyme de partage de la création de la valeur

21 Antoine Burret *Démocratiser les Tiers-lieu*. 2013

22 Jérémy Rifkin. *La Troisième Révolution Industrielle, Les Liens qui Libèrent*. 2012. *Les conditions à l'apparition d'une nouvelle révolution industrielle, et donc d'un changement de paradigme à l'échelle planétaire sont réunies : révolution des Technologies de l'Information et des Communications, révolution énergétique, révolution du stockage des énergies*, « Rifkin, entre rêves et prédiction, Michel Pierre, dans *l'économie politique*, n° 58

23 Antoine Burret *Démocratiser les Tiers-lieu*. 2013

24 Bruce Perrens. 1998 Les droits liés à l'Open Source : le droit de faire des copies du programme, et de distribuer ces copies / le droit d'accéder au code source du logiciel, un préliminaire nécessaire pour pouvoir y apporter des modifications / le droit d'améliorer le programme.

http://www.linux-france.org/article/these/the_osd/fr-he_open_source_definition_monoblock.html
Consultation le 12 avril 2016

25 <http://creativecommons.fr/> Consultation le 9 avril 2016. Partager, Remixer, Réutiliser légalement. Creative Commons est une organisation à but non lucratif qui a pour dessein de faciliter la diffusion et le partage des œuvres tout en accompagnant les nouvelles pratiques de création à l'ère numérique.

26 Isabelle Berrebi-Hoffmann, Marie-Christine Bureau et Michel Lallement, « *Présentation. Des laboratoires du changement social* », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 46-2 | 2015, mis en ligne le 21 avril 2016

générée²⁷. A l'échelle des tiers-lieux, et non celle de plate-formes telles que Uber, le numérique contribue à l'expérimentation de nouvelles relations entre les personnes, basées sur l'échange et le partage matériels et immatériels. La valeur créée est avant tout immatérielle : savoir-faire, bons plans, échanges de bonnes pratiques, interconnaissances des compétences professionnelles et des réseaux, écritures collaboratives sur toutes sortes de projet...

1.2. Tiers-lieux et économie sociale et solidaire

Si la description des tiers-lieux invite intuitivement à les rapprocher de l'économie sociale et solidaire par la proximité des valeurs défendues, les différentes études nous amènent à comprendre que cet amalgame, bien qu'intéressant d'un point de vue théorique, n'a pas de fondement empirique. Des fondateurs d'espaces dont les récits sont relatés dans plusieurs études citées dans ce travail, refusent d'être catégorisés dans ou hors champ de l'ESS. Si les statuts juridiques multiples qu'adoptent les tiers-lieux ne permettent pas de trancher cette question (nombre de tiers-lieux se créent et se développent sous statut associatif et répondent en partie à *des dynamiques qui relèvent du service public*²⁸ ; d'autres adoptent des statuts à but lucratif dès leur création, plus à même selon eux de faciliter le développement de l'espace, avec une implication des parties prenantes dans la gouvernance, et bien souvent une part significative des bénéfices réinvestis dans le lieu et un encadrement strict des écarts de rémunération entre salariés), la notion d'utilité sociale semble quant à elle moins discutable. En réinventant des formes organisationnelles au fonctionnement horizontal, les tiers-lieux ne seraient-ils pas également les prescripteurs d'une nouvelle économie, où les frontières ne cessent de se déplacer entre l'héritage et le conditionnement liés à l'histoire du capitalisme et la recherche du bien commun ?

27 <http://alternatives-economiques.fr/blogs/sibille/2015/08/13/ne-laissons-pas-l%E2%80%99economie-collaborative-au-capitalisme-sauvage/> - Consultation le 12 mai 2016

28 Olivier Cléach, Valérie Deruelle et Jean-Luc Metzger *Les "tiers lieux", des microcultures innovantes ? Recherches sociologiques et anthropologiques*, 46-2 | 2015, mis en ligne le 21 avril 2016

I.2.1. L'implication des parties prenantes

Ces lieux répondent à une logique dite de bottom-up ou approche ascendante : émanant de la société civile, à l'origine d'un petit groupe de personnes, ces lieux viennent avant tout répondre à leurs propres besoins (double qualité d'usagers et de décideurs), à une volonté de mutualisation et à une confiance dans l'horizontalité des relations.

Pour repérer *un monde social en transformation rapide*, Michel Lallement s'intéresse « à mettre en évidence les tensions qui le structurent⁵¹ ». A la question « *les innovations que portent le mouvement [faire] sont-elles irrémédiablement condamnées à être détournées, récupérées, absorbées... par un capitalisme en recomposition structurelle ?* », sa réponse est « résolument négative ». Si le mouvement des *Makers* qui se développe au sein des hackerspaces n'est qu'une partie de la présente description des tiers-lieux, la recherche d'autonomie et d'émancipation des individus est quant à elle une composante commune aux usagers de tels lieux. La réappropriation des moyens de production et de leurs finalités réunit les travailleurs indépendants.

La valeur en question est celle de la liberté des individus à créer dans un contexte qu'ils contribuent eux-mêmes à construire. Michel Lallement nous rappelle qu' « *un même appétit de liberté fonde la doctrine anarchiste et celle du capitalisme le plus débridé⁵¹* ». En favorisant à la fois la liberté individuelle de chacun tout en participant à la (re)création d'actions et de pensées collectives, les tiers-lieux proposeraient un compromis, une sorte d'équilibre entre des forces opposées.

D'un point de vue sémantique, la coopération (*cum operare* en latin) signifie « faire quelque chose ensemble » ou encore « agir ensemble ». Cette définition inclusive sied à notre démonstration car elle ne concerne pas uniquement le concept de « travail » au sens productif du terme. En effet, les tiers-lieux sont à la fois tournés vers la production de valeurs économiques mais également sociales avec notamment la valorisation de la notion de « plaisir²⁹ » : à être ensemble, à partager des savoirs et des compétences, à co-construire des projets à finalité économique ou non, etc.

29 Antoine Burret, *Tiers-Lieux et plus si affinités*. FYP 2015

Si le sociologue Georges Friedmann affirmait en 1950 que « *la question fondamentale que pose la vie d'usine est celle de la coopération à un but commun* », l'introduction de l'ouvrage *Travail et dons* dirigé par le sociologue Lionel Jacquot nous invite à « *envisager que les manières de coopérer et d'échanger se sont profondément transformées dans les organisations contemporaines*³⁰ ».

Ce dernier postulat est transposable au tiers-lieux selon deux principes :

- en premier lieu et comme précédemment développé, les TIC et plus particulièrement la démocratisation d'Internet est un levier déterminant des transformations des relations de travail, ouvrant vers une participation horizontale des parties prenantes et modifiant en profondeur les manières de travailler ;
- la composition même des organisations : les tiers-lieux regroupent principalement des entrepreneurs indépendants, *a priori* engagés dans la poursuite d'autant d'objectifs individuels. La forte proportion d'entrepreneurs sociaux au sein des tiers-lieux nous permet de nuancer cette notion d'objectif individuel : la notion d'utilité sociale³¹ n'est pas incompatible avec la poursuite d'un intérêt individuel.

Le philosophe Benoit Dubreuil quant à lui, nous amène à distinguer la coopération de l'altruisme et du mutualisme³² : la poursuite d'un but égoïste n'entre pas en opposition avec la recherche du bien commun. Ainsi, en partageant avec la communauté leurs savoirs et compétences, les usagers de tiers-lieux reçoivent ceux et celles de leurs pairs, engagés de la même façon dans cette approche « gagnant-gagnant » : en « donnant » à la communauté, chaque entrepreneur « reçoit » de façon démultipliée, ce qui va non seulement l'inciter à donner davantage mais contribue également à l'enrichissement de chacun des pairs.

30 Sous la direction de Lionel Jacquot, *Travail et dons*. Presses Universitaires de Nancy. 2011

31 Définition de l'utilité sociale selon la loi ESS de 2014 : *Est ainsi considérée relevant du secteur toute structure qui poursuit un objectif d'utilité sociale, c'est-à-dire qui remplit au moins l'une des trois conditions suivantes : avoir pour objectif d'apporter un soutien à des personnes en situation de fragilité, contribuer à la lutte contre les exclusions et les inégalités sanitaires, sociales, économiques et culturelles, à l'éducation à la citoyenneté, [...] à la préservation et au développement du lien social ou au maintien et au renforcement de la cohésion territoriale, ou encore concourir au développement durable.*

32 Benoit Dubreuil. *Pourquoi la coopération ne fonctionne pas toujours. Confiance, motivation et sciences cognitives*. 2012

I.2.2. Envisager le travail autrement

Les supports de communication concernant les espaces de travail partagé appuient de façon unanime leurs présentations sur la notion de « *travailler autrement*³³ ». Nous nous attacherons à explorer quelle est la signification concrète de cette formulation et si elle est réellement fondée.

« *Travailler autrement* » se définirait par rapport aux normes de l'entreprise classique, par « *la volonté de ne pas s'embêter avec des relations hiérarchiques ou avec d'autres contraintes encore propres aux organisations traditionnelles et jugées dépassées*³⁴ ». Le tiers-lieu offrirait donc des espaces de co-construction « *de formes nouvelles de travail, de codes culturels de la coopération au travail, de hiérarchie, [de] choix des ordinateurs et des outils de communication (...)*³⁴ ». La coopération, l'échange et le partage sont au cœur d'une entité sociale nouvelle, où bénéfices individuel et collectif vont de pair.

Xavier Pierre, docteur en gestion, et Antoine Burret, sociologue, mettent en évidence une autre valeur ajoutée essentielle des tiers-lieux³⁵ : la communauté ou « réseau de pairs » agit comme un puissant levier de développement des activités entrepreneuriales, à la fois par l'apprentissage d'une posture d'entrepreneur mais également par l'augmentation des compétences sociales de ceux-ci grâce aux interactions avec leurs pairs. Le ressort sur lequel s'appuie le fonctionnement de la communauté n'est autre que la coopération, élément également avancé par Julie Fabbri et Florence Charue-Dubocq, chercheuses en innovation sociale à l'école Polytechnique³⁶. Les deux articles font la démonstration du plébiscite par les entrepreneurs de ces temps de partage d'expériences, qu'ils soient structurés de façon formelle ou bien au gré des interactions informelles.

Ces observations nous semblent par ailleurs appuyer la théorie de l'effectuation³⁷

33 Voir annexe n° 2. Infographie La Cordée

34 Isabelle Berrebi-Hoffmann, Marie-Christine Bureau et Michel Lallement, « *Présentation. Des laboratoires du changement social* », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 46-2 | 2015, mis en ligne le 21 avril 2016

35 Xavier Pierre et Antoine Burret. *L'apport des espaces de travail collaboratif dans l'accompagnement des entrepreneurs : l'animation du réseau de pairs*. Revue de l'entrepreneuriat. 2014

36 Julie Fabbri et Florence Charue-Dubocq. *Un modèle d'accompagnement entrepreneurial fondé sur la constitution d'une communauté d'entrepreneurs : le cas de La Ruche*. 2013

37 Saras Saravathsy et Olivier Germain. *L'effectuation, une approche pragmatique et pragmatiste de*

développée par la chercheuse en économie Saras Sarasvathy. A partir de l'étude des comportements sociaux et économiques des créateurs d'entreprise, elle observe, entre autre, que loin de répondre à une logique causale et prédictive, le processus de création d'entreprise s'appuie en premier lieu sur l'environnement direct des créateurs qui développent de fortes capacités d'adaptation, et même de résilience en cas de difficulté majeure, à leur écosystème. Les outils « classiques » d'accompagnement à l'entrepreneuriat restent pertinents, notamment le business plan, s'ils ne sont plus érigés en modèle à ne pas transgresser mais bien au contraire comme des repères voués à évoluer.

Au sein des tiers-lieux, les ressources disponibles pour les entrepreneurs sont nombreuses et variées, à même de constituer un vivier de compétences quasi illimité (micro-réseaux de chacun dans le méta-réseau collectif), élargissant ainsi l'écosystème de départ pour les entrepreneurs. Ces lieux soutiennent alors la théorie de l'effectuation en offrant aux entrepreneurs des espaces d'ouverture et de confrontation d'idées avec leurs pairs.

La communauté serait donc qualifiée de groupe social où les intérêts des individus qui la composent sont convergents et où « *ces microcultures ont comme finalité de permettre à des entités indépendantes, réunies en un même lieu, de constituer un groupe primaire à durée déterminée et non un simple agrégat d'individus*³⁸ ».

Cette approche entre en écho avec la vision anti-utilitariste des sociologues du travail. Lionel Jacquot³⁹ nous rappelle « (...) *que le don constitue le moteur et le performateur par excellence des alliances (Caillé, 2007, p.19) et nous ouvre de nouvelles voies pour penser la coopération en entreprise* ». Le tiers-lieu n'est pas en soi une entreprise au sens classique du terme, mais bien « (...) *un méta-projet au service de la création de projets*⁴⁰ ». Les relations professionnelles, entre pairs et non plus

l'entrepreneuriat. Revue de l'entrepreneuriat. 2011

38 Olivier Cléach, Valérie Deruelle et Jean-Luc Metzger *Les "tiers lieux", des microcultures innovantes ? Recherches sociologiques et anthropologiques*, 46-2 | 2015, mis en ligne le 21 avril 2016

39 Lionel Jacquot *La coopération dans les organisations : quoi de neuf ? Introduction de Coopérer, est-ce consentir, s'engager ou donner ?* 2011

40 Olivier Cléach, Valérie Deruelle et Jean-Luc Metzger *Les "tiers lieux", des microcultures innovantes ? Recherches sociologiques et anthropologiques*, 46-2 | 2015, mis en ligne le 21 avril 2016

collègues, ne seraient-elles pas dynamisées par l'absence d'enjeux hiérarchiques entre les usagers des tiers-lieux ?

A titre d'exemple, citons un extrait du récit du fondateur de la Muse ⁴¹: « (...) elle [la Muse] anime également des formats inédits d'entraide entre pairs et d'intelligence collective visant à l'échange de bonnes pratiques et d'outils, ainsi que l'aspiration à se transformer aussi en tant que personne⁴²».

Si d'un point de vue économique, l'individualisation du travail refléterait l'émergence d'une nouvelle forme de capitalisme, nous aborderons cette question du point de vue des coworkers pour comprendre en quoi les tiers-lieux apporteraient des réponses collectives par la recréation de nouvelles sociabilités.

En 1895, Emile Durkheim introduit la notion de représentations sociales : « ce qu'[elles] traduisent, c'est la façon dont le groupe se pense dans ses rapport avec les objets qui l'affectent⁴³». S'il s'agit d' « une façon de rendre symboliquement présent à soi et à autrui tout ou partie du monde en dehors du champ de la perception directe », l'objet des représentations qui nous intéresse ici est bien celui du travail.

Le « processus d'adhésion et de participation (...) rapproche [la représentation] de la croyance⁵⁰», ce qui permet une lecture transversale des différents groupes sociaux reliés par le travail, et fournit des éléments de comparaisons à même de mettre en lumière ses évolutions.

Nous pouvons nous interroger sur la façon dont les communautés des tiers-lieux comme groupe social génèrent de nouvelles représentations du travail en nous appuyant sur le principe qu' « elles doivent être étudiées en articulant éléments affectifs, mentaux et sociaux et en intégrant à côté de la cognition, du langage et de la communication, la prise en compte des rapports sociaux qui affectent les représentations et la réalité matérielle, sociale et idéale sur laquelle elles ont à intervenir⁴¹».

41 La Muse, espace de coworking à Genève, Fondation à but non lucratif : www.la-muse.ch/coworking
Consultation le 19 décembre 2015

42 Xavier Pierre et Antoine Burret. *L'apport des espaces de travail collaboratif dans l'accompagnement des entrepreneurs : l'animation du réseau de pairs*. Revue de l'entrepreneuriat. 2014

43 Denise Jodelet. *Les représentations sociales*. Sociologie d'aujourd'hui. PUF 1994

En s'intéressant de près au mouvement des Makers qui évoluent au sein des hackerspaces de la Silicon Valley, Californie, le sociologue Michel Lallement introduit son ouvrage *L'âge du Faire. Hacking, travail, anarchie* par la phrase : « *grâce à l'invention de pratiques et de techniques inédites, les hackers invitent à reconsidérer la place et le sens du travail dans la société contemporaine, voire plus radicalement encore nos modalités de vie commune*⁴⁴ ». Il y décrit des communautés où « *des individus font plus que redécouvrir le plaisir du travail autonome et de la coopération libre. C'est une manière originale de tisser du lien social qu'ils sont en train d'imaginer* ». Cette notion de plaisir au delà d'une stricte nécessité de produire replace le travail dans une perspective sociale et ouvre sur la question plus générale de la différenciation entre travail et activité⁴⁵. Les tiers-lieux incarneraient alors une possible porosité entre des univers historiquement séparés : « *En rupture avec les anciennes représentations du travail, il [le mouvement faire] constitue un foyer de recompositions multiformes où des acteurs d'horizons variés agissent en direction d'un nouveau modèle de société dont les contours exacts restent à définir* ».

Nous observons par ailleurs une volonté d'ouverture des tiers-lieux à d'autres publics que ceux auxquels ils s'adressent spontanément, notamment des espaces de coworking sous statuts juridiques commerciaux : personnes en insertion, chercheurs d'emploi, en reconversion... La démarche sociale repose sur la mise en relation entre des expériences professionnelles avérées et des personnes éloignées des nouvelles formes du marché du travail, dans une démarche de partage et d'ouverture cette fois encore. Des ateliers thématiques et des temps d'échanges formels sont proposés à ces publics, au delà des temps informels ouverts à tous. Ce positionnement *a priori* éloigné des objectifs initiaux révèle la volonté d'essaimage des valeurs prônées par les tiers-lieux.

44 Michel Lallement, *L'âge du Faire : Travail, hacking, anarchie*. Le Seuil 2015.

45 Jean-Marie Harribey *Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts*. Economies et Sociétés, Série «Economie du travail» 1998, n° 20.

1.3. Le questionnement

Si la recherche de formes coopératives comme source d'augmentation de la productivité n'est pas nouvelle, à travers notamment l'aménagement des espaces⁴⁶, celles que l'on observe dans les espaces de coworking est quant à elle récente⁴⁷. De nombreuses infographies, par exemple les Guides de bonnes pratiques, mettent en valeur ces espaces et leur description est parfois empreinte de prosélytisme. Si elles supposent en creux l'existence de « mauvaises pratiques », il s'agit surtout d'ouvrir la voie à une nouvelle façon de penser les relations humaines et professionnelles comme un tout non dissociable. Les tiers-lieux seraient ainsi porteurs d'un projet de réconciliation entre les sphères privée et professionnelle.

1.3.1. Entre discours et expériences

Des études menées dans plusieurs pays occidentaux⁴⁸ font état du développement exponentiel de ces lieux à partir de 2009. Il ne s'agit pas d'un mouvement isolé qui serait propre à une culture locale, et même s'il reste marginal au regard du nombre de personnes qu'il touche, il dessine néanmoins une tendance forte, que l'on peut rapprocher cette fois encore de l'évolution des formes que prend le travail.

Malgré ce manque de recul sur la pérennité de ce mouvement, l'intérêt que revêt le travail ici présenté repose sur le questionnement de ce que ce phénomène nous permet de comprendre sur l'évolution des formes de travail à travers des expériences de vie dans ces lieux.

En écho à une vision globale sur les mérites du coworking, largement relayée par les nombreuses infographies, il nous a semblé pertinent de nous intéresser aux récits des coworkers eux-mêmes. A partir d'expériences individuelles, nous avons cherché à comprendre ce que disent les coworkers de leur fréquentation de ces lieux et quels sont les bénéfices qu'ils en retirent, puisqu'ils y restent. En s'intéressant à leurs trajectoires personnelles et professionnelles, nous explorerons comment ils mettent en perspective leur expérience actuelle avec d'autres formes de travail qu'ils ont connues

46 Alexandre des Isnards et Thomas Zuber. *L'open space m'a tuer*. Hachette 2008

47 Guide du coworking. La Cordée - mai 2016 <http://temps.millenaire3.com/> Consultation le 3 juin 2016

48 <https://lafonderie-idf.fr/infographie-coworking-2014/> - Consultation le 10 mai 2016.

préalablement.

Si la question de la subjectivité de l'inscription de ce mémoire et des questionnements dans une recherche personnelle ont été présentées en préambule, il est nécessaire de préciser ici que sur les neuf personnes interrogées, quatre font partie de Locaux Motiv' dont je suis salariée, dont deux sont des amis proches et par ailleurs membres du Conseil d'Administration. Deux autres personnes interrogées gravitent dans le réseau lyonnais des espaces de coworking et étaient connues avant l'enquête. Enfin, les trois autres ont été l'occasion de belles rencontres ce qui valide l'idée que les discours recueillis n'étaient pas seulement le produit d'une convenance relationnelle mais répondait à un désir de raconter la relation aux espaces partagés.

Dans le cas des personnes connues, les entretiens ont permis d'accéder à une meilleure compréhension de leurs activités et de partager leurs préoccupations d'entrepreneurs. Cependant, la proximité avec certain.es a favorisé, en creux des entretiens, des projections communes sur « ce qui pourrait être amélioré dans nos espaces », ce qui n'était pas l'objet de l'échange. Le contexte intimiste des entretiens a permis d'ouvrir sur des discussions d'ordre professionnel, lesquelles ont été reprises ultérieurement, dans un cadre approprié. *A contrario*, pour les personnes inconnues jusque là, l'absence de repères, à la fois sur leurs activités mais surtout sur l'écosystème de leur espace a nécessité des précisions hors du champ de l'enquête.

L'accès aux formes de travail que véhiculent le profil d'entrepreneur individuel a donc été possible par le biais des entretiens, lesquels ont permis de déconstruire des idées reçues et de mettre en perspective salariat et entrepreneuriat.

Si mon immersion dans la réalité quotidienne d'un tiers-lieu a facilité le partage des visions de ces espaces, il est important de reconnaître que la recherche s'est plutôt orientée vers l'accès aux réalités de travail des entrepreneurs en situation de coworking. Enfin, la confrontation des points de vue a été source d'enrichissement et de plaisir me permettant d'accéder à une lisibilité renouvelée des tiers-lieux.

I.3.2. La méthodologie de recherche et les portraits de coworkers

La démarche repose sur des entretiens semi-directifs menés auprès de neuf travailleurs indépendants de cinq espaces qui se revendiquent de coworking ou tiers-lieux, dont un co-fondateur d'un des lieux, lui-même coworker au titre de son activité individuelle. Le choix de ce type d'entretiens auprès d'une population resserrée s'est révélé plus à même de questionner l'évolution des formes de travail que ne l'aurait permis un questionnaire adressé à un plus grand nombre, méthode préalablement envisagée : s'appuyer sur les trajectoires des individus, mêlant sphères privée et professionnelle, nous permet d'accéder à la compréhension d'une partie de ce que produisent ces espaces en « *reconstituant le sens subjectif, le sens sens vécu des comportements des acteurs sociaux (Blanchet, Gotman, 1992, p.27)* »⁴⁹.

Comme évoqué en introduction, différents critères ont été retenus pour cibler les personnes à interroger, dans l'objectif d'obtenir un matériau relativement homogène, favorisant une mise en perspective des réponses obtenues. Nous souhaitons préciser ici ces critères :

- avoir connu une situation de salariat pendant au moins deux années consécutives
- avoir quitté le salariat, de manière volontaire ou subie
- avoir créé une entreprise individuelle après l'expérience du salariat, quelque soit le statut adopté, depuis au moins trois ans
- développer une activité qui accorde une place importante aux usages numériques, au delà d'une utilisation formelle
- fréquenter de manière régulière un espace de coworking depuis au moins un an.

L'enquête n'est pas revendiquée comme exhaustive puisque à défaut d'interroger des usagers de l'ensemble des tiers-lieux précédemment décrits, nous avons concentré nos recherches sur des entrepreneurs individuels usagers d'espaces de coworking, dont le réseau nous était plus accessible. D'autre part, il s'avère, bien que cela n'ait pas été un critère de départ, que la proportion des activités développées par les personnes

49 Elsa Ramos. *L'entretien compréhensif en sociologie*. 2015

interrogées répond en majorité à la notion d'utilité sociale, ce qui place l'enquête au cœur des tendances observées⁵⁰.

Quatre femmes et cinq hommes de 31 à 47 ans se sont donc exprimés librement lors d'entretiens semi-directifs d'une durée moyenne de 1h15, à partir d'une trame de questionnement⁵¹. Les métiers recensés sont volontairement variés pour mieux illustrer la diversité des compétences présentes dans ces lieux.

Quatre thématiques principales ont constitué la trame des entretiens :

- **la description de l'activité** : cœur de métier, place du numérique, choix du statut entrepreneurial adopté, accomplissement des tâches, type de clientèle, accompagnement ou non à la création d'entreprise...
- **la trajectoire personnelle** : origine sociale, niveau d'études, contexte familial, capital social et culturel, bien-être personnel...
- **l'expérience du salariat** : relations à la hiérarchie, causes du départ, regard *a posteriori* sur la transition entre salariat et création, conditions financières...
- **la relation à l'espace de travail partagé** : motivations de départ, fréquence d'utilisation, effets induits (positifs ou négatifs), implication dans la gouvernance et dans la vie du lieu...

Ces entretiens ont eu pour but de démontrer ce que produit la fréquentation d'un espace de travail partagé, tant sur les personnes en tant que sujet social que sur le développement de leurs activités. Une attention particulière a été portée sur les activités en elles-mêmes, dans une recherche de lien entre le contenu (les productions de ces entreprises) et leur compatibilité avec l'inscription dans un espace de coworking. Il s'avère que les personnes ayant souhaité participer à cette étude ont toutes créé une activité d'indépendant, bien que la recherche ait été ouverte à des formes collectives d'entrepreneuriat. En parallèle, force est de constater qu'une majorité écrasante de coworkers dans les multiples espaces relève de l'entrepreneuriat social : l'échantillon s'approche donc des tendances observées au niveau mondial⁵².

50 <http://zevillage.net/2014/01/les-espaces-de-coworking-nouveaux-lieux-nouveaux-liens-nouvelle-economie/> - Consultation le 16 février 2016

51 Voir annexe 1 : trame des questions pour les entretiens semi-directifs

52 <http://www.deskmag.com/fr/comment-les-travailleurs-independants-employes-et-entrepreneurs-collaborent-ils-coworking-537> - Consultation le 8 février 2016

Ces entrepreneurs ont également tous en commun d'avoir une activité orientée vers la production de services, ce qui est également une tendance forte dans les espaces de coworking ⁵³.

A travers leurs trajectoires sociales, leurs choix d'activité et leur part active dans leurs orientations professionnelles, il s'agit d'illustrer en quoi les espaces penseraient participer à l'évolution des représentations du travail.

A l'issue de ces neuf entretiens, le co-fondateur d'espaces de coworking qui se développent sous la même entité juridique, à la fois en milieu urbain et en milieu rural, a également été interrogé pour sa vision globale et son expertise sur le sujet. Cet entretien a confirmé les tendances qui se dessinaient à l'issue des neuf menés précédemment, avec une approche plus systémique : sa vision élargie à un plus grand nombre de coworkers et à une multitude d'espaces permet de rapprocher les discours individuels d'un mouvement global.

Nous souhaitons présenter ici dans un tableau synthétique les portraits croisés des coworkers qui se sont exprimés lors des entretiens semi-directifs.

53 <http://www.deskmag.com/fr/comment-les-travailleurs-independants-employes-et-entrepreneurs-collaborent-ils-coworking-537> - Consultation le 8 février 2016

		Portrait 1	Portrait 2	Portrait 3
Activité professionnelle actuelle	contenu, objet social	Le numérique inclusif	Consultant en mobilité durable	Référencement e-tourisme
	statut adopté	Coopérative d'activité et d'emploi	Couveuse, auto-entrepreneur puis EURL	Coopérative d'activité et d'emploi
	place du numérique dans l'activité	Dans le contenu et la forme	Dans le contenu et la forme	Dans le contenu et la forme
	relations professionnelles, clientèle	B2B et parfois B2C	B2B exclusif avec finalités au bénéfice direct des usagers	B2B
	accompagnement à la création	CAPE	Pole emploi (dispositifs OPCE, EPCE)	Convention d'accompagnement
	implication bénévole et citoyenne en parallèle	important dans l'espace de coworking et au bénéfice de l'écosystème de l'espace	important dans l'espace de coworking et au bénéfice de l'écosystème de l'espace	au service d'une prise de conscience écologique

Origine sociale	sexe	femme	homme	homme
	âge	47 ans	32 ans	27 ans
	situation personnelle actuelle	célibataire	célibataire vivant en colocation	en concubinage
	niveau d'études	Bac +5, proposition de thèse	Bac +5	Ecole de commerce
	culture entrepreneuriale	non	non	non
		urbain	urbain et rural	rural
	environnement	Profession libérale et engagements humanistes	haut fonctionnariat	diversité des points de vue

L'expérience du salariat	statut	en CDI	en CDD, proposition de CDI	en CDI
	place dans la structure	au sein d'une équipe de X personnes, responsabilités importantes	au sein d'une équipe, responsabilités importantes	au sein d'une équipe de 10 personnes, responsabilités de liant entre plusieurs métiers
	rapport à la hiérarchie	complexe, parfois oppressante	paradoxe entre une implication forte pour un projet qui n'est pas le sien	difficile, manque de reconnaissance, absence de management
	modalités de départ	licenciement pour fermeture du service	fin de CDD, souhait de ne pas renouveler malgré les propositions	rupture conventionnelle active
	effets du départ	Libérateur, activation du réseau personnel et professionnel, « pas de boulot idéal alors autant le créer »	sans regret, « challengeant »	sans regret malgré une période trouble, permet de questionner les envies
	regard a posteriori	meilleure articulation avec valeurs personnelles	donne du sens au travail effectué	possibilité de trouver du sens à son travail, grande motivation
	rémunération	perte importante compensée par un gain qualitatif, « gagner moins pour vivre mieux »	perte importante compensée par un gain qualitatif	perte importante compensée par un gain qualitatif

L'expérience du coworking	depuis combien de temps	5 ans	4 ans	3 ans
	statut de l'espace	associatif	associatif	SAS avec agrément ESUS
	motivation première	sortir de l'isolement et (re)créer du lien social sur son quartier d'habitation	Déconnecter vie personnelle et vie professionnelle	besoin de rythmer le travail et de sociabilisation « on ne sait pas où commence et s'arrête le travail »
	effets induits	on invente un nouveau type de lien : chacun.e est à sa place. Acculturation forte sur de nouveaux projets	se sent « chez moi »	rythme régulier, hausse de la productivité, enrichissement humain fort
	implication dans l'espace	forte, membre du CA et implication dans des groupes de travail	forte, membre du CA et implication dans des groupes de travail	pas au delà de relations interpersonnelles
impact économique	début de « business » avec d'autres coworkers au bout de 5 ans	pas économique mais augmentation forte de compétences	retrouvées d'affaires avec d'autres coworkers	

		Portrait 4	Portrait 5	Portrait 6
Activité professionnelle actuelle	contenu, objet social	Intégrateur et développeur web en open source	consultante en communication et relations presse	Concepteur de logiciels libres
	statut adopté	auto-entrepreneur	auto-entrepreneur	Coopérative d'activité et d'emploi
	place du numérique dans l'activité	Dans le contenu et la forme	Dans la forme	Dans le contenu et la forme
	relations professionnelles, clientèle	B2B	B2B	B2B
	accompagnement à la création	sans	sans	CAPE
	implication bénévole et citoyenne en parallèle	gérant bénévole d'un espace de coworking	important dans l'espace de coworking et au bénéfice de l'écosystème de l'espace	plus actuellement, temps disponible dédié à la vie de famille
Origine sociale	sexe	homme	femme	homme
	âge	33 ans		
	situation personnelle actuelle	en concubinage avec un enfant	célibataire avec un enfant en garde partagée	en concubinage avec des enfants en bas âge
	niveau d'études	DUT	Bac +5 ?	DEUST
	culture entrepreneuriale	non	non	non
	environnement	urbain et rural diversité des points de vue	rural fonctionnariat et entrepreneuriat	rural diversité des points de vue
L'expérience du salariat	statut	en CDI	fonctionnaire	en CDI
	place dans la structure	au sein d'une équipe, responsabilités importantes	au sein d'une équipe, responsabilités importantes	au sein d'une équipe, responsabilités importantes
	rapport à la hiérarchie	difficile, non reconnaissance de la créativité	difficile, manque de reconnaissance	Contraignante, objectifs non respectés, vision marchande exclusive
	modalités de départ	démission	mise en disponibilité	rupture conventionnelle
	effets du départ	libérateur	libérateur	réconciliation avec valeurs personnelles
	regard <i>a posteriori</i>	réseau préalable a facilité le passage à l'acte	meilleure conciliation vie personnelle / vie professionnelle	meilleure conciliation vie personnelle / vie professionnelle
	rémunération	légère augmentation mais couverture sociale quasi nulle	s'attendait à une perte mais augmentation dès la 2 ^e année	perte très forte, nécessité de réorienter le projet professionnel
L'expérience du coworking	depuis combien de temps	4 ans	5 ans	2 ans
	statut de l'espace	SARL	associatif	associatif
	motivation première	rupture de l'isolement, besoin de sociabilisation	peur de la solitude, besoin de s'entourer	recherche de partage avec des pairs
	effets induits	« plus fun » que tout seul chez soi	effet réseau (humain et professionnel) dès le début, partage de compétences au service de chacun	relations sociales positives, permet de rythmer la journée de travail
	implication dans l'espace	Co-gérant bénévole	oui, membre du CA et implication dans des groupes de travail	oui, membre du CA et implication dans des groupes de travail
impact économique	coopérations économiques régulières avec d'autres coworkers	nombreux échanges économiques avec d'autres coworkers	oui, une coopération professionnelle avec un autre coworker	

		Portrait 7	Portrait 8	Portrait 9
Activité professionnelle actuelle	contenu, objet social	Développeur de sites web, expert systèmes Mac et Linux	Architecte d'intérieur	Relations presse pour l'industrie et accompagnatrice en moyenne montagne
	statut adopté	auto-entrepreneur	Salariée associée d'une Coopérative d'activité et d'entrepreneurs	Entreprise individuelle
	place du numérique dans l'activité	Dans le contenu et la forme	Dans le contenu et la forme	Dans la forme
	relations professionnelles, clientèle	B2B et parfois B2C	B2C principalement avec du troc et parfois B2B	B2B pour les relations presse, B2C pour l'accompagnement moyenne montagne
	accompagnement à la création	sans	CAPE	coach personnel
implication bénévole et citoyenne en parallèle	important dans l'espace de coworking, pour des associations diverses (lien social) et dans l'équipe municipale	important dans l'espace de coworking et au bénéfice de l'écosystème de l'espace	temps disponible dédié à la vie de famille	
Origine sociale	sexe	homme	femme	femme
	âge	45 ans	40 ans	41 ans
	situation personnelle actuelle	en concubinage avec des enfants	célibataire avec deux enfants en garde quasi complète	pacée avec deux enfants en bas âge
	niveau d'études	Bac	Bac + 4	Bac +5
	culture entrepreneuriale	non	non	non
	environnement	rural et urbain diversité des points de vue	rural et urbain profession libérale et engagements	urbain Profession libérale et engagements humanistes
L'expérience du salariat	statut	en CDI	en CDI	en CDI
	place dans la structure	au sein d'une équipe, responsabilités importantes	au sein d'une équipe, responsabilités importantes	au sein d'une équipe, responsabilités importantes
	rapport à la hiérarchie	décalage entre aspirations personnelles et professionnelles	contraignante, sans prise avec le réel, frein à la créativité	sentiment d'injustice, manque de reconnaissance
	modalités de départ	licenciement à l'amiable	rupture conventionnelle active	rupture conventionnelle active
	effets du départ	libérateur	libérateur mais saut dans l'inconnu stressant	réflexion forte sur la transition, permet de revenir aux valeurs essentielles, nécessité du déconditionnement de la posture salariale
	regard <i>a posteriori</i>	possibilité de « faire les choses par plaisir et non uniquement dans un objectif de rentabilité imposé »	meilleure conciliation vie personnelle / vie professionnelle	gain de liberté conséquent dans l'organisation personnelle
rémunération	perte conséquente compensée par une meilleure qualité de vie	perte conséquente compensée par une meilleure qualité de vie. Peut fonctionner au « troc »	perte importante anticipée, choix en concertation avec la sphère familiale	
L'expérience du coworking	depuis combien de temps	2 ans	2 ans	1 an
	statut de l'espace	associatif	associatif	associatif
	motivation première	manque d'espace à la maison et besoin de sociabilisation	sociabilisation et nécessité de cadrer le rythme de travail	besoin de sociabilisation
	effets induits	relations professionnelles sans enjeux, autogestion qui responsabilise	échanges et entraide, sur le plan personnel comme professionnel	perception du potentiel de coopérations entre coworker
	implication dans l'espace	membre fondateur toujours impliqué et implication citoyenne liée	membre fondateur toujours impliqué	non, adhésion simple
	impact économique	non mais pas ce qui est recherché	non mais pas ce qui est recherché	non mais pressentie

La description de ce que sont ou ne sont pas les espaces partagés ouvre sur une approche élogieuse de ces nouvelles formes de travail : les tiers-lieux constitueraient donc une alternative concrète répondant aux besoins d'une population croissante de travailleurs. Il convient désormais de confronter la recherche et les discours prescrits aux récits d'expériences d'utilisateurs quotidiens d'espaces de coworking.

II. ANALYSE DES RÉCITS D'EXPÉRIENCES DE COWORKERS

Dans cette seconde partie, nous détaillerons les résultats de l'enquête menée pour tenter de qualifier l'évolution des formes du travail en croisant les récits de coworkers. Ces résultats ouvrent sur ce que produisent concrètement ces lieux pour leurs usagers, tant du point de vue professionnel que personnel.

II.1. Un matériau homogène

Le choix a été fait de s'adresser directement aux usagers plutôt qu'aux responsables de ces lieux, dans la volonté de recueillir un matériau - leurs expériences - qui révèle la réalité telle qu'elle est vécue par les entrepreneurs. Pour favoriser une lecture fluide des retours d'expériences des coworkers, nous avons choisi d'intégrer leurs propos directement dans la trame pour mieux illustrer l'analyse, en italique.

II.1.1. Capital social et culturel

Pour rappel, l'anonymat des personnes interrogées est préservé, dans un souci de confidentialité des propos et par respect des modalités annoncées lors des entretiens. Ce principe relève d'une intention de libérer la parole, pour permettre à chacun.e de développer son récit en s'autorisant une prise de recul.

L'ensemble des personnes interrogées est issu de ce que l'on peut qualifier « la classe moyenne », si tant est que ce qualificatif soit signifiant, majoritairement de milieu urbain, avec pour certain.es de fortes connexions à la ruralité. Deux personnes interrogées vivent et travaillent en milieu rural après de longues périodes de vie en milieu urbain. Les autres sont tous des citadins à ce jour.

Six personnes sur neuf ont un niveau d'études élevé (Bac +5) avec pour deux d'entre elles des propositions de poursuite en doctorat ; une seule n'a pas poursuivi ses études au-delà du baccalauréat, préférant *se former sur le tas*. La culture entrepreneuriale du milieu d'origine ne semble pas être un élément déterminant dans la

création des activités : si il y est fait mention (pour quatre personnes), cela reste marginal et considéré comme non influent. On peut cependant souligner que les encouragements par l'entourage à créer sa propre activité sont tangibles pour toutes les personnes interrogées, sous des formes matérielles (*je suis retourné chez mes parents pour une période d'un an*) ou morales (*la décision a été concertée avec mon compagnon pour un équilibre financier du ménage*).

Nous constatons d'autre part un engagement à titre privé dans des activités non lucratives pour la quasi totalité des personnes interrogées. Sept personnes sur neuf sont impliquées dans la gouvernance de l'espace fréquenté et toutes participent à des projets collectifs qui y sont développés. De même, six personnes sont engagées à titre bénévole dans des associations œuvrant dans le champ social, culturel ou environnemental. Cet élément relève notre attention : les coworkers articulent engagement associatif et/ou militant avec leurs propres activités, l'un et l'autre pouvant par ailleurs se nourrir réciproquement.

II.1.2. La rupture avec le salariat classique

Sur les neuf personnes interrogées, huit ont quitté volontairement leur employeur, la neuvième ayant subi un licenciement pour cause de fermeture du service, sans proposition de reclassement. Les causes exprimées de ces départs sont particulièrement convergentes, avec en premier lieu un sentiment de perte de sens dans le travail. Certaines situations sont mêmes décrites comme extrêmement fragilisantes psychologiquement : sentiment de ne pas être à sa place (tout en étant *un bon petit soldat*), de ne pas être écouté (*frein à la créativité*), *d'aliénation* à un mode de vie qui ne correspond pas (*compétition entre collègues*), où les valeurs de l'entreprise sont en désaccord profond avec celles des individus (*contribuer à faire du greenwashing, non merci !*) et avec un sentiment d'inutilité (*au bout d'un an, quel ennui !*).

Les regards *a posteriori* de la création d'entreprise sur cette expérience de salariat sont unanimes : aucune des personnes interrogées ne souhaite retourner sous cette forme jugée *enfermante* de relation au travail et ce même dans les huit cas de

perte signifiante de rémunération.

Les volontés de quitter le statut de salarié se sont concrétisées par des ruptures conventionnelles dans six cas, un licenciement économique dans un cas, un licenciement à l'amiable dans un cas et une mise en disponibilité du statut de fonctionnaire dans un autre cas. Les sommes obtenues lors des départs (hormis le cas fonctionnaire) ont fait l'objet de fortes négociations dans cinq cas, les montants ayant été réinvestis dans la création de l'entreprise. De même, les indemnités chômage réglementaires ont été jugées comme *facilitatrices mais non déterminantes dans la transition, j'avais anticipé en mettant de côté*. Enfin, dans trois cas, le dernier employeur a été le premier client.

II.2. La convergence des récits

Malgré la diversité des profils et des métiers recensés, nous constatons une forte convergence entre les récits pour ce qui concerne la fréquentation d'un espace de coworking, sur la création d'entreprise mais également, en creux des entretiens, sur la représentation des risques en tant que travailleur indépendant.

II.2.1. Sur la création d'entreprise

Les entreprises créées par les personnes interrogées sont entièrement sous forme individuelle. On recense quatre activités en Coopérative d'Activité et d'Emploi (CAE), dont deux entrepreneurs sont aujourd'hui sociétaires et une troisième le sera courant 2016 ; quatre créations sous le statut d'auto-entrepreneur, dont une transformée à terme de deux années en Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limité (EURL) et une sous régime de Travailleur non salarié (TNS) ; et enfin, une Entreprise Individuelle (EI).

La totalité des personnes interrogées exprime un sentiment de fierté dans ce *passage à l'acte*. Plusieurs tendances explicitent ce ressenti :

- les activités se développent, assurant un revenu correspondant *a minima* aux besoins des créateurs à terme de deux ans de création. La perte significative de revenu dans

huit cas sur neuf est considérée comme compensée par le gain d'une meilleure qualité de vie, en cohérence avec une recherche de sobriété dans la façon de vivre.

- l'adéquation entre les valeurs individuelles et l'activité professionnelle : la recherche de sens et le respect des convictions personnelles est un élément fondamental pour l'ensemble des entrepreneurs. Aucun n'a changé radicalement de métier, si ce n'est une spécialisation accrue dans un domaine précis, mais l'orientation donnée et la gestion quotidienne de l'activité constituent *un espace d'expression personnelle libérateur*

- le sentiment fort de liberté et d'autonomie dans la gestion de son activité (*on ne rend des comptes qu'à soi-même*). La création d'entreprise coïncide pour toutes les personnes interrogées avec une meilleure conciliation vie personnelle / vie professionnelle par une maîtrise accrue de leur rythme de travail : pour ce qui concerne la responsabilité parentale pour trois hommes et trois femmes ; et pour une possibilité de poursuivre les engagements associatifs et militants pour les trois autres.

L'ensemble des activités est orienté sur la production de services, en relations Business to Business (B2B), avec quelques formes à la marge de Business to Citizens (B2C), souvent non rentables mais relevant d'une forme de militantisme et dans trois cas, de Business to Gouvernement (B2G) en direction de collectivités ou d'organismes publics. Soulignons ici qu'une personne développe une partie de son activité sous forme de troc, en accord avec sa Coopérative d'Emploi et d'Entrepreneurs.

Parmi les formes d'accompagnement à la création d'entreprise (CAPE pour les statuts CAE, Pôle Emploi ou coach personnel), six personnes estiment cette étape *importante, voire essentielle*. Au delà des aspects juridiques et purement business, cette étape constitue un premier test pour les activités, laquelle peut être réorientée (dans trois cas sur les neuf) mais également une ébauche de réseau. Bien que cette notion soit abordée ultérieurement, il est essentiel de préciser ici que la communauté des espaces de coworking, avec un regard bienveillant, est un plus déterminant dans l'accompagnement à la création (*J'ai pris conscience de ma capacité à être consultant dans le regard des autres ou bien sans échange avec les coworkers, je n'aurai jamais pensé à développer cette option dans mon activité*).

Enfin, le statut d'indépendant laisse la possibilité d'expérimenter d'autres métiers

et favorise le renouvellement des activités : *on peut explorer et développer d'autres contenus, on n'est pas contraint par la forme*. Cette forme de stimulation est vécue comme un défi à régénérer sa profession et à s'adapter aux évolutions, qu'elles soient techniques ou liées à des modes de vie.

II.2.1. Précarité subie ou assumée ?

Une baisse conséquente de revenu pour certain.es (pouvant aller de 3 à 1) n'entache pas la détermination à poursuivre l'activité indépendante (*ma baisse de revenu est largement compensée par une augmentation de ma qualité de vie*). Parfois même, cette diminution de pouvoir d'achat *invite à une introspection, à réfléchir sur ma façon de consommer et à mon mode de vie*. La recherche de l'enrichissement ne constitue pas une motivation de départ pour l'ensemble des personnes interrogées, même si dans un cas, *elle a été une bonne surprise*.

A titre d'exemple, le revenu mensuel (déduction faite de toutes les charges inhérentes aux statuts choisis) le plus bas mentionné est de 645 € et le plus haut 2 500 € *pour les années fastes*. Au delà de l'aspect strictement pécuniaire, la notion de précarité est très relativisée, allant même jusqu'à préciser *qu'en tant que salarié, on peut se faire licencier du jour au lendemain, alors qu'en indépendant, même avec seulement 10 petits clients, il y a peu de risque qu'ils rompent leur contrat tous en même temps, ce qui laisse le temps de réagir*. Ce propos est fortement connecté aux évolutions politiques en cours concernant les droits des salariés (réforme du *Code du travail*, baisse des conditions d'indemnités chômage, accès à une couverture sociale et aux droits à la retraite...). Le choix du statut d'indépendant est donc entièrement assumé comme *une meilleure façon de gérer les risques* et renvoie à une forte capacité de résilience pour les entrepreneurs.

Ces éléments exprimés de façon positive ne doivent cependant pas occulter les formes de précarité, exprimées quant à elles à la marge au fil des récits. Ainsi, pour ce qui concerne l'accès aux droits (chômage, retraite, sécurité sociale), les statuts ne présentent pas les mêmes avantages. Si les personnes sous statut CAE se sentent plus préservées sur ces questions que celles ayant fait d'autres choix statutaires, toutes

reconnaissent cependant leur plus grande fragilité en terme d'accès aux droits par rapport à leur salariat précédent. Si des statuts ont pu être choisis *par facilité administrative* ou parce que *les charges sont moins importantes*, l'auto-entrepreneuriat par exemple, ses limites se révèlent très rapidement : la nécessité de gérer soi-même les questions de couverture sociale et de retraite ; la limitation en terme financier, à savoir un plafond de recettes annuelles rapidement atteint. Certain.es élaborent des stratégies de décalage de facturation pour *ne pas perdre du temps à créer un autre statut, qui aurait de toute façon d'autres inconvénients*.

L'acceptation de cette nécessité de gérer la totalité des aspects sociaux liés à leur activité est unanime pour les statuts hors CAE, comme faisant partie de leurs choix et du monde de l'entreprise. Les entrepreneurs ayant questionné ce postulat ont trouvé dans la forme CAE un compromis satisfaisant à leurs yeux.

Bien que ne remettant pas en question leurs choix de travailleurs indépendants, ces situations ont pu au moment de la création être vécues comme *challengeantes*, mais bien souvent comme une menace pour leur propre bien être (*Le droit à l'erreur est limité*). Ces responsabilités relèvent pour certain.es d'un choix concerté avec les conjoints respectifs, peuvent être source de grand stress pour d'autres (*J'ai une vision maximale de 3 à 4 mois sur mes rentrées d'argent*) et dans tous les cas reflètent comment les travailleurs ont intégré cette précarité comme une donnée essentielle du développement de leur activité (*Je sais que je ne peux compter que sur moi-même*). A titre d'exemple, l'une des personnes interrogées bénéficiant d'une mise à disposition du statut de fonctionnaire envisage son retour en collectivité au terme des douze années autorisées (*Je ne me vois pas vieillir sous ce statut sans prévoyance ni couverture sociale associées*). Enfin, la souplesse d'organisation tant valorisée que permet l'activité indépendante n'est pas sans contrepartie : le nombre d'heures dédié au travail est dans six cas sur neuf largement supérieur à celui du salariat (*il m'arrive souvent de travailler les soirs et les week end car je ne peux pas me permettre de refuser un client*).

II.3. Ce que produit le coworking

Si la description des profils des entrepreneurs et de leurs activités nous donne accès à la compréhension de leur rapport au travail, nous développerons dans cette dernière partie ce que la fréquentation d'un espace de coworking produit directement sur les activités et quelle entité sociale nouvelle ils contribuent à créer.

II.3.1. Sur les activités professionnelles

La totalité des entrepreneurs interrogés a expérimenté le travail *à la maison* au démarrage des activités respectives, sur des périodes relativement courtes : la première motivation pour s'orienter vers un espace de coworking est la recherche de sociabilité, *pour le fun et pour rigoler autour d'un café*. La recherche de la rupture de l'isolement et le besoin de liens, affectifs et non professionnels, avec d'autres personnes constitue donc une motivation pour toutes les personnes interrogées. Cette observation se confirme quelque soit la situation initiale des entrepreneurs et relève non seulement d'une dimension humaine fondamentale mais également de la nécessité pour chaque travailleur d'intégrer un réseau⁵⁴.

La question financière est également centrale parmi les motivations évoquées : les coûts fixes, dont la location d'un espace de travail, représentent une charge importante dans les activités des créateurs. Les tarifs pratiqués dans les espaces de coworking, avec un grand nombre de services associés, participent d'une proportion moindre du budget dédié à un espace de travail, comparativement à une location en nom propre. De même, la mutualisation de matériels performants (du réseau internet jusqu'à l'utilisation d'une imprimante multi-usage en passant par l'accès à des salles de réunion) permet de limiter les coûts pour chacun et augmente la qualité des productions : *je n'aurai jamais pu me payer tout seul une imprimante avec une telle qualité de rendu. Ou alors, j'aurais dû perdre mon temps dans des magasins de*

54 Anca Boboc, Kevin Bouchareb, Valérie Deruelle et Jean-Luc Metzger *Le coworking, un dispositif pour sortir de l'isolement ?* Revue de sociologie

« *quelle que soit la catégorie de tiers-lieux étudiée, la majorité des travailleurs indépendants rencontrés voient la pratique du coworking comme un moyen de rompre l'isolement* »

« *Étant bien souvent dans une situation d'isolement subi du fait de leur statut d'emploi (Algava, 2011), sortir de la solitude constitue, en effet, pour les indépendants et les auto-entrepreneurs un des premiers facteurs de motivation pour travailler en espace de coworking* ».

photocopie, avec un résultat moins maîtrisé et un coût plus important. Transposé à l'univers des FabLabs, cette dimension technique apparaît encore plus déterminante : le coût des machines-outils innovantes (l'imprimante 3D par exemple) ne peut être assumé que collectivement.

L'un des effets induits de ces ressources matérielles partagées, auquel l'économie collaborative s'intéresse plus particulièrement, repose sur le déplacement de la propriété vers l'usage. Le propos ici n'est pas de porter un regard sur cette économie, ni sur les controverses qu'elle suscite, mais bien, en lien avec les pratiques propres des espaces de coworking, d'identifier sous quelle forme elle peut s'incarner dans les espaces de travail partagé. Et comment *[cette] économie du partage redistribue les cartes*⁵⁵ en démocratisant l'accès à des technologies innovantes à un plus grand nombre (*a fortiori* dans les FabLabs pour les machines-outils et les Hackerspaces pour les logiciels et la programmation numérique).

Bien que l'étude ait portée sur des personnes fréquentant des espaces différents, les convergences entre les récits sont éloquentes sur la question des apports immatériels.

Le principe coopératif, s'il est complexe à qualifier, s'incarne dans les tiers-lieux à travers une multitude d'actions, de la plus « sensitive » (le sentiment d'appartenance à une communauté) à la plus pragmatique (partage de business).

Pour des travailleurs indépendants, la question du cadrage du rythme de travail est l'un des écueils majeurs du travail à domicile. Le sentiment de *on ne sait plus quand ça commence et quand ça se termine* est vécu de façon culpabilisante pour le travailleur et pesante pour son entourage. Et la productivité de l'activité s'en ressent nettement. La fréquentation d'un espace de coworking facilite ce cadrage et de fait, améliore la productivité, générant dans le même temps une meilleure image que porte le travailleur sur l'occupation de son temps, *ça bosse ici, et quand j'ai fini, j'ai fini !*

55 L'express L'expansion interview de Antonin Léonard http://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/antonin-leonard-l-economie-du-partage-rebat-les-cartes_1511105.html. Consultation le 9 mai 2016

En lien avec le sentiment de solitude que le statut d'indépendant génère, la fréquentation d'un espace de coworking offre de nombreuses possibilités de partage et d'échanges, vécues comme autant de façon d'apprendre et de se professionnaliser. L'intelligence collective est mobilisée en permanence, de façon informelle ou formelle, et incarne en partie le processus de coopération entre coworkers. Sept personnes interrogées précisent, quasiment dans les mêmes termes *je n'y aurai pas pensé tout seul, ça m'a fait avancer beaucoup plus rapidement*. L'expertise d'un coworker sur un domaine particulier, comme par exemple les usages numériques, est décrite de façon bénéfique à l'ensemble de la communauté : *sans l'intervention et les conseils de [X] sur mon réseau, je serai toujours à fonctionner avec mon ancien système et donc beaucoup moins performant*. Ces échanges de pratiques sont généralement non marchandes quand elles s'adressent à la communauté. Elles peuvent également ouvrir sur des formes de troc entre les entrepreneurs.

Ou encore, la découverte de métiers et compétences éloignés *a priori* de sa profession et de ses centres d'intérêt participent d'une vision du monde élargie, *je n'aurai jamais cru que cette idée puisse faire l'objet d'un métier, c'est génial*.

Les enquêtes soulignent que la liberté est donnée de choisir son environnement : les lieux qui regroupent des professions similaires offrent la possibilité de confronter sa pratique du métier à celle de ses pairs ; ou bien au contraire, de diversifier son regard en côtoyant d'autres métiers et compétences que les siennes, favorisant une forme d'acculturation entre des idées et des personnes d'univers différents. Certains choisiront un lieu proche de chez eux pour limiter leurs déplacements et s'ancrer plus fortement dans la vie de leur quartier ⁵⁶ ; d'autres au contraire iront plus loin pour mettre de la distance entre leur vie personnelle et professionnelle.

En terme de développement d'activité, on assiste à des associations éphémères entre entrepreneurs, pour des réponses à des appels d'offres par exemple. Ainsi, *je peux choisir la personne avec laquelle j'ai envie de travailler dans le panel des coworkers, soit en fonction de sa spécialisation professionnelle, soit en fonction des affinités que nous avons en commun. Ca peut être les deux en même temps d'ailleurs*. Il n'y a pas de

⁵⁶ En terme de mobilité, les espaces de coworking valorisent leur participation à limiter les déplacements domicile / travail. CF annexe 2 Infographie La Cordée

rapport hiérarchique qui se crée, avec l'idée que *la prochaine fois, ça sera lui qui fera appel à moi et qui sera chef de projet*. Les coworkers expérimentent donc concrètement des relations horizontales entre pairs, au gré des opportunités de travail.

Quant à questionner les concurrences entre coworkers dont les métiers seraient trop proches, les personnes interrogées répondent de façon unanime que « *la compétition n'est pas l'état d'esprit [des] espace[s]* ». Néanmoins, un cas de *un coworker s'est fait piquer son client par un autre* a été relaté sur les neuf expériences partagées, sans pour autant créer d'animosité ou de clan au sein de la communauté.

Les entrepreneurs interrogés ne souhaitent volontairement pas dissocier leurs activités professionnelles de leur entité sociale. Ce qui pourrait être qualifié d'un manque de distance voire d'une absence de frontière entre vie privée et vie professionnelle, s'exprime indirectement et vient souligner l'engagement global des personnes : leurs choix d'activité sont indissociables de leur personnalité et soulignent la dimension « passionnée » des travailleurs. Plusieurs récits illustrent ce propos, à même de soutenir leur rejet des liens de subordination propres au contrat de travail : *mon expertise dans [tel domaine] est reconnue, pourquoi la « vendre » à quelqu'un d'autre qui en tirera profit à ma place ?*. Dans le cas d'un hackerspace de Californie, Michel Lallement relève cette même idée : *à quoi bon vouloir rentabiliser ses diplômes dans une grande entreprise alors que le commercer de soi-même et par soi-même est à la fois plus stimulant et autrement plus lucratif ?*⁵.

Ou encore *ce choix est pour moi une façon de mettre à disposition des outils et des compétences que je maîtrise pour aider des organisations, par exemple des projets associatifs à vocation sociale*. En écho à ce que nous avons observé, à savoir que les tiers-lieux participent à un rapprochement entre sphères privée et professionnelle, nul doute que ces entrepreneurs y trouvent un espace à même de soutenir leurs aspirations personnelles.

Si la fréquentation d'un espace de type tiers-lieu favorise le soutien et le développement d'activités économiques, les plus-values sociales, non évaluées en entrant dans ces espaces, confortent les personnes interrogées dans leurs choix

professionnels. Toujours selon l'étude des Hackerspaces californiens, Michel Lallement analyse *la rupture avec l'ascétisme et la souffrance comme fondements nécessaires à l'activité productive*. En effet, cette vision du travail, héritée du Taylorisme, est remise fortement en question par les usagers des espaces présentés, en revendiquant la notion de *plaisir*⁵⁷, qui se confond avec le sentiment d'utilité lié à l'acte productif.

II.3.2. Vers une nouvelle socialisation

Selon une vision globale de ce que produit le coworking, *chacun va se spécialiser dans un domaine précis, pour lequel les autres vont faire appel à lui. En général, ça correspond à ce qu'il aime et préfère faire* selon Michael Schwartz, co-fondateur de La Cordée. *La Théorie des avantages comparatifs* de David Ricardo est ainsi transposée à une autre échelle et à une autre époque, celle de la tertiarisation de l'économie. Dans les tiers-lieux et selon la poursuite d'objectifs marchands ou non marchands, la spécialisation des acteurs est liée à leur appartenance à la communauté. Ceci s'observe d'autant plus dans les lieux où se côtoient des métiers et des compétences proches. C'est en effet la communauté qui va faciliter *ce passage à l'acte, voire accélère la spécialisation*, laquelle peut devenir une garantie de pérennisation quand il s'agit d'une activité marchande. La compétence spécifique est connue de l'ensemble de la communauté et est recherchée lors d'associations ponctuelles, pour un projet à mener (non marchand) ou encore pour une réponse à un marché public (secteur marchand).

La démonstration par l'exemple est l'une des forces identifiées de cette coopération, car *les plus partageurs sont ceux qui font le plus de business*. On assiste alors à une inversion du paradigme selon lequel on se défie de ses concurrents pour obtenir, conserver ou augmenter des parts de marché, pour tendre vers des relations où la spécialisation et le partage deviendraient des arguments compétitifs. Et permettraient, selon l'analyse des conventions de Boltanski et Thévenot⁵⁸, de rapprocher des valeurs inscrites dans le champ domestique (la bienveillance, le partage, la

57 Michel Lallement, *L'âge du Faire : Travail, hacking, anarchie*. Le Seuil 2015.

58 HUSSER Par Jocelyn, *La théorie des conventions : quelle logique organisationnelle ?*, Vie & sciences de l'entreprise 2/2009 (N° 182) , p. 75-85

URL : www.cairn.info/revue-vie-et-sciences-de-l-entreprise-2009-2-page-75.htm.

fraternité) avec le monde marchand (la productivité, la rentabilité, le besoin d'assurer son revenu).

Pour les créateurs d'activité en phase de lancement, la peur de *se faire voler son idée en la partageant* renvoie elle aussi à une vision dépassée. Il ne s'agit pas d'idéaliser le milieu de l'entrepreneuriat, qui se serait transformé en *monde des bisounours en moins de cinq ans*, mais de constater que les entrepreneurs qui parlent le plus de leur idée et qui mobilisent l'intelligence collective⁵⁹ de la communauté, en respectant les étapes de maturation de leur projet, sont ceux-là même qui ont le plus de chance de vivre de leur activité.

Cette forme d'accompagnement par les pairs est confirmé par l'étude décrite dans l'article de Xavier Pierre et Antoine Burret⁶⁰. Si l'animation entre entrepreneurs est démultipliée lorsqu'elle est incarnée pas une personne en particulier (le couteau-suisse ou le concierge, salarié de l'espace), elle existe néanmoins en l'absence d'une personne en portant la responsabilité : la proximité physique et quotidienne entre les personnes, augmentée d'outils numériques collaboratifs, favorise les relations et les échanges.

Cette incarnation de coopérations à l'œuvre dans les espaces, bien que n'étant pas la recherche première des coworkers, produit un effet attractif non négligeable. Elle relève entièrement d'un effet de sérendipité, la communauté étant son levier, aussi bien dans les espaces à forte concentration de métiers similaires comme dans ceux où les compétences sont diversifiées. Pour l'une des personnes interrogées, *cela équivaut à de la formation professionnelle, on progresse dans le métier grâce aux méthodes des autres*. Cette même personne précisera d'ailleurs que *étant parmi les plus anciennes de l'espace mais aussi dans le métier, j'accompagne un jeune qui vient d'arriver, selon notre système de parrainage*. Ainsi, les professionnels ayant moins d'expérience peuvent bénéficier des conseils des plus anciens, à la fois sur la compréhension des normes implicites de l'espace mais aussi au bénéfice de leur activité professionnelle. A l'inverse, ce mécanisme, tout autant altruiste qu'il soit, peut aussi permettre à des indépendants

59 Greselle Olfa Zaïbet, *Vers l'intelligence collective des équipes de travail : une étude de cas*, Management & Avenir 4/2007 (n° 14), p. 41-59. URL : www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2007-4-page-41.htm.

60 Xavier Pierre et Antoine Burret. *L'apport des espaces de travail collaboratif dans l'accompagnement des entrepreneurs : l'animation du réseau de pairs*. Revue de l'entrepreneuriat. 2014

de former leurs futurs partenaires professionnels.

Ce constat rappelle la théorie de l'effectuation développée par Saras D. Sarasvathys, présentée précédemment (cf page 21) : les entrepreneurs regroupés au sein d'un même espace développent leur capacité d'adaptation, apprennent de leurs pairs et augmentent ainsi leur chance de voir se pérenniser leur activité.

Le capital sympathie entre usagers de mêmes espaces est d'ailleurs mis en avant dans tous les récits. *La communauté* propre à l'espace de coworking est parfois qualifiée de *seconde famille*, et l'espace peut même être considéré comme *un refuge où j'ai trouvé du soutien dans les moments personnels compliqués*. Différents types d'amitié se nouent, en fonction des profils des coworkers : dans certains espaces de coworking réunissant des profils sociaux homogènes, la reconnaissance entre pairs y est facilitée.

En milieu urbain, de jeunes travailleurs indépendants célibataires qui se sont rencontrés dans l'espace *passent beaucoup de temps ensemble en dehors des temps de travail, les soirs et les week ends* ; d'autres amitiés se créent, des coworkers vont même jusqu'à partir en vacances ensemble avec leurs propres familles, notamment dans le cas de parents séparés. Le tiers-lieu agit alors comme un espace de rencontres.

Pour les ruraux, la nécessité de sociabilité est encore plus prégnante, du fait des réseaux sociaux humains réduits. Dans ces espaces naissent spontanément des projets portés par la communauté : de l'exposition d'artistes locaux à l'organisation d'un vide grenier, les coworkers ont à cœur d'ouvrir les portes des espaces et de démystifier auprès des riverains qui ils sont et ce qu'ils y font. La question du développement local portée en filigrane par ces espaces ruraux est en soi un sujet passionnant.

Pour l'ensemble des personnes interrogées, les communautés de ces espaces produisent une sociabilité nouvelle, qu'il est parfois difficile d'exprimer : *ma copine ne comprend pas pourquoi je passe autant de temps [dans l'espace] en dehors de mes heures effectives de travail*. D'autres cherchent à qualifier le groupe social, comme par exemple les *POCOBO : POTES et COLLÈGUES de BurO* où *chacun est à sa place*.

Si les personnes interrogées ont du mal à verbaliser comment s'incarne cette identité sociale, à la frontière entre le personnel et le professionnel, les signes non-verbaux sont quant à eux très explicites à ce moment des récits : sourires, joie et satisfaction qui se dégagent des corps, regards pétillants... De nombreuses anecdotes sont citées pour illustrer le propos, comme autant de preuves de *je me sens bien après ma journée de travail, à la fois parce que j'ai avancé sur mon dossier, et aussi parce que j'ai bien rigolé au moment du repas en écoutant l'histoire de [X]*».

La création d'un sens collectif qui soutient le personnel et le professionnel apparaît ainsi comme l'un des leviers de transformation sociale au sein des tiers-lieux : si *les entrepreneurs viennent avant tout chercher du serviciel*, la force de la communauté les amène progressivement à *intégrer de nouvelles normes* où la bienveillance et le partage sont à même de contribuer à leur épanouissement et à relier des dimensions préalablement séparées dans les représentations du travail.

Conclusion

Si l'économie sociale et solidaire place au cœur de ses préoccupations une économie au service de l'Homme, les espaces coopératifs participent concrètement de la création de nouvelles normes sociales entre les travailleurs, où la bienveillance et le partage deviennent vectrices de plus-value économique. C'est en tout cas un point de convergence des discours que nous avons recueillis auprès des coworkers. Par leur fonctionnement hybride, souple, ouvert, voire organique, les espaces de coworking et peut être plus largement les tiers-lieux participent de l'émergence d'une économie décloisonnée, où il importe peu de se reconnaître dans l'ESS ou dans telle autre catégorie. En leur sein se côtoient des activités à but lucratif et à but non lucratif, des projets innovants et traditionnels, des collègues salariés d'une même structure et des entrepreneurs indépendants, des télétravailleurs, des stagiaires, des citoyens, des habitants...

Les usagers de ces espaces ne sont pas reliés par des liens de subordination, il n'existe pas de hiérarchie entre eux ; le partage et la coopération s'incarnent au quotidien *où les plus partageurs sont les plus prospères* : le tiers-lieu agit comme un espace où un nouveau paradigme se met en place. La mise en perspective des valeurs collectives avec les valeurs propres aux individus qui composent la communauté permet d'articuler la confrontation entre individu et collectif. Aujourd'hui, nous manquons de recul sur les tiers-lieux et ce qu'ils produisent à long terme pour savoir ce que seront concrètement leurs contributions à l'avènement de formes de travail *autres*. Si les spéculations ne manquent pas pour qualifier ces pratiques émergentes de visionnaires d'un monde du travail apaisé, l'impasse est faite sur les nouvelles exclusions qu'elles génèrent, ou, *a minima*, la question récente reste entière de « *à qui s'adresse réellement cette forme de démocratisation ? La pratique de l'expérimentation et le partage des savoirs ou savoir-faire requièrent des dispositions préalables que tout le monde ne possède pas : miser exclusivement sur des modalités de ce type ne présenterait-il pas le risque de créer de nouvelles formes d'inégalités ?*⁶¹ ».

61 Olivier Cléach, Valérie Deruelle et Jean-Luc Metzger *Les "tiers lieux", des microcultures innovantes ? Recherches sociologiques et anthropologiques*, 46-2 | 2015, mis en ligne le 21 avril 2016

Si « *la concurrence est une idée dépassée* »⁶² selon Michaël Schwartz, c'est alors la façon de penser l'acte productif qui est remise en question. Avec l'idée que le partage est plus efficace que la concurrence d'un point de vue économique, les usagers d'espaces coopératifs défendent également le point de vue que ces pratiques favorisent et développent l'expression personnelle, la créativité et l'entraide, sources de valorisation de l'estime et de la confiance en soi.

L'expression identifiée dans les discours que nous avons recueillis des tensions entre collectif et individu permet de questionner plus largement l'organisation du travail, mise en perspective avec un contexte politique qui tend à déstructurer les acquis sociaux des salariés, au moins en France mais sans doute plus largement à l'échelle internationale. Sans garde-fous construits collectivement (comme le sont *le Code du travail* et les négociations de branche), les travailleurs indépendants ne contribueraient-ils pas eux-mêmes à leur propre exploitation ? Et les tiers-lieux qui valorisent ces formes d'entrepreneuriat ne participeraient-ils pas également à l'avènement d'une économie où les protections sociales ne seraient plus conjuguées avec la production économique ?

Si d'un point de vue macro cette question mérite d'être soulevée, en écho notamment à la capacité du capitalisme d'intégrer les évolutions du travail, nous avons constaté que d'un point de vue micro, soit concernant les entrepreneurs individuels, le bien-être lié à leur activité indépendante est réel, le choix de quitter le salariat a été fait consciemment et la satisfaction retirée est importante. L'observation de ces deux échelles de lecture nous semble nécessaire pour évaluer les qualités et les limites des espaces de coworking.

Par ailleurs, nous constatons que les tiers-lieux pionniers ont été confrontés à la nécessité de consolider leurs modèles économiques, en développant de nouveaux services par exemple, et qu'un grand nombre d'espaces à but lucratif se sont créés : pour autant, les mêmes valeurs d'échange et de partage existent et perdurent, créant une réelle différenciation avec des classiques loueurs de bureaux.

62 <http://www.tribunedelyon.fr/?actualite/societe/45095-la-concurrence-est-une-idee-depassee> - Consultation le 10 mai 2016

Les espaces de coworking et les tiers-lieux pourraient donc constituer une expérience « souhaitable », tout au moins alternative à certaines formes déviantes d'organisation du travail aujourd'hui, et par là relevant pleinement du champ de l'économie sociale et solidaire entendu comme « *une façon de penser et agir en société, une autre façon de donner du sens à l'acte d'entreprendre* »⁶³

Je souhaite terminer ce mémoire en apportant un regard personnel sur une expérience de tiers-lieu : à l'image des sociologues Antoine Burret et Michel Lallement qui se sont immergés pendant plusieurs mois, voir années, au sein de tiers-lieux, je peux également témoigner que travailler, manger, échanger, construire, débattre, organiser, proposer, découvrir, rire, boire l'apéro... et tant d'autres actions se font naturellement au sein des tiers-lieux. Et qu'il ne s'agit pas de quelque chose de purement utopique ni qui se décrète et s'organise formellement mais bien d'un élan collectif qui donne à qui veut bien la prendre, une place à chacun.e. Le travail en tant qu'acte productif n'y est pas plus idéalisé qu'ailleurs, mais le contexte dans lequel il se développe et sur lequel chacun.e peut agir lui donne un visage plus humain.

63 http://www.cress-rhone-alpes.org/cress/rubrique.php?id_rubrique=19 - consultation le 16 avril 2016
Définition de l'économie sociale et solidaire : *Penser et agir autrement en société et donner du sens à l'acte d'entreprendre. L'économie sociale et solidaire combine engagement social et initiative économique pour mettre la personne humaine au centre des activités et replacer l'économie dans son contexte : les activités économiques sont un moyen au service d'un projet sociétal.*

Bibliographie

Ouvrages :

BURRET Antoine, 2015. *Tiers-lieux et plus si affinités*. Editions FYP 2015

DES ISNARDS Alexandre et ZUBER Thomas. *L'open space m'a tuer*. Hachette 2008

LALLEMENT Michel, 2015. *L'âge du faire. Hacking, travail, anarchie*. Le Seuil.

Articles :

BOBOC Anca, BOUCHARB Kevin, DERUELLE Valérie, METZGER Jean-Luc
Le coworking : un dispositif pour sortir de l'isolement ?, SociologieS [En ligne],
Théories et recherches, mis en ligne le 10 novembre 2014, consulté le 9 mai 2015
<http://sociologies.revues.org/4873>

BERREBI-HOFFMANN Isabelle, BUREAU Marie-Christine et LALLEMENT Michel
Présentation. Des laboratoires du changement social, Recherches sociologiques et
anthropologiques , 46-2 | 2015

BURRET Antoine, *Démocratiser les Tiers-Lieux*. Multitudes 2013/1 (n° 52), p. 89-97

DUBREUIL Benoit, 2012, *Pourquoi la coopération ne fonctionne pas toujours*.
Confiance, motivation et sciences cognitives, Terrain, n° 58, pp. 82-93.

CLEACH Olivier, DERUELLE Valérie et METZGER Jean-Luc, *Les "tiers lieux", des
microcultures innovantes ? Recherches sociologiques et anthropologiques* , 46-2 | 2015,
mis en ligne le 21 avril 2016

FABBRI Julie - CHARUE - DUBOC Florence : *Un modèle d'accompagnement
entrepreneurial fondé sur la constitution d'une communauté d'entrepreneurs : le cas
de La Ruche*, Revue Management international, Volume 17, numéro 3, printemps
2013, p. 86-99

HARRIBEY Jean-Marie, *Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques
concepts*. Economies et Sociétés , Série «Economie du travail» 1998, n° 20.

HUSSER Par Jocelyn, *La théorie des conventions : quelle logique
organisationnelle ?*, Vie & sciences de l'entreprise 2/2009 (N° 182) , p. 75-85
URL : www.cairn.info/revue-vie-et-sciences-de-l-entreprise-2009-2-page-75.htm.

JACQUOT Lionel : Introduction *Coopérer, est-ce consentir, s'engager ou donner ? La
coopération dans les organisations : quoi de neuf ?* Dans ouvrage *Travail et dons*, 2011,
sous la direction de Lionel JACQUOT, Presses Universitaires de Nancy

JODELET Denise, 1994. *Les représentations sociales*. Pages 36 à 57, extraites de *Représentations, pratiques, société et individu sous l'enquête des sciences sociales*. Bernard Dautin, 2007.

SARASVATHY Saras D., GERMAIN Olivier, *L'effectuation, une approche pragmatique et pragmatiste de l'entrepreneuriat*, Revue de l'Entrepreneuriat 3/2011 (Vol. 10) , p. 67-72

PIERRE Pierre et BURRET Antoine. *L'apport des espaces de travail collaboratif dans l'accompagnement des entrepreneurs : l'animation du réseau de pairs*. Revue de l'entrepreneuriat. 2014

RAMOS Elsa. *L'entretien compréhensif en sociologie*. 2015

RIKKIN Jérémy, *La Troisième Révolution Industrielle*. Les Liens qui Libèrent. 2012.

ZÀÏBET Greselle Olfa, *Vers l'intelligence collective des équipes de travail : une étude de cas*, Management & Avenir 4/2007 (n° 14) , p. 41-59 URL : www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2007-4-page-41.htm.

Revue :

MENICHINELLI Massimo (sous la direction de), BOSQUE Camille, TROXLER Peter, RASPANTI Cecilia, SCHAUB Alex, NEVES Heloisa. Fab Lab, *La révolution est en marche*. Pyramyd. 2015

revue Design, Graphique et culture visuelle. étapes : 220

Consultations de sites internet

http://www.cress-rhone-alpes.org/cress/rubrique.php?id_rubrique=19 - consultation le 16 avril 2016

<http://mouves.org> - consultation le 16 avril 2016

<https://www.maddyness.com/outils/2014/02/21/coworking-bureaux-a-partager/> - Consultation le 3 mai 2016

coworking.grandlyon.com - consultation le 12 avril 2016

<http://fab.cba.mit.edu/about/charter/> - Consultation le 25 mai 2016

<http://www.usine-digitale.fr/editorial/infographie-petit-bilan-sur-les-espaces-de-coworking-en-france.N324149> Consultation le 12 mai 2016

<http://www.internetactu.net/2014/10/29/les-limites-de-lindividualisation-du-travail/> - consultation le 13 avril 2016

<http://www.internetactu.net/2014/10/29/les-limites-de-lindividualisation-du-travail/>
Hubert Guillaud. *Les limites de l'individualisation au travail*, La FING. Consultation le 14 mai 2016

<http://curiouser.fr/economie-collaborative-les-valeurs-dinternet-pour-modele-societal/>
Consultation le 12 mai 2016.

http://www.linux-france.org/article/these/the_osd/fr-he_open_source_definition_monoblock.html Consultation le 12 avril 2016

<http://creativecommons.fr/> Consultation le 9 avril 2016.

http://www.alternatives-economiques.fr/recma--la--_fr_art_223_31313.html
DRAPERI Jean-François, la Recma. Alternatives Economiques Poche n° 022 - janvier 2006.
Consultation le 3 mai 2016

<http://www.lescahiersdelinnovation.com/2015/04/tiers-lieu-et-autres-fablab-hackerspace-medialab-living-lab-vous-ny-comprenez-plus-rien/> Consulté le 31 mai 2015
<http://alternatives-economiques.fr/blogs/sibille/2015/08/13/ne-laissons-pas-l%E2%80%99economie-collaborative-au-capitalisme-sauvage/> - Consultation le 12 mai 2016

www.la-muse.ch/coworking La Muse, espace de coworking à Genève, Fondation à but non lucratif. Consultation le 19 décembre 2015

<http://temps.millenaire3.com/> Guide du coworking. La Cordée - mai 2016
Consultation le 3 juin 2016

<https://lafonderie-idf.fr/infographie-coworking-2014/> - Consultation le 10 mai 2016.

<http://zevillage.net/2014/01/les-espaces-de-coworking-nouveaux-lieux-nouveaux-liens-nouvelle-economie/> - Consultation le 16 février 2016

<http://www.deskmag.com/fr/comment-les-travailleurs-independants-employes-et-entrepreneurs-collaborent-ils-coworking-537> - Consultation le 8 février 2016

L'express L'expansion interview de Antonin Léonard
http://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/antonin-leonard-l-economie-du-partage-rebat-les-cartes_1511105.html

<http://www.tribunedelyon.fr/?actualite/societe/45095-la-concurrence-est-une-idee-depassee> - Consultation le 10 mai 2016

Annexe 1 : trame des questions pour les entretiens semi-directifs

Les entretiens se sont déroulés dans une ambiance intimiste, en tête-à-tête et sans dérangement extérieur, avec proposition d'une boisson. Leur durée a été relativement égale, d'1 heure à 1h15. Chacun des entretiens a été enregistré pour des retranscriptions ultérieures. L'anonymat et la confidentialité des récits ont été garantis aux personnes interrogées.

Après une brève présentation du contexte (mémoire de Master 2) et de l'énoncé de la problématique traitée, la trame de l'entretien a été précisée selon quatre grands thèmes (Description de l'activité - Origine sociale - L'expérience du salariat - L'expérience du coworking).

A partir des questions posées, la parole a été laissée libre. Si toutes les questions n'ont pas été posées, toutes les réponses ont été obtenues : les participants ont déroulé le fil de leurs récits en répondant d'eux-mêmes à certaines questions ; ou bien, leurs profils ne correspondaient pas à certaines thématiques de la trame.

Enfin, il a été constaté quasiment pour chacun des entretiens qu'au fur et à mesure, les participants portaient un regard analytique sur leur parcours.

1. Description de l'activité

- Quelle est votre activité aujourd'hui ?
- Comment s'organise une semaine ou un mois type ?
- Sous quel statut avez-vous créé votre entreprise ? Pourquoi ?
- Diriez-vous que vous avez eu un « déclic » pour la création de votre entreprise ?
- Si oui, à quel moment le situeriez-vous par rapport à la création d'entreprise
- Et comment pourriez-vous le qualifier ?
- Quel est votre niveau actuel de rémunération ? Le nombre d'heures (moyenne hebdo) dédié à votre travail ?
- Est-ce satisfaisant par rapport à votre investissement professionnel ?
- Exercez-vous le même métier ou vous êtes-vous réorienté ?
- Si réorientation, pourquoi ?
- Votre organisation personnelle a-t-elle été modifiée par la création de votre activité ? En mieux / pire ?
- L'organisation de votre travail : projets courts, longs ? En co-production avec des partenaires ou seul.e ? En prestation ? Dépendant d'appels d'offres / marchés publics ?
- Quelle est aujourd'hui, avec votre statut, votre couverture sociale (cotisations chômage, retraite, prévoyance...) ?

2. Origine sociale

- Quelles sont/étaient les professions exercées par vos parents ?
- Comment qualifieriez-vous votre milieu social d'origine ?
- Où avez-vous grandi ?
- Quelle est votre situation personnelle actuelle ?
- Avez-vous mené des études ? Si oui lesquelles ?
- Vos études sont-elles en lien avec votre parcours professionnel ?
- Quel a été votre premier emploi ?

- À titre de salarié.e ? Ou autre
- Ce travail a-t-il été un choix de votre part ?
- Avez-vous exercé le même métier auprès de plusieurs employeurs ?

3. L'expérience du salariat

- Quelle place occupiez-vous ? Au sein d'une équipe ?
- Comment qualifieriez-vous vos relations avec vos supérieurs hiérarchiques ?
- Quel était votre niveau de rémunération au moment du départ ?
- Quelles ont été les raisons qui vous ont poussé à quitter le salariat ?
- Comment le départ s'est-il concrétisé ?
- Quel était votre sentiment général au moment du départ ? Pensiez-vous déjà créer votre propre activité ?
- Entre la fin du salariat et la création de votre activité, quelle durée s'est écoulée ?
- Avez-vous été accompagné.e dans cette période de transition ? Si oui, par quel dispositif ?
- Que vous évoque le terme « entrepreneur de soi » ?

4. L'expérience du coworking

- Depuis combien de temps fréquentez-vous un espace de coworking ?
- Quelle ont été les raisons premières pour entrer dans un espace ?
- En avez-vous fréquenté plusieurs ? Les avez-vous comparé entre eux ? Tarifs, ambiance, situation géographique... ?
- Le fréquentez vous de manière ponctuelle ou permanente ?
- Avez-vous commencé à fréquenter cet espace avant, pendant ou après la création de votre entreprise ?
- Que vous apporte la fréquentation régulière d'un espace de coworking ?
- Quelle implication avez-vous dans cet espace ? Gouvernance, stratégie, propositions d'événements, de projets... ?
- Parmi les coworkers fréquentés, avez-vous une bonne connaissance de leur domaine d'activité ?
- Sont-ils majoritairement salariés ou créateurs/chefs d'entreprise ?
- Vous arrive-t-il de « travailler » avec certaine.s coworkers.euses ?
- Si oui, sous quelle forme ?
- Certain.es sont-ils.elles devenu.es des proches ? Sorties, fêtes, confidences...

Annexe 2 : infographie - source La Cordée



Manifeste

Préambule

Le présent manifeste a pour objectif de définir les fondements de l'association Locaux Motiv'. Ce manifeste définit le cadre de ses actions et les valeurs qui fondent son identité. L'association et ses membres actifs s'engagent à respecter les principes définis dans ce manifeste. En adhérant à ce présent texte, chaque membre conserve son intégrité, sa liberté et son autonomie d'action dans le respect des valeurs défendues ici. Cependant, les activités dites "prosélytes" (c'est-à-dire politiques-partisanes, culturelles et syndicales, à l'exception des activités syndicales rendues obligatoires par le Code du Travail) ne peuvent s'exercer au sein du collectif, ni au sein des locaux.

Le choix d'un territoire : La Guillotière à Lyon

Le quartier de La Guillotière, historiquement espace d'arrivée, populaire et cosmopolite, longtemps délaissé par les pouvoirs publics, est devenu le creuset d'initiatives citoyennes dans lequel s'enracine le projet Locaux Motiv'.

Nos Valeurs et nos Actions

Nous, adhérents de l'association Locaux Motiv' partageons des valeurs communes qui portent nos actions et notre implication sur le quartier de la Guillotière. Nos valeurs sont celles du partage, de la recherche du bien commun, de la transparence, de l'ouverture d'esprit, du respect et de la solidarité. C'est dans le cadre de ces valeurs que les membres de l'association se rassemblent pour mener des actions construites ensemble, afin de valoriser leurs projets et la vie du quartier. Cette démarche a pour objectif de renforcer le lien entre les participants au projet Locaux Motiv' et les habitants. Nos actions visent à sensibiliser un vaste public aux valeurs défendues par les membres de l'association, à transmettre et partager nos connaissances et savoir-faire. Nous sommes également impliqués dans la vie de quartier, veillons sur l'actualité de celui-ci et sommes force de propositions de projets citoyens à court, moyen et long terme.

Nos Objectifs

Les membres de l'association, individuellement ou collectivement, partagent comme objectif de générer du mieux vivre ensemble, en agissant pour la société dans son ensemble et plus spécifiquement sur son quartier d'implantation.

Rendre et se rendre acteur dans la société

Convaincue que la vie de quartier doit être stimulée par tous les habitants, l'association Locaux Motiv' se veut relais et source d'informations locales. L'association doit être un outil pour ses membres, afin d'inciter les habitants à exprimer leur avis sur la dynamique du territoire et à être force de proposition dans la construction des projets locaux. Locaux Motiv' souhaite participer au développement d'une citoyenneté active, critique et responsable sur le quartier. C'est un lieu d'accueil pour chaque bonne volonté désireuse de s'y investir.

Favoriser l'action collective

Persuadés que les différences générationnelles, culturelles et sociales sont des richesses, les membres de l'association Locaux Motiv' souhaitent que celle-ci soit un espace moteur qui rassemble, accueille les énergies et crée des synergies. Locaux Motiv' est un espace ouvert à tous, quelles que soient leurs opinions, leurs origines et leur situation afin de générer un enrichissement mutuel par la mixité sociale.

Proposer des alternatives pour le territoire

L'association Locaux Motiv' souhaite participer à la réflexion sur l'aménagement, la circulation et la dynamique du territoire qu'elle vit et partage avec ses acteurs individuels et collectifs.

Locaux Motiv' s'enracine dans la vie du quartier en visant l'expérimentation de nouvelles formes de gestion collective locale, la réappropriation des espaces publics par les habitants et une amélioration du cadre de vie en ville. Le projet Locaux Motiv' doit permettre de favoriser l'initiative collective au bénéfice du quartier, de ses acteurs et de sa population.

Dans ce cadre, l'association et ses adhérents s'engagent à développer des liens avec leur environnement proche et à mettre en œuvre des actions telles que :

- animer des événements populaires exigeants
- produire des services permanents à destination des habitants et acteurs
- générer des productions immatérielles ayant pour objet le quartier (blog, études, films, etc.)

Questionner la société

Attentive aux évolutions de la société et de ses enjeux, l'association Locaux Motiv' est consciente de la nécessité de poser un regard critique sur son environnement et ses actions et de défendre des valeurs citoyennes et républicaines dans tous ses choix. Locaux Motiv' doit pouvoir être un espace de partage d'information, de paroles et d'échanges, pour le plus grand public, sur les enjeux sociétaux d'actualité.

La Mutualisation

Afin de mener à bien ses objectifs, l'association Locaux Motiv' s'appuie sur un principe de mutualisation. Celle-ci est considérée comme un moyen et non une fin. Elle repose sur l'entraide et le partage des connaissances, des moyens matériels et immatériels entre ses membres.

La mise en commun implique des règles fixées collectivement qui favorisent un meilleur fonctionnement et un meilleur partage entre ses membres. L'objectif poursuivi est de permettre un enrichissement tant individuel que collectif et de rendre la solidarité active au quotidien.

Dans ce cadre, l'association favorise la coopération et l'entraide entre ses membres et suscite des projets inter-associatifs par :

- l'apport d'un soutien technique / matériel / financier,
- l'animation de formations et/ou ateliers thématiques,
- l'organisation, l'animation, la participation à des événements coproduits,
- la participation, l'animation de temps formels ou informels entre les adhérents favorisant les rencontres et les croisements.

Un bénéfice pour les membres

L'expérience de mutualisation Locaux Motiv' permet la création de synergies par les projets collectifs. Elle favorise la circulation des informations entre ses membres et les acteurs du territoire, pour une plus grande capacité de moyens et de cohérence des actions portées.

Elle permet également une économie d'échelle qui réduit les coûts de fonctionnement pour ses membres tout en améliorant la qualité des services disponibles. En faisant vivre un même espace, en regroupant les achats, en partageant les outils et en favorisant l'échange de compétences, la mutualisation permet aux membres de Locaux Motiv' de créer un fonds de biens communs et de bénéficier de moyens plus importants pour chacun.

Un bénéfice pour le territoire

La mutualisation doit permettre, à l'échelle du territoire, la création et l'identification d'une plateforme d'échanges. L'animation d'un espace mutualisé vise à rapprocher un plus grand nombre d'informations afin d'en favoriser la diffusion et d'amplifier l'impact des actions mises en place. Le projet Locaux Motiv' est ouvert à tous, c'est aussi un espace d'expression et de réalisation dédié au quartier et à ses habitants. La mise en commun permet également de croiser les publics des différentes structures membres sur le même lieu, dans un même espace. Elle induit, de la part des membres comme des visiteurs, une ouverture à l'autre, et favorise la mixité sociale et culturelle.

Nous, membres de Locaux Motiv', nous engageons ensemble à faire vivre, promouvoir et défendre ces valeurs à travers nos actions quotidiennes de proximité, pour une société plus solidaire.

Annexe 4 : Charte du réseau coworking Grand Lyo

Charte coworking Grand Lyon

Le **coworking** peut se définir comme une communauté de personnes et d'organisations qui partagent plus qu'un espace et des outils de travail : des échanges, des liens, des projets, accélérateurs d'innovations.

Coworking Grand Lyon a pour mission de rassembler la communauté de toutes celles et ceux qui s'impliquent dans le développement du coworking sur le territoire du Grand Lyon.

Au-delà de leur singularité, ces acteurs citoyens se caractérisent par 4 valeurs communes :

Partage
Bienveillance
Transparence
Egalité

Préambule : Les membres du collectif s'engagent à agir en confiance, dans une approche loyale et non concurrentielle entre espaces.

Ces valeurs se déclinent à travers 12 engagements

Critères nouveaux membres et membres actuels :

1. Mutualiser un espace de travail d'une superficie minimum de 80 m2 comprenant à minima une salle de réunion, des outils mutualisés, un espace de convivialité dans lequel se trouve un espace adapté à des repas partagés, afin de mettre à disposition un cadre de travail et de partage qui facilite à la fois les collaborations et la convivialité
2. Organiser au moins 15 ateliers participatifs et des événements pour les coworkers chaque année
3. Accueillir au minimum 10 membres actifs par mois (objectif à 6 mois pour les nouveaux entrants)
4. Proposer un contexte ouvert et incitatif d'implication des coworkers dans la gouvernance de l'espace de coworking
5. Cultiver une diversité dans les structures accueillies en veillant à ce que les salariés d'une entité ne représentent pas plus de 25% des coworkers
6. Valoriser à travers différents outils de communication les projets, compétences, savoir-faire et identités des coworkers
7. Proposer au moins une formule souple permettant de venir « à la carte », sans engagement de durée
8. Proposer un tarif journalier pour l'espace de coworking et ses services associés inférieur à 40 euros HT
9. Mettre à disposition des coworkers, dans une logique de transparence, un rapport d'activité comprenant à minima le nombre d'adhérents, le chiffre d'affaires et la répartition des dépenses

Critères membres actuels du collectif :

10. Être acteur au sein du collectif Coworking Grand Lyon en participant aux réunions
11. Co-organiser entre membres actifs du collectif au moins 2 événements par an, ouverts aux coworkers des espaces ainsi qu'à des personnes externes
12. Afficher la charte Coworking Grand Lyon dans l'espace de coworking

Soutenu par :

Signature du représentant

Date