



HAL
open science

Le bien-être au travail dans les espaces de coworking : impacts de l'environnement physique et social

Syrine Masrouki

► **To cite this version:**

Syrine Masrouki. Le bien-être au travail dans les espaces de coworking : impacts de l'environnement physique et social. Psychologie. Université de Lorraine, 2023. Français. NNT : 2023LORR0356 . tel-04714889

HAL Id: tel-04714889

<https://hal.univ-lorraine.fr/tel-04714889v1>

Submitted on 30 Sep 2024

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

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



**UNIVERSITÉ
DE LORRAINE**

**BIBLIOTHÈQUES
UNIVERSITAIRES**

AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact bibliothèque : ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr
(Cette adresse ne permet pas de contacter les auteurs)

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>

Thèse

Présentée et soutenue publiquement pour l'obtention du titre de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE

Mention : PSYCHOLOGIE

par Syrine MASROUKI

Sous la direction de Valérie FOINTIAT

**Le bien-être au travail dans les espaces de coworking
Impacts de l'environnement physique et social**

7 décembre 2023

Membres du jury :

Directrice de thèse :	Mme. Valérie FOINTIAT	Professeure en Psychologie, Laboratoire de Psychologie Sociale, Aix-Marseille Université
Président de jury :	M. Christian BASTIEN	Professeur en Ergonomie, Laboratoire PErSEUs, Université de Lorraine
Rapporteurs :	M. Laurent AUZOULT-CHAGNAULT	Professeur en Psychologie, Laboratoire Psy-DREPI, Université de Bourgogne
	Mme. Anne-Marie VONTHRON	Professeure en Psychologie du Travail et des Organisations, Laboratoire Parisien De Psychologie Sociale, Université Paris Nanterre

Remerciements

Je remercie tout particulièrement Madame Valérie Fointiat, ma directrice de thèse, pour la confiance qu'elle m'a accordée. Merci pour votre bienveillance et vos conseils. Sans vous, cet accomplissement n'aurait pas été possible.

J'adresse mes remerciements aux Professeur(e)s Christian Bastien, Laurent Auzoult-Chagnault et Anne-Marie Vonthron qui m'ont fait l'honneur d'accepter d'évaluer ce travail de thèse.

Je remercie chaleureusement les responsables des espaces de coworking qui m'ont ouvert leurs portes et m'ont permis de mener à bien ce travail. Merci à tous les utilisateurs d'espaces de coworking qui m'ont accordé leur temps. Nos échanges m'ont permis d'évoluer en tant que chercheuse, mais aussi humainement.

Merci à toutes les personnes qui ont accepté de répondre au questionnaire, ainsi qu'aux responsables des nombreuses structures qui ont aidé à le diffuser. Sans vous, ce travail n'aurait pas pu voir le jour.

A Hanen, qui m'a aidée et accompagnée lorsque j'en avais grandement besoin, merci pour le temps que tu m'as consacré et tous les conseils que tu m'as donnés. Tu fais partie des plus belles rencontres de mon parcours. Merci d'être une personne si humaine et généreuse.

A mes parents, mon frère et ma sœur, merci pour votre soutien sans faille tout au long de ces années. Malgré la distance, vous avez été présents dans les bons comme dans les mauvais moments. Je vous aime.

Un grand merci à tous mes amis qui n'ont cessé de m'encourager pendant toutes ces années. Je n'oublierai jamais tous les bons moments passés ensemble.

Je tiens enfin à remercier Nadir pour son soutien infailible au fil des années. Merci d'être mon pilier et pour toute la joie que tu m'apportes.

RESUME

Le coworking est une nouvelle forme de travail qui se répand de plus en plus à l'échelle mondiale s'adressant à des travailleurs nomades en quête d'interactions sociales et d'un cadre professionnel tout en préservant leur mode de vie flexible. Cependant, les effets du coworking sur les travailleurs, notamment en termes de bien-être, sont peu connus. L'objectif de cette thèse est d'étudier le bien-être au travail dans les espaces de coworking. Nous avons pour cela conduit trois actions de recherche : une revue systématique de la littérature selon la méthode PRISMA, une enquête par questionnaire auprès de 373 coworkers et non coworkers, ainsi qu'une série d'entretiens semi-directifs menés avec 21 coworkers. La revue systématique de la littérature nous a permis de définir ces espaces en tant qu'environnements physiques et sociaux et d'identifier leurs impacts observés à ce jour sur l'activité professionnelle et sur le bien-être au sens large. Les résultats de l'enquête par questionnaire ont mis en évidence que les coworkers avaient un meilleur bien-être au travail (BET) que les professionnels qui travaillent dans des lieux plus classiques et que le BET était prédit par l'environnement physique, l'environnement social et la présence de nature. Ils montrent également que les impacts sur la vie professionnelle médiatisent l'effet de l'environnement physique sur le BET. L'analyse des entretiens a permis d'identifier plus précisément les impacts professionnels des espaces de coworking et leurs caractéristiques physiques et sociales qui déterminent le bien-être au travail. Le coworking offre un cadre professionnel flexible qui permet de concilier les sphères de vie et d'avoir une image plus professionnelle. Il facilite le réseautage, encourage l'entraide professionnelle et favorise la productivité malgré des risques d'interruption. L'environnement social participe au BET grâce à un climat sain, à l'informalité, à la diversité des profils et à des valeurs communes. L'environnement physique joue un rôle dans le BET à travers la configuration spatiale, le confort, l'esthétique du lieu et la présence de nature. Ces résultats ont été discutés à travers différentes théories, donnant lieu à des perspectives de recherche ainsi que des recommandations pratiques à destination des espaces de coworking.

Mots-clés : bien-être au travail, espace de coworking, environnement physique, environnement social, impacts professionnels, nature.

ABSTRACT

Coworking is a new form of work that is becoming increasingly widespread worldwide, targeting nomadic workers in search of social interaction and a professional framework while preserving their flexible lifestyle. However, little is known about the effects of coworking on workers, particularly in terms of well-being. The aim of this thesis is to study well-being at work in coworking spaces. To this end, we conducted three research actions: a systematic literature review using the PRISMA method, a questionnaire survey of 373 coworkers and non-coworkers, and a series of semi-structured interviews with 21 coworkers. The systematic literature review enabled us to define these spaces as physical and social environments, and to identify their observed impacts to date on professional activity and well-being in the broadest sense. The results of the questionnaire survey showed that coworkers had better well-being at work (WBW) than professionals who work in more conventional settings, and that WBW was predicted by the physical environment, the social environment and the presence of nature. They also show that impacts on the professional life mediate the effect of the physical environment on WBW. The interview analysis enabled us to further identify the professional impacts of coworking spaces and their physical and social characteristics that determine well-being at work. Coworking offers a flexible professional framework that enables the reconciliation of life spheres and provides a more professional image. It fosters networking, encourages mutual professional support and promotes productivity despite risks of interruption. The social environment contributes to WBW through a healthy climate, informality, diversity of profiles and shared values. The physical environment plays a role in WBW through spatial configuration, comfort, aesthetics and the presence of nature. These results were discussed in light of various theories, giving rise to research perspectives and practical recommendations for coworking spaces.

Keywords: well-being at work, coworking space, physical environment, social environment, professional impacts, nature.

Table des matières

Liste des tableaux	10
Liste des figures	11
INTRODUCTION	12
PREMIERE PARTIE : ANCRAGE THEORIQUE	16
Chapitre I. La question du bien-être au travail.....	17
I. Le concept de bien-être	17
1. Le bonheur chez les philosophes	17
1.1. Le courant hédonique.....	18
1.2. Le courant eudémonique	18
2. Le bien-être en psychologie	19
2.1. Le bien-être subjectif	19
2.2. Le bien-être psychologique	20
2.3. Vers un bien-être multi-dimensionnel	21
II. Le bien-être dans le contexte du travail	22
1. Définition du bien-être au travail.....	22
2. Du mal-être vers le bien-être au travail.....	23
3. Du bien-être général vers le bien-être au travail.....	24
4. Le modèle de Robert (2007)	25
4.1. Le bien-être au travail comme composante du bien-être général.....	25
4.2. Bien-être de la personne VS bien-être du travailleur.....	26
5. La mesure du Bien-être au Travail (BET)	28
Chapitre II. L'environnement de travail.....	29
I. La psychologie environnementale	29
1. Définition et évolution de la discipline	29
2. Principes et objet d'étude.....	31
3. Approches et méthodes.....	31
3.1. L'approche différentielle	33
3.2. L'approche déterministe.....	34
4. L'évaluation environnementale	35
II. La psychologie environnementale du travail	36
1. Définition	36
2. Apports	37
2.1. Effets de l'environnement de travail sur le bien-être.....	37
2.2. Processus d'appropriation et d'attachement au lieu	38
III. Rôle de la nature dans l'amélioration du bien-être	40
1. La théorie de la Biophilie	41
2. Rôle de la nature dans la restauration de l'attention	43

3.	Rôle de la nature dans la réduction du stress	44
4.	La connexion à la nature	45
5.	Effets de la nature sur la santé et le bien-être.....	46
5.1.	Les grands espaces verts	46
5.2.	Les plantes d'intérieur.....	48
5.3.	La vue sur des paysages naturels.....	48
6.	La présence de nature dans le lieu de travail.....	49
Chapitre III. Revue systématique de la littérature : définition et impacts des espaces de coworking		51
I.	Les tiers-lieux.....	51
II.	Les espaces de coworking	52
1.	Contexte d'émergence et de développement.....	52
2.	Des besoins spécifiques aux travailleurs nomades ?.....	53
III.	Effets sur les travailleurs : Etude PRISMA	54
1.	Le protocole PRISMA.....	55
2.	Méthode	55
2.1.	Bases de données et requête	55
2.2.	Phases de filtrage et éligibilité	58
2.3.	Phase d'inclusion.....	58
3.	Résultats	70
3.1.	Analyse descriptive.....	70
3.2.	Caractéristiques physiques et sociales des espaces de coworking	72
3.3.	Effet du coworking sur les travailleurs	78
4.	Discussion.....	83
4.1.	La socio-matérialité su coworking	84
4.2.	Coworking et bien-être.....	85
4.3.	Possibles effets négatifs du coworking	85
5.	Limites et perspectives	86
Chapitre IV. Problématique et hypothèses.....		89
I.	Le coworking, un espace socio-matériel	89
II.	Un impact sur la vie professionnelle et le BET.....	90
III.	L'élément « nature » dans les espaces de coworking	90
DEUXIÈME PARTIE : ETUDES EMPIRIQUES		92
Chapitre V. Coworking et bien-être au travail : une enquête par questionnaire (Etude 1).....		93
I.	Méthode.....	93
1.	Participants.....	93
2.	Questionnaire	94
2.1.	Consignes	94
2.2.	Section 1 : Variables socio-démographiques.....	95
2.3.	Section 2 : caractéristiques du coworking.....	96

2.4.	Section 3 : le BET	98
II.	Hypothèses opérationnelles	99
1.	Effet du lieu de travail.....	99
2.	Effet de la nature dans les espaces de coworking	99
3.	Facteurs explicatifs du BET dans les espaces de coworking	99
4.	Rôle médiateur de la vie professionnelle	99
III.	Résultats	100
1.	Statistiques descriptives.....	100
1.1.	Population de l'échantillon.....	100
1.2.	Utilisation des espaces de coworking	101
1.3.	Raisons et critères d'utilisation.....	102
2.	Statistiques inférentielles	104
2.1.	Le BET selon le lieu de travail et le statut professionnel	104
2.2.	Corrélation entre les dimensions du coworking et les dimensions du BET	107
2.3.	Effets de la nature sur le BET	107
2.4.	Facteurs explicatifs du BET.....	108
2.5.	Effet médiateur de la dimension professionnelle	113
IV.	Discussion.....	116
V.	Limites et perspectives.....	118
	Chapitre VI. Les caractéristiques physiques et sociales du coworking : analyse d'une série d'entretiens auprès de coworkers (Etude 2)	120
I.	Méthode.....	120
1.	Les méthodes qualitatives	120
2.	Terrains de recherche	120
3.	L'observation participante	121
4.	Les entretiens semi-directifs	122
4.1.	Le guide d'entretien.....	122
4.2.	L'échantillonnage	123
5.	L'analyse de contenu thématique	124
5.1.	Le logiciel NVIVO	125
5.2.	Le codage	125
5.3.	Le découpage en thèmes	125
5.4.	La catégorisation	126
5.5.	L'inférence	127
II.	Résultats	128
1.	Le coworking comme environnement physique.....	128
1.1.	Plusieurs types d'espaces	128
1.2.	Confort matériel de travail.....	134
1.3.	Ambiances	135
1.4.	Décoration	136

1.5.	Coût	137
1.6.	Taille.....	137
1.7.	Localisation	138
1.8.	« Comme à la maison ».....	138
2.	le coworking comme environnement social.....	139
2.1.	La socialisation	139
2.2.	L’informalité.....	140
2.3.	Un climat sain	141
2.4.	Flexibilité.....	142
2.5.	Valeurs	143
2.6.	Profils des coworkers.....	144
2.7.	Ouverture sur les autres.....	146
2.8.	Une « colocation professionnelle ».....	146
2.9.	Difficultés d’intégration	147
2.10.	Evénements.....	148
3.	Impacts sur l’activité professionnelle.....	148
3.1.	Réseau et opportunités professionnelles	148
3.2.	Cadre professionnel en dehors de chez soi.....	149
3.3.	Entraide professionnelle	151
3.4.	Entreprendre/innover	152
3.5.	Avoir de vraies pauses	152
3.6.	Être entouré de gens qui travaillent est motivant	153
3.7.	La proximité favorise la productivité.....	153
3.8.	Interruptions.....	154
3.9.	Utopie du « travailler ensemble ».....	155
4.	La nature dans l’espace de coworking	155
4.1.	Besoin	155
4.2.	Fonction.....	156
4.3.	Symbole.....	157
5.	La crise de la Covid-19.....	159
5.1.	Impact sur les relations sociales.....	159
5.2.	Impact sur l’activité professionnelle.....	159
5.3.	Rôle dans la fréquentation des espaces de Coworking	159
III.	Discussion.....	160
1.	Caractéristiques de la vie professionnelle dans les espaces de coworking.....	160
2.	Un cadre professionnel qui favorise le BET	162
3.	Des caractéristiques de l’environnement physique au service du BET.....	163
3.1.	L’aménagement.....	163
3.2.	La dimension esthétique	164

3.3. Les espaces verts	165
4. Des environnements sociaux qui répondent au BET	167
4.1. Une socialisation qui permet de rompre l'isolement	167
4.2. Un climat social favorable	168
4.3. Une flexibilité qui répond au besoin de liberté	169
IV. Limites et perspectives	170
TROISIEME PARTIE : DISCUSSION CONCLUSIVE.....	172
I. Bilan.....	173
II. Limites et perspectives.....	175
III. Recommandations pratiques pour les espaces de coworking	180
1. Configuration spatiale et équipement.....	180
2. Politique et organisation	182
3. Vers un espace de coworking idéal.....	183
Bibliographie	185
ANNEXES	206
Annexe 1 : Section 1 du questionnaire de l'étude 1.....	207
Annexe 2 : Section 2 du questionnaire de l'étude 1.....	208
Annexe 3 : Section 3 du questionnaire de l'étude 1.....	210
Annexe 4 : Guide d'entretien utilisé dans l'étude 2.....	211

Liste des tableaux

Tableau 1: Typologie des valeurs biophiliques (Kellert, 1993)	42
Tableau 2: Articles sélectionnés pour la revue systématique de la littérature	59
Tableau 3: Principales problématiques relevées dans les articles sélectionnés	72
Tableau 4: Sections visibles du questionnaire selon le lieu de travail principal	96
Tableau 5: Données sociodémographiques de l'échantillon total	100
Tableau 6: Données sociodémographiques des utilisateurs d'espaces de coworking	101
Tableau 7: Ancienneté et fréquence d'utilisation des espaces de coworking	102
Tableau 8: Score moyen des raisons de recourir à un espace de coworking	103
Tableau 9: Score moyen des critères en jeu dans le choix d'un espace de coworking.....	103
Tableau 10: Nombre de sujets en fonction du lieu de travail et du statut professionnel	104
Tableau 11: Moyennes, écarts-types et ANOVA à deux facteurs pour la dimension satisfaction.....	105
Tableau 12: Moyennes, écarts-types et ANOVA à deux facteurs pour la dimension émotion positive	105
Tableau 13: Moyennes, écarts-types et ANOVA à deux facteurs pour la dimension fonctionnement optimal	106
Tableau 14: Matrice de corrélation entre les dimensions du coworking et le BET.....	107
Tableau 15: Moyennes, écarts-types et ANOVA du BET en fonction de la présence de jardin	108
Tableau 16: Moyennes, écarts-types et ANOVA du BET en fonction de la vue sur jardin/parc	108
Tableau 17: Variables explicatives de la satisfaction dans le modèle avec « jardin ».....	109
Tableau 18: Variables explicatives de l'émotion positive dans le modèle avec « jardin »	110
Tableau 19: Variables explicatives du fonctionnement optimal dans le modèle avec « jardin ».....	110
Tableau 20: Variables explicatives de la satisfaction dans le modèle avec « vue sur jardin/parc »... 111	111
Tableau 21: Variables explicatives de l'émotion positive dans le modèle avec « vue sur jardin/parc »	111
Tableau 22: Variables explicatives du fonctionnement optimal dans le modèle avec « vue sur jardin/parc »	112
Tableau 23: Informations concernant les entretiens menés avec les coworkers	124
Tableau 24: Résultats de l'analyse thématique des entretiens	129

Liste des figures

Figure 1: Schéma du processus de sélection des articles	57
Figure 2: Nombre d'articles publiés par pays en Europe.....	70
Figure 3: Evolution du nombre de publications sur le coworking par année	71
Figure 4: Médiation de la relation entre l'environnement physique et la satisfaction par la vie professionnelle	113
Figure 5: Médiation de la relation entre l'environnement physique et l'émotion positive par la vie professionnelle	114
Figure 6: Médiation de la relation entre l'environnement physique et le fonctionnement optimal par la vie professionnelle.....	115
Figure 7: Proposition d'un modèle du bien-être au travail dans les espaces de coworking	118
Figure 8: Synthèse des recommandations sous forme de checklist à destination des espaces de coworking.....	183

INTRODUCTION

De plus en plus, les questions du bien-être et de la santé au travail constituent une priorité politique et sociale sur le plan international, si bien qu'elles figurent parmi les points les plus importants du rapport du Bureau International du Travail (agence spécialisée de l'ONU) publié en 2019 par la « Commission mondiale sur l'avenir du travail ». En effet, selon ce rapport, l'un des objectifs dans les années à venir sera de permettre aux travailleurs d'évoluer dans un environnement permettant « d'élargir leurs perspectives » et « d'améliorer leur bien-être ». Il sera nécessaire, pour y parvenir, d'« explorer des indicateurs supplémentaires de développement humain et de bien-être » (BIT, 2019). Au niveau national, la législation française en vigueur prévoit que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs (art. L4121-1 du code du travail). Un collège d'expertise mis en place par le ministère du travail en 2008 a eu pour mission de déterminer les facteurs qui détériorent la santé des individus dans les organisations.

Dans un contexte de bouleversement des modèles traditionnels du travail marqué par le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC), la digitalisation, le travail à distance et la flexibilisation du travail, nous assistons à l'émergence d'un nouveau type de travailleurs : les travailleurs nomades et les télétravailleurs. Dans le but d'éviter un isolement professionnel (Hölzel & de Vries, 2021) et afin d'interagir avec d'autres professionnels (Wijngaarden et al., 2020), cette population aux besoins spécifiques s'est mise à recourir à une forme de travail d'un genre nouveau : le coworking.

Apparu pour la première fois en 2005 à San Francisco, le coworking est une forme de travail qui s'inscrit dans le cadre d'une économie collaborative (Grazian, 2020). Il consiste à regrouper des travailleurs de professions et d'activités diverses dans un même lieu où ils partagent les mêmes ressources (Yu et al., 2019). Les espaces de coworking fonctionnent généralement par adhésion (Blagoev et al., 2019) et proposent à leurs membres un lieu de travail qui se veut créatif et collaboratif (Grazian, 2020) à un prix abordable (Weijs-Perrée et al., 2019). Pour (Gandini, 2015), le coworking a un impact sur la qualité du travail, mais aussi sur les relations sociales au sein des différents réseaux professionnels concernés. Selon Boboc et al. (2014), l'interaction entre professionnels de plusieurs domaines permettrait non seulement de sortir de l'isolement, mais aussi d'acquérir une meilleure confiance en soi et en ses capacités. Au-delà de la dimension sociale, l'aménagement et la décoration des espaces de

coworking sont source de valeur pour les membres (Grazian, 2020 ; van Dijk, 2019). Ils ont un impact sur les interactions et la productivité (Orel & Alonso Almeida, 2019) mais également sur le bien-être, la créativité et l'innovation (van Dijk, 2019). Les espaces de coworking constituent ainsi des environnements de travail physiques et sociaux (Bouncken et al., 2021) qui jouent un rôle dans le bien-être et la santé de leurs utilisateurs. Malgré quelques études qui se sont intéressées à ce phénomène et ses impacts sur les travailleurs, la littérature sur le bien-être dans les espaces de coworking demeure rare, surtout dans le domaine de la psychologie.

La littérature en psychologie environnementale du travail nous montre l'importance du rôle joué par l'environnement professionnel physique et social dans l'expérience du travailleur, ses interactions, sa performance ainsi que sa satisfaction et sa santé (Sundstrom, 2001). Elle nous montre notamment que les caractéristiques de l'environnement du travail agissent plus sur le bien-être au travail que les facteurs individuels (Desrumaux, 2010) et que l'aménagement des bureaux influence la santé et la satisfaction au travail (Danielsson & Bodin, 2008 ; Otterbring et al., 2020 ; Seddigh et al., 2014). L'environnement de travail est également un vecteur d'interactions sociales (Moser, 2009). Dans le contexte professionnel, le soutien social perçu joue un rôle important dans le bien-être du travailleur et sa satisfaction vis-à-vis de son environnement (Mellor et al., 2018). Globalement, un espace de travail qui présente une congruence, c'est-à-dire une concordance entre les buts de l'individu et les gratifications que lui offre son environnement, favorise le bien-être de cet individu (Moser, 2009).

Les recherches ayant montré les effets bénéfiques de la nature sur l'Homme et sa santé physique et mentale sont nombreuses. L'immersion dans un environnement naturel est connue pour augmenter les émotions positives (Mayer et al., 2009) et la vivacité (Morita et al., 2007) tout en diminuant la colère, l'anxiété, la fatigue et les émotions négatives en général (Park et al., 2011). Les espaces verts aident également au maintien des liens sociaux (Manusset, 2012). Les plantes d'intérieur quant à elles diminuent le stress (Brenngman et al., 2012) et améliorent la santé (Fjeld, 2000) et l'estime de soi (Roe & Aspinall, 2011). Par ailleurs, une simple vue sur un paysage naturel a des effets positifs sur la santé (Ulrich, 1984), la satisfaction et le bien-être (Kaplan, 2001). Les effets positifs de la nature ont également été constatés dans le contexte professionnel. En effet, le contact avec la nature améliore l'efficacité, notamment grâce à la diminution de la fatigue attentionnelle (Kaplan, 1993). L'accès à un espace extérieur vert au travail diminue le stress et augmente le confort, le plaisir et le bien-être des travailleurs selon

Stigsdotter (2004). A terme, cela aurait pour conséquence de réduire l'absentéisme et les congés maladie (Bringslimark et al., 2008).

Notre objectif dans le cadre de cette thèse est d'étudier les déterminants du bien-être au travail dans les environnements de coworking, y compris l'impact des éléments de nature dans l'aménagement de ces espaces. Trois actions de recherche ont été conduites : une revue systématique de la littérature et deux études empiriques conduites en parallèle.

Le présent manuscrit se présente en trois grandes parties. La première présente le cadre théorique de nos recherches, la deuxième présente nos travaux empiriques et, enfin, la troisième partie propose des éléments de discussion et de conclusion.

Dans la première partie, les principaux ancrages théoriques nécessaires à nos recherches sont présentés. Cette partie se divise en quatre chapitres. Un premier chapitre est consacré à la question du bien-être au travail. Nous y définissons le bien-être en général et ses dimensions, qui découlent de ses racines philosophiques, avant de définir le bien-être dans le contexte professionnel, notamment à travers le modèle de Robert (2007). La question de la mesure du bien-être au travail y est également abordée. Le second chapitre aborde l'environnement de travail et ses impacts sur l'individu à travers le cadre théorique de la psychologie environnementale et ses apports. Nous y présentons quelques études sur le lien entre l'environnement professionnel et le bien-être au travail. Nous y présentons également une revue de la littérature relative aux effets de la nature sur le bien-être, notamment dans un contexte professionnel. Le troisième chapitre présente notre première action de recherche : la revue systématique de littérature selon la méthode PRISMA (Liberati et al., 2009 ; Moher et al., 2015). Elle nous a permis de définir les espaces de coworking comme des environnements physiques et sociaux et d'identifier leurs principaux impacts sur l'activité professionnelle et sur le bien-être des coworkers. Sur la base de la littérature, nous présentons notre problématique, articulée autour du bien-être au travail et des environnements de coworking.

La seconde partie du manuscrit présente les deux actions de recherche empirique : l'enquête par questionnaire ainsi que les entretiens semi-directifs. Tout d'abord, la deuxième action de recherche a consisté en une enquête par questionnaire auprès de coworkers ainsi que des non coworkers. Cette étude visait à opérationnaliser les problématiques relevées par la revue systématique de la littérature. Nous avons donc investigué le rôle de l'environnement physique, de l'environnement social, des aspects professionnels et de la présence de nature

dans la variation des scores de bien-être au travail. Enfin, la troisième action de recherche a consisté à conduire et à analyser des entretiens semi-directifs menés auprès de coworkers. Dans une logique de triangulation, les résultats de ces deux actions de recherche ont été mis en perspective pour mieux cerner les caractéristiques qui composent les dimensions physiques et sociales de la pratique du coworking, et leurs impacts respectifs sur le bien-être.

Enfin, la troisième partie présentera, outre la discussion et la conclusion de nos résultats, une série de recommandations à destination des créateurs d'espaces de coworking.

PREMIERE PARTIE : ANCRAGE THEORIQUE

Chapitre I. La question du bien-être au travail

Dans cette partie, nous commencerons par définir le concept de bien-être de manière générale tel qu'il a été abordé en philosophie puis en psychologie. Ensuite, nous procéderons à la définition du bien-être dans le contexte du travail, notamment à travers le modèle de Robert (2007) qui nous permettra d'aborder à la fois les enjeux organisationnels et les enjeux liés à l'environnement physique. Enfin, nous nous intéresserons à la question de la mesure du bien-être au travail (BET) et présenterons l'outil proposé par Collange et al. (2016).

I. Le concept de bien-être

L'intérêt pour des concepts tels que le bien-être, la santé psychologique, la qualité de vie, la satisfaction ou encore le bonheur n'a cessé de grandir depuis les années soixante-dix (Bruchon-Schweitzer, 2002). Avec cet intérêt grandissant, les termes servant à conceptualiser et définir les états positifs se sont multipliés, participant à la difficulté de définition déjà existante. Pour les sociologues, le bonheur est un état éphémère. Ils privilégient plutôt la notion de « satisfaction de vie » pour décrire un construit qui s'applique à la vie entière. Dans ce sens, les travaux de Bradburn (1969) font également apparaître le terme « qualité de vie » (QDV) et l'on parle de moins en moins de la notion de « bonheur ». La qualité de vie et le bien-être sont d'ailleurs considérés comme des concepts interchangeables par les sociologues, contrairement aux psychologues qui, eux, distinguent bien les deux termes. Bruchon-Schweitzer (2002) décrit la qualité de vie comme une notion « fourre-tout » qui intègre les notions « concurrentes » tout en les supplantant. Cela rend la QDV difficile à délimiter. Elle englobe aussi bien la santé que le bien-être ou les conditions de vie.

En sciences politiques et économiques, la qualité de vie se réfère au bien-être matériel et aux conditions de vie. Les aspects subjectifs du bien-être ne sont pas pris en compte. Cet aspect matériel du bien-être a été caractérisé par un terme qui tend à disparaître aujourd'hui : « le bien-être objectif » (*welfare*) (Bruchon-Schweitzer, 2002).

1. Le bonheur chez les philosophes

Bien avant les psychologues, les économistes ou les sociologues, ce sont les philosophes qui en ont fait un objet d'étude et de réflexion, et ce, depuis l'époque de la Grèce antique. En philosophie, le « bonheur » est l'objectif ultime de toute existence et il revêt un caractère métaphysique. Pour les épicuriens et les empiristes comme John Stuart Mill, c'est le

sentiment de plénitude atteint grâce à la recherche du plaisir. Pour les philosophes stoïciens en revanche, la recherche du plaisir est source de frustration (Bruchon-Schweitzer, 2002). Dans la tradition philosophique, deux principales approches du bonheur se sont donc confrontées : l'approche hédonique et l'approche eudémonique.

1.1. Le courant hédonique

Epicure, Platon ou encore Socrate, définissent le bonheur comme l'appréciation de ce qui est bon et beau. C'est une conception hédoniste du bonheur. L'approche hédoniste est fondée sur la recherche de plaisir et l'évitement de souffrance. Elle fait référence aux émotions plaisantes procurées par le fait de satisfaire ses désirs et l'obtention de ce que l'on veut (Creusier, 2013). Selon cette conception, le bonheur est atteint lorsque les récompenses et les émotions positives sont supérieures aux sanctions et aux manifestations négatives (Achille, 2003 ; Massé et al., 1998). Selon Hobbes et De Sade, la poursuite de sensations plaisantes est le propre de la condition humaine et son but ultime (Dagenais-Desmarais, 2010).

Certains philosophes français contemporains s'inscrivent aussi dans ce courant hédoniste, comme Comte-Sponville (2003) qui pense qu'il faut accepter la vie telle qu'elle est pour l'aimer et la transformer, ou encore Michel Onfray (2013) qui dit qu'il faut cesser d'espérer le bonheur si l'on veut le voir s'approcher.

1.2. Le courant eudémonique

Le premier philosophe de la Grèce antique à se pencher sur la question du bonheur fut Démocrite. Selon lui, ce ne sont pas seulement les facteurs externes qui conditionnent une vie heureuse, mais surtout l'état d'esprit de l'individu. Cette idée reflète une vision plutôt eudémonique. En effet, l'approche eudémonique du bonheur, comme le conçoit également Aristote, l'aborde comme quelque chose de réalisable si l'on mène une vie en accord avec nos valeurs. Le philosophe s'oppose à l'idée que le bien-être soit dépendant de la satisfaction des volontés et ne souhaite pas réduire l'humain à un esclave de ses désirs. Le bonheur eudémonique est au contraire un principe vers lequel chaque humain va tenter de tendre en mettant en œuvre les actions nécessaires. Il est le but ultime de nos actions et exige une conformité à la vertu et à la raison, des biens matériels et une bonne santé. Il est appelé ainsi car « eudemonia » en grec, qui pourrait se traduire par « bien-être » ou « bonheur », fait référence à un état dans lequel se trouve l'Homme lorsqu'il cherche à atteindre son plein potentiel (Creusier, 2013). Cet état implique la mise en œuvre d'efforts, de l'autodétermination,

des relations harmonieuses avec les autres (Ryff & Keyes, 1995) mais aussi le sentiment de relever des défis, d'être soi-même et de se reconnaître dans son activité (Waterman, 1993).

2. Le bien-être en psychologie

Aujourd'hui, en psychologie, certaines sous-disciplines s'intéressent encore à cette notion de bonheur. En psychologie positive, par exemple, le bonheur est appréhendé comme un élément central pour mener une vie saine et équilibrée face à un monde incertain (Martin-Krumm et al., 2013). Il est vrai cependant que, dans les autres domaines de la psychologie, nous parlerons plutôt de bien-être. En effet, depuis les quarante dernières années, les psychologues se sont eux aussi intéressés à cette notion. Initialement, deux conceptions du fonctionnement positif se sont opposées (Ryff & Keyes, 1995). La première, celle notamment de Bradburn (1969), conçoit le bien-être comme un état d'équilibre entre affects positifs et affects négatifs. La deuxième, inspirée des sociologues, appréhende le bien-être comme dépendant de la satisfaction de vie qui est, contrairement à l'affect, une composante cognitive (Bruchon-Schweitzer, 2002). Cette opposition a ensuite été théorisée et clarifiée par Waterman (1993) qui a mis en évidence une distinction entre la conception hédonique et la conception eudémonique du bonheur (Waterman, 1993). La tradition hédonique fait alors référence à l'affect positif, l'affect négatif et la satisfaction de vie (Bradburn, 1969 ; Diener, 1984 ; Kahneman et al., 1999 ; Lyubomirsky & Lepper, 1999), tandis que la tradition eudémonique met l'accent sur le fonctionnement psychologique positif et le développement humain (Ryff, 1989 ; Waterman, 1993).

2.1. Le bien-être subjectif

Le bien-être subjectif découle de la tradition hédonique. Étudié par Diener (1984), considéré comme l'auteur de référence à ce sujet, il comprend une évaluation affective et cognitive de l'état et de l'existence du sujet. Il est associé au plaisir, à la satisfaction et à l'expérience d'affects positifs. Le bien-être subjectif se compose d'un aspect relatif aux émotions (prévalence des émotions positives sur les émotions négatives) et d'un aspect en lien avec la satisfaction de vie. C'est en ce sens qu'il est considéré comme étant un construit à la fois affectif et cognitif (Creusier, 2013).

L'objectif de ce courant de recherche qui a vu le jour dès la deuxième moitié du 20^{ème} siècle était de mesurer le bien-être des personnes à travers leur point de vue subjectif (Ryff & Keyes, 1995). L'opérationnalisation du bien-être subjectif passe par un ensemble d'indicateurs

d'affects positifs, d'affects négatifs et de satisfaction. Les critiques à l'encontre de cette conception du bien-être concernent le lien de causalité entre les dimensions mises en avant par cette théorie (Lent, 2004). L'approche hédonique représente néanmoins le courant de pensée dominant, même s'il existe une autre approche eudémonique du bien-être qui prend, elle aussi, ses racines chez les philosophes de l'antiquité.

2.2. Le bien-être psychologique

En psychologie, le bien-être psychologique s'inscrit, quant à lui, dans la perspective eudémonique. Selon cette approche, le bien-être est bien plus complexe et ne peut se réduire à une balance entre les émotions négatives et positives tel qu'il est conçu par les hédonistes. Il fait plutôt référence à l'accomplissement personnel et à la réalisation de soi (Ryan & Deci, 2001). Dans ce cadre, les chercheurs évoquent le fonctionnement optimal lorsque l'individu s'engage dans des activités en accord avec le sens qu'il donne à sa vie (Seligman, 2002). Le bien-être psychologique est conçu à travers six dimensions qui sont l'autonomie, la maîtrise de l'environnement, l'acceptation de soi, la croissance personnelle, les buts de vie et les relations positives avec les autres (Ryff & Keyes, 1995).

Ce sont les travaux de Ryff qui ont le plus contribué à l'enrichissement des recherches sur le bien-être psychologique, considéré dans la recherche contemporaine comme un état de réalisation de soi et de son plein potentiel, d'autodétermination et de cohérence avec ses valeurs (Ryff, 1995 ; Ryff & Keyes, 1995 ; Ryff & Singer, 1998). Selon cette conception, l'état de bien-être repose sur la croissance personnelle et la poursuite d'un but dans la vie, mais aussi sur l'autonomie de la personne et son acceptation d'elle-même. Le bien-être psychologique dépend également de la qualité des relations qu'entretient l'individu avec les autres ainsi que le contrôle qu'il exerce sur son environnement. A la conceptualisation proposée par Ryff, d'autres auteurs ajoutent le sens de la vie (McGregor & Little, 1998) et le besoin d'acquérir des compétences (Ryan & Deci, 2001) comme leviers de bien-être. Il existe cependant moins de consensus théorique concernant l'approche eudémonique comparée à l'approche hédonique, comme le fait remarquer Creusier (2013). Des critiques ont par ailleurs été faites quant au caractère prétendument universel des composantes de bien-être précédemment citées. En effet, ces aspects revêtent un caractère culturel et peuvent donc varier en fonction de cela.

Pour Creusier (2013), l'approche hédonique et eudémonique diffèrent également sur le plan méthodologique puisque la première repose sur une démarche empirique tandis que la deuxième se base sur une réflexion principalement théorique.

2.3. Vers un bien-être multi-dimensionnel

Malgré la différence de conception et la très vieille tradition qui veut que la dimension hédonique et eudémonique soient radicalement opposées, nous nous dirigeons aujourd'hui vers une conception multi-dimensionnelle du bien-être. Des approches intégratives tendent à se développer (Diener et al., 2009 ; Henderson & Knight, 2012 ; Michaelson et al., 2009 ; Ryan & Deci, 2001 ; Stiglitz et al., 2009). En effet, la plupart des psychologues contemporains conviennent désormais que chacune des deux dimensions reflète des aspects importants du bien-être.

Henderson et Knight (2012) défendent par exemple l'idée selon laquelle l'hédonisme et l'eudémonisme opèrent de façon synergique (Henderson & Knight, 2012). Selon les auteurs, les deux perspectives contribuent à une compréhension globale d'un même construit. Diener suggère même une idée de continuum entre la dimension hédonique et la dimension eudémonique dans ce que vit l'individu en attirant l'attention sur le fait que « les appréciations passent des situations immédiates à un rappel ultérieur des sentiments, puis à des évaluations globales de la vie. » (Diener et al., 2009, p. 1). Selon cette perspective, les affects positifs et la satisfaction découleraient des manifestations eudémoniques (sens de la vie, cohérence avec les valeurs, relations interpersonnelles positives, etc.). Diener (2009) considère que, pour bien saisir et étudier le concept de bien-être, nous avons besoin à la fois de l'approche hédonique et de l'approche eudémonique car, selon lui, le recours à une seule d'entre elles est insuffisant. Dans le même sens, Keyes et al. (2002) nous disent que les deux conceptions sont complémentaires et peuvent même se compenser selon les situations. Les quelques recherches à ce sujet ont pu démontrer que, bien qu'elles soient distinctes, les dimensions hédoniques et eudémoniques du bien-être sont fortement liées (Henderson & Knight, 2012 ; Keyes et al., 2002). Les chercheurs actuels recommandent donc d'abandonner l'opposition Hedonia versus Eudemonia et de reconnaître la valeur des deux approches (Henderson & Knight, 2012).

Malgré la pertinence d'un modèle intégratif, la validité d'un tel rapprochement reste incertaine car les preuves empiriques à ce sujet demeurent rares, d'où la mise en garde de plusieurs auteurs à ce sujet (Dagenais-Desmarais, 2010 ; Keyes et al., 2002 ; Lent, 2004). Les

efforts de recherche, notamment empirique, doivent donc se poursuivre afin de dépasser les limites méthodologiques et rendre valides les modèles intégrateurs (Henderson & Knight, 2012). Ainsi, des recherches actuelles tendent à évaluer le bien-être comme un construit multidimensionnel et évoquent un bien-être optimal ou global appréhendé à travers le concept d'épanouissement (*flourishing*) (Keyes, 2005, 2007). De manière générale, nous définissons aujourd'hui le bien-être comme un état psychologique positif qui ne tient pas compte des aspects négatifs de la santé mentale (Biétry & Creusier, 2013).

II. Le bien-être dans le contexte du travail

La question du bien-être des travailleurs suscite un intérêt de plus en plus croissant, et ce, aussi bien chez la classe politique et les décideurs, qu'au sein des organisations et des entreprises, en passant par les médias et les travailleurs eux-mêmes (Sovet, 2016). Cet intérêt se reflète forcément dans le domaine de la recherche scientifique où nous pouvons constater un nombre de publications toujours plus important. Plusieurs études à ce sujet ont d'ailleurs pu mettre en lumière le lien entre le bien-être et la productivité (Harter et al., 2002 ; Wright et al., 2002 ; Zelenski et al., 2008). La thèse selon laquelle un travailleur heureux a tendance à être plus productif a été abondamment étudiée et représente aujourd'hui encore une référence sur laquelle se basent les pratiques en gestion et en sciences des organisations. Le bien-être aurait en outre un effet positif sur la qualité du travail et sur la créativité de l'individu (Lyubomirsky et al., 2005), sur sa performance individuelle (Wright & Bonett, 1997) mais aussi sur les comportements prosociaux au sein de l'organisation (Lee & Allen, 2002). Aujourd'hui cependant, en plus des préoccupations managériales, les questionnements sur la santé au travail, le rapport à l'activité et le sens qui lui est donné prennent aussi de plus en plus de place (Sovet, 2016).

1. Définition du bien-être au travail

Définir le bien-être au travail de manière consensuelle et exhaustive n'est pas une tâche aisée, justement, car c'est un concept qui se compose de plusieurs dimensions et qu'il intéresse plusieurs champs disciplinaires (Sovet, 2016). La définition que propose l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail est la suivante : « Le bien-être au travail concerne tous les aspects de la vie au travail, de la qualité et de la sécurité de l'environnement physique, à la manière dont les employés perçoivent leur travail, leurs conditions de travail, le climat au travail et l'organisation du travail » (EU-OSHA, 2013). Hormis les aspects objectifs de

l'environnement de travail, une importance est donc également accordée aux aspects subjectifs relatifs au vécu du travailleur et de sa relation avec son activité et son environnement physique et social (Sovet, 2016).

Sur le site de L'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), la notion de bien-être au travail est définie comme « un concept englobant, de portée plus large que les notions de santé physique et mentale. Elle fait référence à un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail qui dépasse l'absence d'atteinte à la santé. » Les auteurs insistent sur la perception personnelle de l'individu, mais aussi des groupes, vis-à-vis des situations et des contraintes de la sphère professionnelle. Nous pouvons lire également que le sens de ces réalités pour le travailleur a des « conséquences physiques, psychologiques, émotionnelles et psychosociales » (INRS, 2021).

Tout comme cela a été le cas pour le bien-être général, le bien-être au travail a lui aussi été envisagé de deux manières opposées. L'approche hédonique est conceptualisée à travers le bien-être subjectif au travail tandis que l'approche eudémonique a été traduite par le concept de bien-être psychologique au travail. Le premier est mesuré grâce à la satisfaction au travail (Locke, 1969) et les affects positifs ou négatifs (Daniels, 2000) alors que le deuxième est opérationnalisé à travers l'épanouissement, le sentiment de compétence, la reconnaissance perçue et la volonté d'engagement dans le modèle de Dagenais-Desmarais et Savoie (2012), ou encore à travers la sérénité, l'engagement et l'harmonie sociale dans le modèle proposé par Gilbert et al. (2012). Si aujourd'hui, le bien-être au travail est appréhendé à travers des états psychologiques positifs, cela n'a pas toujours été le cas.

2. Du mal-être vers le bien-être au travail

En psychologie, les travaux sur l'Homme au travail se sont longtemps intéressés à ce dernier à travers le spectre du stress, de l'épuisement professionnel ou, plus généralement, des risques psychosociaux (Creusier, 2013). En effet, certains chercheurs ont tenté de modéliser le bien-être au travail en incluant des composantes positives (confort, plaisir, enthousiasme, vigueur, etc.) mais aussi des composantes négatives (anxiété, dépression, ennui, fatigue, etc.) (Daniels, 2000). C'est le cas également dans le modèle de Cotton & Hart (2003) qui prend en considération le mal-être en intégrant les concepts de détresse, de moral et de satisfaction au travail. En prenant en compte des aspects relatifs à la détresse psychologique, ce type de modèle

s'éloigne de la conception du bien-être tel qu'il est appréhendé aujourd'hui (Dagenais-Desmarais, 2010).

Ce n'est que depuis quelques décennies que les chercheurs ont commencé à admettre l'impertinence de réduire le bien-être d'une personne à l'absence de détresse psychologique (Creusier, 2013), et ce, aussi bien dans le contexte du travail que dans la vie de l'individu en général. Achille (2003) introduit en ce sens le concept de « santé psychologique » pour aborder à la fois l'absence de trouble et la présence de bien-être.

Les chercheurs pensent aujourd'hui qu'il est plus utile d'axer les efforts sur la promotion de la santé au travail plutôt que sur la prévention des pathologies (Grosjean, 2005). A long terme, cette démarche serait même plus rentable et intéressante d'un point de vue économique pour les entreprises. L'appréhension de la santé de l'individu au travail à travers une approche positive n'en est cependant encore qu'à ses débuts. Les quelques recherches qui ont choisi d'étudier le bien-être de l'Homme au travail l'ont fait à travers l'angle de la satisfaction au travail ce qui représente, selon Dagenais-Desmarais (2010), une vision plutôt limitée du phénomène.

3. Du bien-être général vers le bien-être au travail

Au vu de la difficulté de consensus et de définition du bien-être en général constatée plus haut, le bien-être spécifique au contexte du travail n'a pas fait l'objet de beaucoup de recherches (Kiziah, 2003). Nous pouvons également attribuer cette absence d'intérêt au fait que le bien-être ait été jusqu'à récemment étudié comme un construit générique et non rattaché à un domaine spécifique de la vie comme le travail (Dagenais-Desmarais, 2010). Des auteurs ont pourtant démontré que le bien-être général et le bien-être au travail renvoyaient bien à deux construits distincts (Massé et al., 1998).

Le travail constitue un domaine de vie qui présente des enjeux particuliers. Contrairement à d'autres domaines comme la famille, les relations interpersonnelles ou les loisirs, il représente une source de revenus pour l'individu et lui permet de subvenir à ses besoins. Il revêt donc un caractère très important, voire primordial pour certains. Les enjeux de pouvoir et de hiérarchie sont aussi à considérer par l'individu qui doit pouvoir préserver sa place dans un système donné tout en entretenant des relations verticales et horizontales (Dagenais-Desmarais, 2010). L'autre particularité du travail dans la vie de l'individu, et qui

découle des aspects précédemment abordés, est le temps qu'il lui consacre : la moitié de son temps d'éveil en moyenne (Dagenais-Desmarais, 2010). Selon l'auteure, le travail constitue pour toutes ces raisons une sphère de vie qui mérite un espace conceptuel qui lui est propre.

Sur le plan empirique, la proposition de distinguer les deux concepts tient également la route. En effet, Gilbert et al. (2011) ont montré à travers des analyses factorielles que le bien-être psychologique au travail avait une structure dimensionnelle bien distincte du bien-être générique.

4. Le modèle de Robert (2007)

Dans le modèle de Robert (2007), le bien-être au travail (BET) est bien un concept distinct du bien-être général, mais il aurait, tout comme la famille ou les loisirs, une influence sur ce dernier. En effet, le BET ferait référence aux facteurs d'ordre professionnel, qui, additionnés aux facteurs d'ordre privé, constitueraient le bien-être général. Dans les facteurs professionnels, l'auteure fait une deuxième distinction, cette fois-ci entre « bien-être du travailleur au travail » et « bien-être de la personne au travail » (Robert, 2007). Ces deux distinctions caractéristiques de ce modèle sont développées et précisées ci-après.

4.1. Le bien-être au travail comme composante du bien-être général

Comme nous avons pu le voir plus haut, dans la littérature, peu d'arguments sont fournis quant à la pertinence d'une distinction entre bien-être général et bien-être au travail (Abaidi & Drillon, 2016). Même si les deux concepts ont souvent été confondus (Diener, 1984), les recommandations des chercheurs vont vers cette séparation des deux concepts et de plus en plus d'études parviennent à démontrer que le BET est un construit distinct du bien-être (Gilbert et al., 2011 ; Massé et al., 1998).

Pour Robert (2007), le bien-être au travail est effectivement un construit distinct, mais il fait partie du bien-être général. Le bien-être général d'un individu est perçu ici comme pouvant résulter de plusieurs sphères de sa vie qui représentent des sources de satisfaction. L'auteure cite pour exemples la famille, les amis, les loisirs, les activités sportives, etc. (Robert, 2007). Sans rentrer dans les détails de la manière dont cette influence est exercée (équilibre entre les différentes sources, somme, etc.), elle nous dit que, tout comme ces domaines de vie, la sphère professionnelle joue également son rôle.

La présence de ces différentes sphères dans la vie de la personne n'est cependant pas synonyme de perméabilité. Pour étudier le bien-être au travail, il faut être capable d'identifier les facteurs propres au domaine du travail. Robert (2007) dénonce à ce sujet certaines mesures censées viser le bien-être au travail, mais qui ciblent en réalité des facteurs extra-professionnels. C'est l'exemple des Programmes d'Aide aux Employés (PAE), ces dispositifs qu'on retrouve aux Etats-Unis et qui proposent des accompagnements vis-à-vis de la santé, de l'équilibre psychologique, du développement personnel, mais aussi de la vie quotidienne des personnes. Pour l'auteure, ces mesures peuvent favoriser le bien-être général de la personne, mais ne garantissent pas qu'elle se sente bien dans son travail. Elle pense même que favoriser le bien-être général de manière excessive peut potentiellement provoquer le désinvestissement de la personne vis-à-vis de son activité professionnelle. C'est en cela qu'il est ici jugé pertinent de bien isoler les paramètres propres à la vie professionnelle afin de mieux appréhender le bien-être au travail en tant que tel.

4.2. Bien-être de la personne VS bien-être du travailleur

Au sein même du bien-être au travail, Robert (2007) propose une deuxième distinction, cette fois-ci entre le bien-être de la personne au travail et le bien-être du travailleur au travail.

4.2.1. Le bien-être de la personne au travail

Tout ce qui a trait à l'hygiène, à la sécurité, à la santé des personnes sur leur lieu de travail, ainsi que la qualité des espaces physiques est considéré dans ce modèle comme faisant partie des facteurs qui conditionnent le bien-être de la personne au travail. Robert (2007) distingue même, au sein du bien-être de la personne, les facteurs essentiels, qui touchent à l'intégrité physique et morale du travailleur (sécurité, santé, etc.) et les facteurs périphériques, dont le but est d'améliorer les conditions de travail, le confort, la facilité d'exécution de certaines tâches ou encore l'aspect esthétique des lieux.

Le bien-être de la personne au travail dépend ainsi de l'environnement physique et de l'aménagement du lieu de travail. Plusieurs études ont déjà démontré que l'interaction entre l'individu et son lieu de travail avait un effet sur le fonctionnement individuel, mais aussi sur le fonctionnement du lieu en lui-même, et ce, à travers un jeu d'interrelations qui s'expriment par les perceptions et les conduites (Fisher et al., 1984).

4.2.2. Le bien-être du travailleur au travail

Pour Robert (2007), améliorer le bien-être de la personne au travail ne peut pas se faire efficacement si le bien-être du travailleur n'est pas pris en compte. Ce dernier a davantage un rapport avec la spécificité des tâches à effectuer et l'exercice de l'activité à proprement parler. Il se traduit pour l'individu par le fait de « tirer toute satisfaction possible qu'il est en droit d'attendre de l'exercice spécifique de ses fonctions » (Robert, 2007, p. 9). Trois conditions sont nécessaires à cela : le travailleur ne doit pas être empêché de faire les tâches qui lui sont propres, il doit pouvoir disposer des moyens et conditions adéquates à l'exercice de ses tâches et, enfin, sa pratique ne doit pas entrer en contradiction avec ses valeurs et sens qu'il donne à son travail (Robert, 2007). Là aussi, l'auteure distingue les facteurs essentiels (décrits juste avant) des facteurs périphériques comme la facilité et le confort dans l'exercice spécifiques des tâches. Selon cette approche, éviter les problèmes d'hygiène et de sécurité et prévenir les risques psychosociaux est certes important, mais, si le travailleur ne se sent pas en adéquation vis-à-vis de son activité, la manière dont il l'exerce et le sens idéal qu'il lui octroie, son bien-être au travail s'en trouvera malgré tout menacé.

Le bien-être du travailleur au travail fait référence, selon ce modèle, aux facteurs de bien-être relatifs à l'environnement social et organisationnel du travail, ainsi qu'aux moyens et conditions d'exercice de sa tâche. D'après Robert (2007), pour atteindre un bien-être du travailleur au travail, il faudrait que celui-ci ne soit pas empêché de réaliser les tâches qui lui sont propres, puisse disposer des moyens et conditions adéquats à l'exercice de ses tâches, et enfin que sa pratique n'entre pas en contradiction avec ses valeurs.

Le modèle de Robert (2007) appuie donc l'importance de l'environnement physique dans l'amélioration du bien-être au travail, tout comme nous avons pu l'observer dans la littérature sur le coworking où une grande place est accordée à l'aménagement des espaces. Dans ce sens, un rapport publié par l'Observatoire de l'engagement en 2017 en partenariat avec l'université Paris Dauphine évoque les nouveaux modes de travail et l'aménagement de l'espace de travail comme vecteurs d'engagement des collaborateurs (Garreau, 2017). Nous retrouvons dans ce rapport trois grandes tendances dans les nouveaux modes d'organisation de l'espace et de l'activité :

- La liberté d'utilisation des différents espaces (un espace initialement destiné à un usage peut en permettre d'autres).

- La reconnaissance des activités en apparence non-productives à travers des espaces de restauration, détente, sport, etc.
- Volonté de générer plus d'interaction entre collaborateurs à travers la conception d'espaces ouverts.

5. La mesure du Bien-être au Travail (BET)

Dans la littérature, le bien-être subjectif (hédonique) a été opérationnalisé à travers les concepts de satisfaction et d'affects positifs (Collange et al. 2016). La satisfaction au travail fait référence aux attitudes et aux jugements positifs à l'égard du travail. Celle-ci est considérée comme atteinte lorsque la situation professionnelle actuelle de l'individu correspond à la situation souhaitée (Locke, 1969). La mesure des affects positifs, quant à elle, est relative aux émotions ressenties dans le contexte du travail (van Katwyk et al., 2000).

Le bien-être eudémonique étant appréhendé comme un sentiment de réalisation et d'épanouissement personnel (Collange et al., 2016), les outils permettant de le mesurer jusqu'à se sont focalisés sur des variables telles que l'engagement, l'épanouissement personnel au travail, les relations interpersonnelles dans la sphère professionnelle ou encore la reconnaissance perçue (Biétry & Creusier, 2013).

Puisque la recherche sur le BET tend aujourd'hui vers un modèle multi-dimensionnel, nous assistons de plus en plus à l'émergence d'outils permettant de mesurer à la fois le bien-être subjectif et le bien-être psychologique au travail. C'est le cas du BET, de Collange et al. (2016), que nous utilisons dans cette recherche. Les caractéristiques de cette échelle sont décrites dans la partie consacrée à la présentation du questionnaire de la première étude empirique.

Chapitre II. L'environnement de travail

Le rapport publié par l'Observatoire de l'engagement en 2017 en partenariat avec l'université Paris Dauphine évoque les nouveaux modes de travail et l'aménagement de l'espace de travail comme vecteurs d'engagement des collaborateurs (Garreau, 2017). Les trois grandes tendances dans les nouveaux modes d'organisation de l'espace et de l'activité sont : 1) La volonté de générer plus d'interaction entre collaborateurs à travers la conception d'espaces ouverts. 2) La reconnaissance des activités en apparence non-productives à travers des espaces de restauration, détente, sport, etc. 3) La liberté d'utilisation des différents espaces (un espace initialement destiné à un usage peut en permettre d'autres). Plus que les facteurs individuels, ce sont les caractéristiques de l'environnement du travail qui vont le plus agir sur le bien-être au travail selon Desrumaux (2010). En effet, il a pu être démontré que les variables psycho-environnementales étaient des prédicteurs de la satisfaction au travail (Rioux & Pignault, 2013).

Pour étudier le bien-être dans le contexte spécifique des espaces de coworking, nous avons fait le choix d'aborder cette problématique à travers le cadre théorique de la psychologie environnementale et les connaissances qu'il fournit, notamment en ce qui concerne les environnements de travail. Dans ce chapitre, nous entreprenons donc de définir les contours théoriques de cette discipline relativement récente avant de présenter ses apports, notamment concernant le contexte du travail, à travers la recherche empirique.

I. La psychologie environnementale

1. Définition et évolution de la discipline

Apparue initialement pour répondre à des questions architecturales dans les années 1970, la psychologie environnementale fait partie du domaine de la psychologie appliquée avec le recours à des analyses in situ. Une part importante de la recherche est néanmoins consacrée au développement méthodologique et théorique de la discipline.

La psychologie environnementale fournit aujourd'hui une base de connaissances importante pour des domaines tels que l'urbanisme, le design ou encore le management. En effet, Craik (1968) attire l'attention sur l'importance des implications possibles des recherches en sciences du comportement pour des professions qui touchent à la conception des espaces de vie. Pour l'auteur, la psychologie environnementale a une portée interdisciplinaire et partage

des intérêts communs avec l'architecture, l'ingénierie, le paysagisme, l'aménagement du territoire, la géographie, mais aussi l'anthropologie, la sociologie, la psychologie, la psychiatrie, et même la zoologie (Craik, 1968).

Dans l'encyclopédie internationale des sciences sociales et comportementales (Smelser & Baltes, 2001), elle est définie comme une sous-discipline de la psychologie dédiée à l'étude de l'impact de l'environnement physique sur les personnes et de l'impact des personnes sur l'environnement physique (Gärling, 2001). Ses principaux axes de recherche ont concerné jusque-là l'acquisition, la représentation et l'utilisation de connaissances spatiales et non spatiales dans le choix de l'environnement, le stress et les effets de l'environnement physique sur la réduction du stress, l'interaction entre l'environnement social et l'environnement physique, ou encore les méthodes permettant d'accroître les comportements pro-environnementaux.

Au niveau méthodologique, c'est Craik qui a commencé par esquisser les stratégies de recherche en psychologie environnementale, alors dominée par le paradigme de l'évaluation de la personnalité (Craik, 1976). Aujourd'hui, c'est une approche qui n'a pas d'unité méthodologique à proprement parler, mais qui jouit plutôt d'un panorama pluri méthodologique qui vient de plusieurs disciplines. Elle fonctionne essentiellement de manière inductive et holistique ou systématique. Pour Moser (2009), il s'agit d'une manière de raisonner et d'analyser. Selon l'auteur, le chercheur en psychologie de l'environnement s'intéresse à la relation entre le sujet et son environnement dans laquelle la relation à autrui est d'office incluse quelle que soit l'échelle d'analyse. Pour caractériser cette relation, il doit se pencher autant sur l'individu et la manière dont il perçoit l'environnement que sur les caractéristiques objectives de l'environnement (Moser, 2009).

La psychologie environnementale est une discipline très jeune qui se développe encore. A la fin des années 60, en proposant des stratégies de recherche pour l'avenir, Craik prédisait des décennies de recherche nécessaires à l'établissement d'une base théorique et méthodologique solide. Il recommandait alors aux scientifiques d'être humbles dans leurs préconisations et aux professionnels d'être patients dans leurs attentes (Craik, 1968).

2. Principes et objet d'étude

Pour Gabriel Moser (2009), la psychologie environnementale doit s'intéresser aux relations de l'individu avec son environnement en accordant de l'importance aux espaces, aux territoires, à l'urbanisme, à l'architecture, etc. L'auteur définit celle-ci comme une discipline qui « étudie les interrelations de l'individu avec l'environnement dans ses dimensions physiques et sociales » (Moser, 2009, p. 19). L'environnement n'est donc pas appréhendé seulement à travers ses caractéristiques physiques. En effet, l'espace géographique est, selon Depeau et Ramadier (2011), une construction sociale à travers deux aspects. D'abord dans la matérialité des objets (les signes, les formes et les codes), puis dans la représentation et l'intériorisation de ces objets sociaux (Depeau & Ramadier, 2011).

Il est indispensable de prendre en compte la dimension temporelle et culturelle de l'espace, mais aussi l'histoire personnelle de l'individu lorsque l'on étudie l'interaction Homme-Environnement (Moser, 2009). Ainsi, c'est en les contextualisant que la psychologie environnementale donne du sens aux comportements, attitudes et perceptions. En effet, un ensemble de facteurs détermine la manière dont l'individu perçoit et interagit avec l'environnement à quelque niveau que ce soit : contexte culturel et sociétal, aspirations, histoire individuelle et collective, projections dans le futur.

Trois principes caractérisent le fonctionnement heuristique de la psychologie environnementale : 1) Le principe de contingence 2) L'approche molaire (et non moléculaire) et 3) La notion de plasticité (les conduites et les attitudes ne sont pas figées et peuvent changer dans le temps). Il y a une distinction entre les contingences dues aux situations et les contingences dues aux caractéristiques individuelles. Pour la première, il s'agit d'analyser différentes situations et de dégager celles qui produisent des effets similaires. Les deuxièmes font appel à des analyses qui nécessitent de prendre en compte les typologies différentielles (Moser, 2009). Une problématique de recherche en psychologie environnementale comporte trois facettes : l'environnement molaire, les caractéristiques psychologiques des personnes (ou des groupes), et les processus psychologiques intrapersonnels (Gärbling, 2001).

3. Approches et méthodes

Dans les travaux en psychologie environnementale, on peut distinguer les approches centrées sur l'environnement « *place-centered methods* » des approches centrées sur la perception de l'individu « *person-centered methods* ». Ces dernières concernent entre autres le

degré de satisfaction vis-à-vis de l'environnement, l'expression subjective, les valeurs ou les préférences (Craig & Zube, 1976). Le chercheur en psychologie environnementale a dans les deux cas pour tâche de reconstruire la relation individu-environnement en recombinaison des données relatives à l'individu et à l'environnement.

Selon Zube (1984), il existe quatre paradigmes dans l'évaluation de l'environnement :

Le paradigme de l'expert met l'accent sur les normes dictées par des experts qui sont alors les seuls à pouvoir évaluer et apprécier les qualités de l'environnement ;

Le paradigme psychophysique se base sur le modèle « stimulus-réponse » et tente de mettre en évidence les liens possibles entre les attributs de l'environnement (VI) et les réponses affectives (VD) pour construire des modèles statistiques permettant de prédire les préférences pour certaines caractéristiques de l'environnement. Notre étude correspond en partie à ce type d'approche ;

Le paradigme cognitif vise à identifier les significations et les valeurs attachées à l'environnement. Les dimensions souvent utilisées comme VI sont la lisibilité, la complexité, la cohérence, etc. Le but de cette approche est d'élaborer des modèles de référence ;

Le paradigme phénoménologique (ou de l'environnement vécu ou de l'espace vécu ou expérientiel) repose sur une conception transactionnelle. Selon cette approche, les relations individu-environnement sont le résultat de transactions entre l'individu/groupe et l'environnement et tout changement dans l'unité environnementale est une conséquence de ces transactions.

Le recueil de données doit avant tout dépendre du type de l'étude (Moser, 2009), il peut être :

- Centré sur le site ou centré sur l'individu,
- Dans une perspective descriptive des qualités environnementales ou évaluative des qualités environnementales,
- Visant des aspects cognitifs, conatifs, affectifs ou comportementaux.

Selon Moser (2009), il est nécessaire de confronter les données de plusieurs sources. C'est ce que l'on peut appeler aussi « triangulation » et qui revient à utiliser plusieurs méthodes

pour étudier un même objet. Le chercheur peut recourir à des grilles d'observation axées sur le comportement de l'individu ou des grilles d'observation axées sur un site. L'utilisation de cartes mentales permet de récolter des données sur le site et sur l'individu à la fois (Moser, 2009).

L'utilisation d'entretiens semi-directifs permet de faire l'inventaire des descripteurs et leur signification. Les échelles de type Likert permettent d'évaluer les attributs environnementaux. Le chercheur en psychologie environnementale peut également recourir à la hiérarchisation de l'importance des descripteurs afin d'identifier les éléments importants de l'environnement jugés satisfaisant ou insatisfaisants. Les aspects de l'environnement sont évalués et mis en lien avec des actions et des significations dès le niveau perceptif (Moser, 2009). La perception aurait alors une valeur opérationnelle et serait inséparable de l'évaluation (Lévy-Leboyer, 1980).

Certains auteurs avancent que les attitudes relatives à l'environnement sont définies par des dispositions personnelles stables (Sonnenfeld, 1969). C'est dans ce sens que des échelles telles que l'ERI (McKechnie, 1974) et l'EPQ (Kaplan, 1977) ont été créées ; la première permet de comparer l'environnement rural à l'urbain, le moderne à l'ancien et le complexe au simple, tandis que la deuxième échelle met en évidence les préférences avec des dimensions telles que la motivation ou la personnalité. D'autres auteurs ont plutôt pour objectif de mettre en relation les évaluations environnementales des individus avec leurs besoins et buts. L'évaluation peut alors refléter les possibilités d'accès aux ressources environnementales (matérielles et sociales) requises pour l'atteinte des buts (perception de la concordance entre ressources nécessaires et ressources disponibles) (Canter & Rees, 1982).

3.1. L'approche différentielle

Selon l'approche différentielle, il y a des différences interindividuelles entre les styles d'interactions avec l'environnement (Craik & McKechnie, 1977) ; la manière d'interagir avec l'environnement dépendrait donc de la personnalité ou du style cognitif de chacun. Les chercheurs Little, Craik, McKechnie et Zube s'inscrivent dans cette conception de la relation Homme-Environnement. L'approche différentielle est aussi une approche psychométrique où l'on retrouve principalement la construction d'échelles de mesure de dispositions individuelles à l'égard de l'environnement.

Parmi les différences interindividuelles, les chercheurs de l'IPAR (Institute of Personality Assessment and Research) cités plus haut, qui ont initié les travaux sur l'approche différentielle de la relation à l'environnement, font par exemple une distinction entre les individus ayant des dispositions « pastorales » et les individus ayant des dispositions « urbaines » (Fleury-Bahi, 2010). Les premiers privilégient les milieux naturels et ruraux tandis que les deuxièmes vont plutôt préférer les stimulations de la ville. Ils décrivent aussi d'autres dimensions chez les individus dans l'évaluation de l'environnement telles que le besoin d'isolement, l'attrait pour l'ancien, l'attrait pour la technologie, le degré d'adaptation et d'ouverture, la recherche de la stimulation et le respect de la communauté.

Little (1976), lui, propose une théorie de la spécialisation à travers laquelle il différencie 4 types de profils : des spécialistes de la personne (ce qui les intéresse dans l'environnement, c'est le contact social) ; des spécialistes des objets (centrés sur l'environnement physique) ; des généralistes (s'intéressent beaucoup aux deux) ; des non-spécialistes ou spécialistes de soi (se focalisent sur la satisfaction de leurs besoins).

3.2. L'approche déterministe

Contrairement à ce que l'on retrouve dans l'approche différentielle, dans la conception déterministe, c'est l'environnement qui a un impact sur les personnes et les groupes (Fleury-Bahi, 2010). Les caractéristiques de l'environnement sont considérées comme des variables qui permettent de prédire les comportements, les perceptions et les attitudes de l'individu (Stokols & Altman, 1987). L'approche déterministe a été l'approche dominante dans les débuts de la psychologie environnementale.

Si les premiers travaux de cette approche se sont principalement intéressés au stress comme variable dépendante des caractéristiques de l'environnement, il existe également des études qui ont plutôt investigué la satisfaction envers l'environnement naturel ou bâti (Fleury-Bahi, 2010). Les chercheurs de cette approche se sont intéressés aux attributs des lieux comme l'esthétique, la complexité, la cohérence spatiale, la lisibilité, etc. Le niveau de satisfaction est alors considéré comme le résultat de l'influence de ces facteurs sur les processus évaluatifs, cognitifs et perceptifs (Stokols & Altman, 1987).

4. L'évaluation environnementale

L'évaluation environnementale est l'ensemble des processus par lesquels la qualité du cadre de vie et de ce qui le compose sont jugés (Stokols, 1978). C'est l'appréciation du degré de satisfaction par rapport à l'environnement et son niveau de correspondance aux valeurs (implicites et explicites) et besoins des personnes (Moser, 2009). Cette évaluation s'appuie sur une expérience sensorielle qui résulte de processus complexes (Morin, 1984). Ces processus intègrent une dimension sociale en proposant une évaluation du cadre de vie à travers les représentations sociales et en prenant en compte les normes et valeurs sociales attachées à l'environnement, en plus du vécu et des projets de l'individu. La dimension temporelle est ici également importante (Ward et al., 1988) ; les attentes vis-à-vis de l'environnement diffèrent selon que celui-ci est envisagée comme transitoire ou stable (Canter, 1983).

Une liste des besoins en termes d'environnement a été proposée par (Kaplan, 1983) ainsi que par (Lévy-Leboyer, 1980). Si ces besoins sont satisfaits, alors l'individu sera satisfait de son environnement. Le Locus de contrôle et la recherche de sensations (Schiff, 1977), l'orientation vers les personnes versus les objets (Little, 1976) et l'orientation vers l'intimité (Craik & McKechnie, 1977) ont également été identifiés comme variables en lien avec l'évaluation de l'environnement. L'idée d'expliquer la relation individu-environnement à travers les traits de personnalité est remise en cause par (Mischel, 1996) qui pense que ce sont les situations et les interactions qui peuvent nous renseigner de manière plus pertinente sur ces rapports. Il a également été reproché à ce type d'analyses de ne pas donner assez d'importance aux dimensions collectives et groupales (Morin, 1984).

La notion de congruence est importante dans l'étude de la relation Individu-Environnement. Elle conduit à l'équilibre de la personne et son bien-être ; elle fait référence aux préférences, valeurs, significations et comportements produits à travers la dynamique relationnelle avec l'environnement (Moser, 2009).

Les modèles de congruence (Michelson, 1977), d'ajustement (Tognoli, 1987) et d'optimisation (Stokols, 1978) intègrent les actions de l'individu et considèrent que celui-ci façonne son environnement en fonction de ses buts. Pour réduire le décalage entre la situation souhaitée et la situation réelle, le sujet peut tenter d'améliorer l'environnement (congruence active) ou de réviser ses aspirations (congruence passive). Une satisfaction élevée est atteinte

lorsque l'une ou l'autre adaptation est réussie. A l'inverse, une non-adaptation persistante mènerait à l'insatisfaction.

L'évaluation est un processus dynamique (Priemus, 1986) où l'individu s'adapte continuellement à son environnement. C'est pour cette raison que les sujets sont souvent satisfaits de leurs habitations. La marge de liberté est différente lorsqu'il s'agit d'environnement professionnel où une adaptation active n'est pas toujours possible, tandis qu'une adaptation passive peut être vécue de manière négative sur le long terme.

II. La psychologie environnementale du travail

1. Définition

La psychologie environnementale du travail est un sous-domaine de la psychologie environnementale qui s'intéresse aux espaces de travail, comme les bureaux ou les usines, et leurs rôles dans l'expérience et la performance du travailleur ainsi que ses interactions avec les autres (Sundstrom, 2001).

Ce domaine étudie les conditions de travail en termes d'ambiances (bruit, éclairage, température, etc.) ainsi qu'en termes de caractéristiques des postes de travail et leurs effets sur les performances, la santé et la satisfaction des individus. La psychologie environnementale du travail s'intéresse aussi à la manière dont les travailleurs et les groupes utilisent, modifient et s'adaptent à leurs environnements. Concernant les interactions entre travailleurs, les thématiques abordées sont en lien par exemple avec l'aménagement des salles de réunion, les relations de proximité, l'effet de l'espace sur la communication ou la cohésion de groupe, etc. (Sundstrom, 2001).

La psychologie environnementale du travail peut par ailleurs être considérée comme un sous-domaine de la psychologie du travail et des organisations (Sundstrom, 2001) mais a aussi des liens avec d'autres sous-disciplines de la psychologie comme la psychologie de l'ingénierie et la psychologie architecturale.

Encore plus jeune que la psychologie environnementale, la psychologie environnementale du travail ne s'est développée que dans les années 80, même si Sundstrom (1986) situe les premières recherches empiriques sous-jacentes vers les débuts du 20^{ème} siècle.

Malgré cela, ses apports et applications concrètes dans l'aménagement des espaces de travail sont non négligeables.

2. Apports

2.1. Effets de l'environnement de travail sur le bien-être

En psychologie environnementale du travail, plusieurs recherches se sont penchées sur la comparaison des types d'aménagements de l'espace de travail et leurs effets sur les individus. En s'appuyant sur les travaux de (Ahllin & Westlander, 1991) et de (Duffy & Powell, 1997), Danielsson et Bodin (2008) catégorisent les bureaux en sept types différents en se basant sur leurs caractéristiques architecturales et leurs caractéristiques fonctionnelles. Ces sept types sont : les bureaux individuels, les bureaux avec une salle partagée à plusieurs (2 ou 3 personnes), les bureaux paysagers de petite taille, les bureaux paysagers de taille moyenne, les bureaux paysagers de grande taille, les bureaux flexibles et les bureaux combinés. Partant de l'hypothèse que les caractéristiques fonctionnelles et architecturales de l'espace de travail ont une influence sur la santé et la satisfaction et au travail chez les employés, ils ont comparé les sept différents types de bureaux auprès d'un échantillon conséquent de 469 sujets. Leurs résultats ont permis de confirmer cette hypothèse et ont montré que les scores de santé les plus bas ont été constatés chez les employés de bureaux paysagers de taille petite et moyenne. Les meilleurs scores de santé sont associés aux bureaux individuels et aux bureaux flexibles. Les meilleurs scores de satisfaction au travail ont été retrouvés dans ce même type de bureaux, mais aussi dans les bureaux à salle partagée tandis que les scores les plus bas sont associés aux bureaux combinés (Danielsson & Bodin, 2008).

Öhrn et al. (2021) se sont intéressés à la productivité, à la satisfaction et à la santé dans les bureaux flexibles basés sur l'activité, ces bureaux où les employés n'ont pas de postes de travail assignés, mais choisissent un espace de travail en fonction de la tâche à accomplir. Les employés, qui travaillaient auparavant dans une structure classique, ont déclaré être moins satisfaits à l'égard de l'aménagement en signalant un manque de confort et d'intimité ainsi qu'une augmentation des nuisances sonores. Les salariés dont les tâches nécessitent un haut niveau de concentration ont vu leur productivité diminuer tandis que ceux qui faisaient beaucoup de travail d'équipe ont témoigné d'une productivité stable. Les auteurs soulignent l'importance de prendre en compte des spécificités de la tâche dans l'aménagement des bureaux flexibles et ont conclu que les tâches flexibles et interactives étaient plus appropriées à ce type

d'aménagement, contrairement aux tâches individuelles (Öhrn et al., 2021). Ces résultats sont similaires à ceux trouvés par Seddigh et ses collaborateurs en 2014 qui ont montré que les salariés avec le plus grand besoin de concentration expérimentaient de la distraction et du stress cognitif dans les bureaux paysagers (Seddigh et al., 2014). Ces résultats vont dans le sens de la congruence défendue par Moser (2009). Selon l'auteur, le bien-être dans un site comportemental dépend de la concordance de l'individu et ses buts avec l'environnement et les gratifications qu'il apporte (Moser, 2009).

Dans une étude de Otterbring et al. (2020), les employés travaillant dans des bureaux individuels et des bureaux partagés (2 à 3 personnes par bureau) ont un meilleur bien-être (dans sa dimension cognitive) que ceux qui travaillent dans des bureaux paysagers (open space). Selon les auteurs, la perception du niveau sonore est ici une variable médiatrice ; l'effet du type de bureau sur le bien-être dépend de cette perception (Otterbring et al., 2020).

Au-delà de l'environnement physique, l'environnement social de travail a également fait l'objet de recherches. En effet, l'espace de travail constitue un important vecteur d'interactions sociales (Moser, 2009). Mellor et al. (2018) ont pu démontrer que le soutien social perçu dans le contexte professionnel avait un rôle médiateur dans l'effet de la satisfaction vis-à-vis de l'environnement sur le bien-être subjectif (Mellor et al., 2018).

Avoir un « chez-soi » sur lequel l'individu a un contrôle constitue un produit d'attachement identitaire primordial pour celui-ci (Moser, 2009). Selon l'auteur, disposer d'un espace à soi où l'on peut marquer son territoire est très important pour le bien-être. C'est pourquoi nous consacrerons la partie suivante aux aspects d'attachement et d'appropriation de l'individu envers son environnement.

2.2. Processus d'appropriation et d'attachement au lieu

Les travaux sur l'attachement au lieu forment un courant important en psychologie environnementale. La « *Theory of Place Attachment* » a été originalement élaborée par Shumaker & Taylor (1983) et précisée ensuite par d'autres chercheurs (Giuliani, 1991 ; Low & Altman, 1992) . L'attachement au lieu est un lien affectif résultant de l'interaction dynamique entre une personne et son environnement (Shumaker & Taylor, 1983). Dans le même sens, d'autres auteurs s'y réfèrent en tant que composante affective du lien entre une personne et un

lieu (Bonnes & Secchiaroli, 1995), ou encore comme l'implication émotionnelle de l'individu à l'égard d'un lieu donné (Hummon, 1992).

Dans le contexte du travail, ce sont principalement les travaux de Liliane Rioux en psychologie environnementale qui abordent des thématiques telles que les processus d'appropriation de l'espace de travail et d'attachement aux lieux de travail, le bien-être spatial, le confort et les nuisances au travail, etc. Pour Rioux (2006), l'attachement au lieu fait référence au même construit que la notion de sentiment d'appartenance (Fried & Gleicher, 1961), de sentiment communautaire (Hunter, 1975) ou encore de sens de lieu (Hummon, 1992). En effet, l'attachement aurait à la fois une dimension physique et une dimension sociale ; Fried et Gleicher (1961) parlent d'identité « spatiale » et d'identité « groupale ». L'attachement au lieu de travail serait également corrélé avec l'attachement affectif organisationnel (Scrima, 2014).

Selon Rioux (2006), lorsque l'individu est attaché à un lieu, il a tendance à vouloir le rendre personnel et de maintenir une proximité avec ce dernier. D'après cette approche, l'attachement précède et engendre les phénomènes d'appropriation de l'espace. Or, d'autres travaux mettent en évidence le processus inverse (Ajdukovic et al., 2014).

Ajdukovic et al. (2014) ont montré que la perception de la qualité de l'espace de travail était liée à la personnalisation et à l'attachement à celui-ci. D'abord, l'étude a montré une meilleure satisfaction chez les employés qui ont personnalisé leur bureau. Les auteurs proposent d'expliquer cela à travers le processus d'appropriation qui fait que l'individu va tenter de faire correspondre l'environnement à ses attentes ce qui aura pour effet d'augmenter son sentiment de contrôle. Ensuite, les résultats de l'étude ont montré que la qualité perçue de l'espace de travail et l'attachement au lieu de travail étaient fortement liés. D'après les auteurs, ces résultats impliquent que si l'on laisse à l'employé la possibilité d'améliorer lui-même son environnement de travail, sa perception de la qualité de ce dernier sera meilleure et il aura donc un meilleur rapport affectif au lieu (attachement) (Ajdukovic et al., 2014).

Pour Moser (2009), l'ancrage et l'attachement au lieu résulteraient de la congruence individu-environnement, c'est-à-dire la concordance entre les besoins et les aspirations de la personne et les caractéristiques du lieu. Cela se fait, selon l'auteur, via le processus d'évaluation de l'environnement. Selon Deasy & Lasswell (1985), le lieu de travail doit s'adapter au travailleur physiquement, cognitivement et affectivement. Les auteurs recommandent de prévoir un espace personnel pour chaque travailleur, d'impliquer les travailleurs dans

l'aménagement de l'espace et de favoriser le sentiment d'attachement et d'appartenance au lieu (mettre en place des frontières, des marqueurs, du contrôle).

L'importance de l'espace personnel est aussi valable dans les espaces de travail partagés (Deasy & Lasswell, 1985). Pour ces auteurs, un espace de travail partagé est un ensemble de plusieurs espaces personnels. L'implication des travailleurs dans l'aménagement est tout aussi importante que dans des lieux de travail classiques.

Plusieurs chercheurs se sont intéressés au confort au travail (Ajdukovic et al., 2014 ; Pasquier & Rioux, 2014 ; Rioux et al., 2013) et son rôle dans l'attachement au lieu et la satisfaction. Selon le modèle proposé par Pasquier & Rioux (2014), le confort, la privacité ainsi que l'attachement au lieu sont impliqués dans la satisfaction au travail. Cette séquence implicative se présente comme suit : ((Confort/Fonctionnalité => Contrôle/privacité) => Attachement au lieu de travail) => Satisfaction au travail. Ce processus serait piloté par le bien-être psychologique (Pasquier & Rioux, 2014). Dans ce modèle, la variable du confort amorcerait positivement cette succession d'implication alors qu'une satisfaction faible aurait affecterait négativement les autres variables dans l'autre sens. Les auteurs concluent que l'amélioration du confort permet d'augmenter la satisfaction et que le manque de cette dernière indique à son tour un faible attachement ainsi qu'un besoin d'un meilleur confort.

III. Rôle de la nature dans l'amélioration du bien-être

Beaucoup d'études se sont intéressées aux effets des espaces verts sur la santé physique et mentale des individus comme nous pouvons le voir dans l'excellente synthèse des recherches proposée par Stefan et ses collaborateurs (2015) ainsi que dans la revue systématique de Lahart et al. (2019). En effet, nous pouvons découvrir dans ces recherches que les plantes et forêts aident au maintien des liens sociaux (Manusset, 2012) et permettent une meilleure récupération du stress (Annerstedt et al., 2013 ; Hartig et al., 1991 ; Tyrväinen et al., 2014 ; Ulrich et al., 1991). Pour de Vries (2010), il existe quatre facteurs permettant d'expliquer le lien entre la nature et une bonne santé : la récupération du stress et de la fatigue mentale, la cohésion sociale, l'activité physique et l'amélioration de la qualité de l'air. Ci-après, nous exposons quelques théories expliquant la relation de l'Homme à la nature, avant de nous attarder sur les principaux effets de la nature sur la santé et le bien-être identifiés dans la littérature.

1. La théorie de la Biophilie

Le terme de « Biophilie » aurait été utilisé pour la première fois par le sociologue et psychanalyste Erich Fromm dans son ouvrage « *The anatomy of human destructiveness* » (anatomie de la destructivité humaine) publié en 1973. Il la définit comme l'amour passionnel de la vie et de tout ce qui est vivant. Ce n'est qu'en 1984 avec Edward Wilson que le lien qui unit l'être humain à la nature à travers la notion de biophilie est véritablement théorisé.

La théorie de la Biophilie proposée par Wilson (1984) repose sur l'idée que l'être humain est attiré de façon innée par tout ce qui est vivant. Dans son ouvrage « *Biophilia* », publié il y a presque 40 ans et dans lequel il théorise le lien entre l'Homme et la nature, il défendait l'idée d'une propension évoluée des humains à s'affilier à la nature. Il évoque dans cet écrit une association entre nature et bien-être psychologique. Cette explication génétique et évolutionniste stipule en effet que nous avons tendance à nous sentir bien dans la nature, car c'est la source originelle nous permettant de combler tous nos besoins primaires (Wilson, 1984).

La relation de l'être humain à la nature est cependant plus complexe et dépasse la simple dépendance à la nature et à sa protection, comme on peut le voir dans les neuf valeurs biophiliques identifiées par Kellert (1993). Ainsi, en plus de l'expérience « utilitaire » qui correspond à cette exploitation de la nature par l'Homme pour subvenir à ses besoins, l'auteur décrit d'autres types d'expériences de la nature qui sont les suivantes : utilitaire ; naturaliste ; écologiste-scientifique ; esthétique ; symbolique ; humaniste ; moraliste ; dominioniste ; négativiste. Nous pouvons voir les définitions de ces types de relations et leurs apports selon Kellert (1993) dans le Tableau 1. Ces valeurs fondamentales sont conceptualisées par l'auteur comme des tendances inhérentes à l'humain biologique tout en étant modérées et influencées par l'expérience, l'apprentissage et la culture.

La biophilie est considérée par de nombreux auteurs comme un signe de bonne santé physique et mentale (Fromm, 1973 ; Kellert & Wilson, 1993 ; Orr, 1993). Ils précisent en effet que le comportement biophile est ancré de manière biologique en tant qu'héritage évolutif de l'Homme pour lequel il constitue un avantage adaptatif. Il permettrait la facilitation de l'accomplissement personnel et se manifeste notamment dans l'intérêt éthique à protéger la nature. Kellert (1993) affirme même qu'une bonne vie nécessite une expérience valorisante de la nature.

Tableau 1: Typologie des valeurs biophiliques (Kellert, 1993)

Valeur	Définition	Fonction
Utilitaire	Exploitation pratique et matérielle de la nature	Subsistance et sécurité physique
Naturaliste	Satisfaction liée au contact direct avec la nature	Curiosité, aptitudes en plein air, développement mental et physique
Ecologiste-Scientifique	Etude systématique de la structure, la fonction et la relation à la nature	Connaissances, compréhension et compétences observationnelles
Esthétique	Attrait physique et beauté de la nature	Inspiration, harmonie, paix et sécurité
Symbolique	Recours à la nature pour les métaphores, le langage et la pensée expressive	Communication et développement mental
Humaniste	Forte affection, attachement émotionnel, « amour » envers la nature	Cohésion de groupe, partage, coopération, compagnie
Moraliste	Forte affinité, respect spirituel, préoccupation éthique pour la nature	Ordre et sens de la vie, liens de parenté et d'affiliation
Dominioniste	Maîtrise, contrôle physique, domination de la nature	Aptitudes mécaniques, prouesses physiques, capacité à assujettir
Négativiste	Peur, aversion, aliénation de la nature	Sécurité, protection, sûreté

Bien qu'ils admettent que les humains ont une certaine prédisposition génétique à réagir positivement aux environnements (Ulrich, 1993), les chercheurs attirent l'attention sur l'importance de la notion d'apprentissage dans la biophilie. En effet, cette prédisposition nécessite d'expérimenter le contact avec la nature durant l'enfance pour consolider et perpétuer le comportement biophile (Kellert, 1993 ; Orr, 1993). Le comportement biophile se construit ainsi aussi grâce au contexte social et culturel.

Des auteurs comme Shiota et al. (2007) se sont intéressés au sentiment de fascination, d'admiration, voire de stupeur que procurent des paysages grandioses, une œuvre d'art ou une illumination intellectuelle. Dans une expérience conduite par ces mêmes auteurs, les participants devaient décrire un événement récent pendant lequel ils ont ressenti de la fascination (première condition expérimentale) ou un événement récent pendant lequel ils ont ressenti du bonheur (deuxième condition expérimentale). Leurs résultats ont montré que les sujets de la condition « fascination » étaient significativement plus susceptibles de rapporter une situation impliquant un paysage naturel que ceux de la condition « bonheur ». Concernant

ce qu'ils aimeraient faire idéalement dans l'heure qui suit l'expérience, les participants de la condition « bonheur » étaient significativement plus enclins à choisir des activités qui prennent place dans la nature que les participants de la condition « fascination ».

2. Rôle de la nature dans la restauration de l'attention

L'idée que les environnements naturels permettent de restaurer l'attention a été proposée par Kaplan et Kaplan (1989). Selon les auteurs, la nature offre de faibles stimulations sensorielles par rapport aux environnements urbains et permet donc de reposer le système attentionnel, d'améliorer la concentration, et même de décentrer d'une tâche ou d'un moment anxigène.

Dans les débuts des années 70, Rachel et Stephen Kaplan, de l'Université du Michigan, ont entamé une étude longitudinale sur une dizaine d'années auprès d'individus qui fréquentaient des espaces verts de manière régulière. Les participants devaient noter dans un journal leurs impressions, sentiments et motivations lors de ces expériences de contact avec la nature. Ces individus ont rapporté une sensation de repos et de guérison ainsi qu'une facilité à réfléchir et à prendre du recul après avoir fréquenté un espace naturel.

C'est à partir de cette première étude que la notion d'« environnement restaurateur » a été développée par Kaplan et Kaplan (1984). Ces environnements sollicitent, selon eux, moins les processus attentionnels dits « volontaires » et qui demandent un effort cognitif soutenu. C'est en cela qu'ils permettraient de restaurer ces capacités et d'éviter la fatigue attentionnelle. Selon Bonnefoy (2017), c'est cette propriété reconstituante qui fait que ces environnements naturels favorisent le bien-être.

Kaplan (1995) énumère quatre conditions sous lesquelles cette restauration attentionnelle peut avoir lieu : la compatibilité de l'environnement avec les besoins de l'individu ; la cohérence entre la richesse du lieu et sa facilité d'utilisation ; l'évasion liée au changement de perspective et l'éloignement des préoccupations du quotidien ; et la fascination qui permet de soutenir l'attention sans fournir un effort cognitif particulier en mobilisant ce que William James appelait « l'attention involontaire » (James, 1892).

Gamble et al. (2014) ont montré que la visualisation d'images de nature (et non de paysages urbains) améliorerait de manière significative l'attention exécutive, et ce, aussi bien chez les jeunes adultes que chez les sujets âgés. Les scores d'attention d'alerte et d'orientation

n'ont quant à eux pas été affectés par la visualisation des images. Les auteurs concluent que l'exposition à la nature constitue un moyen peu coûteux et facile à mettre en place pour améliorer l'attention exécutive.

A travers l'évaluation du niveau de ressources attentionnelles suite à une induction d'émotions négatives, Bonnefoy et Léger (2021) ont découvert que les scores dans les différents systèmes attentionnels (conflit, orientation et alerte) n'étaient pas les mêmes selon le type de restauration (vidéo d'un paysage de nature, vidéo d'un paysage urbain ou silence). Les résultats montrent notamment des capacités d'inhibition plus faibles après une restauration par la nature, ce qui vient contredire l'hypothèse des auteurs. Pour expliquer ce résultat, ils suggèrent que la restauration à l'aide d'une vidéo de nature n'a pas été suffisante pour récupérer les ressources attentionnelles suite à la provocation du stress (Bonnefoy & Léger, 2021).

En comparant les effets de l'exposition à un environnement naturel par rapport à ceux de l'exposition à un environnement urbain, Mayer et al. (2009) ont découvert que la première augmentait la capacité d'attention ainsi que la capacité à réfléchir à un problème de la vie. Pour Bonnefoy (2017), les bénéfices cognitifs du contact avec la nature, tels que le nettoyage de l'esprit du bruit cognitif résiduel des tâches du quotidien, la récupération de la fatigue attentionnelle, la focalisation sur des problèmes immédiats à résoudre et la réflexion à des questions existentielles, font que les environnements naturels participent au bien-être.

3. Rôle de la nature dans la réduction du stress

La théorie de la réduction du stress, proposée par Ulrich (1993), stipule que les environnements naturels ont pour effet de réduire le stress. En effet, en lien avec la théorie de la biophilie, l'auteur dénombre trois types de réactions à la nature qui démontrent un comportement dit « biophile » : l'appréciation, l'amélioration cognitive et la récupération du stress. Les environnements naturels auraient ainsi la capacité de provoquer chez l'être humain des émotions positives qui réduisent les pensées négatives et, de ce fait, réduisent également le stress face aux situations perçues comme exigeantes ou menaçant le bien-être (Ulrich et al., 1991).

Une revue systématique de la littérature conduite par Shaffee et Shukor en 2018 a montré que les cadres naturels qui contribuent à la réduction du stress peuvent être divisés en cinq catégories principales : les espaces verts aménagés, les forêts, les éléments paysagers

spécifiques, les caractéristiques paysagères restauratrices et les sons de la nature (Shaffee & Shukor, 2018).

Ce type de connaissances a engendré de nombreuses applications. Les interventions thérapeutiques basées sur la nature en sont un exemple. Elles consistent en des programmes spécifiques visant à impliquer des personnes souffrant de maladies liées au stress, dans des activités se déroulant dans des environnements naturels favorables (Stigsdotter et al., 2011). Dans une revue intégrative de la littérature regroupant 25 études, Johansson et ses collaborateurs (2022) concluent que ces interventions offrent une restauration qui réduit le stress, améliore la santé et le bien-être et renforce l'auto-efficacité et la capacité de travail, permettant ainsi aux personnes souffrant de maladies dues au stress de retrouver un équilibre dans leur vie quotidienne (Johansson et al., 2022). Selon ces mêmes auteurs, l'efficacité de ce type d'intervention pourrait notamment s'expliquer par le sentiment de connexion à la nature.

4. La connexion à la nature

La connexion à la nature décrit les aspects affectifs, cognitifs et expérientiels des relations entre l'Homme et la nature (Nisbet et al., 2009). Elle fait référence à la perception subjective qu'a l'individu de sa relation avec le monde naturel (Pritchard et al., 2020). Capaldi et al. (2014) insistent sur l'importance de prendre en compte la personnalité dans l'étude de l'effet de la nature. Pour les chercheurs, la connexion subjective à la nature est un construit de la personnalité : c'est une différence individuelle et stable dans la connexion expérientielle, affective et cognitive de l'environnement naturel. Cette connexion serait un prédicteur du comportement écologique (Mayer & Frantz, 2004) et jouerait un rôle dans l'éducation environnementale (Nisbet et al., 2011).

Dans une étude de 2009, Mayer et ses collaborateurs ont pu mettre en évidence que le niveau de connexion à la nature augmentait avec l'exposition à la nature (Mayer et al., 2009). Les auteurs, qui ont comparé des situations d'exposition réelles à des situations d'exposition virtuelles, affirment que ces effets sont d'autant plus marqués dans la nature réelle.

Il a été démontré que ce construit était associé au bien-être (Kellert, 1993 ; Nisbet et al., 2011). Les différences individuelles en matière de connexion à la nature sont, en effet, associées à des différences de bien-être (Nisbet et al., 2011). Tandis que certains lui attribuent un rôle de prédicteur du bien-être hédonique (subjectif), en lien avec la satisfaction, les

émotions positives et la vitalité (Capaldi et al., 2014 ; Mayer & Frantz, 2004), d'autres affirment que les individus les plus liés à la nature ont un plus grand bien-être eudémonique (psychologique) qui se manifeste notamment par un épanouissement personnel plus élevé (Pritchard et al., 2020). La connexion à la nature participerait au bien-être psychologique notamment à travers le sentiment d'implication dans quelque chose de plus important que soi (Howell et al., 2011). Selon le même auteur, des degrés élevés de connexion à la nature sont associés à un plus grand bien-être, mais aussi à un état de pleine conscience plus profond (*mindfulness*). Kellert (1993), quant à lui, fait un lien entre le bien-être, la connexion avec la nature et les sentiments religieux. Il explique que le sentiment religieux chez certaines personnes peut être éveillé par certains paysages, certains agencements d'arbres et de rochers ou par certains paysages.

5. Effets de la nature sur la santé et le bien-être

5.1. Les grands espaces verts

Pour l'être humain, le rôle de la nature n'est pas seulement de le nourrir, en effet, les traces de l'utilisation des plantes par les hommes pour des fins autres qu'alimentaires remontent à trois siècles avant Jésus-Christ (Stefan et al., 2015). De plus en plus, l'on s'intéresse aux plantes pour leurs bienfaits sur la santé et le bien-être. Plusieurs chercheurs ont par exemple étudié l'effet de l'immersion dans un environnement naturel de type forêt, parc ou jardin (Barton et al., 2009 ; Barton & Pretty, 2010 ; Morita et al., 2007 ; Park et al., 2011 ; Peacock et al., 2007 ; Roe & Aspinall, 2011).

Morita et al. (2007) ont tenté d'étudier l'effet du bain de forêt (« *Shinrin-yoku* » en japonais) sur l'humeur grâce au MMS-SF (*Multiple Mood Scale-Short Form*, Terasaki et al., 1992). Leurs résultats ont montré des scores d'hostilité et de dépression significativement moins élevés les jours où les participants ont vécu une immersion en forêt (par rapport au jour contrôle). Leurs scores dans la dimension « vivacité » étaient quant à eux plus élevés. Ils ont d'autre part noté une diminution de l'anxiété (mesurée à l'aide du *Trait Anxiety Inventory A-State Scale*, Spielberger et al., 1983).

Barton et al. (2009) ont comparé, grâce au POMS (*Profile Of Mood States*, McNair et al., 1971), l'humeur de groupes ayant vécu une immersion en forêt à celle de groupes n'ayant pas vécu cette expérience. Ils ont pu démontrer que les personnes ayant vécu l'immersion ressentent moins de colère, de confusion, de dépression et de tension que les autres.

Toujours à l'aide du POMS, Park et al. (2011) ont reproduit l'étude, mais, cette fois-ci, en mesurant l'humeur de participants avant et après un moment en forêt ou en ville. Ils ont pu mettre en évidence une diminution de l'anxiété, de la colère et de la fatigue après les 15 minutes passées en forêt (et ce, que les participants soient restés assis ou qu'ils aient effectué une marche). Globalement, les résultats ont montré un score de perturbation totale de l'humeur significativement plus faible en milieu naturel qu'en ville.

Roe & Aspinall (2011) se sont aussi intéressés à l'humeur qu'ils ont mesurée à l'aide du *Mood Adjective Checklist* (MACL, Matthews et al., 1990). Ils ont démontré l'effet bénéfique d'un milieu rural naturel sur les émotions, mais aussi sur la diminution du stress. Tout comme Peacock et ses collaborateurs (2007), ils ont aussi pu mettre en évidence que la présence de plantes améliorerait l'estime de soi.

Barton & Pretty (2010) ont investigué les caractéristiques de ces lieux en comparant plusieurs types d'espaces verts. Les auteurs montrent que les effets positifs sur l'humeur et l'estime de soi sont significativement plus importants avec la présence de l'eau dans l'environnement naturel. Tyrväinen et al. (2014) suggèrent quant à eux, pour un effet optimal, que ces espaces verts fassent plus de 5 hectares. En effet, ces chercheurs qui ont reproduit l'étude de Park et al. (2011) en comparant deux types d'environnements naturels (forêt et parc en ville) avec un environnement urbain, ont eu pour résultat une différence en faveur de la forêt concernant les émotions négatives (moins importantes en forêt). Cependant, concernant les effets sur les émotions positives et le stress, les différences entre les parcs et les forêts n'étaient pas significatives. Ces résultats plaident en la faveur de l'hypothèse selon laquelle les effets bénéfiques des bains de forêt pourraient aussi être obtenus dans des parcs et jardins aménagés par l'Homme.

Concernant les effets sur les interactions sociales, il a été démontré que l'accès à des espaces verts aurait un effet bénéfique sur le développement et le maintien des liens sociaux (Manusset, 2012). Une recherche de Maas et ses collaborateurs (2009) a montré que moins il y a d'espaces verts dans le cadre de vie des personnes (dans un rayon de 1 à 3 km autour de leur domicile) plus ils ont de chance d'expérimenter un sentiment de solitude et percevoir un manque de soutien social (Maas et al., 2009). Les relations sociales pourraient alors expliquer l'effet des environnements naturels sur la santé.

L'exposition à des environnements naturels augmente les émotions positives selon Mayer et al. (2009). Selon les auteurs, ceci est d'autant plus vrai dans les situations réelles comparativement aux situations virtuelles. Néanmoins, ces dernières auraient elles aussi des effets positifs sur la santé. Diette et al. (2003) ont étudié l'effet des images et des sons de la nature sur les patients pendant un examen médical des poumons (bronchoscopie flexible). Leurs résultats ont montré que cette exposition réduisait la douleur de manière significative. Les auteurs voient en cette « thérapie de distraction » une stratégie non-intrusive en plus des médicaments analgésiques standards chez les patients subissant des procédures douloureuses et invasives. Ils préconisent cependant des investigations plus poussées afin de mieux comprendre les mécanismes en jeu dans ces effets.

5.2. Les plantes d'intérieur

Bien que la majorité de la littérature scientifique sur l'effet de la nature sur les humains s'est plutôt focalisée sur les espaces verts extérieurs, plusieurs chercheurs se sont aussi intéressés à l'effet de la nature à l'intérieur des espaces de vie (Stefan et al., 2015).

Une étude de Fjeld (2000) a démontré un effet positif des plantes d'intérieur sur la santé auto-déclarée et une recherche faite par (Brenngman et al., 2012) a mis en évidence que l'introduction de plantes vertes dans des structures de magasins complexes diminuait le stress ressenti chez les visiteurs.

5.3. La vue sur des paysages naturels

En 1984, bien avant de proposer la théorie de la réduction du stress (1991), Ulrich avait publié les résultats de sa célèbre recherche conduite entre 1972 et 1981 auprès de patients ayant subi une cholécystectomie. Ces résultats montraient que les sujets ayant une vue sur un paysage naturel depuis leur chambre d'hôpital étaient plus sereins, consommaient moins d'analgésiques et récupéraient plus rapidement que les sujets ayant une vue sur le mur d'un bâtiment voisin (Ulrich, 1984).

Selon une étude menée par Kaplan (2001) auprès de résidents d'appartements de petite taille, le fait d'avoir des éléments naturels visibles depuis une fenêtre contribue considérablement à la satisfaction à l'égard de leur quartier et à leur sentiment de bien-être. À l'inverse, les vues des éléments bâtis affectent négativement la satisfaction.

6. La présence de nature dans le lieu de travail

Rachel Kaplan a été l'une des premiers chercheurs à s'intéresser aux bienfaits des environnements naturels dans le contexte du travail (Kaplan, 1993). Elle dénonçait à l'époque le peu d'études faites à ce sujet. Aujourd'hui, bien qu'elle soit moins importante que la littérature sur l'effet de la nature sur l'Homme en général, la recherche scientifique sur la verdure dans l'espace de travail n'en est pas moins riche. En effet, plusieurs études se sont penchées depuis sur le rôle des plantes dans la vie des travailleurs en termes de santé physique et mentale (Bringslimark et al., 2008 ; Velarde et al., 2007), d'absentéisme (Bringslimark et al., 2008), de stress et de bien-être (Stigsdotter, 2004 ; Velarde et al., 2007).

D'après une étude de Stigsdotter (2004), 656 personnes ont répondu à un questionnaire portant sur l'expérience du stress et l'utilisation d'environnements extérieurs verts sur leur lieu de travail. Les résultats ont montré que l'accès à un jardin au travail permettait de réduire le stress et d'augmenter confort, plaisir et bien-être (« trivsel » en suédois). Cette recherche, qui s'est déroulée dans neuf villes suédoises différentes, a permis de conclure que même une simple vue sur un jardin avait un effet positif sur le trivsel et sur le stress (Stigsdotter, 2004). L'auteure préconise d'aménager des jardins à proximité des lieux de travail pour permettre aux travailleurs d'avoir un accès facile à des environnements régénérant et dépourvus de stress.

En 2008, Bringslimark et ses collaborateurs ont pu montrer que la simple présence de plantes vertes dans les bureaux avait pour effet de diminuer le taux d'absentéisme et la durée des congés maladie des travailleurs (Bringslimark et al., 2008). L'augmentation du contact avec la végétation peut constituer selon Kaplan (1993) une approche peu coûteuse et très bénéfique pour le bien-être et l'efficacité des employés, notamment en réduisant la fatigue attentionnelle. Même une vue par la fenêtre sur un paysage naturel ou quelques signes de végétation suffisent selon elle à engendrer des bienfaits psychologiques.

Dans la revue de la littérature conduite par Velarde et al. (2007) sur les effets de la vision de paysages sur la santé, nous découvrons que le fait de regarder des paysages naturels provoque plus d'effets positifs sur la santé que le fait de regarder des paysages urbains (Velarde et al., 2007). Les trois principaux effets identifiés sur la santé sont : une diminution du stress à court-terme, une récupération physique plus rapide en cas de maladie ainsi qu'une amélioration générale de la santé et du bien-être des personnes sur le long terme (Velarde et al., 2007). Annerstedt et al. (2013), quant à eux, ont obtenu des résultats qui suggèrent une meilleure

récupération du stress dans un environnement naturel virtuel avec expositions aux sons de la nature. Les auteurs concluent qu'il existe potentiellement un lien mécanique entre les sons de la nature et la manifestation physiologique du stress.

Dans une étude visant à examiner l'effet des plantes dans les salles de classe, van den Bogerd et al. (2020) ont démontré que la qualité environnementale perçue était plus favorablement évaluée dans les salles de cours comportant des plantes d'intérieur. Chez les élèves de lycée, ils ont remarqué une amélioration des capacités de lecture, un meilleur niveau d'attention et une meilleure évaluation des enseignants après un seul cours dans une salle où il y a des plantes. Les auteurs concluent cependant qu'il n'y a pas d'effet sur le bien-être et la santé. Bien que ces résultats ne concernent pas l'environnement professionnel à proprement parler, ils nous interrogent sur l'effet des plantes sur d'autres variables importantes dans le travail telles que la concentration et l'apprentissage.

Dans le contexte professionnel, la théorie de la restauration de l'attention permet non seulement d'expliquer les bienfaits psychologiques comme la diminution du stress, de l'anxiété, etc. mais aussi de comprendre les effets bénéfiques sur l'efficacité et la productivité des travailleurs (Kaplan, 1993). L'étude conduite par Raanaas et al. (2011) confirme que les éléments naturels peuvent affecter les performances cognitives dans un environnement de travail de bureau. Les plantes d'intérieur auraient pour effet d'améliorer les capacités attentionnelles. Les auteurs ont tenté d'expliquer ces résultats à travers la théorie de la restauration de l'attention.

La présence de l'élément naturel dans l'environnement de travail semble ainsi avoir des effets positifs autant sur des aspects relatifs au travail comme l'efficacité (Kaplan, 1993), l'apprentissage (van den Bogerd et al., 2020) et le taux d'absentéisme (Bringslimark et al., 2008), que sur des aspects relatifs à la santé comme le confort, le plaisir et le bien-être (Stigsdotter, 2004) ou encore la diminution du stress et de l'anxiété (Kaplan, 1993 ; Stigsdotter, 2004). Il est alors intéressant d'étudier leurs effets dans un type d'environnement de travail particulier : les espaces de coworking. En effet, les plantes pourraient jouer un rôle important dans l'amélioration du bien-être dans ces lieux.

Dans le chapitre suivant où nous définissons ce phénomène récent à travers une revue systématique PRISMA, nous nous intéressons notamment aux aspects de l'environnement physique dont l'élément naturel pourrait faire partie.

Chapitre III. Revue systématique de la littérature : définition et impacts des espaces de coworking

I. Les tiers-lieux

Le concept de tiers-lieu fait référence à un lieu qui se situe entre la maison et le travail. Cette notion a été introduite par le sociologue Ray Oldenburg dans un ouvrage publié en 1989 et où il mettait en lumière cette nouvelle manière de travailler hors des murs de l'entreprise et en dehors du domicile (Oldenburg, 1989).

D'après Scaillerez et Tremblay (2017), pour qu'un lieu soit considéré comme un tiers-lieu (ou un troisième lieu), un certain nombre de critères doivent être rassemblés. Il doit tout d'abord être neutre ; donc il ne doit s'agir ni des locaux de l'employeur ni du domicile de la personne. Il doit être ouvert à tout le monde, propice aux échanges et aux rencontres, fréquenté de manière régulière par les mêmes usagers et, enfin, que le produit de l'échange ou de la collaboration qui y prend place subsiste dans le temps. C'est ce point en particulier qui différencie, selon les auteurs, un tiers-lieu d'un café qui propose une connexion internet (Scaillerez & Tremblay, 2017).

Selon le rapport de France Tiers-Lieux (2021), groupement d'intérêt public visant le développement de tiers-lieux en France, ces lieux sont des laboratoires de redynamisation territoriale caractérisés par une volonté d'entreprendre grâce à la mutualisation et l'entraide. Ce sont des lieux d'expérimentation qui font participer leurs usagers et où une hybridation des activités est possible. Enfin, les tiers-lieux se distinguent par leur caractère convivial et accueillant (France Tiers-Lieux, 2021).

Nous dénombrons plusieurs types de tiers-lieux. On parle de coworking, de fab-lab, de living lab, de maker-space ou encore de Hackerspace. Ces lieux prennent en effet plusieurs formes. Dans cette recherche, nous nous intéressons uniquement au concept de coworking et n'allons par conséquent pas définir les autres types de lieux susmentionnés. Dans la partie suivante, nous abordons le concept de coworking, son émergence et ses effets sur les travailleurs à l'aide d'une revue systématique de la littérature.

II. Les espaces de coworking

Le coworking est une forme de travail créée par des travailleurs en réponse à l'évolution des conditions économiques et conçue pour soutenir la flexibilisation du travail (Merkel, 2019; van Dijk, 2019). Il fait référence à un groupe diversifié de personnes travaillant dans un même espace et partageant les mêmes ressources (Yu et al., 2019). La définition du coworking proposée par Josef et Back (2018) permet de rendre compte de manière assez exhaustive du concept de coworking et de ses utilisations possibles :

« Les espaces de coworking sont des lieux neutres, détenus et exploités par une entité privée ou juridique, où des professionnels affiliés et non affiliés travaillent côte à côte ou en collaboration. Les espaces sont utilisés par des individus, des équipes ou d'autres groupes inter-organisationnels, pendant une phase de projet spécifique ou pour une période illimitée, en plus d'autres scénarios de travail ou exclusivement. » (Josef & Back, 2018, p. 493).

1. Contexte d'émergence et de développement

Le bouleversement des modèles traditionnels de travail et la forte tendance à l'individualisation (entrepreneuriat, *freelancing*, modalités de travail collaboratif, contrats zéro heure, etc.) ont profondément modifié le rapport au travail et la manière de l'appréhender (Aroles et al., 2019). Ce contexte d'évolution des conditions économiques pour s'adapter à la flexibilisation du travail (Merkel, 2019 ; van Dijk, 2019) a vu naître de nouvelles formes de travail caractérisées par la digitalisation, les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), le travail à distance et donc l'émergence d'un nouveau type de travailleurs comme les travailleurs nomades et les télétravailleurs (Babapour et al., 2018).

Le concept de coworking est apparu en 2005 à San Francisco et n'a cessé de se développer, si bien qu'il existait 22 000 espaces de coworking en 2019 impliquant 2,2 millions de travailleurs dans le monde (Deskmag, 2019). Il s'est développé principalement dans les grandes villes des pays occidentaux en Amérique du Nord, en Europe et en Australie. Son développement est également de plus en plus rapide dans les pays asiatiques en voie d'occidentalisation, comme Singapour et Hong Kong.

Ces dernières années, le public cible des espaces de coworking s'est élargi aux grandes entreprises qui s'intéressent de plus en plus à cette forme de travail (Bouncken et al., 2021), soit pour réduire les coûts, soit pour faciliter l'intégration de leurs employés dans différents

réseaux de collaboration (Arora, 2017). Plus récemment, une autre forme de coworking a commencé à attirer l'attention des chercheurs : le coworking auto-organisé dans les maisons résidentielles (Reuschke et al., 2021).

Malgré la prolifération rapide de ces espaces, nous savons peu de choses sur leurs effets sur les travailleurs. Il s'agit pourtant d'une priorité politique et sociale, puisque l'un des objectifs du Bureau international du travail de l'ONU est de fournir aux travailleurs des environnements qui élargissent leur perspective et améliorent leur bien-être au travail (BIT, 2019).

2. Des besoins spécifiques aux travailleurs nomades ?

Même si la population du coworking peut également inclure des seniors et des chômeurs (Mitev et al., 2019), ces espaces restent majoritairement peuplés par des travailleurs nomades. Qu'ils soient indépendants ou qu'ils travaillent à distance pour une entreprise, ces travailleurs ont eu besoin d'un espace de travail en dehors de leur domicile qui puisse répondre à leurs besoins professionnels et sociaux. Ils auraient recouru aux espaces de travail partagés pour éviter l'isolement (Brown, 2017 ; Hölzel & de Vries, 2021 ; Merkel, 2015) et apprendre les uns des autres (Bilandzic & Foth, 2013 ; Wijngaarden et al., 2020).

Le travailleur nomade est un travailleur qui peut accomplir ses missions dans d'autres lieux qu'au sein d'une entreprise. Cette population comprend les professionnels indépendants, les freelances et les auto-entrepreneurs, mais aussi les salariés qui n'ont pas de lieu de travail fixe. Cette dernière catégorie englobe les consultants, les télétravailleurs ainsi que les salariés qui doivent effectuer des déplacements fréquents pour leur entreprise. Leur mode de vie se caractérise par la souplesse et la flexibilité (Popma, 2013). Les résidents de ces lieux constituent une catégorie particulière de travailleurs dont il est important de saisir les spécificités.

Depuis l'émergence du travail indépendant, les débats sur cette forme de travail se sont intéressés aux avantages et aux inconvénients de ce statut (Jurik, 1998). Dans les recherches scientifiques, deux visions de cette population particulière de travailleurs se sont affrontées ; il y a d'un côté la vision de l'auto-entrepreneur innovant qui a réussi à se libérer des contraintes du travail conventionnel, de l'autre, certains chercheurs parlent de soumission à des risques d'exploitation, à des contraintes et une privation d'une sécurité de l'emploi.

Dans une étude auprès de travailleurs indépendants qui travaillent depuis chez eux, Jurik (1998) a souhaité investiguer les dimensions à la fois émancipatrices et restrictives du

travail indépendant à domicile. Comme prédit par l'auteur, les répondants ont fait part de l'aspect libérateur de ce statut et du fait de pouvoir se détacher des modalités d'emploi traditionnelles. Cependant, les résultats montrent aussi une reproduction de conditions défavorables et exploitantes par ces personnes qui se retrouvent à devoir répondre à la fois aux exigences de rentabilité et aux demandes familiales.

Marc et al. (2011) insistent sur le fait que l'isolement professionnel peut favoriser l'émergence de risques psychosociaux. L'isolement n'est d'ailleurs pas considéré par les auteurs comme un état, mais plutôt comme un processus qui peut mettre en danger le travailleur ainsi que sa relation à son activité. Ce processus impliquerait des difficultés à demander de l'assistance, qu'elle soit technique ou informationnelle. Cela peut être vrai pour les salariés télétravailleurs isolés géographiquement de leurs collègues et leur hiérarchie, mais cela est d'autant plus vrai dans le cas des travailleurs indépendant et auto-entrepreneurs qui, de par la nature de leur activité et leur statut, n'ont parfois pas de collègues ni de hiérarchie. De plus, le travail nomade, souvent médiatisé par les technologies de l'information et de la communication, engendrerait des risques d'addiction aux technologies et d'addiction au travail (Périsse et al., 2020).

Cette population, qui se caractérise par un désir de voir le monde, de bouger, d'entreprendre, d'être flexible et libre, a aussi un besoin de lien social, de conseils, d'accompagnement, d'idées, de stimulation, de cadre professionnel et d'émulation. Ces travailleurs d'un genre nouveau se sont mis à chercher des lieux pour travailler sans rester seuls chez eux, c'est ainsi que l'on a assisté à l'émergence des espaces de coworking pour répondre à ces nouveaux besoins.

III. Effets sur les travailleurs : Etude PRISMA

Dans le but de définir les environnements de coworking et de regrouper leurs principaux effets identifiés sur les coworkers, nous avons fait le choix d'entreprendre une revue systématique de la littérature suivant le protocole PRISMA. Elle vise à répondre à deux objectifs :

- 1) Identifier les caractéristiques sociales et physiques du coworking
- 2) Identifier les effets du coworking sur les travailleurs, à la fois sur la vie professionnelle et sur le bien-être au sens large

Cette méthodologie exigeante et ses résultats sont détaillés dans les parties suivantes.

1. Le protocole PRISMA

La méthode PRISMA est une approche de synthèse des données scientifiques décrite par Liberati et ses collaborateurs (2009) puis par Moher et al. (2015). PRISMA est l'acronyme de « Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses » en anglais, que l'on pourrait traduire par : « Les éléments de référence recommandés pour les revues systématiques et les méta-analyses ». La déclaration Prisma est le fruit d'un processus consensuel de validation entre 29 auteurs, méthodologistes, cliniciens et éditeurs dans le domaine de la santé. Sur la base de données probantes, ils ont élaboré une checklist composée de 27 items à destination des chercheurs qui entreprennent une démarche de revue systématique de la littérature. Cette checklist inclut tous les éléments jugés essentiels pour un compte-rendu fiable et transparent de la revue systématique. Ce travail a également donné lieu à un diagramme en quatre phases qui est, tout comme la checklist, mis à la disposition des chercheurs en version téléchargeable sur le site www.prisma-statement.org.

Le protocole PRISMA permet ainsi de repérer, d'évaluer et de synthétiser les preuves scientifiques afin de répondre à une question de recherche de façon systématique et explicite (Liberati et al., 2009 ; Moher et al., 2015). Elle se doit d'être conduite de manière transparente et reproductible. Elle doit également être exhaustive ; toutes les sources scientifiques disponibles doivent être parcourues pour avoir accès à toutes les publications sur le sujet.

2. Méthode

2.1. Bases de données et requête

En suivant la méthode PRISMA, nous avons réalisé une revue systématique enregistrée sur le site Prospero sous le numéro d'identification CRD42020189266. D'avril à août 2020, nous avons identifié tous les articles en anglais et en français publiés entre 2005 et 2020 (2005 étant la date de création du premier espace de coworking). Les 10 bases de données suivantes, choisies pour leur adéquation avec les études de santé, les sciences sociales, l'ergonomie et la psychologie organisationnelle, ont été parcourues : « Psycinfo & Psycarticles », « Science Direct », « CAIRN », « Web Of Science », « JSTOR », « Sage », « Springerlink », « Taylor & Francis », « Pubmed » et « Wiley ». Une recherche

supplémentaire a été effectuée dans « Google Scholar ». Une mise à jour de cette recherche d'articles a été conduite en juin 2021.

La requête a été effectuée de la manière suivante : les mots-clés « coworking/co-working » étaient les termes de recherche utilisés dans les différentes bases de données, croisés avec les mots-clés : « *impacts/impacts* » ; « *environment/environnement* » ; « *coworkers/coworkers* » ; « *professional life/vie professionnelle* » ; « *productivity/productivité* » ; « *health/santé* » ; « *wellbeing/bien-être* » ; « *stress/stress* ».

Les résultats obtenus avec les bases de données ont permis de réaliser un processus de sélection comprenant une phase d'identification, une phase de filtrage, une phase d'évaluation de l'éligibilité et une phase d'inclusion finale. Ce processus est détaillé dans la Figure 1.

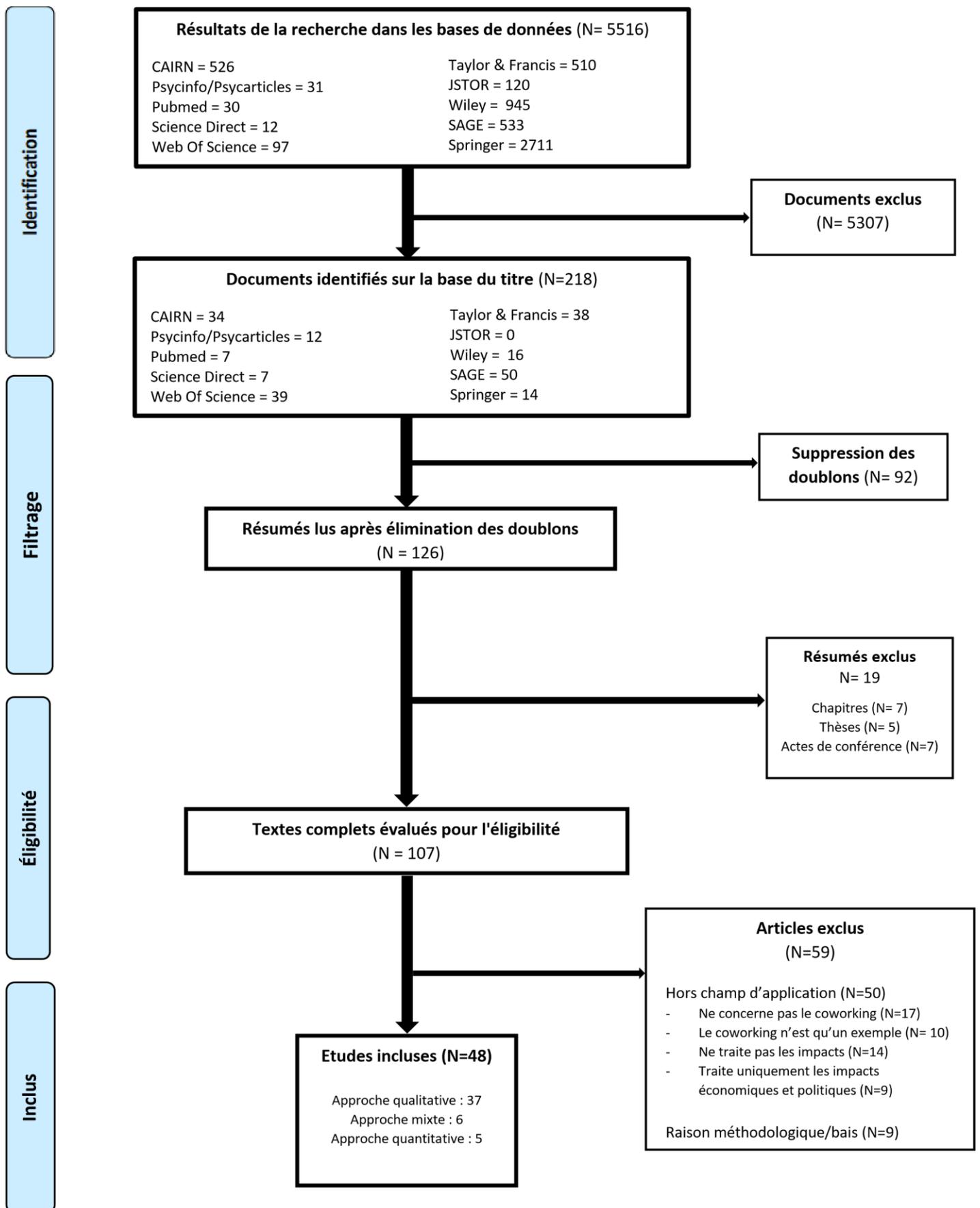


Figure 1: Schéma du processus de sélection des articles

2.2. Phases de filtrage et éligibilité

Les critères d'inclusion des articles étaient : l'adéquation avec le sujet, les articles scientifiques à comité de lecture, les articles en anglais et en français. Nous avons inclus les articles qui donnaient une définition du coworking et de ses conséquences potentielles sur les travailleurs (leur travail, leur santé, leurs interactions sociales ou leur vie privée). Les critères d'exclusion ont concerné les articles publiés avant 2005, les chapitres de livres, les thèses, les articles de synthèse, les articles de conférence, les lettres à l'éditeur et les articles qui ne traitent pas des impacts du coworking sur les individus ou qui ne définissent pas cette forme de travail. Concernant les champs disciplinaires des articles, nous avons fait le choix de ne pas nous limiter à un domaine spécifique, car une recherche préliminaire a montré un nombre réduit de références à ce sujet, surtout dans le domaine de la Psychologie.

2.3. Phase d'inclusion

Après élimination des doublons, les articles ont été sélectionnés sur la base des résumés et 107 articles ont été retenus. Une fois les articles hors sujet éliminés, leur nombre était de 66 (51 études qualitatives, 8 études quantitatives et 7 études à méthodes mixtes). A ce stade, une évaluation des biais a été réalisée à l'aide du COREQ pour les études qualitatives (Tong et al., 2007) et de l'outil AXIS pour évaluer les études quantitatives et les méthodes mixtes (Downes et al., 2016). Un nombre final de 48 articles a été sélectionné (voir Tableau 2) après l'élimination des articles présentant des biais importants (par exemple, les articles qui ne discutent pas la méthodologie de collecte et d'analyse des données.).

Tableau 2: Articles sélectionnés pour la revue systématique de la littérature

Auteur et date	Titre	Revue	Domaine	Pays	Objectif	Méthode	Population	Résultats
Avdikos & Kalogeresis (2017)	Socio-economic profile and working conditions of freelancers in co-working spaces and work collectives: evidence from the design sector in Greece	Urban Research & Practice	Géographie	Grèce	Identifier les profils socio-économiques et les conditions de travail des designers freelance grecs qui utilisent les espaces de coworking afin de réduire la précarité.	Approche mixte Questionnaire Entretiens	Designers freelance Enquête en ligne: N=370 Entretiens: N=4	Les designers dans les espaces de coworking travaillent de longues heures pour un salaire insuffisant et beaucoup d'entre eux sont en situation précaire. Les espaces de coworking aident les designers indépendants à s'intégrer dans les réseaux d'entreprises.
Bianchi <i>et al.</i> (2018)	Solidarity as a byproduct of professional collaboration: Social support and trust in a coworking space	Social Networks	Économie et gestion	Italie	Etude de la solidarité, de la confiance et du soutien social dans les espaces de coworking	Approche mixte Observation participante Questionnaire	Coworkers dans un espace de coworking à Brescia (Italie) (N=29)	La confiance peut être prédite par la collaboration. La solidarité peut émerger en tant que sous-produit de l'échange économique entre pairs lorsque la confiance sert de médiateur entre les relations professionnelles et les liens expressifs.
Bilandzic & Foth (2013)	Libraries as coworking spaces: Understanding user motivations and perceived barriers to social learning	Library Hi Tech	Technologies de l'information et de la communication	Australie	Comprendre les motivations, le comportement et les activités des utilisateurs dans les bibliothèques utilisées comme espaces de coworking.	Qualitative Etude ethnographique Entretiens	Des travailleurs dans une bibliothèque sans livres/espace de coworking à Brisbane (Australie) (N=30)	Il existe 5 profils d'utilisateurs d'espaces de coworking.
Blagoev <i>et al.</i> (2019)	'We are all herd animals': Community and organizational in coworking spaces	Organization	Économie et gestion	Allemagne	Analyser le coworking en tant que phénomène organisationnel.	Qualitative Etude ethnographique Observation participante	Coworkers dans un espace de coworking à Berlin (Allemagne) (N=35)	Le coworking offre une communauté axée sur les valeurs, les rituels, les routines et la co-discipline, avec un

						Entretiens		mélange de formalité et d'informalité.
Bouncken <i>et al.</i> (2018)	Coopetition in coworking-spaces: value creation and appropriation tensions in an entrepreneurial space	Review of Managerial Science	Gestion	Allemagne	Expliquer les tensions de la création et de l'appropriation de la valeur qui se produisent au sein de la « coopétition » dans différentes formes d'espaces de coworking.	Qualitative Etude de cas multiples Entretiens semi-directifs	Coworkers et fondateurs de 12 espaces de coworking en Allemagne	4 types d'espaces de coworking identifiés. La coopération est prédominante dans les espaces de coworking, ce qui permet d'améliorer l'esprit d'entreprise et l'innovation.
Bouncken <i>et al.</i> (2020)	Coworking spaces: Empowerment for entrepreneurship and innovation in the digital and sharing economy	Journal of Business Research	Gestion	Allemagne	Analyser les modèles institutionnels dans les espaces de coworking et montrer en quoi leurs configurations sont liées à la satisfaction au travail.	Approche mixte	N=328 coworkers	Une grande satisfaction au travail peut se manifester dans trois configurations différentes liées au domaine de l'agilité, des connaissances et le domaine social.
Bouncken <i>et al.</i> (2021)	Coworking spaces: Understanding, using, and managing sociomateriality	Business Horizons	Gestion	Allemagne	Suggérer et guider les entreprises dans la pratique du coworking à travers la perspective socio-matérielle.	Qualitative 2 études de cas	2 espaces de coworking à Pékin (Chine)	Lignes directrices pour que les entreprises bénéficient de la socio-matérialité dans les espaces de coworking.
Bouncken et Aslam (2019)	Understanding Knowledge Exchange Processes Among Diverse Users of Coworking-spaces	Journal of Knowledge Management	Economie et gestion	Allemagne	Explorer les processus de partage des connaissances dans les espaces de coworking.	Qualitative Recherche inductive Observation et entretiens	Coworkers dans différents espaces de coworking en Allemagne. (N=26)	La socialisation et la collaboration facilitent le partage des connaissances dans les espaces de coworking.
Brown (2017)	Curating the “Third Place”? Coworking and the mediation of creativity	Geoforum	Géographie	Royaume-Uni	Étude du fonctionnement social des espaces de coworking	Approche mixte Enquête par questionnaire Méthodologie Q Observations et entretiens	Managers d'espaces de coworking 19 coworkers	Motivations pour le coworking. Les obstacles au coworking. Avantages du coworking.

Capdevila (2014)	Different inter-organizational collaboration approaches in coworking spaces in Barcelona	SSRN	Gestion	Espagne	Discuter des pratiques de collaboration dans les espaces de coworking.	Qualitative Approche inductive Observation participante Entretiens semi-directifs	28 questionnaires et membres de 21 espaces de coworking à Barcelone (Espagne) 4 questionnaires d'autres espaces de coworking européens 9 spécialistes du coworking	3 types de collaboration en fonction de l'espace de coworking et de ses questionnaires : liée aux coûts, basée sur les ressources et relationnelle.
Castilho & Quandt (2017)	Collaborative Capability in Coworking Spaces: Convenience Sharing or Community Building?	Technology Innovation Management Review	Gestion	Brésil	Etudier la collaboration dans les espaces de coworking et proposer une typologie pour aider les gestionnaires d'espaces de coworking à prendre des décisions stratégiques.	Qualitative Approche exploratoire Entretiens semi-directifs Observation directe	31 fondateurs d'espaces de coworking, questionnaires et coworkers dans 14 espaces différents dans 6 pays d'Asie	La capacité de collaboration dépend du type d'espace de coworking (partage des commodités ou création d'une communauté).
Cheah & Ho (2019)	Coworking and sustainable business model innovation in young firms	Sustainability	Economie et gestion	Singapour	Étude de la relation entre les espaces de coworking et l'innovation.	Quantitative	Des entreprises jeunes (N=258) installées dans 13 espaces de coworking à Singapour	La créativité de l'espace et le climat social des espaces de coworking ont des effets sur les résultats des entreprises qui les occupent.
Clifton <i>et al.</i> (2019)	Coworking in the digital economy: Context, motivations, and outcomes	Futures	Gestion	Royaume Uni	Proposition d'une approche quantitative de l'étude du coworking	Quantitative Enquête par questionnaire	Coworkers dans 2 espaces de coworking N=76	Les niveaux d'innovation sont élevés dans les espaces de coworking.
Fabbri & Charue-Duboc (2016)	Les espaces de coworking: nouveaux intermédiaires d'innovation ouverte?	Revue française de gestion	Gestion	France	Étude de trois espaces de coworking afin de savoir si ces lieux sont de nouveaux intermédiaires d'innovation ouverte.	Qualitative Etude de cas Recherche exploratoire	47 travailleurs d'une entreprise qui a installé ses activités dans 3 espaces de coworking différents.	Le coworking est un intermédiaire d'innovation ouverte qui favorise les liens multiples et soutient les dynamiques de collaboration multi-acteurs tout en étant économiquement autonome.

						Entretiens semi-directifs		
Fiorentino (2019)	Different typologies of 'co-working spaces' and the contemporary dynamics of local economic development in Rome	European Planning Studies	Urbanisme	Italie	Explorer le rôle des espaces de coworking dans l'économie locale environnante.	Qualitative Entretiens	35 coworkers et responsables d'espaces de coworking	3 types d'espaces de coworking identifiés. Implications en matière de planification et suggestions politiques.
Garrett <i>et al.</i> (2017)	Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking Spaces	Organization Studies	Gestion	Etats-Unis	Analyser la manière dont les coworkers collaborent pour co-construire un sens de la communauté à travers leurs interactions quotidiennes.	Qualitative Étude de cas Observation Entretiens semi-directifs	Coworkers (N=19)	Trois types d'actions collectives contribuent au sentiment d'appartenance à une communauté : l'adhésion, la rencontre et l'engagement.
Gerdenitsch <i>et al.</i> (2016)	Coworking spaces: A source of social support for independent professionals	Frontiers in Psychology	Psychologie	Autriche	Exploration de l'interaction sociale dans les espaces de coworking à travers les résultats de deux études. Comparer le soutien social entre les espaces de coworking et les entreprises traditionnelles	Approche mixte Questionnaire Résumé d'une analyse de contenu qualitative	Étude 1 : coworkers N=69 Étude 2 : coworkers (N=154) et travailleurs dans des entreprises traditionnelles (N=609)	L'interaction sociale dans les espaces de coworking peut prendre la forme d'un soutien social. Le soutien social est positivement lié à la satisfaction de performance.
Görmar <i>et al.</i> (2020)	Co-creation in coworking spaces: boundary conditions of diversity	Knowledge Management Research & Practice	Gestion	Allemagne	Analyser les conditions dans lesquelles l'échange de connaissances et la création de valeur sont susceptibles de dépasser les prévisions.	Qualitative Etude de cas multiples	12 espaces de coworking en Allemagne et aux Etats-Unis Responsables et utilisateurs (N=28)	Il existe un degré optimal de diversité concernant l'origine sociale des individus et leurs connaissances. Une éthique de travail similaire entre les coworkers est cruciale pour la co-création de valeur.

Grazian (2020)	Thank God it's Monday: Manhattan coworking spaces in the new economy	Theory and Society	Sociologie	Etats-Unis	Mettre l'accent sur l'importance du lieu à l'ère numérique.	Qualitative Recherche ethnographique Entretiens	Coworkers et créateurs d'espaces de coworking	Les espaces de coworking sont des ressources sociales et spatiales pour le travail mobile. Ils s'appuient sur l'esthétique, l'idéologie et le style pour donner une image de marque à leurs espaces de travail La numérisation a remodelé les usages de l'espace urbain autour du travail mobile dans la nouvelle économie.
Hoelzel & De Vries (2021)	Digitization as a driver for rural development - An indicative description of German coworking space users	Land	Gestion du territoire	Allemagne	Comprendre l'utilisation des espaces de coworking ruraux.	Quantitative Enquête par questionnaire	Coworkers (N=32) dans 12 espaces de coworking en Allemagne	Travailler dans les espaces de coworking ruraux permet d'éviter l'isolement social, séparer la vie privée de la vie professionnelle et réduire les trajets domicile-travail.
Ivaldi & Scaratti (2019)	Coworking hybrid activities between plural objects and sharing thickness	TPM	Psychologie	Italie	Comprendre les nouvelles formes de travail et leur évolution en mettant l'accent sur la notion de partage	Qualitative Entretiens	Créateurs d'espaces de coworking (N= 24)	Une classification du coworking à travers l'identification de quatre activités principales.
Jiménez & Zheng (2021)	Unpacking the multiple spaces of innovation hubs	The information society	Gestion et sciences de l'information	Royaume Uni	Examiner comment les espaces de coworking mettent en œuvre différemment les espaces physiques et sociaux quotidiens.	Qualitative Etude de cas Observation et entretiens	Coworkers et responsables d'espaces de coworking (N=56)	Les espaces de coworking se caractérisent par leur hétérogénéité et leurs performances varient en fonction du contexte. Il existe une différence entre l'imaginaire célébré et la réalité des pratiques quotidiennes dans ces espaces.
Jakonen <i>et al.</i> (2017)	Towards an Economy of Encounters? A critical study of affectual assemblages in coworking	Scandinavian Journal of Management	Gestion	Finlande Etats-Unis	Introduire le concept d'économie des rencontres.	Qualitative 3 études de cas Observation et entretiens	3 espaces de coworking différents dans 3 pays (2 en Europe, 1 aux Etats-Unis)	Le coworking crée des opportunités de rencontres en créant du dynamisme. Les rencontres sont une forme de production dans la nouvelle économie basée sur la connaissance.

Le Nadant <i>et al.</i> (2018)	Les espaces de coworking, le rôle des proximités dans les dynamiques collaboratives	Revue française de gestion	Gestion	France	Étudier le rôle des différents types de proximités dans la dynamique collaborative des espaces de coworking.	Qualitative Recherche exploratoire Entretiens semi-directifs	Créateurs, hôtes et membres d'espaces de coworking (N=29)	La proximité géographique n'est pas suffisante pour générer des collaborations et d'autres formes de proximité sont nécessaires. La proximité électronique est importante pour surmonter la distance et la proximité des opportunités favorise la collaboration inter-organisationnelle.
Marinos (2018)	Espaces collaboratifs de travail et clubs d'entreprises : des réseaux au cœur des dynamiques collaboratives d'innovation	Innovations	Gestion	France	Mettre en évidence les similitudes entre les espaces de travail collaboratifs et les clubs d'entreprises.	Qualitative Entretiens semi-directifs	Responsables de clubs d'entreprises (N=25) Coworkers et créateurs d'espaces de coworking (N=19)	Les espaces de coworking s'appuient sur les mêmes concepts clés que les clubs d'entreprises pour soutenir les processus d'innovation collaborative de leurs membres.
Mellard & Parmentier (2020)	La créativité dans les espaces de coworking : le cas de « la Cordée »	Innovations	Gestion	France	Étudier comment les espaces de coworking favorisent la créativité des travailleurs.	Qualitative Etude de cas Observation Entretiens semi-directifs	Coworkers et responsables d'espaces de coworking (N=22)	Trois éléments favorisent la créativité dans un espace de coworking : l'environnement de travail, les événements et les outils, et l'état d'esprit des membres.
Merkel (2015)	Coworking in the city	Ephemera	Études sociales et urbaines	Allemagne	Comprendre comment les espaces de coworking facilitent le travail collectif.	Qualitative Recherche exploratoire Entretiens semi-directifs	Hôtes d'espaces de coworking N=25	Il existe deux types d'hôtes : le « prestataire de services » et le « visionnaire ».
Merkel (2019)	'Freelance isn't free.' Co-working as a critical urban practice to cope with informality in creative labour markets	Urban Studies	Études sociales et urbaines	Allemagne	Discuter le coworking en tant que soutien pour les travailleurs en freelance.	Qualitative Entretiens semi-directifs	Hôtes d'espaces de coworking N=25	Les travailleurs indépendants font face à de multiples insécurités auquel le coworking permet de remédier grâce à l'équilibre entre autonomie et soutien mutuel. Les pratiques formelles et informelles sont liées.

Michel (2018)	Émergence de dynamiques entrepreneuriales au sein d'espaces de coworking pour entrepreneurs culturels et créatifs	Géographie, économie, société	Géographie	France	Étudier les avantages des espaces de coworking pour les entrepreneurs culturels et créatifs.	Qualitative Observation passive Entretiens semi-directifs	Coworkers et créateurs (N=73) de 22 espaces de coworking à Nantes (France), entrepreneurs non coworkers (N=36), agents de développement local et acteurs français du coworking (N=8)	La proximité spatiale offerte par les espaces de coworking est combinée à la proximité organisée des entrepreneurs afin de transformer ces lieux en écosystèmes créatifs.
Mokaddem & Mhiri (2017)	Le Co-working comme alternative émergente pour promouvoir le « bien-être » au travail	Management & Sciences sociales	Gestion	France	Étudier dans quelle mesure les modalités de travail collaboratif favorisent le bien-être.	Qualitative Observation participante Entretiens semi-directifs	Coworkers (N=19)	Identification des motivations et dimensions qui favorisent le bien-être. Les interactions collaboratives et la communauté de pratique favorisent les réseaux de compétences et la co-création de projets.
Murphy (2018)	Coworking Spaces, Accelerators and Incubators: Emerging Forms of Museum practice in an increasingly digital world	Museum international	Management de l'art	Australie Nouvelle-Zélande Etats-Unis	Étude sur la manière dont les organisations culturelles peuvent tirer profit du coworking.	Qualitative Étude de cas multiples Entretiens semi-directifs	Responsables de musées (N=6)	Les musées peuvent fournir des espaces de coworking pour accueillir les entrepreneurs créatifs.
Orel & Alonso-Almeida (2019)	The ambience of collaboration in coworking environments	Journal of Corporate Real Estate	Gestion	République chèque	Analyser le développement d'ambiances de coworking qui optimisent les chances d'interactivité.	Qualitative Observations Entretiens	Responsables dans 6 espaces de coworking	Les facteurs de confort spatial sont une prédisposition essentielle pour que les utilisateurs s'engagent dans la coopération.
Orel (2019)	Coworking environments and digital nomadism: balancing work and leisure whilst on the move	World Leisure Journal	Gestion	République chèque	Étude de la popularisation du nomadisme digital et de l'influence de ce mode de vie sur l'équilibre travail-loisir.	Qualitative Entretiens	Coworkers dans 5 espaces de coworking de 4 villes différentes (N=21)	Concilier les loisirs et le travail tout en recherchant un environnement de travail optimal est l'un des principaux facteurs de motivation pour le coworking. Les nomades numériques accordent une grande

								importance à la liberté de mouvement. Le mode de travail nomade permet d'équilibrer les loisirs et le travail.
Ottmann <i>et al.</i> (2019)	Des collectifs peuvent-ils émerger chez les travailleurs indépendants?	Annales des Mines – Gérer et comprendre	Gestion Sociologie	France	Examiner comment les travailleurs indépendants forment des collectifs de travail à travers des structures telles que les espaces de coworking.	Méta-analyse qualitative Entretiens	Cowokers dans 10 espaces de coworking en France (N=48)	Les espaces de coworking permettent aux travailleurs indépendants de créer des formes émergentes de collectifs de travail qui leur offrent des ressources similaires à celles que l'on trouve dans les collectifs traditionnels. Cela se fait grâce au partage de temps, de valeurs et d'un vocabulaire commun.
Parrino (2015)	Coworking: assessing the role of proximity in knowledge exchange	Knowledge Management Research & Practice	Gestion	Italie	Contextualiser le coworking dans le cadre théorique de la proximité et de l'échange de connaissances.	Qualitative Entretiens	Coworkers et responsables de 2 espaces de coworking à Milan (Italie)	La proximité organisationnelle et sociale contribue à stimuler la collaboration et l'échange de connaissances.
Reuschke <i>et al.</i> (2021)	Coworking in homes – Mitigating the tensions of the freelance economy	Geoforum	Géographie Gestion	Royaume Uni	Explorer les raisons pour lesquelles les gens se rencontrent pour faire du coworking dans leurs maisons.	Qualitative Observation participante Entretiens semi-directifs	Coworkers à domicile (N=16)	L'environnement domestique, les hôtes et les plateformes numériques facilitent l'engagement des travailleurs en produisant une atmosphère affective. Une proximité cognitive est créée entre les travailleurs grâce à l'expérience partagée du travail à domicile.
Robelski <i>et al.</i> (2019)	Coworking spaces: The better home office? A psychosocial and health-related perspective on an emerging work environment	Environmental Research and Public Health	Santé et médecine	Allemagne	Examiner les exigences psychosociales vécues par les coworkers en Allemagne.	Quantitative Questionnaire	Coworkers qui faisaient (ou font encore) du télétravail à domicile (N=112)	Comparé au bureau à domicile, l'espace de coworking est le mode de travail préféré.

Sargent <i>et al.</i> (2020)	Organizational logic in coworking spaces inequality regimes in the new economy	Gender and society	Psychologie Sociologie	Etats-Unis	Examen des logiques organisationnelles qui façonnent les dynamiques de genre et les dynamiques raciales et de classe dans les espaces de coworking.	Qualitative Observation Entretiens	Coworkers dans 9 espaces de coworking (N=78)	L'absence de hiérarchie, l'attribution de places selon le principe du « premier arrivé, premier servi » et les prix abordables dans les espaces de coworking perturbent la reproduction de régimes inégalitaires.
Seo <i>et al.</i> (2017)	Priorities of coworking space operation based on comparison of the hosts and users' perspectives	Sustainability	Gestion	Corée du sud Lithuanie	Analyse des demandes et des priorités des utilisateurs et des hôtes concernant les espaces de coworking. Comparaison des points de vue des hôtes et des utilisateurs.	Approche mixte Questionnaire	Hôtes (N=60) et utilisateurs (N=56) d'espaces de coworking en Corée du sud	La facilitation des relations, la diversité des services et la tarification sont les priorités les plus importantes pour un fonctionnement durable des espaces de coworking, tant pour les utilisateurs que pour les hôtes.
Servaty <i>et al.</i> (2018)	Working in a cocoon: (Co)working conditions of office nomads – a health related qualitative study of shared working environments	Work	Santé et médecine	Allemagne	Enquête sur les raisons et motifs de travailler dans des espaces de coworking et sur les conditions de travail sous l'angle de la santé.	Qualitative Entretiens semi-directifs	Coworkers (n=14) et responsables d'espaces de coworking (N=6) à Berlin, Hamburg et Munich (Allemagne)	Les raisons d'utiliser le coworking sont l'aspect communautaire et l'alternative au bureau à domicile. Le coworking offre une flexibilité du temps, un environnement social et permet d'augmenter la productivité. Les impacts négatifs du coworking résultent de conditions ergonomiques défavorables, de perturbations du travail, de mauvaises communications et d'un manque d'intimité.
Spinuzzi (2012)	Working alone together: coworking as emergent collaborative activity	Journal of Business and Technical Communication	Commerce et communication	Etats-Unis	Définir le coworking du point de vue de la théorie de l'activité.	Qualitative Entretiens Etude de cas	Travailleurs (N=17) et créateurs (N=16) de 9 espaces de coworking à Austin (Etats-Unis)	Définition de l'objectif, des acteurs et des effets du coworking.
Spinuzzi <i>et al.</i> (2019)	“Coworking is about community” but what is “community” in coworking?	Journal of Business and Technical Communication	Commerce et communication	Etats-Unis	Définir la « communauté » et la « collaboration »	Qualitative Etude de cas	Managers et coworkers dans 6 espaces de coworking aux Etats-	La communauté de coworking est une construction artificielle dans laquelle les travailleurs

					revendiquées par le coworking	Observation participante Entretiens semi-directifs	Unis, en Italie et en Serbie	sont unis en dépit de tous les facteurs de séparation. Présentation d'une typologie du coworking.
Tintiangko & Soriano (2020)	Coworking spaces in the global south: local articulations and imaginaries	Journal of Urban Technology	Urbanisme	Philippines	Examiner comment les espaces de coworking aux Philippines sont conçus et organisés, et explorer leur rôle dans la réponse aux besoins des travailleurs des plateformes numériques locales ou des indépendants en ligne.	Qualitative Recherche ethnographique Entretiens semi-directifs Focus group	Responsables et coworkers (N=20) dans 10 espaces de coworking à Manille (Philippines)	Les travailleurs numériques entretiennent un sentiment d' « appartenance aspirationnelle » aux espaces de coworking. Les qualités qui rendent les espaces de coworking attrayants servent également à réguler un certain degré d'in/exclusivité des espaces urbains.
Tremblay & Scaillez (2020)	Coworking spaces: new places for business initiatives?	Journal of Innovation Economics & Management	Gestion	Canada	Étudier la population des travailleurs salariés et des entrepreneurs pour identifier leurs intérêts et leurs stratégies dans un contexte de coworking. Identifier les stratégies au coworking qui stimulent les échanges et la collaboration.	Qualitative Observation participante Entretiens semi-directifs	Créateurs, entrepreneurs et employés d'entreprises (N=25) dans 10 espaces de coworking au Québec (Canada)	La population de travailleurs salariés et d'entrepreneurs est essentielle pour les espaces de coworking situés dans les zones rurales où le nombre d'indépendants est faible.
Van Dijk (2019)	At home in the workplace: The value of materiality for immaterial labor in Amsterdam	European Journal of Cultural Studies	Sciences sociales et culturelles	Pays-Bas	Montrer que l'organisation matérielle du travail immatériel crée de la valeur dans le travail.	Qualitative Recherche ethnographique exploratoire Etude de cas Observation participante	Collaborateurs et responsables (N=11) d'un espace de coworking de 160 membres à Amsterdam (Pays-Bas).	L'appartenance à un espace apporte une valeur professionnelle à ses membres en leur fournissant un réseau et un statut. La création de valeur dans l'espace de coworking s'exprime de manière sociale (familiale) et matérielle (très domestique).

						Entretiens semi-directifs		L'extrême domesticité intérieure de l'espace et l'inclusivité se transforment en exclusivité extérieure.
Waters-Lynch & Potts (2017)	The social economy of coworking spaces: a focal point model of coordination	Review of Social Economy	Gestion	Australie	Développer un modèle économique dans lequel le coworking est un « point de Schelling ».	Qualitative Etude de cas multiples Observation participante Entretiens	Coworkers (N=50) dans 4 espaces de coworking à Melbourne (Australie)	La principale valeur ajoutée des espaces de coworking est un point de convergence pour trouver des personnes, des idées et des ressources.
Weijs-Perree <i>et al.</i> (2019)	Analysing user preferences for co-working space characteristics	Building Research & Information	Construction et bâtiment	Pays-Bas	Enquêter sur les préférences spécifiques des utilisateurs des espaces de coworking	Quantitative Questionnaire	Coworkers dans 25 espaces de coworking aux Pays-Bas (N=219)	La motivation principale est d'avoir un environnement de travail inspirant en dehors de la maison où le prix de la location est abordable. L'accessibilité et l'intérieur sont des éléments importants dans le choix d'un espace de coworking spécifique.
Wijngaarden <i>et al.</i> (2020)	Cultivating fertile learning grounds: Collegiality, tacit knowledge and innovation in creative co-working spaces	Geoforum	Culture et communication	Pays-Bas	Explorer si et comment le coworking stimule les interactions et les collaborations qui favorisent potentiellement l'innovation dans les industries créatives.	Qualitative Observation participante Entretiens	Coworkers (N=46) et responsables (N=8) de 8 espaces de coworking aux Pays-Bas.	La proximité seule n'est pas une condition suffisante pour la collaboration et l'innovation. La conjonction de la sphère professionnelle et de la sphère privée peut représenter un défi pour les travailleurs créatifs.

3. Résultats

Nous présenterons tout d'abord une analyse descriptive des résultats (3.1), puis nous présenterons différentes définitions et pratiques du coworking (3.2.1), les caractéristiques physiques (3.2.2) et sociales (3.2.3) du coworking, ainsi que les effets du coworking sur le travail (3.3.1.) et le bien-être des coworkers (3.3.2.).

3.1. Analyse descriptive

La revue systématique de la littérature a donné un résultat de 48 articles regroupant des études qualitatives (N=37), des études mixtes (N=6) et des études quantitatives (N=5). Les articles proviennent principalement de pays européens (N=36) suivis par des études nord et sud-américaines (N=9), des recherches asiatiques (N=3) et des recherches australiennes et néo-zélandaises (N=3). La propension élevée des études européennes dans les articles sélectionnés peut être liée aux caractéristiques du marché du travail. Traditionnellement, le sujet des conditions de travail est plus abordé en Europe. Nous pouvons observer sur le graphique (Figure 2) le nombre d'articles publiés par pays en Europe.

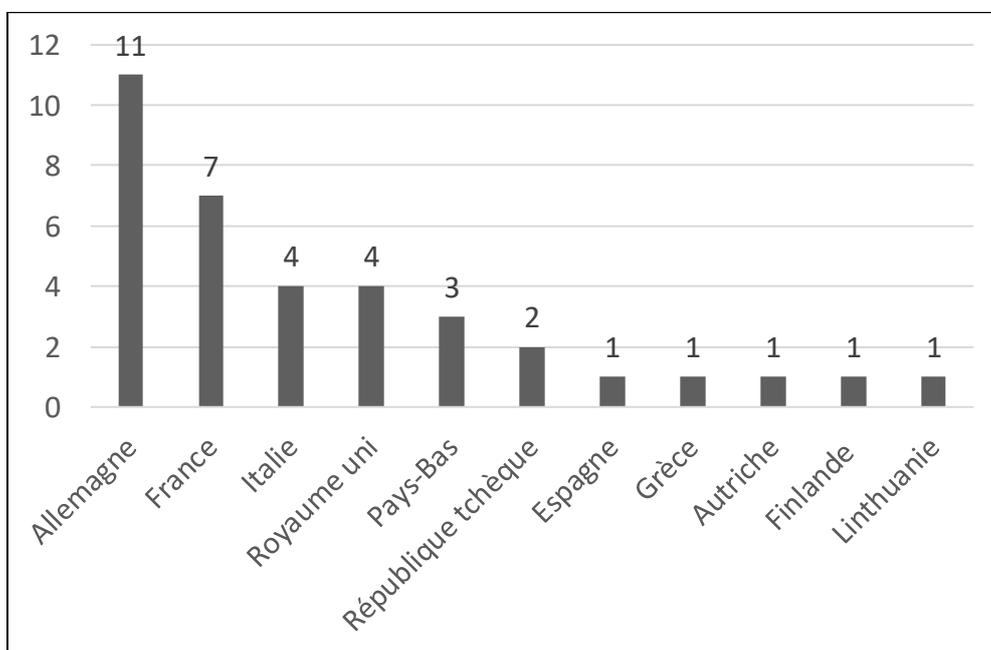


Figure 2: Nombre d'articles publiés par pays en Europe

Quatre des articles sélectionnés ont été publiés en 2021, sept en 2020, quinze en 2019, six en 2018, neuf en 2017, deux en 2016, deux en 2015, un article en 2014, un en 2013 et un en 2012. La majorité des articles sur le coworking ont ainsi été publiés entre 2015 et 2021, ce qui en fait un sujet émergent. Cette émergence peut avoir été causée par la crise économique de 2012, qui a particulièrement touché la zone euro et son marché du travail. Le graphique Figure 3 nous permet de mieux nous rendre compte de cette évolution, avec notamment deux pics en 2017 et 2019.

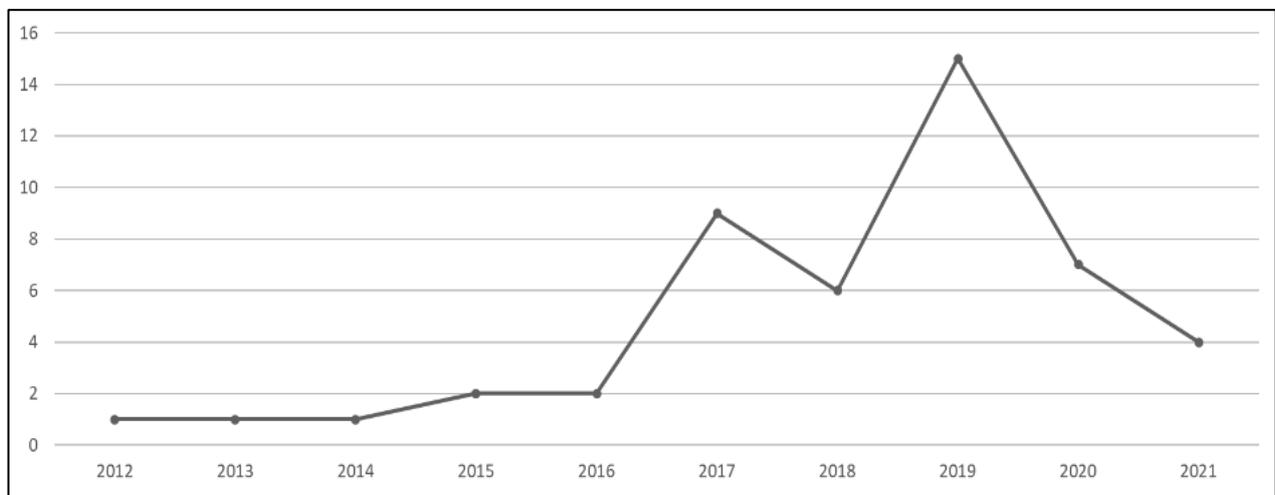


Figure 3: Evolution du nombre de publications sur le coworking par année

Les sciences de gestion et l'économie sont les domaines les plus représentés (N=30), suivis des études en urbanisme/gestion des territoires (N=6), des études culturelles et sociales (N=4), de la géographie (N=3), la communication (n=3) et la psychologie (N=3). Enfin, les études provenant du domaine de la médecine et de la santé sont au nombre de 2 dans cette sélection. De nombreuses études sélectionnées proviennent ainsi des sciences de gestion, ce qui traduit un intérêt croissant de cette discipline pour les nouvelles formes de travail et les nouvelles conditions de travail. Cet intérêt pourrait refléter la récente flexibilisation et individualisation du travail qui a fait naître une nouvelle génération de travailleurs à distance et indépendants (Major & Germano, 2006). En revanche, on peut noter que les recherches sur le coworking dans le domaine de la psychologie sont rares, ce qui dénote d'un manque d'intérêt pour ces nouveaux environnements de travail et pour la santé psychologique de cette population, d'où la nécessité de se pencher sur ces questions.

Les problématiques relevées dans les articles sélectionnés sont, i) effets sur la vie professionnelle (N=23), ii) typologie des espaces de coworking et leurs caractéristiques (N=11), iii) interactions sociales dans les espaces de coworking (N=9), iv) profils et besoins des utilisateurs de coworking (N=7) et v) contribution du coworking au bien-être et à la satisfaction au travail (N=6) et vi) conditions de travail dans l'espace physique de coworking (N=5) (voir tableau 3).

Tableau 3: Principales problématiques relevées dans les articles sélectionnés

Problématique	Nombre d'articles
Effets sur la vie professionnelle	23
Typologie des espaces de coworking et leurs caractéristiques	11
Interactions sociales dans les espaces de coworking	9
Profils et besoins des utilisateurs de coworking	7
Contribution du coworking au bien-être et à la satisfaction au travail	6
Conditions de travail dans l'espace physique de coworking	5

Pour conclure, l'analyse de ces 48 articles permet de dégager quatre principaux thèmes révélés par la catégorisation thématique de la sélection : « Une variété de définitions et de pratiques » (24 articles) ; « Un environnement physique et social » (28 articles) ; « Effets sur la vie professionnelle » (23 articles) ; « Effets sur la santé, le bien-être et la vie personnelle » (11 articles). Ces quatre thèmes ont été répartis dans les caractéristiques physiques et sociales du coworking, d'une part, et les effets du coworking sur les travailleurs, d'autre part.

3.2. Caractéristiques physiques et sociales des espaces de coworking

3.2.1. Une variété de définitions et de pratiques

Le coworking désigne un groupe diversifié de personnes travaillant dans un même espace et partageant les mêmes ressources (Avdikos & Kalogeresis, 2017). S'inscrivant dans un contexte d'économie collaborative (Grazian, 2020), cette forme de travail est décrite comme une forme d'innovation ouverte qui favorise les contacts multiples et soutient les dynamiques de collaboration multi-acteurs, tout en préservant son autonomie économique (Fabbri & Charue-Duboc, 2016). Elle prend la forme d'un modèle basé sur l'adhésion (Blagoev et al., 2019) avec des prix abordables pour les petites entreprises et les entrepreneurs en démarrage

(Weijs-Perree et al., 2019). Le coworking se veut collaboratif, amusant, créatif, porteur de sens (Grazian, 2020) et viserait à satisfaire le nombre croissant de travailleurs mobiles qui cherchent des avantages à combiner loisir et travail (Orel, 2019).

Les espaces de coworking se caractérisent par leur hétérogénéité (Jiménez & Zheng, 2021). Une première typologie catégorise les espaces calmes pour travailler comme des « espaces de travail communautaires », les lieux qui encouragent les réunions comme des « non-bureaux » (*unoffices*) et les lieux qui favorisent la collaboration formelle comme des « espaces fédérés » (Spinuzzi, 2012). Quatre systèmes d'activité sont identifiés en fonction des motivations des fondateurs d'espaces de coworking : i) le coworking infrastructurel fournit un lieu de travail séparé du domicile ; ii) le coworking relationnel est basé sur l'interaction et l'apprentissage réciproque ; iii) le coworking réseau se concentre sur les réseaux professionnels et le développement des affaires ; iv) le coworking bien-être travaille sur des solutions aux problèmes culturels et sociaux (Ivaldi & Scaratti, 2019). Une autre distinction entre les incubateurs sociaux, les incubateurs de start-up et les incubateurs immobiliers a récemment été proposée (Fiorentino, 2019).

Les personnes utilisent les espaces de coworking pour avoir accès à l'équipement, comme un troisième lieu pour travailler parmi d'autres ou comme un environnement d'apprentissage informel (Bilandzic & Foth, 2013). Cinq types d'utilisateurs ont été identifiés : i) les personnes souhaitant utiliser les équipements sans intérêt pour la collaboration ; ii) les personnes qui ne savent pas comment utiliser un tel espace ; iii) les coworkers qui recherchent l'interaction et la collaboration ; iv) les utilisateurs qui veulent partager des connaissances et des idées ; v) les coworkers qui ont besoin d'un lieu de travail autre que leur domicile (Bilandzic & Foth, 2013). Plus récemment, trois motivations principales pour utiliser les espaces de coworking ont été identifiées : la recherche de liens sociaux, la recherche de compétences et la recherche d'autonomie (Mokaddem & Mhiri, 2017). La variété des profils des coworkers joue un rôle dans le fonctionnement et la réussite des interactions professionnelles (Brown, 2017).

Trois logiques de collaboration prennent place dans les espaces de coworking : la collaboration liée aux coûts, la collaboration basée sur les ressources et la collaboration relationnelle (Capdevila, 2014). Trois motifs de collaboration ont également été identifiés : la commodité, la confiance et la réciprocité (Wijngaarden et al., 2020). Une distinction similaire a été faite entre « *convenience sharing* » et « *community building* » : le premier favorise le

partage des connaissances et l'exécution efficace, tandis que le second encourage la créativité et l'action individuelle dans le collectif (Capdevila, 2014 ; Castilho & Quandt, 2017). La collaboration prend généralement la forme de sous-traitance et les résidents choisissent souvent de travailler avec des membres plutôt qu'avec des partenaires externes afin de réduire les coûts ou de gagner du temps (Bianchi et al., 2018). En outre, la proximité physique est connue pour faciliter la coordination (Bianchi et al., 2018 ; Blagoev et al., 2019 ; Parrino, 2015 ; Wijngaarden et al., 2020). Un point de vigilance est soulevé concernant les collaborations informelles qui peuvent conduire à une exploitation opportuniste des coworkers (Bianchi et al., 2018). Sinon, les coworkers sont des acteurs du lieu de travail et ils construisent le coworking de manière collaborative avec les propriétaires (Blagoev et al., 2019 ; Spinuzzi, 2012). Ils peuvent même façonner l'environnement urbain et la culture contemporaine du travail en utilisant l'espace de coworking comme une plateforme d'action collective (Blagoev et al., 2019). Le coworking pourrait par ailleurs contribuer à perturber la reproduction des régimes d'inégalité dans les organisations grâce à des politiques de prix abordables, à des pratiques de « premier arrivé, premier servi » et à l'absence de hiérarchie (Sargent et al., 2021).

Ces définitions correspondent au concept classique du coworking tel qu'il a été imaginé et mis en œuvre depuis 2005. Cependant, ces dernières années, de nouvelles approches du coworking dépassent ces contours classiques. Par exemple, les grandes entreprises se tournent de plus en plus vers le coworking pour soutenir les tendances de leurs employés à travailler à distance et pour encourager la mise en réseau et l'innovation (Appel-Meulenbroek et al., 2021 ; Bouncken et al., 2021 ; Rese et al., 2022). Les musées, par exemple, peuvent bénéficier du coworking en proposant des espaces pour accueillir des entrepreneurs créatifs (Murphy, 2018). En parallèle, on assiste au développement d'un nouvel usage : le coworking à domicile. Cette forme auto-organisée de coworking fait référence à des groupes de travailleurs indépendants qui se rencontrent directement dans les domiciles des uns et des autres pour travailler (Reuschke et al., 2021).

3.2.2. Un environnement physique

Les espaces de coworking sont avant tout des environnements physiques ; ce sont des aménagements d'espaces dotés de ressources matérielles et techniques comme des bureaux, des pupitres, des imprimantes, des scanners, une connexion internet, des salles de réunion et de conférence, du café et des collations, etc. (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Brown, 2017 ;

Spinuzzi, 2012). L'emplacement et l'accessibilité ont été mentionnés comme des caractéristiques importantes de ces lieux (Clifton et al., 2019 ; Weijs-Perrée et al., 2019), au même titre que l'intérieur/l'atmosphère dégagée par l'espace et qui apparaît comme le principal critère de choix d'un espace de coworking (Clifton et al., 2019 ; Orel & Alonso Almeida, 2019; Seo et al., 2017 ; Weijs-Perrée et al., 2019).

La configuration spatiale est considérée comme une source de valeur (Grazian, 2020 ; van Dijk, 2019) et intervient dans le choix de l'espace, mais celle-ci aurait également un impact sur les interactions, la productivité ainsi que l'appropriation de l'espace (Orel & Alonso Almeida, 2019). Les espaces ouverts sont considérés comme bénéfiques en ce qu'ils améliorent l'échange d'informations, mais ont également été critiqués pour le bruit et le manque d'intimité qu'ils induisent (Clifton et al., 2019). Servaty et al. (2018) ont interrogé des utilisateurs de coworking pour recueillir des informations sur les conditions de travail qu'ils pouvaient juger défavorables. Les interruptions de leur activité par d'autres travailleurs, les niveaux sonores élevés et le manque d'intimité ont été perçus comme épuisants sur le plan mental. Cependant, une enquête quantitative menée par Robelski et al. (2019) auprès de coworkers allemands (n=112) contredit ces résultats. Seuls 26,6 % des répondants rapportent être plus interrompus dans les espaces de coworking que dans les bureaux à domicile, seuls 17,2 % ont signalé un manque d'intimité et 19,4 % ont subi trop de bruit.

Les conditions ergonomiques varient en fonction de l'espace de coworking (Servaty et al., 2018). Dans une étude de (Weijs-Perrée et al., 2019) où les données ont été recueillies par questionnaire, les préférences des coworkers tendent vers une combinaison d'espaces de travail ouverts et fermés pour s'adapter aux différentes activités professionnelles et aux besoins qui en découlent.

La décoration est également importante ; les espaces de coworking misent sur leur esthétique pour se distinguer et développer leur image de marque (Grazian, 2020). Selon les préférences des utilisateurs, des intérieurs confortables et « comme à la maison » sont un critère essentiel (van Dijk, 2019 ; Weijs-Perrée et al., 2019). Le confort spatial serait aussi nécessaire pour que les utilisateurs de l'espace de travail s'engagent dans la coopération les uns avec les autres (Orel & Alonso Almeida, 2019). van Dijk (2019) a également pu montrer que les lieux agréables étaient associés au bien-être, à la créativité, à l'expérimentation et à l'innovation. Globalement, les chercheurs recommandent de veiller à ce que l'espace soit conçu en tenant

compte des besoins des travailleurs, et adapté en permanence (Orel & Alonso Almeida, 2019 ; Weijjs-Perrée et al., 2019).

3.2.3. Un environnement social

De nombreuses études ont montré que la communauté et les interactions sociales sont les principales raisons pour lesquelles les gens choisissent de recourir au coworking comme forme de travail (Clifton et al., 2019 ; Garrett et al., 2017 ; Gerdenitsch et al., 2016 ; Merkel, 2015 ; Seo et al., 2017 ; Servaty et al., 2018). Une étude quantitative menée auprès de 76 coworkers a conclu que les utilisateurs appréciaient davantage les aspects sociaux de l'espace que les ressources matérielles (Clifton et al., 2019).

Plusieurs chercheurs se sont penchés sur les types d'interactions sociales susceptibles de se prendre place dans ces environnements (Bilandzic & Foth, 2013 ; Brown, 2017 ; Gerdenitsch et al., 2016). Les rencontres peuvent se produire entre utilisateurs réguliers, dans le but d'aider quelqu'un, pour un bénéfice personnel, entre participants à des ateliers ou encore dans des zones partagées comme la machine à café ou l'espace de restauration (Bilandzic & Foth, 2013). La collaboration, le soutien matériel/technique, l'échange d'informations et les interactions sociales informelles sont les quatre types d'interactions sociales qui ont lieu au sein des espaces de coworking selon Gerdenitsch et al. (2016).

Les interactions sociales entre inconnus ne se produiraient cependant pas de manière naturelle (Brown, 2017). Les personnes en quête d'échanges pourraient en effet avoir du mal à approcher les autres utilisateurs (Bilandzic & Foth, 2013). Pour remédier à cela, plusieurs auteurs suggèrent l'organisation d'événements ou d'atelier par l'espace de coworking (Bilandzic & Foth, 2013 ; Blagoev et al., 2019 ; Bouncken & Aslam, 2019 ; Brown, 2017 ; Capdevila, 2014 ; Garrett et al., 2017 ; Ivaldi & Scaratti, 2019 ; Seo et al., 2017). Une autre solution serait de recourir à un « hôte de l'espace » ; une sorte d'animateur/médiateur chargé de mettre les gens en relation (Blagoev et al., 2019). Cette « facilitation sociale » s'est même avérée être une priorité aussi bien pour les responsables d'espaces que pour les utilisateurs selon l'étude de Seo et al. (2017).

Les coworkers constituent une source majeure de soutien social parmi les travailleurs indépendants (Gerdenitsch et al., 2016). En effet, la proximité spatiale favoriserait les relations de confiance (Avdikos & Kalogeresis, 2017) et il existerait un lien entre le soutien moral et

l'échange de connaissances (Clifton et al., 2019). Les résultats d'une étude quantitative (Bianchi et al., 2018) montrent une corrélation de Spearman positive et significative entre le soutien social et la collaboration positive ($\rho=0,433$; $p<.001$), entre le soutien social et la confiance ($\rho=0,443$; $p<.001$) et entre la collaboration positive et la confiance ($\rho=0,410$; $p<.001$). Les auteurs ont conclu qu'un utilisateur est plus susceptible d'attendre du soutien social de la part d'un coworker en qui il a confiance ou avec qui il a évalué positivement une collaboration.

La notion de « communauté » est très présente dans la littérature relative au coworking. Ces espaces semblent en effet procurer un sentiment d'appartenance à une même communauté (Blagoev et al., 2019 ; Garrett et al., 2017 ; Jakonen et al., 2017 ; Spinuzzi et al., 2019). Cela serait possible, selon les auteurs, grâce aux interactions quotidiennes (Garrett et al., 2017), à l'apprentissage et au partage des connaissances (Bouncken et Aslam, 2019 ; Clifton et al., 2019 ; Parrino, 2015).

De manière générale, il semble y avoir des valeurs spécifiques associées au concept de coworking (Spinuzzi et al., 2019 ; Wijngaarden et al., 2020). Le sens de la communauté, comme exposé plus haut, mais aussi l'ouverture, l'accessibilité, la communication, la collaboration, la créativité, la culture du partage ou encore le développement durable sont les valeurs auxquelles les coworkers se rattachent le plus selon la littérature (Merkel, 2015 ; Tintiangko & Soriano, 2020 ; Tremblay & Scaillerez, 2020 ; Weijs-Perrée et al., 2019). Des recherches récentes étudient même l'atmosphère sociale des espaces de coworking comme le produit d'un travail affectif commun ainsi qu'une ressource partagée par les coworkers (Reuschke et al., 2021).

Malgré une distinction originale entre espace social et espace physique, le concept de coworking s'appuie sur ces deux dimensions. De nouvelles conceptions telles que la socio-matérialité recommandent d'étudier l'aspect matériel et l'aspect social comme interconnectés pour saisir le fonctionnement de la vie organisationnelle des espaces de coworking (Bouncken et al., 2021). Selon les défenseurs de cette approche, ce que nous pourrions apprendre au travers de cette perspective socio-matérielle permettrait aux espaces de coworking de devenir des facilitateurs d'innovation et de créativité plutôt que de simples bureaux alternatifs à prix réduits.

Pour résumer, les espaces de coworking sont étudiés à la fois dans leur dimension physique et dans leur dimension sociale. En tant qu'espaces physiques, les chercheurs sont

d'accord sur un certain nombre de critères importants pour l'utilisateur comme le matériel (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Brown, 2017 ; Spinuzzi, 2012), l'aspect esthétique (Clifton et al., 2019 ; Orel & Alonso Almeida, 2019 ; Seo et al., 2017 ; Weijs-Perrée et al., 2019) et l'aménagement (Grazian, 2020 ; van Dijk, 2019). Si certains auteurs montrent que ces espaces sont favorables au travail et à la concentration (Robelski et al., 2019 ; Brown, 2017), des résultats contradictoires montrent que ces lieux, notamment à travers leur configuration spatiale, peuvent déranger par le bruit, les interruptions ou encore l'absence d'intimité (Clifton et al., 2019 ; Servaty et al., 2018). Les espaces de coworking sont aussi étudiés comme des espaces sociaux. La majorité des recherches indiquent l'importance des interactions sociales dans ces lieux. Tandis que certains s'y sont intéressés en les catégorisant (Bilandzic et Foth, 2013 ; Brown, 2017 ; Gerdenitsh et al., 2016), d'autres avertissent sur la nécessité de les faciliter à travers l'organisation d'événements (Bouncken & Aslam, 2019 ; Capdevila, 2014 ; Garrett et al., 2017 ; Ivaldi & Scaratti, 2019) ou le recours à un animateurs (Blagoev et al., 2019 ; Seo et al., 2017). Les résultats des recherches convergent quant à l'apport du coworking en tant que "communauté" (Blagoev et al., 2019 ; Garrett et al., 2019 ; Jakonen et al. 2017 ; Spinuzzi et al. 2019) en termes de soutien social entre les membres (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Bianchi et al., 2018 ; Clifton et al., 2019 ; Gerdenitsch et al., 2016). Cette communauté se construit notamment sur la base de valeurs communes associées au coworking (Spinuzzi et al., 2019 ; Wijngaarden et al., 2020).

3.3. Effet du coworking sur les travailleurs

3.3.1. Effets relatifs à la vie professionnelle

Le thème des effets professionnels du coworking est celui qui apparaît le plus dans les articles. En effet, la majorité des études a porté sur ce sujet. Certaines montrent que la proximité physique, les opportunités et la proximité cognitive favorisent la collaboration dans les espaces de coworking (Le Nadant et al., 2018). En utilisant une analyse micro du réseau social de deux espaces de coworking différents à Milan (Italie), Parrino (2015) a établi que la proximité organisationnelle et sociale dans les espaces de coworking permettait de stimuler la collaboration et l'échange de connaissances. Dans une étude transversale basée sur des entretiens semi-structurés et une analyse de réseau, Michel (2018) a étudié les avantages des espaces de coworking pour les entrepreneurs culturels et créatifs. Il a montré que le coworking fournit un environnement professionnel et social adapté qui favorise le bien-être et offre un espace de collaboration et d'apprentissage. Selon une recherche de Bouncken et Aslam (2019)

menée auprès de 26 coworkers allemands, le partage des connaissances est facilité par les opportunités de socialisation et de collaboration. Avdikos et Kalogeresis (2017) ont utilisé une méthodologie mixte auprès de designers indépendants dans des espaces de coworking et ont constaté que le coworking les aidait à intégrer des réseaux d'affaires (enquête en ligne : N=370 ; entretiens : N=4). Dans le cadre d'une étude de cas ethnographique, van Dijk (2019) a interrogé des coworkers et des managers dans un espace de coworking aux Pays-Bas (N=11). Les résultats montrent que le fait d'être membre d'un tel espace apporte de la valeur à l'individu en lui fournissant un réseau et un statut. Comme le montrent Mokaddem et Mhiri (2017), ce sont les interactions collaboratives et la communauté de pratique qui favorisent les réseaux de compétences et la co-création de projets.

En plus de fournir un réseau, le coworking semble susceptible de favoriser la productivité et l'innovation. Une enquête menée par Robelski et al. (2019) auprès de travailleurs utilisant le coworking ainsi que des bureaux à domicile a montré que la capacité de travail individuelle perçue en termes de concentration, d'auto-organisation et de productivité était meilleure dans les espaces de coworking que dans les bureaux à domicile (71,9 % de l'échantillon était plutôt d'accord ou totalement d'accord avec cette affirmation). De même, une étude à méthodes mixtes de Brown (2017) a utilisé la Q-Méthodologie pour montrer que le coworking offre un environnement plus productif, moins distrayant que le domicile et aide à la créativité. Mellard et Parmentier (2020) concluent que l'environnement de travail, les événements/outils et l'état d'esprit des membres sont les trois composantes qui soutiennent la créativité dans ces espaces. Les résultats de l'enquête menée par Clifton et al. (2019) (N=76) suggèrent également des niveaux accrus de productivité et d'innovation (49,9 %). Fabbri & Charue-Duboc (2016) ont mené une étude de cas sur une entreprise qui a localisé son activité dans trois espaces de coworking différents à Paris (France). Sur la base d'entretiens avec 47 employés, les auteurs concluent que le coworking est un intermédiaire d'innovation ouverte favorisant les contacts multiples et soutenant les dynamiques de collaboration multi-acteurs. De même, dans une étude qualitative de cas multiples où ils ont interrogé des coworkers et des fondateurs d'espaces de coworking, Bouncken et al. (2018) ont montré que l'entrepreneuriat et l'innovation étaient améliorés par la « coopétition »¹ qui prédomine dans les espaces de coworking. Les espaces de coworking s'appuient sur les mêmes concepts clés que les clubs

¹ Mot valise mélangeant coopération et compétition. Cela consiste à collaborer avec ses compétiteurs dans le but d'obtenir des bénéfices communs (Nalebuff & Brandenburger, 1996).

d'affaires pour soutenir les processus d'innovation collaborative de leurs membres (Marinos, 2018). Au moyen d'une enquête menée auprès de 258 entreprises locataires dans 13 espaces de coworking différents, Cheah et Ho (2019) ont révélé que la conception physique de l'espace aide à atteindre des niveaux d'innovation plus élevés. À l'inverse, Wijngaarden et al. (2020) montrent que le fait de travailler dans le même espace avec d'autres travailleurs ne garantit pas le partage des connaissances et l'innovation.

Empruntant le concept de « point focal » à la théorie des jeux dans une étude de cas multiples basée sur des entretiens dans quatre espaces de coworking australiens (n=40), Waters-Lynch et Potts (2017) affirment que le coworking est un point de coordination tacite où les acteurs anticipent leur rencontre afin de coopérer sur d'éventuels projets communs. Une autre étude de cas multiples sur trois espaces de coworking en Europe et aux États-Unis a montré que les rencontres fortuites dans ces lieux représentaient une force de production dans le cadre de ce que les auteurs appellent : « l'économie des rencontres » (Jakonen et al., 2017). À l'inverse, pour Brown (2017), la « machine à sérendipité » n'est qu'un « mythe ». Selon lui, le partage des connaissances ne se fait pas spontanément sans l'intervention des gestionnaires de coworking. Selon une étude qualitative menée auprès de fondateurs, d'entrepreneurs et de salariés d'entreprises (N=25), les managers peuvent aider les coworkers à atteindre leurs objectifs de deux manières. Premièrement, en créant l'environnement physique et l'infrastructure qui induiront les relations entre les personnes. Deuxièmement, en utilisant des stratégies qui facilitent le contact et la création de projets communs et d'opportunités d'affaires (Tremblay & Scaillez, 2020). Cependant, une récente étude de cas multiples menée auprès de douze espaces de coworking en Allemagne et aux États-Unis, Goermar et al. (2021) ont montré qu'un certain degré d'homogénéité est nécessaire au bon fonctionnement d'un espace de coworking. Les différences d'origine sociale semblent provoquer un manque d'acceptation entre les coworkers et avec les managers, ce qui peut avoir des effets négatifs sur la collaboration et la co-création de valeur (Goermar et al., 2021).

En tentant de définir les objectifs, les acteurs et les résultats du coworking, Spinuzzi (2012) montre des contradictions entre la vision des propriétaires et celle des coworkers. Dans son étude qualitative, la plupart des fondateurs ont parlé de communauté et de collaboration, tandis que les coworkers ont surtout évoqué le coworking comme un espace de travail alternatif. L'étude a également montré que les objectifs entre coworkers sont souvent différents, voire contradictoires, ce qui peut perturber le développement de leur activité professionnelle

(Spinuzzi, 2012). De même, Servaty et al. (2018) mettent en garde contre les perturbations et les mauvaises communications qui peuvent interférer avec les exigences du travail. Un autre point de vigilance est soulevé par Bianchi et al. (2018) à propos des accords informels : l'absence de hiérarchie peut conduire à des abus, voire de l'exploitation, dans des relations fondées exclusivement sur la confiance. Avdikos et Kalogeresis (2017) mettent également en garde contre la précarité dans les espaces de coworking, les décrivant comme des « enclaves de l'économie parallèle ».

3.3.2. Effets relatifs au bien-être

L'isolement est l'une des principales raisons pour lesquelles les travailleurs indépendants commencent le coworking. Les 17 coworkers interrogés dans l'étude de Spinuzzi (2012) ont déclaré se sentir isolés et avoir des problèmes d'auto-motivation dans des lieux de travail antérieurs tels que leur domicile ou des cafés. Dans leur étude ethnographique portant sur 19 coworkers, Mokaddem et Mhiri (2017) ont également noté que la première motivation pour utiliser le coworking était de sortir de l'isolement. Les auteurs l'ont même qualifié de « priorité ». L'étude n'a porté que sur un seul espace de coworking en région parisienne. En étudiant dix espaces de coworking français, Ottmann et al. (2019) démontrent que le coworking permet aux travailleurs indépendants de construire des formes émergentes de collectifs de travail. Même s'ils restent fragiles, ces nouveaux collectifs offrent des ressources similaires à celles fournies par les collectifs de travail traditionnels en partageant du temps, des valeurs et un vocabulaire. Dans une recherche qualitative d'Orel (2019), la majorité des 18 personnes interrogées ont déclaré recevoir un soutien émotionnel de la part d'autres collègues de travail. Elles ont également attiré l'attention sur le rôle de la socialisation pour rendre leur travail « plus significatif ». La plupart des participants à l'étude menée par (Robelski et al., 2019) ont également convenu que les espaces de coworking offraient un environnement psychosocial plus avantageux que les bureaux à domicile, en termes d'interactions sociales (92,2 %) et de séparation entre le travail et la vie privée (85,9 %). La taille de l'échantillon de cette étude quantitative (n=112) rend ces résultats fiables.

Le coworking joue un rôle majeur dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Blagoev et al. (2019) affirment qu'il permet de cadrer le travail et d'éviter les distractions par une interaction entre formalité et informalité. Ils concluent que l'organisationnalité qu'offrent les espaces de coworking permet aux coworkers de structurer leurs activités

quotidiennes. Cependant, 25 des 35 entretiens réalisés étaient informels, ce qui constitue un biais méthodologique dans cette étude. Selon les résultats de Brown (2017), les travailleurs utilisent les espaces de coworking pour construire un lieu de travail dans le but de séparer physiquement et mentalement le domicile de la vie professionnelle. Orel (2019) a interrogé 21 coworkers dans quatre espaces de coworking situés dans cinq villes différentes en Allemagne, en République Tchèque et en Slovénie. Ses résultats montrent que le coworking offre un environnement optimal pour les travailleurs nomades qui cherchent à concilier loisirs et travail.

La satisfaction au travail a été soulignée comme l'un des résultats de l'évolution dans un espace de coworking (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Bouncken et al., 2020 ; Robelski et al., 2019 ; Servaty et al., 2018). Les participants à une enquête comparant le coworking au travail à domicile (Robelski et al., 2019) ont convenu qu'ils éprouvent une plus grande satisfaction professionnelle dans les espaces de coworking. Le fait de sortir de l'isolement et d'avoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut avoir un rapport avec les niveaux élevés de satisfaction, comme le suggèrent les conclusions de Avdikos et Kalogeresis (2017). D'autres l'attribuent au caractère volontaire et à l'autonomie de décision qui peuvent faire défaut dans les lieux de travail traditionnels (Robelski et al., 2019 ; Servaty et al., 2018). En utilisant des méthodes mixtes, Gerdenitsch et al. (2016) ont montré que la satisfaction de la performance est positivement liée au soutien social parmi les coworkers. Bouncken et al. (2020) ont conclu qu'un niveau élevé de satisfaction au travail pouvait être atteint dans les espaces de coworking grâce à trois types de configurations : le domaine de l'agilité (perméabilité, fluidité et ouverture), le domaine des connaissances (création, échange et mutualisation) et le domaine social (communauté, collectif et contexte social).

Les espaces de coworking ont également des impacts sur la santé et le bien-être. Les 112 coworkers qui ont répondu à l'enquête de Robelski et al. (2019) ont indiqué être en bonne ou très bonne santé. Les auteurs ne peuvent pas affirmer que ce résultat soit dû au coworking ; la bonne santé peut être associée au jeune âge ou au statut professionnel de l'échantillon. Après avoir interrogé des coworkers et des managers (N=20) dans six espaces de coworking allemands, Servaty et al. (2018) affirment que les aspects communautaires du coworking sont bénéfiques pour la santé mentale. Sur la base d'observations participantes et d'entretiens semi-structurés, Mokaddem et Mhiri (2017) ont mis en évidence quatre principaux facteurs responsables de la promotion du bien-être des coworkers : le confort de travail (décoration apaisante, cadre agréable, atmosphère inspirante et convivialité), le confort de vie (séparation

entre les sphères professionnelle et privée et gain de temps au quotidien), la communauté de pratique (échange, émulation et partage d'expériences) et les interactions collaboratives (réseaux de compétences et co-construction de projets). En ce qui concerne les bureaux flexibles en général, Orel (2019) a montré que le fait de pouvoir travailler où, quand et comme on le souhaite donne aux travailleurs un sentiment accru de pouvoir, de responsabilité, d'autonomie et de liberté.

Pour résumer, sur le plan professionnel, la plupart des chercheurs sont d'accord pour dire que les espaces de coworking offrent un environnement favorable à la productivité et à la concentration (Brown, 2017 ; Clifton et al., 2019 ; Robelski et al., 2019). Les résultats divergent cependant en ce qui concerne la collaboration et l'innovation. Tandis que certains défendent l'idée que ces espaces sont des lieux de rencontre qui favorisent le travail collaboratif (Jakonen et al., 2017 ; Le Nadant et al., 2018 ; Parrino, 2015 ; Waters-Lynch et al., 2016), d'autres montrent que la proximité ne garantit pas le partage des connaissances et la collaboration (Brown, 2017 ; Wijngaarden et al., 2020) en mettant en avant des difficultés liées à l'hétérogénéité de la population de coworkers (Goermar et al., 2021 ; Spinuzzi, 2012), ou encore au risque d'exploitation lié aux accords informels (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Bianchi et al., 2018).

Les impacts positifs du coworking en termes de satisfaction et de bien-être font consensus (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Bouncken et al., 2020 ; Robelski et al., 2019 ; Servaty et al., 2018). Plusieurs auteurs sont également d'accord pour attribuer ces bienfaits au fait que le coworking permette de rompre l'isolement (Orel, 2019 ; Mokaddem & Mhiri, 2017 ; Servaty et al., 2018) de concilier les sphères de vie (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Mokaddem & Mhiri, 2017) et à l'organisation flexible de ces espaces (Orel, 2019 ; Robelski et al., 2019 ; Servaty et al., 2018).

4. Discussion

La majorité des recherches retenues dans cette revue systématique de la littérature sont des études qualitatives européennes, publiées au cours des six dernières années et issues des sciences de gestion. Elles reflètent plusieurs définitions et types d'espaces de coworking, ainsi que plusieurs façons de les utiliser. Globalement, le coworking offre des ressources matérielles et sociales permettant aux travailleurs indépendants et aux travailleurs à distance d'être productifs, d'innover, de collaborer et de développer un réseau. Il permet également d'éviter

l'isolement, de maintenir un équilibre sain entre sa vie professionnelle et sa vie privée, mais aussi d'améliorer sa satisfaction au travail. Les résultats ont également soulevé ses impacts positifs sur la santé et le bien-être. Cependant, certaines recherches relèvent des points négatifs : ces espaces peuvent être bruyants, perturber l'activité professionnelle ou encourager une collaboration informelle qui peut conduire à l'exploitation et à la précarité.

4.1. La socio-matérialité du coworking

Nos résultats décrivent différents profils d'utilisateurs : certains choisissent le coworking pour la communauté et le partage d'informations qu'il offre, tandis que d'autres l'utilisent pour accéder à Internet dans un environnement propice au travail. Si tous les coworkers ne choisissent pas le coworking pour les mêmes raisons, ils bénéficient néanmoins des effets décrits précédemment. Bien qu'il existe différents types d'espaces de coworking, la revue de la littérature montre que la majorité d'entre eux semblent accorder une grande importance à l'environnement social et physique. Comme le concept de coworking repose autant sur l'environnement social que sur l'espace et les moyens matériels, la socio-matérialité, qui est une approche qui conçoit les aspects sociaux et matériels comme interconnectés, est nécessaire pour comprendre les pratiques qui ont lieu dans ces espaces. Des recherches en ce sens ont montré, par exemple, que l'architecture et l'intérieur des espaces de coworking sont porteurs de connotations socio-émotionnelles qui peuvent faciliter l'inspiration, l'ouverture et la collaboration (Bouncken et al., 2021). C'est Dale (2005) qui propose de recourir à la « matérialité » pour mieux comprendre l'évolution des comportements dans la vie organisationnelle. Il ne place pas la matérialité dans un rapport dualiste avec les relations sociales, mais développe une conception dans laquelle les structures et processus sociaux, d'un côté, et les structures et processus matériels, de l'autre, agissent mutuellement. Faisant partie des théories de l'organisation, la socio-matérialité s'est développée dans un contexte de numérisation et de technologies mobiles qui a remis en question l'existence des objets matériels.

Le phénomène du coworking met en exergue le fait que, même des personnes qui ont choisi un mode de travail nomade sans cadre contraignant, se tournent pourtant vers des organisations de travail physiques et sociales structurées. Il semble que même ces travailleurs indépendants aient besoin d'un ancrage physique et de repères socioprofessionnels. Quelques raisons peuvent expliquer ce phénomène. Sortir de l'isolement, avoir un équilibre entre vie

professionnelle et vie privée, développer son réseau social et professionnel, faire partie d'un environnement productif et innovant sont autant de besoins que ces travailleurs ont et auxquels le coworking semble répondre tout en préservant leur désir de liberté et de flexibilité.

La recherche de tels espaces peut aussi s'expliquer par le besoin naturel chez l'être humain d'appartenir à une communauté (Orel & Dvouletý, 2020). Des espaces similaires ont d'ailleurs existé même à l'époque de la renaissance à Florence (Formica, 2016) et au 19ème siècle à Paris (Moriset, 2013) ou à New York (Sundsted et al., 2009) ; plusieurs artistes ont ressenti le besoin de se réunir dans des ateliers ou des cafés transdisciplinaires où ils partageaient des connaissances, une culture et des valeurs (Orel & Dvouletý, 2020). Ce besoin peut être pris en compte dans la gestion des espaces de coworking, mais aussi dans celle des entreprises traditionnelles, que ce soit pour leurs employés sur site ou en télétravail.

4.2. Coworking et bien-être

Cette revue de la littérature a montré que le coworking permettait de sortir de l'isolement professionnel et social. Il pourrait ainsi aider à éviter les maladies chroniques telles que l'anxiété et la dépression qui peuvent s'installer après une longue période de solitude (Sargin et al., 2016). Ce phénomène pourrait impliquer le même processus thérapeutique que celui qui se produit dans les groupes de soutien par les pairs, où les personnes confrontées à des défis similaires peuvent échanger leurs expériences et se soutenir mutuellement. Dans la théorie de l'autodétermination, l'appartenance sociale constitue en effet l'un des trois besoins psychologiques fondamentaux (Deci & Ryan, 2000). Selon ces mêmes auteurs, les relations sociales affectent positivement le bien-être psychologique. Pour Robert (2007), le « bien-être des travailleurs au travail » est assuré par l'autonomie, les ressources et la cohérence entre le travail et les valeurs, tandis que le « bien-être de la personne au travail » est influencé par les caractéristiques physiques de l'espace de travail. De par ses caractéristiques sociales et physiques, le coworking pourrait avoir un rôle à jouer dans ces deux types de bien-être au travail.

4.3. Possibles effets négatifs du coworking

La disposition spatiale et l'animation jouent un rôle dans l'émergence de l'interaction (Orel & Alonso Almeida, 2019 ; Seo et al., 2017). La façon dont la collaboration est perçue par les personnes concernées est également cruciale pour instaurer la confiance et le soutien social

(Bianchi et al., 2018). Les questionnaires de coworking ne doivent pas seulement mettre en contact des professionnels, mais aussi s'assurer que leur collaboration se passe bien. Néanmoins, il pourrait y avoir des conséquences négatives d'une instrumentalisation excessive des relations sociales (Blein, 2016). Certains coworkers aiment simplement avoir un cadre de travail et socialiser sans arrière-pensée et pourraient se sentir mal à l'aise avec une telle instrumentalisation. Aussi, des études ont pointé les risques d'exploitation et de précarité dans les espaces de coworking (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Bianchi et al., 2018). Si cela reflète des problèmes plus généraux liés au travail indépendant dans l'économie néolibérale, il est vrai que les espaces de coworking peuvent accentuer ce phénomène en encourageant la collaboration informelle. Il est alors nécessaire d'être vigilant sur ces questions et d'encadrer les collaborations qui naissent dans ces espaces.

Le coworking permet aux travailleurs de se réunir avec des personnes partageant les mêmes valeurs. Cela leur permet d'avoir un sentiment d'appartenance, mais peut aussi conduire à un manque d'ouverture et d'esprit critique. Un risque de polarisation des idées peut émerger dans un environnement qui prétend le contraire. De plus, cette nouvelle forme de travail peut creuser le fossé entre l'élite, qui sera de plus en plus libre et privilégiée, et les travailleurs peu qualifiés qui perdront progressivement la sécurité de l'emploi et se retrouveront dans des conditions précaires (Aroles et al., 2019).

5. Limites et perspectives

Tout d'abord, la faible représentativité des études en psychologie et en santé se reflète forcément dans les résultats de notre revue de la littérature. En effet, seules 6 études abordent la question du bien-être, de la santé, de la satisfaction ou de l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Ensuite, aucune des recherches de notre sélection n'inclut les non-utilisateurs d'espaces de coworking, donc potentiellement des personnes qui ont eu de mauvaises expériences ou qui n'y voient pas d'intérêt. Les personnes interrogées sont uniquement celles présentes dans des espaces de coworking et qui, par la force des choses, sont susceptibles d'en être satisfaites, car elles n'y sont que par choix. En cela, les résultats obtenus peuvent être biaisés par un biais d'échantillonnage ou un biais de confirmation. De plus, l'unanimité générale des auteurs envers le coworking nous fait nous interroger sur leur réticence à prendre du recul par rapport à ce nouveau phénomène. Enfin, s'il est clair que l'espace social affecte la vie professionnelle (réseau, collaboration, etc.) et les facteurs de santé (éviter l'isolement, équilibre travail/vie

privée, etc.), la manière dont l'espace physique le fait n'est pas mise en évidence dans cette étude. Il serait intéressant d'étudier ces aspects dans de futures recherches.

Le nombre de plus en plus important de publications depuis 2015 montre l'intérêt actuel croissant pour ce phénomène qui existe pourtant depuis la deuxième moitié des années 2000. Cet intérêt est d'autant plus vrai en Europe et notamment en France. Nous avons cependant pu constater que toutes les recherches conduites en France et l'écrasante majorité des articles au niveau international utilisent une méthodologie qualitative. De plus, les recherches en psychologie à ce sujet sont très rares, et encore plus lorsqu'il s'agit de s'intéresser au bien-être des travailleurs. Il est donc important que les chercheurs en psychologie se saisissent de cette question, en y apportant un nouveau regard notamment avec des méthodologies quantitatives et mixtes. Il conviendra également de prendre en compte la diversité des espaces de coworking et de leurs utilisateurs, telle qu'elle a été démontrée dans cette revue de la littérature.

Les résultats de l'analyse de la littérature nous ont permis d'identifier les caractéristiques les plus importantes du coworking et qui peuvent potentiellement influencer le bien-être au travail ; celles-ci sont aussi bien sociales, que relatives à l'espace physique. Il sera alors important d'étudier ces lieux à travers des aspects de l'environnement physique comme la configuration spatiale, l'aménagement, la décoration, la lumière, les ressources matérielles à disposition ou encore l'emplacement, mais aussi à travers des aspects propres à l'environnement social tels que l'ambiance sociale, le type d'interactions entre les utilisateurs, les événements ou rencontres organisées, ou même le degré d'appartenance. L'importante place accordée aux effets de ces espaces sur le travail nous incite à considérer également des aspects de la vie professionnelle comme variables essentielles à étudier. Il conviendra ainsi dans les futures recherches de considérer la productivité, le partage d'informations et le développement du réseau professionnel comme des effets du coworking à articuler avec le bien-être au travail.

Ci-dessous, sont présentées les perspectives de recherches de manière synthétique :

- Conduire des recherches en Psychologie sur les effets du coworking, en particulier sur le bien-être au travail
- Recourir à des méthodes mixtes dans l'étude de ce phénomène
- Concevoir cet objet d'étude dans sa diversité

- Tenir compte de la diversité des profils et des besoins des utilisateurs dans l'étude du coworking
- Intégrer les aspects professionnels dans l'étude du bien-être dans ces espaces (opportunité, productivité, partage de connaissances, etc.)
- Appréhender l'effet des espaces de coworking à la fois à travers des variables de l'environnement physique (aménagement, décoration, bruit, etc.) et à travers des variables de l'environnement social (événements/rencontres, nature des interactions sociales, sentiment d'appartenance, etc.).

Résumé du Chapitre III :

Afin de définir le concept de coworking et d'identifier ses effets connus à ce jour sur les travailleurs, une revue systématique de la littérature scientifique suivant la méthode PRISMA a été menée. Cette étude montre que les espaces de coworking offrent un environnement physique et social qui impacte aussi bien la vie professionnelle, en favorisant le réseautage, la productivité, l'innovation et la créativité, que la vie personnelle et la santé mentale, en assurant la satisfaction au travail, le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La revue systématique a mis en évidence une quasi-absence d'études sur le bien-être au travail dans ces espaces, notamment en psychologie, d'où la nécessité d'étudier ce phénomène. Les résultats nous ont néanmoins permis d'identifier les principaux facteurs de l'environnement physique et social à prendre en compte dans l'étude des effets du coworking. Les principaux thèmes abordés dans les 48 articles seront ainsi repris pour concevoir les deux études suivantes.

Chapitre IV. Problématique et hypothèses

Alors que la question du bien-être au travail représente une priorité politique et sociale aussi bien sur le plan national (art. L4121-1 du code du travail) qu'international (BIT, 2019), et alors que le monde du travail évolue pour devenir de plus en plus flexible (Aroles et al., 2019; Merkel, 2019 ; van Dijk, 2019) entraînant l'émergence d'un nouveau type de travailleurs aux besoins spécifiques (Babapour et al., 2018), les espaces de coworking pourraient constituer une solution innovante.

Dans ce contexte, ce phénomène récent et peu étudié mérite de s'y intéresser. En effet, et comme le montrent les résultats de la revue systématique de la littérature que nous avons menée, les principales études sur ce sujet concernent l'innovation et le développement de start-up lorsqu'il s'agit de recherches en sciences de gestion (l'écrasante majorité), ou alors les espaces en tant qu'objet architectural et immobilier en ce qui concerne les sciences de l'urbanisme (autre proportion importante des études sur le coworking). L'étude du coworking (en tant qu'espace et en tant qu'activité) par des psychologues reste très marginale. De manière plus générale, ses effets sur l'Homme et son bien-être n'ont été que très rarement abordés. Les quelques travaux qui abordent cette question montrent cependant plusieurs effets bénéfiques des espaces de coworking sur leurs utilisateurs. Pour notre part, nous nous intéresserons à la fois aux dimensions sociales du coworking, ainsi qu'à ses caractéristiques physiques, et plus particulièrement, l'impact des éléments de Nature. Nous étudierons également le rôle des aspects professionnels.

I. Le coworking, un espace socio-matériel

Dans les travaux sur les espaces de coworking, certaines caractéristiques de cette forme de travail sont décrites comme améliorant la santé et le bien-être des coworkers : les aspects communautaires et sociaux seraient bénéfiques pour la santé mentale (Servaty et al., 2018) ainsi que le confort (de travail et de vie) et les opportunités professionnelles qui participeraient au bien-être (Mokaddem et Mhiri, 2017).

Les personnes qui fréquentent les tiers-lieux de travail recherchent non seulement des ressources matérielles et techniques nécessaires à leur activité (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Brown, 2017 ; Spinuzzi, 2012), mais également un environnement confortable et plaisant (Mokaddem & Mhiri, 2017). En effet, l'aménagement intérieur est identifié comme le critère

le plus important lorsqu'il s'agit de choisir un espace de coworking (Clifton et al., 2019 ; Orel & Alonso Almeida, 2019 ; Seo et al., 2017 ; Weijs-Perrée et al., 2019). Ces aspects auraient même une influence sur la coopération entre coworkers (Orel & Alonso Almeida, 2019), sur la créativité, l'expérimentation, l'innovation et le bien-être (van Dijk, 2019).

D'après la littérature, la première raison pour laquelle les coworkers ont recours aux espaces de coworking est la recherche d'interactions sociales pour rompre l'isolement (Gerdenitsch et al., 2016 ; Michel, 2018). Gerdenitsch et ses collaborateurs (2016) affirment que ces interactions se manifestent sous la forme d'un soutien social entre les membres. D'autres auteurs parlent de solidarité (Bianchi et al., 2018), de lien social (Michel, 2018), ou encore de communauté (Garrett et al. 2017).

II. Un impact sur la vie professionnelle et le BET

A la lumière des travaux sur le coworking, les effets de ces espaces sur le travail peuvent affecter le bien-être. En effet, les répercussions des espaces de coworking sur l'activité du travailleur sont très nombreuses dans la littérature. Or, nous savons que le BET dépend de paramètres spécifiques à la vie professionnelle (Robert, 2007), et ce, qu'il s'agisse du bien-être de la personne au travail (conditions de travail, facilité d'exécution des tâches, etc.) ou du bien-être du travailleur au travail (moyens adéquats à l'activité, cohérence des valeurs, etc.). Que ce soit l'acquisition de compétences transdisciplinaires (Foth et al., 2020), la productivité et l'évitement des distraction (Blagoev et al., 2019), la multiplication des opportunités de collaboration (Bouncken et Aslam, 2019) ou le développement d'un réseau professionnel (Aroles et al., 2019 ; Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Mokaddem & Mhiri, 2017 ; van Dijk, 2019), plusieurs avantages concernant la vie professionnelle des coworkers ont été identifiés dans la littérature. Des inconvénients ont également été mis en évidence, tels que le risque de précarité (Avdikos & Kalogeresis, 2017) ou encore les interruptions et le manque d'intimité (Servaty et al., 2018) qui peuvent entraver le bien-être au travail.

III. L'élément « nature » dans les espaces de coworking

De très nombreuses études ont démontré les effets positifs de la présence de nature sur la santé physique et mentale de l'être humain (Annerstedt et al., 2013 ; Hartig et al., 1991 ; Tyrväinen et al., 2014 ; Ulrich et al., 1991). Les connaissances produites ont concerné à la fois l'effet des parcs et jardins sur l'humeur, la dépression, l'anxiété et le stress (Barton et al., 2009;

Barton & Pretty, 2010 ; Morita et al., 2007 ; Park et al., 2011 ; Peacock et al., 2007 ; Roe & Aspinall, 2011), et à la fois l'effet des plantes d'intérieur sur le stress (Bregman et al., 2012) et la santé (Fjeld, 2000). Concernant le contexte professionnel, il s'avère que l'élément naturel a un effet sur la vie des travailleurs en augmentant leur bien-être et en diminuant leur niveau de stress (Stigsdotter, 2004 ; Velarde et al., 2007), en améliorant leur santé physique et mentale (Bringslimark et al., 2008 ; Velarde et al., 2007), ou encore en permettant de baisser le niveau d'absentéisme (Bringslimark et al., 2008).

Dans la partie suivante, nous présenterons deux études visant à identifier les facteurs sociaux et physiques, dont la présence d'éléments de nature, qui impactent le BET. Sur la base de l'analyse systématique de la littérature, nous avons conçu une enquête (étude 1) et mené une série d'entretiens auprès de coworkers (étude 2).

Dans l'étude 1, nous faisons l'hypothèse que les espaces de coworking permettent un meilleur bien-être que d'autres lieux de travail. Nous faisons ensuite l'hypothèse que la présence d'éléments de nature dans ces lieux améliore le bien-être au travail (BET). Nous attendons également que les caractéristiques sociales, les caractéristiques physiques et la présence de nature prédisent le bien-être au travail. Enfin, nous faisons l'hypothèse que les impacts professionnels du coworking permettent d'expliquer les effets de l'environnement physique et de l'environnement social sur le BET. L'étude 2 permettra de nous appuyer sur le discours des coworkers et son analyse pour confirmer les résultats quantitatifs obtenus dans l'étude 1 et les mettre en perspective.

Ces deux études ont été conduites en parallèle, dans une approche de triangulation qui consiste à croiser les données de plusieurs sources dans l'étude d'un même objet (Moser, 2009). La triangulation permet de penser des plans de recherche aboutis grâce à un cadre de réflexion méthodologique (Caillaud & Flick, 2016).

DEUXIÈME PARTIE : ETUDES EMPIRIQUES

Chapitre V. Coworking et bien-être au travail : une enquête par questionnaire (Etude 1)

Ce chapitre présente la méthode et les résultats d'une enquête en ligne permettant d'identifier les facteurs physiques et sociaux du coworking impactant le BET. En effet, en prenant appui sur la revue systématique de littérature, nous avons retenu trois principaux facteurs de bien-être au travail dans ces espaces : l'environnement physique, l'environnement social et la vie professionnelle. Cette enquête a pour but d'étudier le lien entre chacune de ces dimensions et le BET. Nous mesurons également l'effet de la présence ou non de l'élément naturel sur le BET.

Cette recherche vise ainsi plusieurs objectifs :

- comparer le BET de coworkers et de travailleurs non coworkers,
- étudier les liens entre BET et environnement social, physique et vie professionnelle,
- identifier les déterminants du BET et plus spécifiquement le poids de la dimension Nature.

I. Méthode

1. Participants

Le questionnaire a été diffusé auprès de professionnels susceptibles de recourir au coworking (entrepreneurs, freelance, télétravailleurs, etc.) et de professionnels travaillant dans des structures classiques. Dans un premier temps, le lien du questionnaire a été publié sur le réseau social professionnel LinkedIn et sur Facebook. La consigne et le lien du questionnaire ont été partagés dans des groupes réunissant des réseaux d'entrepreneurs, des travailleurs nomades, des travailleurs en freelance, des télétravailleurs et des utilisateurs d'espaces de coworking en France.

Ensuite, nous avons contacté des espaces de coworking dans toute la France ainsi que quelques-uns en Suisse et en Belgique afin de leur proposer de partager le questionnaire avec leurs utilisateurs. Les adresses mails de ces espaces ont été trouvées sur leur site internet ou leur page Facebook. Lorsque l'e-mail n'était pas disponible, nous avons eu recours aux

formulaire de contact sur les sites. Le seul critère d'inclusion des espaces était que le mot « coworking » figure au moins une fois sur leur site internet et donc que la structure se définisse elle-même comme un espace de coworking. Le questionnaire a été envoyé à 540 espaces de coworking (hors relances) et publié dans 16 groupes Facebook/LinkedIn. Les personnes contactées étaient libres de diffuser/remplir le questionnaire sur la base du volontariat, il s'agit donc d'un échantillonnage non-probabiliste à participation volontaire. Dans toutes les demandes de participation envoyées, nous avons proposé de partager une synthèse des résultats de la recherche aux personnes intéressées. Une grande partie des espaces de coworking contactés nous a demandé cette synthèse.

2. Questionnaire

Le questionnaire (en Annexe 1, 2 et 3) est composé de 3 sections permettant de rendre compte de variables socio-démographiques, d'évaluer les caractéristiques sociales et physiques du coworking et leurs effets sur la vie professionnelle, et de mesurer le BET². Les sections de ce questionnaire ont été construites de manière à opérationnaliser les problématiques relevées dans la littérature (voir Tableau 3). Après une brève présentation des consignes accompagnant le questionnaire, une description plus détaillée est faite des différentes sections et de la logique derrière leur construction.

2.1. Consignes

La consigne pour la passation du questionnaire a été la suivante : « *Ce questionnaire vise à évaluer les effets de l'environnement professionnel physique et social sur l'individu au travail. C'est un questionnaire ANONYME qui ne prendra pas plus de 10 minutes de votre temps. Je vous remercie d'avance pour votre contribution.* ».

La demande publiée sur les réseaux sociaux a été formulée comme suit : « *Je fais une thèse en Psychologie sur le bien-être au travail dans les tiers-lieux et cela m'aiderait beaucoup si vous pouviez prendre quelques minutes pour répondre à mon questionnaire. Il porte sur le bien-être selon l'environnement de travail et ne prendra pas plus de 10 minutes de votre temps. Est invitée à répondre toute personne qui travaille ; qu'elle soit salariée ou non, qu'elle travaille dans un espace de coworking ou dans des lieux de travail classiques. Si cela vous*

² Ce questionnaire répond aux exigences éthiques de l'Université de Lorraine. Les réponses sont anonymes et intraquables.

intéresse, je pourrai vous faire un retour sur les résultats de l'étude lorsque celle-ci sera finalisée. »

La demande formulée dans les mails à destination des espaces de coworking et des utilisateurs a été la suivante : *« Je fais une thèse en Psychologie sur le bien-être au travail dans les espaces de coworking et j'aimerais savoir si vous pourriez m'aider à diffuser mon questionnaire auprès de vos utilisateurs et vos contacts qui font du coworking (il est très facile à remplir et ne prend pas plus de 10 minutes). Cela m'aiderait grandement dans ma recherche. Les résultats pourraient bénéficier aux espaces de coworking ainsi qu'aux utilisateurs de ce type de lieux. Je pourrais évidemment vous communiquer une synthèse de ces résultats si cela vous intéresse. Je vous remercie d'avance pour votre aide. ».*

2.2. Section 1 : variables socio-démographiques

La première section du questionnaire est visible par tous les participants et concerne les questions d'ordre socio-démographique tel que l'âge et le genre de la personne. Des informations concernant la situation professionnelle et la profession ont également été demandées ici, car nous avons jugé pertinent d'en connaître davantage sur les profils de travailleurs qui ont répondu à l'enquête et, notamment, ceux qui fréquentent des espaces de coworking³.

A la fin de cette première section, les participants sont invités à répondre à une question au sujet de leur principal lieu de travail au quotidien. L'accès à la suite des parties du questionnaire dépendra de la réponse à cette question. En effet, les répondants doivent sélectionner le lieu dans lequel ils travaillent le plus souvent parmi les choix suivants : Votre domicile ; Les locaux de votre entreprise ; Un espace de Coworking ou un Tiers-lieu ; Un espace de Coworking + un ou plusieurs autres lieux ; Cafés ; Bibliothèques (voir Annexe 1). Une proposition « autre » permet de rédiger une réponse supplémentaire ne figurant pas dans les lieux proposés. Seules les personnes qui travaillent, en partie ou de manière exclusive, dans un espace de coworking pourront accéder à la deuxième section de l'outil qui concerne les caractéristiques de l'espace fréquenté. Ils accéderont ensuite à la 3^{ème} section après avoir rempli la 2^{ème}. Les sujets qui déclarent travailler principalement dans un autre lieu accéderont quant à

³ Aucune information pouvant permettre l'identification des personnes n'a été recueillie, garantissant ainsi l'anonymat des participants.

eux directement à la 3^{ème} section de l’outil qui concerne le bien-être au travail. Ce processus sélectif est illustré dans le tableau 4 ci-dessous.

Tableau 4: Sections visibles du questionnaire selon le lieu de travail principal

<i>Question</i>	<i>Proposition</i>	<i>Accès à la section 2</i>	<i>Accès à la section 3</i>
Votre lieu de travail principal est :	Votre domicile		x
	Les locaux de votre entreprise		x
	Un espace de Coworking ou un Tiers-lieu	x	x
	Un espace de Coworking + un ou plusieurs autres lieux	x	x
	Cafés		x
	Bibliothèques		x

2.3. Section 2 : caractéristiques du coworking

La deuxième section (en Annexe 2) concerne les caractéristiques de l’espace de coworking et l’attitude des coworkers envers ces derniers. Seules les personnes ayant répondu qu’elles avaient recours au coworking pour leur travail (de manière exclusive ou non) ont eu accès à cette section. Les participants ayant répondu qu’ils ne travaillaient pas dans un espace de coworking à la fin de section 1 ont quant à eux été directement dirigés vers la section 3 relative au bien-être au travail.

Pour l’élaboration de cette section relative aux caractéristiques sociales et physiques des espaces de coworking, nous nous sommes notamment basés sur les résultats de la revue systématique de la littérature selon la méthode PRISMA. Pour répondre à nos objectifs de recherche, des questions sur la présence d’éléments de nature ont également été intégrées. Les principaux thèmes investigués ont été répartis dans des catégories de questions qui se présentent de la manière suivante :

A. Profils des coworkers

Dans cette catégorie, nous retrouvons des questions sur l'utilisation faite de l'espace (nombre d'années de fréquentation, nombre de jours d'utilisation par semaine) et sur le nombre d'années de recours aux espaces de coworking en général.

Il y figure également une question relative aux raisons ayant poussé la personne à aller vers la solution du coworking (ex. faire des économies, éviter la solitude, accéder au matériel, avoir une image professionnelle) ainsi qu'une question sur les critères importants pour celle-ci dans le choix d'un espace donné (ex. l'emplacement, le prix, l'aménagement, l'ambiance). Ces deux dernières questions sont présentées sous forme de sous-échelles de type Likert. Les 7 items relatifs aux raisons de faire du coworking, tout comme les 8 items de la question sur les critères sont notés de 1 à 5 avec 1 = « pas du tout d'accord » et 5 = « tout à fait d'accord ».

B. Éléments de nature

Cette catégorie comporte des questions sur la présence de différentes formes d'éléments de nature au sein de l'espace de coworking. Ces questions, auxquelles les participants répondent par « oui » ou par « non », nous permettent de savoir s'il y a un jardin, s'il y a des plantes d'intérieur et si ces derniers ont une vue sur un jardin ou un parc lorsqu'ils travaillent.

C. Vie professionnelle

Tout comme les questions sur les raisons de faire du coworking et sur les critères dans le choix d'un espace, cette partie du questionnaire se présente sous forme d'échelle de type Likert avec 5 items notés de 1 à 5 (1 = « pas du tout d'accord » ; 5 = « tout à fait d'accord »). Elle comporte des énoncés relatifs aux impacts du coworking sur l'activité professionnelle tels que « Le coworking m'a permis d'élargir mon réseau professionnel » ou « Je travaille de manière plus efficace dans l'espace de coworking que dans un autre lieu de travail ». Une vérification de la validité de cette sous-échelle montre une bonne consistance interne ($\alpha = 0,708$).

D. Environnement social

Également sous forme d'échelle de type Likert, cette catégorie contient 5 items qui décrivent le type de relations sociales qu'entretiennent les coworkers au sein de l'espace de

coworking. On y trouve des énoncés tels que « le coworking m'a permis de faire des rencontres amicales » ou encore « je sens que les membres se soutiennent les uns les autres » que les participants doivent noter de 1 (pas du tout d'accord) à 5 (tout à fait d'accord). Cette échelle montre une bonne consistance interne ($\alpha = 0,860$).

E. Environnement physique

Cette sous-échelle, du même type que les précédentes, a trait à la perception de l'aménagement et de la décoration de l'espace. On y trouve des énoncés tels que « l'aménagement de l'espace correspond à mes besoins » ou encore « je trouve le lieu esthétiquement beau ». Cette échelle, qui se compose de 6 items, vise à mesurer le degré de satisfaction vis à vis de l'espace physique du lieu. Elle présente une bonne consistance interne ($\alpha = 0,840$).

2.4. Section 3 : le BET

Pour mesurer le bien-être des participants, nous avons décidé de recourir à l'échelle de mesure du Bien-Etre au Travail (BET) construite et validée par Collange et al. en 2016 (Annexe 3). Cette échelle de type Likert est composée de 15 items notés de 1 à 4 (1 = pas du tout d'accord ; 2 = pas d'accord ; 3 = d'accord ; 4 = tout à fait d'accord).

L'échelle BET a été choisie pour cette recherche, car elle est courte, simple d'utilisation, récente, validée auprès d'un grand échantillon de travailleurs français (1976 sujets) et présente une bonne consistance interne avec un coefficient alpha de Cronbach de 0,88 pour la sous-échelle « Émotion positive », 0,78 pour la sous-échelle « Satisfaction » et 0,86 pour la sous-échelle « Fonctionnement optimal ». Cet outil est adapté, car il permet d'appréhender aussi bien le bien-être hédonique avec les dimensions « satisfaction » et « Émotions positives », que le bien-être eudémonique avec la dimension « Fonctionnement optimal ». Il nous permet ainsi d'expliquer de manière assez précise la manière dont les différents facteurs peuvent potentiellement agir sur le bien-être. Chaque dimension du questionnaire comporte 5 items. Ceux relatifs à la satisfaction font appel à la cognition, aux évaluations et aux jugements (ex. « je suis content de ma journée de travail »)⁴. Les items de la

⁴ Pour adapter le questionnaire à la population spécifique de coworkers, le 1^{er} item : « Je me vois un avenir dans cette entreprise » a été remplacé par « Je me vois un avenir dans ce travail ». Cette formulation plus générale permet d'inclure aussi bien les salariés d'entreprise que les travailleurs indépendants.

dimension d'affects positifs font référence au ressenti, à l'émotion et à la sensation de plaisir (ex. « je me sens de bonne humeur au travail »). Enfin, dans la dimension « fonctionnement optimal », les auteurs incluent des mesures de la sensation d'épanouissement, de la cohérence des valeurs, ainsi que de l'engagement affectif et psychologique dans le travail. Cette dernière dimension est reflétée par des items tels que « globalement, mon travail correspond aux valeurs auxquelles je tiens ».

II. Hypothèses opérationnelles

1. Effet du lieu de travail

On attend un effet du coworking sur le BET. Plus précisément, on attend que les coworkers reportent un score de BET plus élevé que les travailleurs exerçant dans d'autres lieux (H1).

2. Effet de la nature dans les espaces de coworking

Concernant les coworkers, nous attendons que la présence d'éléments de nature impacte le BET dans ses trois dimensions, et ceci qu'elle qu'en soit la forme : plantes d'intérieur (H2a), jardin intégré (H2b), ou vue sur un jardin/parc (H2c).

3. Facteurs explicatifs du BET dans les espaces de coworking

H3a : il existe une corrélation positive significative entre les scores du BET et le score de la dimension « Vie professionnelle », de la dimension « Environnement social » et de la dimension « Environnement physique ».

H3b : l'environnement physique, l'environnement social et la présence de jardin prédisent le BET dans les espaces de coworking.

H3c : l'environnement physique, l'environnement social et la vue sur un jardin ou un parc prédisent le BET dans les espaces de coworking.

4. Rôle médiateur de la vie professionnelle

H4a : la dimension professionnelle joue un rôle médiateur dans la relation entre l'environnement physique et les dimensions du BET.

H4b : la dimension professionnelle joue un rôle médiateur dans la relation entre l'environnement social et les dimensions du BET.

III. Résultats

1. Statistiques descriptives

1.1. Population de l'échantillon

373 sujets ont répondu au questionnaire. L'échantillon se compose de 214 femmes (57,4 % des participants), 155 hommes (41,6 %) et 4 personnes non binaires (1,1 %) (voir Tableau 5). La moitié des personnes interrogées ont le statut de salarié(e)s (50,1 %), tandis que 45,3 % d'entre elles sont des travailleurs indépendants. 15 sujets ont un statut particulier (alternance, stage, pigiste, etc.) et représentent 5 % du total des répondants. Enfin, 2 sujets se déclarent en recherche d'emploi (0,5 % de l'échantillon total).

Dans l'échantillon total, 242 personnes travaillent principalement dans un espace de coworking (64.9 %), ce qui est normal puisque le questionnaire a été en grande partie distribué dans ces lieux. Les sujets travaillant chez eux et les personnes travaillant dans les locaux de leur entreprise ou dans d'autres lieux ont été rassemblés sous une même catégorie « Autre lieu » qui représente 35.1 % de l'échantillon total (131 sujets).

Tableau 5: Données sociodémographiques de l'échantillon total

	Effectifs	% / moyenne (Ecart-type)
Age	373	36.6 (9.82)
Genre		
F	214	57.4
M	155	41.6
NB	4	1.1
Statut professionnel		
Salarié(e)	189	50.7
Indépendant	163	43.7
En recherche d'emploi	2	0.5
Autre	19	5.1
Lieu de travail		
Espace de coworking	242	64.9
Autre lieu	131	35.1

Si l'on s'intéresse uniquement aux 242 personnes qui fréquentent des espaces de coworking, ils ont une moyenne d'âge de 37.2 avec un écart-type de 9.94. C'est une population qui se compose de 127 femmes (52.5 %), 113 hommes (46.7 %) et 2 personnes qui se définissent comme non binaires (0.8 %).

Dans l'échantillon de sujets qui recourent au coworking, les travailleurs indépendants représentent 48.8 % (n=118) tandis que les salariés représentent 47.1 % (n=114). 8 sujets ont un statut particulier désigné par « Autre » et représentent 3.3 % de l'échantillon. Enfin, 2 personnes dans l'échantillon se disent en recherche d'emploi (0.8 %) (voir Tableau 6).

Tableau 6: Données sociodémographiques des utilisateurs d'espaces de coworking

	Effectifs	% / moyenne (Ecart-type)
Age	242	37.2 (9.94)
Genre		
F	127	52.5
M	113	46.7
NB	2	0.8
Statut professionnel		
Salarié(e)	114	47.1
Indépendant	118	48.8
En recherche d'emploi	2	0.8
Autre	8	3.3

1.2. Utilisation des espaces de coworking

La grande majorité des participants qui utilisent ce mode de travail fréquente le même espace de coworking depuis moins d'1 an (44.6 %) et a recours au coworking en général également depuis moins d'1 an (32.2 %) (voir Tableau 7). En ce qui concerne les jours d'utilisation par semaine, les coworkers sont majoritaires à déclarer aller dans l'espace de coworking 5 jours/semaine (34.3 %) suivis par ceux qui y vont 3j/semaine (24 %). Ceux qui y vont 4j/semaine sont moins nombreux et correspondent à 18.6 % des participants. 13.6 % et 7.9 % correspondent respectivement aux taux de participants qui utilisent le coworking 2j/semaine et 1j/semaine. Enfin, les coworkers qui travaillent à l'espace de coworking 6 et 7 jours dans la semaine restent très marginaux avec 3 sujets dans le premier cas de figure (1.2 %) et seulement 1 sujet dans le 2ème (0.4 %).

Tableau 7: Ancienneté et fréquence d'utilisation des espaces de coworking

	Echantillon N=	%/moyenne (Ecart-type)
	242	
Ancienneté dans l'espace actuel		
Moins de 1 an	108	44.6
Entre 1 et 2 ans	51	21.1
Entre 2 et 5 ans	61	25.2
Plus de 5 ans	22	9.1
Recours au coworking en général depuis		
Moins de 1 an	78	32.2
Entre 1 et 2 ans	51	21.1
Entre 2 et 5 ans	72	29.8
Plus de 5 ans	41	16.9
Nombre de jours/semaine		3.63 (1.34)
1 jour	19	7.9
2 jours	33	13.6
3 jours	58	24
4 jours	45	18.6
5 jours	83	34.3
6 jours	3	1.2
7 jours	1	0.4

1.3. Raisons et critères d'utilisation

Afin d'identifier les principales raisons de fréquenter un espace de coworking, nous avons effectué un test t pour comparer les scores obtenus à chaque proposition au point médian de l'échelle (3) qui correspond à la réponse neutre. Toutes les propositions se sont avérées significativement supérieures à 3 sauf la raison « faire des économies financières » qui est, elle, significativement inférieure à 3 (voir Tableau 8). Cela veut dire que les coworkers vont dans les espaces de coworking pour avoir un cadre de travail en dehors de chez eux, pour avoir des interactions sociales et éviter la solitude, pour être plus concentrés et productifs dans leur travail, pour accéder à des ressources matérielles, pour développer leur réseau professionnel, pour avoir une image professionnelle aux yeux des clients/partenaires, mais pas dans le but de faire des économies financières.

Tableau 8: Score moyen des raisons de recourir à un espace de coworking

Enoncé	Moyenne (ET)
Avoir un cadre de travail en dehors de chez moi	4.48 (0,91)***
Avoir des interactions sociales et éviter la solitude	4.38 (0,90)***
Être plus concentré et productif dans mon travail	3.97 (1,04)***
Accéder à des ressources matérielles et techniques (bureaux, imprimante, bonne connexion internet, etc.)	3.50 (1,28)***
Elargir mon réseau professionnel	3.49 (1,29)***
Avoir une image plus professionnelle lorsque j'accueille des partenaires professionnels ou des clients	3.44 (1,45)***
Faire des économies financières	2.43 (1,44)***

*** $p < .001$.

De la même manière, les scores des critères en jeu dans le choix d'un espace en particulier ont été comparés à le point médian de l'échelle correspondant à la neutralité (3) afin d'identifier lesquels sont les plus importants pour les coworkers (voir Tableau 9). Toutes les propositions se sont avérées supérieures à 3 ce qui veut dire que l'emplacement, l'ambiance, l'équipement, la politique/les valeurs, l'aménagement/décoration, le prix, la réputation ou encore le profil des autres coworkers sont autant de critères pris en compte pour choisir un espace de coworking.

Tableau 9: Score moyen des critères en jeu dans le choix d'un espace de coworking

Enoncé	Moyenne (ET)
L'emplacement	4.42 (0,75)***
L'ambiance et l'animation	4.18 (0,88)***
L'équipement	4.11 (0,82)***
La politique et les valeurs	4.08 (0,98)***
L'aménagement et la décoration du lieu	4.08 (0,88)***
Le prix	4.06 (0,95)***
La réputation	3.38 (1,14)***
Le profil professionnel des personnes qui y travaillent	3.22 (1,15)**

*** $p < .001$. ** $p < .01$.

Cette analyse nous permet de constater que les raisons qui amènent au choix de travailler dans un espace de coworking sont multiples, de même que les critères importants pris en compte lors du choix d'un espace donné.

2. Statistiques inférentielles

2.1. Le BET selon le lieu de travail et le statut professionnel

Nous souhaitons vérifier l'hypothèse H1 selon laquelle les personnes qui travaillent dans un espace de coworking ont un meilleur BET que celles qui travaillent dans un autre lieu. Nous souhaitons également vérifier si l'effet du lieu de travail sur le BET est plus important d'autant plus que les personnes ont le statut indépendant comparés aux salariés. Pour cela, une analyse de la variance à deux facteurs a été effectuée nous permettant de tester l'effet principal du lieu de travail et du statut professionnel, ainsi que l'effet d'interaction entre ces deux variables.

Rappelons que les échantillons de salariés et d'indépendants chez la population de coworkers et équivalente, et que, de la même manière, l'échantillon de salariés et d'indépendants chez les non coworkers sont également relativement équivalents (voir Tableau 10). Les résultats de l'analyse de la variance pour chaque dimension du BET sont présentés dans les tableaux 12, 13 et 14.

Tableau 10: Nombre de sujets en fonction du lieu de travail et du statut professionnel

	Indépendant		Salarié		Total	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Lieu de travail						
Coworking	118	33.15	114	32	232	65.17
Autre lieu	51	14.33	73	20.5	124	34.83
Total	169	47.47	187	52.53	356	100%

L'effet principal du lieu de travail sur la satisfaction est significatif ($F(1,352)=5.821$, $p=.016$, $\eta^2p=.016$). Les personnes qui travaillent dans des espaces de coworking ont des moyennes de satisfaction significativement plus élevées que les personnes qui travaillent dans d'autres lieux. Il existe également un effet principal significatif du statut professionnel sur cette BET ($F(1,352)=32.68$, $p<.001$, $\eta^2p=.085$). Les travailleurs indépendants ont des moyennes de

satisfaction significativement plus élevées que ceux qui ont le statut de salariés. Il n’y a en revanche pas d’interaction entre ces deux variables (voir Tableau 11).

Tableau 11: Moyennes, écarts-types et ANOVA à deux facteurs pour la dimension satisfaction

Variable	Indépendant		Salarié		ANOVA		
	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>	Effet	<i>F</i> (1,352)	η^2P
Satisfaction							
Coworking	3.53	0.467	3.23	0.577	SP	32.68***	.085
Autre lieu	3.43	0.458	3.04	0.641	LT	5.821*	.016
					SP x LT	0.518	.001

Note. *N*=356. ANOVA=analyse de la variance ; SP=statut professionnel ; LT=lieu de travail.

p*<.05.**p*<.001.

L’effet principal de la variable lieu de travail sur la dimension émotion positive du BET est significatif ($F(1,352)=8.65, p=.003, \eta^2p=.024$). Les moyennes des coworkers sont en effet significativement plus importantes que les moyennes des non coworkers. Il existe également un effet principal significatif du statut professionnel sur l’émotion positive ($F(1,352)=12.96, p<.001, \eta^2p=.036$). Les moyennes dans cette dimension sont significativement plus élevées chez les indépendants comparés aux salariés. Cependant, il n’existe pas d’effet d’interaction entre le lieu de travail et le statut professionnel (voir Tableau 12).

Tableau 12: Moyennes, écarts-types et ANOVA à deux facteurs pour la dimension émotion positive

Variable	Indépendant		Salarié		ANOVA		
	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>	Effet	<i>F</i> (1,352)	η^2p
Emotion positive							
Coworking	3.62	0.454	3.42	0.492	SP	12.96***	.036
Autre lieu	3.45	0.480	3.25	0.608	LT	8.65**	.024
					SP x LT	6.06e-4	.000

Note. *N*=356. ANOVA=analyse de la variance ; SP=statut professionnel ; LT=lieu de travail.

p*<.01.*p*<.001.

Il n'y a pas d'effet du lieu de travail sur le fonctionnement optimal ($F(1,352)=1.306$, $p=.254$, $\eta^2p=.004$). L'effet principal du statut professionnel sur cette dimension du BET est quant à lui significatif ($F(1,352)=30.37$, $p<.001$, $\eta^2p=.079$). Les travailleurs indépendants ont des scores de fonctionnement optimal significativement plus élevés que les travailleurs ayant le statut de salariés. Tous comme pour les deux premières dimensions du BET, il n'y a pas d'interaction entre les deux variables (voir Tableau 13).

Tableau 13: Moyennes, écarts-types et ANOVA à deux facteurs pour la dimension fonctionnement optimal

Variable	Indépendant		Salarié		ANOVA	Effet	ANOVA	η^2p
	M	ET	M	ET				
Fonctionnement optimal								
Coworking	3.51	0.552	3.14	0.577	SP	30.3701***	.079	
Autre lieu	3.42	0.543	3.08	0.631	LT	1.3059	.004	
					SP x LT	0.0656	.000	

Note. $N=356$. ANOVA=analyse de la variance ; SP=statut professionnel ; LT=lieu de travail.

*** $p<.001$.

L'analyse de la variance à deux facteurs a permis de montrer que les personnes qui travaillent dans des espaces de coworking ont des moyennes de satisfaction et d'émotion positive significativement plus élevées que les personnes qui travaillent dans d'autres lieux. Ces dimensions correspondent au bien-être hédonique. La dimension fonctionnement optimal, qui opérationnalise le bien-être eudémonique, ne varie pas en fonction du lieu de travail. On peut donc dire que les espaces de coworking ont un effet significatif sur le bien-être hédonique. L'hypothèse H1 est ainsi partiellement confirmée.

L'ANOVA a également permis de constater que les travailleurs indépendants avaient des moyennes dans toutes les dimensions du BET significativement plus élevées que ceux qui ont le statut de salariés. En revanche l'absence d'interaction entre les deux variables signifie que l'effet du lieu de travail n'est pas plus important pour les travailleurs indépendants que pour les salariés.

2.2. Corrélation entre les dimensions du coworking et les dimensions du BET

Pour vérifier l'hypothèse H3a, nous avons effectué un test de corrélation entre les scores des trois sous-échelles du questionnaire de coworking correspondant aux dimensions « vie professionnelle », « environnement social » et « environnement physique » d'un côté, et les scores des trois dimensions de bien-être de l'autre ; à savoir : satisfaction, émotion positive et fonctionnement optimal.

Les résultats ont montré une corrélation positive très significative ($p < .001$) entre chaque dimension du coworking (vie professionnelle, environnement physique et environnement social) et chacune des trois dimensions du BET. L'hypothèse H3a est ainsi confirmée. Ces résultats, ainsi que les indices de corrélation sont détaillés dans le Tableau 14.

Tableau 14: Matrice de corrélation entre les dimensions du coworking et le BET

	N=242	Environnement physique	Environnement social	Vie professionnelle
Satisfaction	r de Pearson	.363***	.394***	.262***
Emotion positive	r de Pearson	.307***	.450***	.275***
Fonctionnement optimal	r de Pearson	.287***	.269***	.242***

*** $p < .001$.

2.3. Effets de la nature sur le BET

Dans le but de vérifier les hypothèses en lien avec l'élément naturel, nous avons effectué une analyse de la variance (ANOVA) des dimensions du BET selon la présence/absence de plantes, de jardin et d'une vue directe sur un jardin ou un parc. Seules deux hypothèses ont été totalement ou partiellement confirmées ; celle qui concerne la présence de jardin (H2b) et celle en lien avec une vue sur un jardin/parc (H2c).

Tout d'abord, les résultats ont montré que les sujets travaillant dans un espace de coworking avec jardin avaient des scores de satisfaction ($F(1,240)=9.53, p=.002, \eta^2p=.038$) et d'émotion positive ($F(1,240)=6.20, p=.013, \eta^2p=.025$) significativement plus élevés que ceux qui travaillaient dans des espaces sans jardin. La différence concernant la dimension de

fonctionnement optimal n'atteint pas le seuil de significativité, mais s'en approche fortement ($F(1,240)=3.63, p=.058, \eta^2p=.015$). Les moyennes sont rapportées dans le Tableau 15.

Tableau 15: Moyennes, écarts-types et ANOVA du BET en fonction de la présence de jardin

	Avec jardin		Sans jardin		$F(1,240)$	η^2p
	M	ET	M	ET		
Satisfaction	3.51	0.455	3.29	0.596	9.53**	0.038
Emotion positive	3.62	0.426	3.46	0.510	6.20*	0.025
Fonctionnement optimal	3.41	0.599	3.26	0.596	3.63	0.015

* $p<.05$.** $p<.01$.

Ensuite, l'ANOVA a permis de mettre en évidence que les coworkers travaillant avec une vue sur un parc ou un jardin avaient également des scores de satisfaction ($F(1,240)=10.9, p=.001, \eta^2p=.043$), d'émotion positive ($F(1,240)=8.45, p=.004, \eta^2p=.034$) et de fonctionnement optimal ($F(1,240)=7.37, p=.007, \eta^2p=.030$) plus élevés que ceux qui travaillent sans cette vue. Le Tableau 16 résume ces résultats et permet de constater les différences de moyennes.

Tableau 16: Moyennes, écarts-types et ANOVA du BET en fonction de la vue sur jardin/parc

	Avec vue sur jardin/parc		Sans vue sur jardin/parc		$F(1,240)$	η^2p
	M	ET	M	ET		
Satisfaction	3.55	0.410	3.30	0.594	10.9**	0.043
Emotion positive	3.66	0.394	3.46	0.509	8.45**	0.034
Fonctionnement optimal	3.48	0.510	3.25	0.622	7.37**	0.030

** $p<.01$.

Ces résultats sont intéressants, car ils montrent que seuls les éléments de « grande » nature tels que les jardins ou les parcs ont un effet significatif sur le bien-être, contrairement aux plantes qui, elles, n'en ont pas. Il est intéressant également de constater qu'au-delà de la présence d'un jardin, le bien-être au travail passe également par la vue d'un grand espace vert.

2.4. Facteurs explicatifs du BET

Des analyses de régression linéaire ont été effectuées afin de savoir dans quelle mesure l'environnement physique et l'environnement social permettent de prédire la satisfaction,

l'émotion positive et le fonctionnement optimal. Les rôles de la présence de jardin et d'une vue sur un paysage naturel ont également été testés.

2.4.1. Modèles avec la variable « jardin »

En ce qui concerne la satisfaction, les résultats de la régression montrent que l'environnement physique ($\beta=.230$, $t=3.71$, $p<.001$) et l'environnement social ($\beta=.305$, $t=5.02$, $p<.001$) prédisent positivement et de manière significative cette dimension du BET (voir Tableau 17). La variable « présence de jardin » a été intégrée au modèle et présente un résultat significatif ($\beta=.278$, $t=2.31$, $p=.022$). La présence de jardin permet ainsi de prédire la satisfaction au travail dans les espaces de coworking. Ce modèle présente un R^2 ajusté de 0.22 ce qui permet de dire que l'environnement physique, l'environnement social et la présence de jardin prédisent collectivement 22 % de la variance de BET dans la dimension « satisfaction ».

Tableau 17: Variables explicatives de la satisfaction dans le modèle avec « jardin »

Effet	Estimation	Erreur Standard	IC 95%		p
			LL	UL	
Ordonnée à l'origine	1.705	0.2152	1.2814	2.129	<.001
Environnement physique	0.187	0.0504	0.0877	0.286	<.001
Environnement social	0.212	0.0422	0.1288	0.295	<.001
Jardin	0.156	0.0674	0.0229	0.289	0.022

Note. IC=intervalle de confiance ; LL=borne inférieure ; UL=borne supérieure.

Pour l'émotion positive, l'environnement physique ($\beta=.149$, $t=2.42$, $p=.016$) et l'environnement social ($\beta=.391$, $t=6.47$, $p<.001$) prédisent positivement et significativement cette deuxième dimension du BET. En revanche, la présence de jardin ne présente pas de résultats significatifs ici : cet aspect ne permet pas de prédire l'émotion positive (voir Tableau 18). Ensemble, l'environnement physique et social permettent de prédire 22.9 % de la variance dans la dimension « Emotion positive » puisque ce modèle présente un R^2 ajusté de 0.229.

Tableau 18: Variables explicatives de l'émotion positive dans le modèle avec « jardin »

Effet	Estimation	Erreur Standard	IC 95%		p
			LL	UL	
Ordonnée à l'origine	2.099	0.1862	1.7327	2.466	<.001
Environnement physique	0.105	0.0436	0.0196	0.191	0.016
Environnement social	0.237	0.0366	0.1647	0.309	<.001
Jardin	0.109	0.0584	-0.0057	0.224	0.062

Note. IC=intervalle de confiance ; LL=borne inférieure ; UL=borne supérieure.

L'environnement physique ($\beta=.206$, $t=3.11$, $p=.002$) et l'environnement social ($\beta=.193$, $t=2.96$, $p=.003$) de l'espace de coworking permettent de prédire positivement et significativement le fonctionnement optimal. La présence de jardin ne présente cependant pas de résultats significatifs quant à cette dimension du BET (voir Tableau 19). L'environnement physique et social permettent ainsi à eux deux d'expliquer 10.9 % de la variance du fonctionnement optimal puisque le R^2 ajusté du modèle est égal à 0.112.

Tableau 19: Variables explicatives du fonctionnement optimal dans le modèle avec « jardin »

Effet	Estimation	Erreur Standard	IC 95%		p
			LL	UL	
Ordonnée à l'origine	1.9729	0.2470	1.4864	2.459	<.001
Environnement physique	0.1799	0.0578	0.0660	0.294	0.002
Environnement social	0.1437	0.0485	0.0481	0.239	0.003
Jardin	0.0893	0.0774	-0.0632	0.242	0.250

Note. IC=intervalle de confiance ; LL=borne inférieure ; UL=borne supérieure.

2.4.2. Modèles avec la variable « vue sur un jardin/parc »

Dans ce modèle intégrant la vue sur un jardin/parc comme co-variable, les dimensions du coworking qui permettent de prédire de manière significative et positive la satisfaction sont l'environnement physique ($\beta=.234$, $t=3.80$, $p<.001$), l'environnement social ($\beta=.296$, $t=4.87$, $p<.001$) et la présence d'une vue sur un parc ou un jardin ($\beta=.293$, $t=2.28$, $p=.023$) (voir Tableau 20). Ce modèle présente un R^2 ajusté égal à 0.219 ce qui signifie que ces trois aspects prédisent 21.9 % des résultats de satisfaction.

Tableau 20: Variables explicatives de la satisfaction dans le modèle avec « vue sur jardin/parc »

Effet	Estimation	Erreur Standard	IC 95%		p
			LL	UL	
Ordonnée à l'origine	1.724	0.2158	1.2989	2.149	<.001
Environnement physique	0.191	0.0501	0.0918	0.289	<.001
Environnement social	0.206	0.0423	0.1227	0.289	<.001
Vue sur jardin ou parc	0.164	0.0717	0.0224	0.305	0.023

Note. IC=intervalle de confiance ; LL=borne inférieure ; UL=borne supérieure.

Nous avons également intégré la variable « vue sur jardin/parc » dans le modèle de régression relatif à la dimension « Emotion positive ». Dans ce modèle, l'environnement physique ($\beta=.151, t=2.47, p=.014$) et l'environnement social ($\beta=.384, t=6.35, p<.001$) prédisent positivement les scores d'émotion positive. La vue sur un jardin ou un parc prédit également de manière positive et significative les scores de cette dimension ($\beta=.252, t=1.98, p=.049$) (voir Tableau 21). Ces trois variables expliquent 23 % de la variance d'émotion positive (R^2 ajusté = 0.23).

Tableau 21: Variables explicatives de l'émotion positive dans le modèle avec « vue sur jardin/parc »

Effet	Estimation	Erreur Standard	IC 95%		p
			LL	UL	
Ordonnée à l'origine	2.115	0.1866	1.7473	2.482	<.001
Environnement physique	0.107	0.0433	0.0217	0.192	0.014
Environnement social	0.232	0.0366	0.1602	0.304	<.001
Vue sur jardin ou parc	0.123	0.0619	5.71e-4	0.245	0.049

Note. IC=intervalle de confiance ; LL=borne inférieure ; UL=borne supérieure.

L'environnement physique ($\beta=.201, t=3.06, p=.002$) et l'environnement social ($\beta=.186, t=2.87, p=.005$) permettent tous deux de prédire de manière positive et significative le fonctionnement optimal (voir Tableau 22). En revanche, la présence d'une vue sur un jardin ou un parc ne prédit pas significativement cette dimension du BET dans ce modèle. L'environnement physique et social expliquent ainsi 11.6 % de la variance du fonctionnement optimal avec un R^2 ajusté égal à 0.116.

Tableau 22: Variables explicatives du fonctionnement optimal dans le modèle avec « vue sur jardin/parc »

Effet	Estimation	Erreur Standard	IC 95%		p
			LL	UL	
Ordonnée à l'origine	2.000	0.2466	1.5143	2.486	<.001
Environnement physique	0.176	0.0573	0.0627	0.288	0.002
Environnement social	0.138	0.0483	0.0433	0.234	0.005
Vue sur jardin ou parc	0.153	0.0819	-0.0088	0.314	0.064

Note. IC=intervalle de confiance ; LL=borne inférieure ; UL=borne supérieure.

Ainsi, d'après ces résultats :

- la satisfaction est prédite par l'environnement physique, l'environnement social et la présence de jardin ou la vue sur un jardin/parc ;
- l'émotion positive est prédite par l'environnement physique, l'environnement social et la vue sur un jardin/parc ;
- le fonctionnement optimal est prédit par l'environnement physique et l'environnement social.

Notons qu'aucune des variables « jardin » et « vue sur jardin/parc » n'était significative lorsque nous les avons intégrées toutes les deux dans un même modèle. Le BET est ainsi prédit par le jardin ou par la vue sur un paysage vert, mais pas par les deux en même temps. Nous pouvons alors dire que la présence de l'un ou de l'autre suffit à expliquer le bien-être au travail dans les espaces de coworking.

Il est intéressant ici de noter que l'environnement physique et social permettent de prédire aussi bien le bien-être hédonique (opérationnalisé par la satisfaction et l'émotion positive) que le bien-être eudémonique (opérationnalisé par le fonctionnement optimal). Il est intéressant également de constater que la présence d'éléments de nature prédit uniquement la dimension hédonique du BET. En effet, la vue sur un jardin/parc n'explique que les variations de satisfaction et d'émotion positive et la présence de jardin explique uniquement les variations des scores de satisfaction.

2.5. Effet médiateur de la dimension professionnelle

2.5.1. Médiation entre l'environnement physique et le BET

Les données ont été analysées afin de vérifier statistiquement l'hypothèse selon laquelle la relation entre l'environnement physique et la satisfaction était médiatisée par la variable « vie professionnelle ». Dans le modèle de régression complet, 16.2 % de la variance de satisfaction a été expliquée par la combinaison de l'environnement physique et de la vie professionnelle ($R^2=.162$, R^2 ajusté=.155). Cela représente une part significative de la variance expliquée, $F(2,239)=23$, $p<.001$.

En utilisant 1000 échantillons (à l'aide de la méthode du *Bootstrap*), l'effet indirect était significatif, fournissant un soutien statistique à l'argument selon lequel la médiation est présente ($B= 0.0382$, IC 95% = [0.00939, 0.0763], $\beta = 0.047$). Etant donné que l'effet direct de l'environnement physique sur la satisfaction est significatif, la médiation présente est partielle et non totale. La Figure 4 ci-dessous fournit une représentation visuelle des différents effets du modèle de médiation.

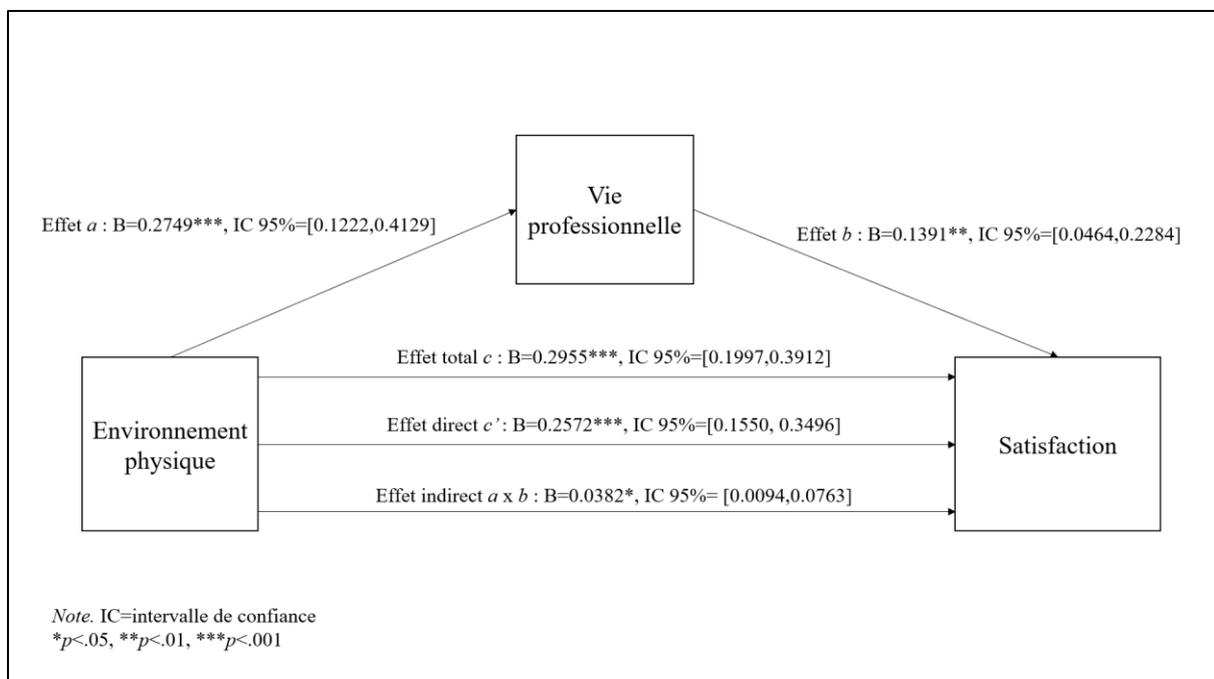


Figure 4: Médiation de la relation entre l'environnement physique et la satisfaction par la vie professionnelle

Ensuite, nous avons effectué des analyses de régression et de médiation afin de vérifier statistiquement l'hypothèse selon laquelle la relation entre l'environnement physique et l'émotion positive était médiatisée par la vie professionnelle. Dans le modèle de régression complet, 13.5 % de la variance d'émotion positive est expliquée collectivement par l'environnement physique et la vie professionnelle ($R^2=.1349$, R^2 ajusté=.1277). Cela représente une part significative de la variance expliquée, $F(2,239)=18.6$, $p<.001$.

En recourant à 1000 échantillons (à l'aide du *Bootstrap*), l'effet indirect s'est montré significatif, fournissant ainsi un soutien statistique à l'argument selon lequel la médiation est présente ($B= 0.0387$, IC 95% = [0.0131, 0.0732], $\beta = 0.0547$). L'effet direct de l'environnement physique sur l'émotion positive est significatif ce qui signifie que la médiation présente est partielle et non totale. Une représentation visuelle des différents effets du modèle de médiation est présentée Figure 5.

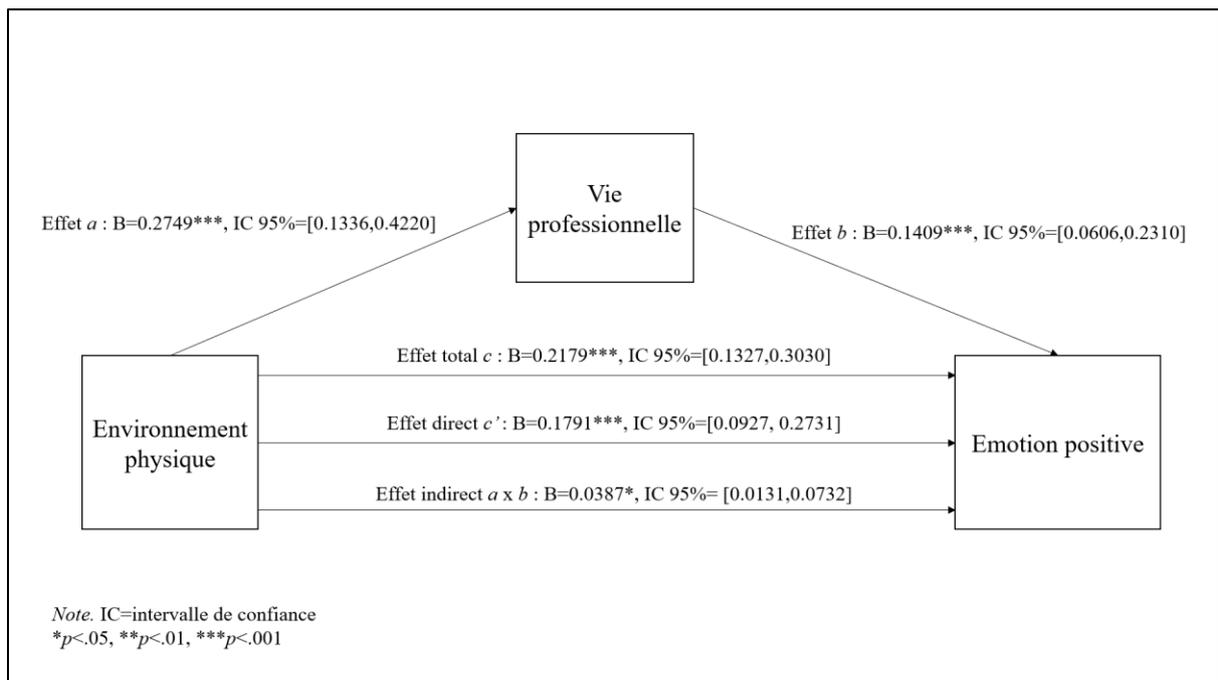


Figure 5: Médiation de la relation entre l'environnement physique et l'émotion positive par la vie professionnelle

Enfin, des analyses statistiques des données ont été effectuées pour vérifier l'hypothèse selon laquelle la relation entre l'environnement physique et le fonctionnement optimal était médiatisée par la vie professionnelle. Dans le modèle de régression complet, 11.2 % de la variance de fonctionnement optimal est expliquée par la combinaison de l'environnement

physique et de la vie professionnelle ($R^2=.1123$, R^2 ajusté=.1049). Cette part de la variance expliquée est significative, $F(2,239)=15.1$, $p<.001$.

En utilisant 1000 échantillons (avec le *Bootstrap*), l'effet indirect s'est révélé significatif, fournissant ainsi un soutien statistique à l'argument selon lequel il y a bien une médiation ($B= 0.0410$, IC 95% = $[0.00696, 0.0750]$, $\beta = 0.0469$). L'effet direct de l'environnement physique sur le fonctionnement optimal est significatif ce qui veut dire que cette médiation est partielle et non totale. La Figure 6 permet d'avoir une représentation visuelle des effets du modèle de médiation.

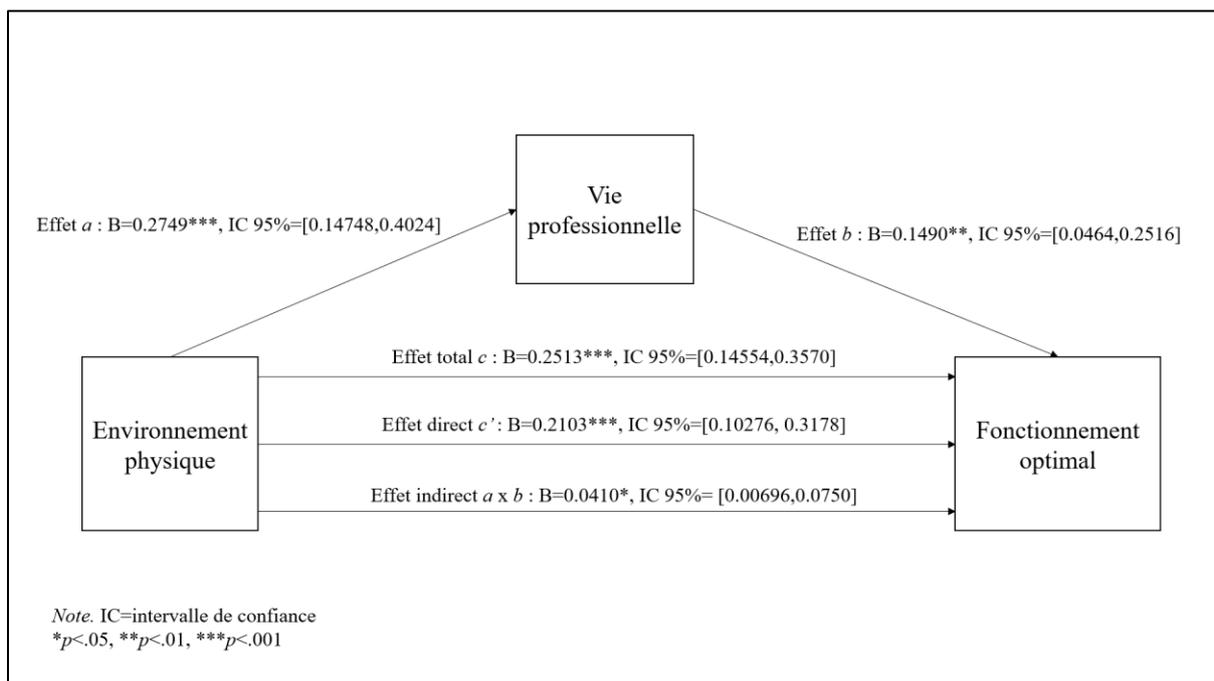


Figure 6: Médiation de la relation entre l'environnement physique et le fonctionnement optimal par la vie professionnelle

Les résultats montrent ainsi que la dimension professionnelle médiate partiellement la relation entre l'environnement physique et les trois dimensions du bien-être au travail. Cela confirme l'hypothèse H4a. Les caractéristiques physiques des espaces de coworking agissent donc directement sur le bien-être au travail, mais aussi via les impacts professionnels.

2.5.2. Médiation entre l'environnement social et le BET

Des tests de médiation ont été effectués cette fois-ci pour vérifier l'hypothèse selon laquelle la relation entre l'environnement social des espaces de coworking et la satisfaction

était médiatisée par la variable « vie professionnelle ». En recourant à 1000 échantillons avec le Bootstrap, l'effet indirect s'est révélé non significatif, traduisant ainsi l'absence de médiation. Ces mêmes analyses ont été effectuées pour vérifier l'hypothèse d'une médiation par la vie professionnelle entre l'environnement social et l'émotion positive ainsi qu'entre l'environnement social et le fonctionnement optimal. Là aussi, l'effet indirect était non significatif ce qui signifie qu'il n'y a pas de médiation dans les deux cas.

D'après les analyses effectuées, il n'y a donc pas d'effet médiateur de la dimension professionnelle dans la relation entre l'environnement social et les dimensions du BET. Ainsi, cette hypothèse de médiation (H4b) est rejetée.

IV. Discussion

Les résultats ont montré que les individus qui recourent au coworking ont de meilleurs scores de bien-être hédonique que ceux qui utilisent d'autres lieux de travail. Cela est cohérent avec les recherches qui montrent que le coworking améliore la satisfaction au travail (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Bouncken et al., 2020 ; Robelski et al., 2019 ; Servaty et al., 2018). En effet, la satisfaction est une composante du bien-être hédonique.

Nous avons montré que l'environnement physique et l'environnement social étaient tous les deux responsables du bien-être au travail dans les espaces de coworking. Cela confirme à la fois les résultats de van Dijk (2019) qui stipulent que c'est la matérialité de l'espace qui induit le bien-être, et à la fois les résultats de Servaty et al. (2018) qui montrent que ce sont les liens sociaux dans ces lieux qui bénéficient à la santé mentale.

L'environnement physique du coworking agit également sur le BET à travers les aspects professionnels qui médient cette relation. L'effet constaté de la matérialité du coworking sur l'activité professionnelle confirme les résultats de Orel et Alonso Almeida (2019) qui ont montré que la configuration spatiale avait un impact sur la productivité dans ces lieux. Le modèle de Robert (2007) peut nous aider à expliquer l'effet de la dimension professionnelle sur le BET. En effet, selon cette auteure, le bien-être du travailleur est atteint notamment lorsque celui-ci dispose des moyens et conditions qui lui permettent d'exercer son activité. Ainsi, le coworking favorise d'autant plus le bien-être au travail lorsqu'il offre un environnement physique propice au travail.

La présence de nature en relative abondance comme dans le cas d'un jardin ou d'une vue sur un paysage vert s'est avérée avoir un effet sur le bien-être au travail. Cela peut être en lien avec la capacité de la nature à restaurer l'attention (Kaplan & Kaplan, 1989), à aider l'esprit à se focaliser sur les problèmes immédiats à résoudre (Bonnefoy, 2017) et à améliorer l'auto-efficacité et la capacité de travail, notamment en réduisant le stress (Johansson et al., 2022). En augmentant la concentration et la productivité, la nature favoriserait ainsi le bien-être du travailleur au travail tel qu'il est appréhendé dans le modèle de Robert (2007).

Nous avons montré que la présence de jardin était associée à la dimension hédonique du bien-être. Ces résultats vont dans le même sens que Capaldi et al. (2014) ainsi que Mayer et Frantz (2004) qui attribuent à la connexion avec la nature un rôle prédicteur de l'émotion positive et de la satisfaction, donc des aspects du bien-être subjectif (hédonique). Cela contredit cependant les résultats de Pritchard et al. (2020) ainsi que Howell et al. (2011) qui ont affirmé que la connexion à la nature permettait de prédire le bien-être eudémonique. De manière générale, nos conclusions rejoignent celles de Stigsdotter (2004) qui préconise d'aménager des jardins à proximité des lieux de travail afin que les travailleurs puissent accéder facilement à des environnements dépourvus de stress et régénérants. Nous pensons que ces préconisations peuvent être appliquées au coworking.

La vue sur un jardin ou un parc naturel prédit plus de dimensions du bien-être au travail que la présence de jardin. Il y aurait ainsi un meilleur effet de la vue d'un paysage naturel lorsque les coworkers travaillent que la simple présence d'un jardin, peut-être non-visible par ces derniers. Ces résultats permettent de confirmer, dans un contexte professionnel, les résultats de Ulrich (1984) et de Kaplan (2001) qui ont montré qu'une vue sur un paysage naturel, en comparaison avec une vue sur des bâtiments, contribuait au bien-être et à une meilleure santé.

Nos résultats ne montrent pas d'effet des plantes d'intérieur sur le BET. Cela n'est pas cohérent avec de précédents travaux qui ont montré que les plantes amélioraient la santé (Bringslimark et al., 2008 ; Fjeld, 2000) et diminuaient le stress (Bregman et al., 2012). Une explication possible à cela peut être trouvée dans la théorie de la restauration de l'attention (Kaplan & Kaplan, 1989). Il se peut que les plantes ne soient pas suffisantes, contrairement à un environnement végétal plus immersif, pour reposer le système attentionnel. L'intérieur des espaces reste riche en stimuli et annule potentiellement l'effet restaurateur des éléments de nature.

Les résultats de cette première étude empirique montrent ainsi que l'environnement physique, l'environnement social et la présence d'éléments de nature expliquent le bien-être au travail dans les espaces de coworking. Ils montrent également que la dimension professionnelle joue un rôle médiateur entre l'environnement physique et le bien-être au travail dans ces lieux. Ces résultats ont permis de modéliser le bien-être au travail dans les espaces de coworking (Figure 7).

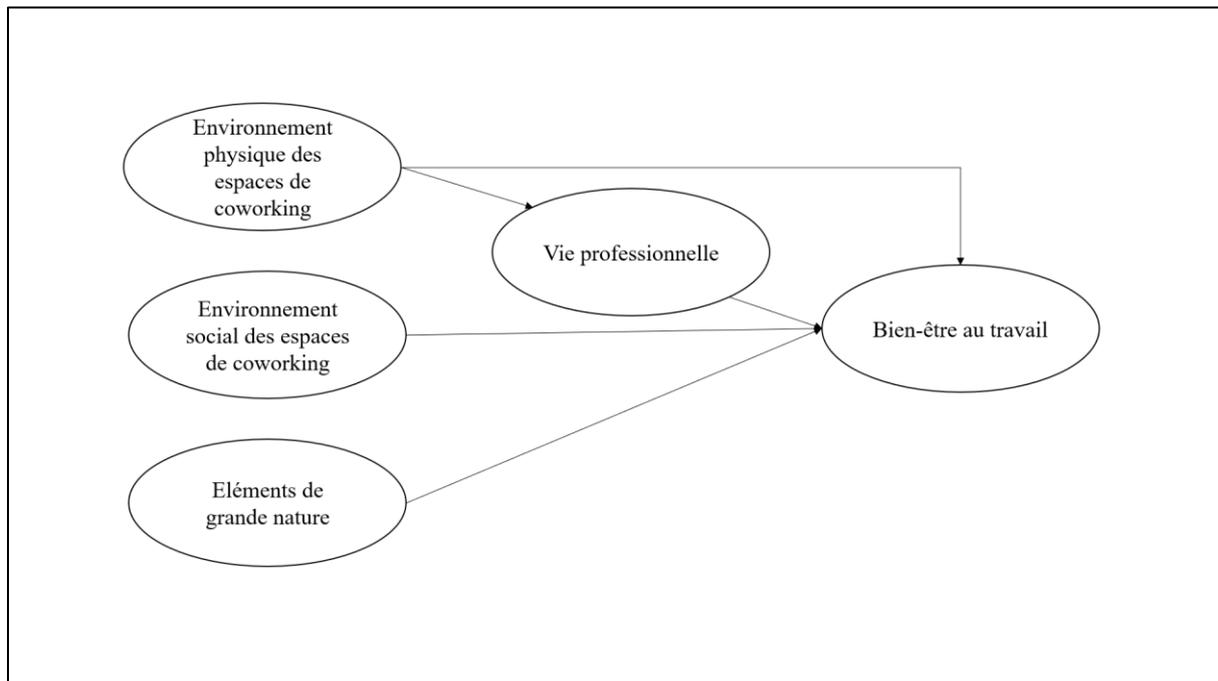


Figure 7: Proposition d'un modèle du bien-être au travail dans les espaces de coworking

V. Limites et perspectives

Cette première étude empirique n'échappe malheureusement pas à quelques limites. Tout d'abord, les échelles relatives aux caractéristiques du coworking (section 2 du questionnaire) n'ont pas fait l'objet d'une validation ni d'un étalonnage. Afin de remédier à cela, nous nous sommes en revanche assurés de certaines qualités psychométriques de cette partie du questionnaire. En effet, les sous-échelles relatives à l'environnement physique, à l'environnement social et aux aspects professionnels présentent toutes les trois une bonne consistance interne. Ensuite, nous pouvons reprocher à ce questionnaire de ne reposer sur aucune théorie psychologique forte (hormis l'échelle du BET de Collange et al. (2016)). Cela se justifie par le fait qu'il n'existe pas à ce jour de modèle théorique en psychologie spécifique

aux espaces de coworking. Afin de pouvoir recueillir les données nécessaires à l'étude de ces espaces, nous nous sommes cependant appuyés sur une revue systématique et rigoureuse de la littérature qui nous a fourni une base à partir de laquelle nous avons opérationnalisé les différentes variables. Il serait pertinent que les futures recherches entreprennent la validation d'un questionnaire spécifique au bien-être au travail dans les espaces de coworking.

Une autre limite de cette étude est que les items relatifs à la présence de nature ont concerné uniquement les utilisateurs d'espaces de coworking. Il aurait été intéressant de poser ces questions également aux non coworkers afin de pouvoir comparer l'effet des plantes au coworking et l'effet des plantes dans d'autres lieux de travail. Il conviendra dans de futures recherches d'étudier ces aspects.

Enfin, le recrutement des participants s'est fait suivant un échantillonnage non-probabiliste sur la base du volontariat. Cela peut constituer un biais et poser un problème de représentativité de la population générale. Ce choix se justifie par le fait qu'un échantillonnage probabiliste n'aurait pas été possible et ne nous aurait pas permis d'avoir l'effectif souhaité. De plus, notre étude s'intéresse à des utilisateurs d'espaces de coworking, nos résultats sont ainsi interprétés comme des paramètres de cette population spécifique.

Résumé du Chapitre V :

A l'aide d'une enquête par questionnaire, l'étude 1 visait à comparer le BET des coworkers aux non coworkers, d'une part, et à identifier les facteurs responsables du BET dans les espaces de coworking, d'autre part. Les résultats ont montré que les personnes qui utilisent les espaces de coworking ont un meilleur bien-être au travail que ceux qui travaillent dans d'autres lieux, et ce, qu'ils soient indépendants ou salariés. Nous avons montré que lorsque les coworkers pouvaient disposer d'un jardin ou d'une vue sur un paysage vert, leur BET était plus important que dans le cas inverse. Une régression linéaire a révélé que les caractéristiques de l'environnement physique et de l'environnement social des espaces de coworking, ainsi que la présence des éléments de nature prédisent positivement le BET dans ces espaces. L'environnement physique agit notamment sur le BET via les aspects professionnels. Ces résultats ont permis de modéliser le bien-être au travail dans les espaces de coworking.

Chapitre VI. Les caractéristiques physiques et sociales du coworking : analyse d'une série d'entretiens auprès de coworkers (Etude 2)

I. Méthode

1. Les méthodes qualitatives

La méthode d'analyse qualitative se réfère aux techniques d'interprétation qui permettent de décrire, traduire et donner du sens à d'un phénomène donné. Contrairement aux méthodes quantitatives, il s'agit ici de se concentrer sur la signification des phénomènes et pas uniquement sur leur fréquence (van Manen, 1997). L'objectif dans cette étude est donc de donner du sens aux données qualitatives brutes recueillies grâce à l'observation et aux entretiens.

Nous avons décidé de recourir à la méthode qualitative, car celle-ci permet de faire apparaître des dimensions qui nous sont invisibles avec l'approche quantitative (Alami et al., 2019). Les pratiques sociales et leur diversité, les niveaux d'entraide et de collaboration professionnelle, les dynamiques d'identification et d'appartenance, les attitudes et les ambivalences sont autant d'aspects que l'analyse qualitative permet d'entrevoir. Cependant, les méthodes qualitative et quantitative peuvent s'articuler entre elles et se servir l'une l'autre de plusieurs manières possibles (Alami et al., 2019).

2. Terrains de recherche

Afin de procéder au recueil des données sur les travailleurs dans les espaces de coworking, nous avons souhaité investiguer plusieurs lieux différents pour avoir une image qui tend à représenter la diversité qui caractérise ce nouveau type d'espaces de travail. L'accès à des établissements qui acceptent d'accueillir un chercheur dans ces locaux n'a pas été facile, principalement à cause de la crise sanitaire de 2020 et 2021.

En effet, plusieurs espaces de coworking ont définitivement fermé ou vu le nombre de leurs utilisateurs baisser considérablement. En plus de cela, et après le confinement, les règles strictes de distanciation et de jauge maximale à ne pas dépasser ont fortement impacté le fonctionnement de ces lieux. Les conséquences pour ce travail de recherche ont aussi été

importantes puisque, lorsqu'il n'y avait pas de confinement, les espaces de coworking n'avaient pas le droit d'accueillir du public en dehors de leurs résidents.

Suite à plusieurs mails et appels infructueux envers divers établissements entre mai 2020 et février 2021, nous avons décidé de nous déplacer dans les lieux pour parler directement aux personnes concernées. Suite à quelques échecs, là aussi, c'est finalement en mars 2021 que notre demande a été acceptée. Un premier espace a donc été visité à cette période, suivi d'un deuxième et d'un troisième en octobre de la même année, puis du 4^{ème} espace en février 2022.

3. L'observation participante

Pour comprendre et analyser la problématique de l'environnement de travail particulier que représente l'espace de coworking, la méthode de l'observation participante a été privilégiée. Cette démarche qui implique une construction comportant des risques de biais liés à l'intersubjectivité a nécessité un double mouvement d'implication et de distanciation afin de garder un rôle d'observateur le plus neutre possible. Toutes les personnes présentes dans les lieux observés ont eu connaissance de notre identité de chercheur et de la raison de notre présence, il s'agit donc d'une observation participante ouverte (Soulé, 2007). Contrairement à l'observation participante clandestine où les sujets ne savent pas qu'ils sont observés, dans l'observation participante ouverte, le rôle du chercheur est connu. Cette option a été retenue, d'abord pour éviter tout questionnement éthique, mais aussi car les groupes observés n'étaient pas réticents vis-à-vis des non-membres. Il n'était donc pas nécessaire de garder confidentielle notre identité (Diaz, 2005).

L'observation participante se caractérise par une période d'interactions sociales avec les participants dans leur milieu naturel (Bogdan & Taylor, 1975). Pendant cette immersion dans la vie des sujets, le chercheur collecte les données sur le terrain de manière systématique. Les données produites lors de cette phase peuvent être aussi bien des notes résultant des observations à proprement parler que des transcriptions des entretiens menés à cette occasion. Nous parlerons plus en détail des entretiens dans la sous-partie suivante.

Adler & Adler (1978) ont distingué trois types d'observation participante : l'observation participante complète, où l'observateur fait complètement partie du milieu et se confond avec les sujets ; l'observation participante active, où le chercheur participe à certaines activités du groupe tout en veillant à garder une distance ; et enfin, l'observation participante

périphérique où le chercheur participe suffisamment, mais sans pour autant être perçu comme membre à part entière du groupe (Adler & Adler, 1987). C'est ce dernier type d'observation qui a été privilégié pour cette recherche, car il permet d'éviter une trop grande implication qui nuirait aux capacités de recul et d'analyse du chercheur (Chapoulie, 1984). Il était également plus approprié d'utiliser cette méthode de par notre statut, annoncé aux sujets dès le début, et qui fait que, ni le groupe ni les responsables ne s'attendent à ce que l'on s'implique dans toutes les activités comme le ferait un membre qui paie une adhésion/abonnement au lieu. Nous avons ainsi participé aux repas et aux moments de convivialité, mais pas aux activités touchant directement l'activité professionnelle des sujets. Lors des moments de « concentration », nous avons également veillé à ne pas déranger les utilisateurs et avons profité de ces périodes pour nous mettre dans la peau d'un coworker en travaillant à l'un des postes disponibles.

4. Les entretiens semi-directifs

La technique de l'entretien semi-directif (ou semi-dirigé) a été privilégiée pour ce recueil de données. Le chercheur utilise un guide d'entretien avec une série de questions ouvertes servant de fil conducteur à l'entretien en stimulant la réflexion de la personne interrogée. Ce type d'entretien octroie une grande liberté d'expression au participant tout en permettant d'aborder les thèmes de la recherche.

4.1. Le guide d'entretien

Le guide qui nous a servi à la conduite des entretiens semi-directifs a été construit à partir des résultats de la revue systématique de la littérature. Il se décline en six parties : i) questions sur le profil du coworker (activité professionnelle, ancienneté dans le coworking, raisons de recourir au coworking, critères recherchés, etc.), ii) questions relatives à l'organisation de l'espace de coworking (vision des responsables, événements, etc.), iii) questions relatives aux impacts du coworking sur l'activité professionnelle (collaborations, réseau, efficacité, etc.), iv) questions en lien avec l'environnement social (ambiance, communauté, rencontres amicales, etc.), v) questions relatives à l'environnement physique (aménagement, ressources matérielles, aspect esthétique, etc.) et, enfin, vi) des questions sur la perception du bien-être au travail dans ces lieux (voir Annexe 4).

4.2. L'échantillonnage

Pour la conduite des entretiens, les coworkers ont été sélectionnés selon un échantillonnage non-probabiliste de convenance (aussi appelé échantillonnage de commodité ou d'opportunité). Les participants dans ce type d'échantillon sont recrutés en fonction de leur facilité d'accès par le chercheur. Ce sont donc souvent les personnes les plus disponibles, les plus prêtes ou les plus désireuses de participer à l'étude (Given, 2008). Cette technique présente évidemment des inconvénients liés aux biais d'échantillonnage, mais il s'agit ici de tenter de comprendre un phénomène nouveau en nous intéressant à une partie spécifique de la population. Notre objectif n'étant pas de généraliser ces résultats et s'agissant d'une approche qualitative, ce biais n'aura pas de conséquence négative sur la validité de la recherche.

Les entretiens ont été menés dans quatre différents espaces de coworking que nous appellerons A, B, C et D. Nous avons interrogé 21 coworkers : 8 au Coworking A, 3 au Coworking B, 5 au Coworking C et 5 au Coworking D. Au total, les entretiens ont été conduits auprès de 8 femmes et 13 hommes. 9 d'entre eux sont salariés et 12 sont des travailleurs indépendants. Parmi ces derniers, 3 sont les créateurs/gérants des espaces de coworking où ils travaillent. La durée de ces entretiens a varié entre 12 et 67 minutes ($m=31:37$; $\sigma=00:57$). Un prénom d'emprunt a été donné à chaque participant afin de préserver son anonymat. Les informations à propos des entretiens conduits sont présentées dans le Tableau 23.

Tableau 23: Informations concernant les entretiens menés avec les coworkers

Entretien	Prénom anonymisé	Genre	Espace de Coworking	Statut professionnel	Durée (en min)
1	Ludovic	Homme	Coworking A	Indépendant	53:48
2	Hervé	Homme	Coworking A	Indépendant	36:51
3	Eric	Homme	Coworking A	Indépendant	28:31
4	Idriss	Homme	Coworking A	Indépendant	29:20
5	Maya	Femme	Coworking A	Indépendant	30:28
6	Christophe	Homme	Coworking A	Indépendant	28:44
7	Thierry	Homme	Coworking A	Indépendant	67:55
8	Mélanie	Femme	Coworking A	Indépendant	46:00
9	Basile	Homme	Coworking B	Salarié	17:08
10	Amandine	Femme	Coworking B	Salarié	19:55
11	Lily	Femme	Coworking B	Indépendant	42:18
12	Arthur	Homme	Coworking C	Salarié	28:42
13	Antoine	Homme	Coworking C	Salarié	19:52
14	Aline	Femme	Coworking C	Indépendant	26:26
15	Kevin	Homme	Coworking C	Salarié	25:22
16	Marie	Femme	Coworking C	Salarié	22:09
17	Manon	Femme	Coworking D	Salarié	11:47
18	Bertrand	Homme	Coworking D	Indépendant	27:57
19	Pauline	Femme	Coworking D	Salarié	19:11
20	Frédéric	Homme	Coworking D	Salarié	50:58
21	Noah	Homme	Coworking D	Indépendant	30:34

5. L'analyse de contenu thématique

L'analyse de contenu est un processus intellectuel consistant à catégoriser des données textuelles qualitatives en catégories conceptuelles, ou en groupes d'entités similaires, dans le but d'identifier des relations entre les thèmes et des modèles cohérents (Given, 2008). Elle permet de réduire les données et d'en dégager de la signification et du sens. Cette technique implique une lecture attentive du texte et une interprétation de celui-ci qui rendent possible l'analyse des perceptions. Selon (Bardin, 2013), l'analyse de contenu « apporte des informations supplémentaires au lecteur critique d'un message » (Bardin, 2013, p. 169). Elle sert d'instrument de diagnostic pour faire des inférences et des interprétations causales au sujet d'un comportement donné du locuteur (de Sola Pool, 1959). Notons dans ce cadre que les chercheurs en analyses qualitatives admettent l'interprétation subjective du texte qui peut porter des significations multiples et dépendre fortement du contexte.

5.1. Le logiciel NVIVO

Suite à la transcription des 21 entretiens en entier, nous avons procédé au codage du texte à l'aide du logiciel Nvivo. Cet outil fait partie de la famille des CAQDAS (*Computer-Assisted Qualitative Data Analysis Software*) qui regroupe des logiciels dédiés à l'encodage et l'analyse des données qualitatives. Les CAQDAS sont caractérisés par des analyses faiblement automatisées qui reposent sur une analyse thématique grâce au codage des données.

5.2. Le codage

Pour le codage des données, une démarche itérative a été adoptée : nous sommes partis d'une grille de codage préétablie construite à partir de la littérature (démarche déductive) mais nous avons également fait évoluer cette grille en fonction des données recueillis dans une approche plutôt ascendante (inductive). Ce processus d'allers-retours entre la théorie et les données de terrains est aussi appelé « approche mixte » (Mukamurera et al., 2006).

Le processus de codage nous a permis d'entreprendre une transformation systématique des données brutes et leur agrégation dans des unités qui mettent en évidence les caractéristiques du contenu de manière pertinente (Holsti, 1969). Cette étape permet de résumer les données et consiste à identifier et organiser des extraits dans des catégories et sous-catégories. C'est une activité interprétative au travers de laquelle les chercheurs donnent du sens aux données. Nous avons procédé à deux niveaux d'encodage ; le 1^{er} niveau est relativement descriptif et sert à déchiffrer les données tandis qu'au 2^{ème} niveau, il s'agit d'interpréter les données en prenant de la hauteur pour aboutir au développement de catégories plus conceptuelles à travers un processus d'abstraction progressive. Pour permettre cette conceptualisation, l'encodage ne se fait donc pas de manière linéaire, mais en plusieurs étapes qui comprennent l'élimination des codes jugés non pertinents par le chercheur (Saldaña, 2009).

Nous avons pu, grâce à cette étape, classifier les données textuelles des entretiens en unités qui permettent de décrire le contenu de manière précise et pertinente (Holsti, 1969). Elle a abouti à l'obtention de codes qui correspondent à des thèmes et à des sous-thèmes.

5.3. Le découpage en thèmes

Pour l'analyse thématique du contenu des entretiens, nous avons procédé à un découpage sémantique du texte avec les sous-thèmes pour unité d'enregistrement. L'analyse a

consisté à repérer les noyaux de sens dans le discours des participants et dont la présence a été interprétée.

Les thèmes dégagés doivent permettre de répondre aux objectifs de la recherche (Given, 2008). C'est pourquoi, dans le cadre de cette étude, ils sont en lien avec l'évaluation subjective de l'environnement physique et social des espaces de coworking par les coworkers. Dans ce processus, nous avons veillé à utiliser un langage cohérent avec celui du texte pour nommer les thèmes et catégories afin de rester le plus possible fidèles aux propos des personnes interrogées.

5.4. La catégorisation

La technique de l'analyse catégorielle est la plus utilisée en analyse de contenu (Bardin, 2013). Elle consiste à découper le texte en unités et de les classier ensuite en catégories en se basant sur des regroupements analogiques. Dans le cas de discours directs et simples avec des significations manifestes, l'investigation des thèmes (analyse thématique), comme nous l'avons fait ici, est souvent utilisée.

La catégorisation est une étape très importante de l'analyse de contenu, elle a servi à condenser les données brutes pour en dégager une représentation simplifiée. C'est une démarche structuraliste qui consiste à classier les unités d'enregistrement en procédant à leur différenciation (les isoler pour en faire l'inventaire) puis leur regroupement en raison de leurs caractères communs et selon des critères préalablement établis (classification) qui impose une certaine organisation des messages (Bardin, 2013).

Le critère de catégorisation peut être d'ordre syntaxique, lexical, expressif ou sémantique. Comme nous l'expliquons plus haut, c'est ce dernier critère que nous utilisons dans le cadre de cette étude. Une catégorisation sémantique donne lieu à des catégories thématiques où les thèmes sont rassemblés sous un même titre conceptuel selon leur signification (Bardin, 2013).

Nous parlons d'une catégorisation par « boîtes » lorsque le système de catégories dans lequel le chercheur répartit les éléments au fur et à mesure est connu à l'avance (Bardin, 2013). C'est le cas lorsque le matériel est organisé selon les hypothèses qui découlent elles-mêmes des fondements théoriques, cela correspond au cas des messages normalisés décrits plus haut.

C'est ce type de catégorisation qui a été utilisé dans cette recherche puisque nos données qualitatives ont été recueillies à l'aide d'entretiens semi-directifs, eux-mêmes construits sur la base de nos hypothèses théoriques. Pour autant, dans une démarche itérative, nous avons choisi de ne pas exclure les catégories pouvant émerger des données.

5.5. L'inférence

L'inférence fait référence à un type d'interprétation contrôlée en analyse de contenu. Plusieurs pôles d'attraction peuvent en faire l'objet ; elle peut porter sur l'émetteur, sur le récepteur ou le message. Bardin (2013) distingue dans ce dernier pôle deux plans (ou niveaux d'analyse) : le contenant (ou « signifiant » ou « code ») d'un côté, et le contenu (ou « signifié » ou « signification ») de l'autre. Le premier, purement descriptif et formel, concerne les mots, la rhétorique, la longueur des phrases, etc. L'analyse à ce niveau n'est pas toujours nécessaire et peut se faire seulement à partir des significations. Le 2^{ème} niveau, celui de la signification, justement, s'intéresse aux contenus plutôt « masqués » et non-visibles de prime abord. Il est relatif aux sujets et aux thèmes abordés dans le discours et à la manière dont ils se succèdent dans le récit (Bardin, 2013).

L'inférence est un processus d'induction de causes à partir des effets (Bardin, 2013). Dans ce processus, nous pouvons identifier les « variables inférées », qui sont les causes, et les « variables d'inférence », c'est-à-dire les effets qui se manifestent sous forme d'indicateurs dans le texte. Deux types d'inférences sont décrits (de Sola Pool, 1959) : les inférences spécifiques et les inférences générales. Les premières tentent de répondre à une question spécifique du type : « est-ce que tel environnement de travail agit sur le bien-être ? », tandis que la deuxième vise à générer des lois relationnelles entre des choix sémantiques et des manifestations psychologiques par exemple. Dans cette recherche, c'est le premier type d'inférences qui est visé, car il permet davantage de répondre à nos hypothèses. Nos variables d'inférence sont relatives aux perceptions des caractéristiques des espaces de coworking et aux facteurs de bien-être au sein de ces lieux.

Il peut y avoir trois différents objectifs à l'inférence selon Holsti (1969) : elle peut s'intéresser aux résultats d'une communication, à la découverte de preuves d'authenticité de la communication ou aux antécédents de cette communication. Dans notre cas, nous nous focalisons sur ce dernier objectif inférentiel puisque le bien-être au travail des personnes interrogées est un état antécédent à la production de discours à son sujet.

II. Résultats

Nous présenterons dans cette partie l'analyse des entretiens structurée en 5 catégories : « le coworking comme environnement physique », « le coworking comme environnement social », « impacts sur l'activité professionnelle », « la nature dans l'espace de coworking » et « la crise de la Covid-19 ». Les résultats sont présentés dans le Tableau 24.

1. Le coworking comme environnement physique

Cette catégorie englobe tous les thèmes en lien avec l'espace physique. Les aspects les plus importants de celui-ci selon les répondants sont présentés et expliqués ci-dessous.

1.1. Plusieurs types d'espaces

A travers le nombre d'occurrences dans ce thème, nous pouvons constater l'importance pour les utilisateurs d'espaces de coworking d'avoir à disposition plusieurs types d'espaces où chacun va être consacré à une fonction particulière.

Tableau 24: Résultats de l'analyse thématique des entretiens

Catégorie	Thème	Sous-thème	Nombre d'entretiens	Nombre d'occurrences
Le coworking comme environnement physique	Plusieurs types d'espaces		21	352
		Espaces pour s'isoler	19	104
		Espaces de détente	13	28
		Espaces d'interaction	13	22
		Espaces d'interaction	11	19
		Cuisine/café	9	17
		Séparation entre les espaces	9	17
		Confort matériel de travail	17	65
		Ambiances	18	54
		Sonore	13	25
		Lumineuse	11	20
		Thermique	6	9
		Décoration	17	51
		Coût	15	30
Comme à la maison	10	17		
Taille	10	17		
Localisation	8	13		
Le coworking comme environnement social	Socialisation		21	337
		Informalité	19	59
		Informalité	19	58
		Moments de convivialité	15	28
		Liens amicaux	6	14
		Profils des coworkers	15	42
		Différences	10	27
Similarités	7	15		

Une colocation professionnelle	12	38
Problèmes de cohabitation/de cohésion	7	22
Partage de l'espace et des tâches	8	16
Climat sain	16	37
Valeurs	14	34
Respect	10	17
Mutualisation et partage	9	17
Liberté/Flexibilité	12	31
Événements	10	17
Ouverture sur les autres	10	14
Difficultés d'intégration	4	6
Impacts sur l'activité professionnelle	21	194
Réseau et opportunités professionnelles	17	56
Cadre professionnel en dehors de chez soi	16	33
Difficile de travailler chez soi	10	18
Conciliation des sphères de vie	10	17
Accueil client/Image professionnelle	6	12
Sortir de chez soi fait du bien	7	11
Entreprendre/Innover	6	26
Entraide professionnelle	12	25
Avoir de vraies pauses	10	15
Être entouré de gens qui travaillent est motivant	6	13
La proximité favorise la productivité	7	13
Interruption/ déconcentration	5	11

		Au coworking	3	8
		En entreprise	2	3
	Utopie du travailler ensemble		2	2
La nature dans l'espace de coworking			19	103
	Besoin		17	46
		Besoin de contact avec la nature	13	21
		Besoin d'être en extérieur	10	18
		Indifférence	5	7
	Symbole		12	27
		Vivant	9	13
		Responsabilité	4	8
		Respiration	3	4
		Ecologie	1	2
	Fonction		14	26
		Permet de faire des pauses	8	10
		Lieu d'interaction	6	8
		Esthétique	6	8
La crise de la Covid-19			11	37
	Impacts sur les relations sociales		9	18
	Impacts sur l'activité professionnelle		7	10
	Rôle dans la fréquentation des espaces de Coworking		3	8

1.1.1. Espaces pour s'isoler

Ce sous-thème regroupe tous les verbatim où le sujet évoque le besoin d'espaces fermés, isolés des autres utilisateurs. Le premier cas de figure dans lequel ce besoin se fait ressentir est lorsque les coworkers doivent effectuer des appels téléphoniques ou des visioconférences sans déranger les autres : « *une obligation d'avoir un endroit où on pouvait téléphoner au calme. Donc là tu vois là ici on a soit la pièce là, celle de réunions où les call-box* » (Antoine). Notons que malgré la présence de cabines dédiées aux appels téléphoniques dans certains espaces de coworking, ce type d'aménagement ne semble pas satisfaire tout le monde comme nous l'exprime Idriss : « *l'espace n'est pas adapté pour des gens qui font du démarchage téléphonique ou passer des appels privés. Après y a les cabines, on peut toujours... si c'est un appel long de quelques minutes, on peut quand-même supporter l'enfermement. Mais après, effectivement moi ça m'arrive, quand c'est des appels un peu trop perso, d'aller sur le parking dans ma voiture et être plus tranquille quoi* ».

Le besoin d'isolement peut être aussi pour des raisons de confidentialité : « *je préférerais le côté un peu plus individuel, aussi quand tu dois traiter des données confidentielles, ce qui n'est pas mon cas cette année mais les années précédentes c'était le cas donc c'est un peu touchy* » (Pauline).

Le troisième cas dans lequel il est nécessaire d'avoir des espaces isolés, c'est pour pouvoir se réunir, que ce soit avec d'autres utilisateurs ou des personnes extérieures au coworking : « *Le seul truc qui pourrait être utile, c'est d'avoir quelques petites salles de réunion en plus, parce que c'est une demande que beaucoup de nous, des coworkers, peuvent avoir, c'est que tu si tu veux avoir un peu de temps à passer à deux ou trois personnes sur une petite réunion, on n'a pas vraiment de petits bureaux, de petites salles pour ça* » (Christophe).

1.1.2. Espaces d'interaction

En plus des espaces qui permettent de s'isoler, les utilisateurs ont exprimé leur besoin d'espaces qui permettent de rencontrer et d'échanger avec les autres. En effet, comme l'évoque Maya, les premiers peuvent constituer un frein aux interactions sociales : « *c'est sûr qu'on voit pas les gens passer donc... et puis faudrait faire sa pause à peu près au même moment que quelqu'un. (...) des fois je prenais carrément un bureau ne serait-ce que pour être mieux installée, et c'est vrai que... ben déjà y avait moins de monde, mais je voyais quasiment personne, bon on voit des gens passer mais...* ». Dans ce thème, les utilisateurs mettent en lien l'espace et son rôle dans la

socialisation comme l'évoque Eric : « *La présence du salon... la présence de cet espace qui peut être utilisé pour les apéros avec les packs qui sont dans le frigo, ou encore la cafét... ouais clairement. Même la cour/terrasse. Tu sais tu viens, t'es toujours en train de rencontrer quelqu'un là* ».

1.1.3. Espace de détente

Nous retrouvons dans ce sous-thème tous les verbatim en lien avec le besoin d'un espace de repos, de sieste ou encore de jeu. Ces moments de détente sont jugés importants, notamment à travers la présence de jeux, comme en témoigne Frédéric : « *ça donne un... je veux pas dire relaxant, mais un côté cool, un côté... on sait que si on a un besoin de décompresser bah on peut allumer la switch, jouer un petit peu...* ». Cela participe donc à rendre l'ambiance plus "détendue". La présence également de tables de billard ou de Baby-foot a été observée dans plusieurs espaces de coworking, mais aussi relatée par certains utilisateurs comme Ludovic : « *le fait qu'il y ait un babyfoot qui s'est installé là-bas, 'fin, qu'il y ait un espace dédié plus un espace de loisir, à l'époque il n'y avait pas vraiment d'espace loisir. Là y a un endroit avec une console, donc y a peut-être plus facilement des moments pendant lesquels les gens vont se retrouver pour jouer c'était pas... à l'époque on organisait un temps de jeu à l'instant T mais c'était pas, de manière implicite* ». Qu'un endroit spécifique y soit consacré ou non, la sieste a elle aussi été évoquée comme un besoin : « *Entre midi et deux si j'ai besoin de faire une sieste, je peux me mettre dans le canapé et pendant une demi-heure, je bouge pas* » (Amandine).

1.1.4. Cuisine/Café

Dans les entretiens, l'importance d'avoir un espace pour se restaurer a été largement relevée. Si la présence d'une cantine/restaurant a été plutôt mal jugée pour le coût qu'elle entraîne : « *le repas est à quand-même 8 euros/jour donc ça fait 240 euros/mois si tu y manges tous les jours, tu calcules, donc si t'es au seuil de pauvreté genre 1100...* », avoir accès à une cuisine où ils peuvent être autonomes semblent être apprécié : « *le fait d'avoir la petite cuisine et tout, de pouvoir ramener ses trucs, d'avoir un espace dédié à ça, ça joue aussi quoi* » (Frédéric). Dans tous les cas, que l'espace soit équipé d'un frigo et d'un micro-ondes semble faire partie du minimum nécessaire selon Basile : « *tu dois avoir un frigo, tu dois avoir tout. Sinon ça sert à rien. Enlève un frigo et les micro-ondes, c'est plus la même chose déjà. Tu vois ?* ».

Toujours dans le cadre de la restauration, le café a été cité plusieurs fois comme élément important dans une journée de travail. Le fait qu'il soit payant dans certains espaces de coworking ne semble pas faire l'unanimité comme l'exprime Basile : « *mais le café est payant !*

Au fur et à mesure... on a un badge... mais ça c'est important! Il faudrait qu'il soit gratuit, tout le temps ».

1.1.5. Séparation entre les espaces

Il est important selon les répondants que ces différents espaces soient séparés. La raison la plus citée est celle du bruit ; en effet, avoir des zones de silence séparées des zones où il est possible de discuter fait partie des besoins des utilisateurs d'espaces de coworking comme Antoine : « *Je trouve ça bien justement de ne pas avoir une cuisine ou un espace détente qui est juste attendant à l'open space, que ce soit séparé, que tu n'entendes pas justement des gens qui rigolent à côté, au moins, ça ne te déconcentre pas. C'est ça qui est bien* ». La deuxième raison est en lien avec le souhait d'avoir plusieurs atmosphères puisque « *en fonction de l'endroit dans lequel tu te trouves, l'ambiance est un peu différente* » d'après les mots de Christophe. Cette séparation entre les espaces aurait également pour rôle de favoriser les moments de coupure selon plusieurs coworkers dont Frédéric : « *ça permet de vraiment faire une petite pause en fait. Quand tu vas remplir ta gourde, le fait de descendre, d'y aller et de remonter, bon tu mets 2 minutes/2 minutes 30, mais au moins ça fait vraiment la coupure, le fait de quitter, de descendre et de remonter, ça fait vraiment une vraie coupure que de se lever, d'aller au robinet et de revenir. Le fait qu'il y ait des changements de pièces, je pense ça joue psychologiquement cette coupure.* »

1.2. Confort matériel de travail

Après le thème relatif aux différents types d'espaces nécessaires, le thème du confort matériel au travail est celui qui est revenu le plus souvent dans entretiens (du moins, en ce qui concerne l'environnement physique). Ce thème, qui regroupe 65 références et fait intervenir à 17 des 21 personnes interrogées, regroupe les verbatims en lien avec les besoins et préférences en termes de matériel nécessaire à l'accomplissement des tâches de manière confortable. L'explication de Christophe permet d'illustrer ce thème : « *l'autre facteur qui est aussi très sympathique, c'est ce côté plus aménagement logistique, enfin vraiment l'environnement matériel physique et autre avec tout ce qui est à disposition, entre l'étendue des bureaux, le fait qu'on ait juste à faire un plug and work réel, on arrive on connecte son PC sur un écran qui est de super taille, on arrive avec son PC, son clavier et sa souris et on peut commencer sa journée en deux minutes et on partage après tout ce qui peut être partagé ; une super connexion Wi-Fi et autre. C'est quand même des éléments qui sont positifs ici* ».

1.3. Ambiances

Ce thème en lien avec les ambiances sonore, lumineuse et thermique de l'environnement de travail regroupe les extraits d'entretiens qui font référence au bruit à la luminosité ou à la température. Ci-après sont illustrés ces sous-thèmes.

1.3.1. Sonore

L'ambiance sonore est la plus représentée dans ce thème. En effet, dans l'environnement de travail que sont les espaces de coworking, pouvoir travailler en silence semble être un critère important comme en témoigne Bertrand : « *J'ai fait le même métier dans un autre espace de coworking mais qui était bruyant, donc là c'était très... à la limite les prestations étaient de meilleure qualité, de meilleur standing, mais le principal c'est de se concentrer et travailler, et ça c'était pas possible* ».

Cependant, et contrairement à ce que l'on pourrait penser, plusieurs utilisateurs sont indifférents au bruit comme Lily : « *moi qui utilise essentiellement l'open space parce que ça me dérange pas trop d'avoir des bruits extérieurs vu mon métier* » et vont même jusqu'à préférer le bruit au silence lorsqu'ils travaillent : « *chez moi y'a pas de bruit du tout ça va pas non plus quoi ça dynamise pas. Je vais pas non plus demander aux voisins de faire du bruit pour me rassurer mais...* » (Lily). Pour Pauline, le bruit est stimulant et permet de mieux travailler : « *il y a deux semaines on était tous les deux et il y avait personne dans le bureau d'à côté et du coup pour se motiver, en même temps qu'on bossait, au lieu de mettre la musique dans nos écouteurs on mettait la musique sur haut-parleur, ça booste donc ouais je pense que les stimuli... parce que moi c'est pas le danger de faire autre chose, parce que ça je l'ai pas, d'être distraite, mais c'est plutôt le fait que ce soit trop plat* ».

1.3.2. Lumineuse

Le sous-thème que l'on retrouve le plus après l'ambiance sonore est en lien avec l'ambiance lumineuse. En effet, la luminosité dans l'environnement de travail a été évoquée une vingtaine de fois. Nous pouvons constater l'intérêt porté à ce critère par exemple dans le discours de Lily qui regrette le manque de lumière dans une partie du coworking : « *on est peu éclairés comme ça et c'est vrai que... bon y a quand-même un peu la lumière des bureaux qui passe mais c'est un peu sombre. C'est le seul truc on va dire qui est...* ».

Plusieurs responsables d'espaces de coworking interrogés disent par ailleurs prendre en compte cet aspect dans l'aménagement du lieu comme Aline qui nous dit: *« déjà les deux premières cabines... l'idée du transparent c'était pour apporter la lumière, un peu de lumière voilà, que ça soit pas... parce que c'est quand-même très petit, que ça fasse pas trop... un peu oppressant quoi, d'où la vitre »*.

Au-delà de la quantité de lumière, nous avons été surpris par l'importance accordée à la couleur de celle-ci dans les discours de plusieurs utilisateurs, dont Amandine : *« déjà t'as pas des vieux néons au plafond donc ça joue énormément, la lumière blanche d'hôpital c'est jamais bon ni pour ton teint, ni pour ton humeur »*.

1.3.3. Thermique

Nous retrouvons des références à l'ambiance thermique dans 6 des 21 entretiens menés. La température dans un espace donné semble même conditionner les habitudes de travail chez certains comme Pauline qui nous dit, en parlant de la salle de réunion : *« elle est mal chauffée. Du coup comme on a l'habitude d'avoir chaud dans notre bureau, on n'a pas envie d'aller dans la pièce d'à côté pour cailler donc c'est pour ça qu'on va sans doute en bas »*.

1.4. Décoration

Le thème relatif à la décoration et à l'aspect esthétique du lieu est représenté de manière importante puisque l'on y retrouve 51 références dans 17 entretiens. C'est l'un des aspects les plus spontanément cités lorsque les personnes sont interrogées sur ce qu'elles pensent de l'espace de coworking. Beaucoup ont insisté sur l'importance de travailler dans un lieu qu'ils trouvent esthétiquement beau : *« Moi j'ai été pendant 4 ans dans des murs saumon qui étaient imbuvables, et sincèrement je trouve qu'un espace de travail où visuellement déjà c'est beau, et ben t'as plus envie le matin d'y aller parce que tu te dis pas « je vais encore voir ce mur saumon » (...) le « beau » joue beaucoup »*

Plusieurs coworkers font un lien entre la décoration et le bien-être : *« tout est fait avec goût et justement je trouve que ça joue vraiment de... tu te sens bien ! Tu te sens... là-dessus ils ont très très bien réussi leur coup je trouve parce que tu te sens bien. »* (Marie). Dans le même sens, interrogé sur l'apport de la décoration, Antoine répond : *« Je dirais du bien... du bien-être ou de la sérénité au taf, en tout cas je trouve »*.

Aussi, l'aspect chaleureux est beaucoup ressorti dans les entretiens, et ce, concernant tous les espaces de coworking étudiés (Le mots « chaleureux » apparaît en effet 11 fois dans ce thème et 16 fois en tout). Nous pouvons observer cela notamment à travers le discours de Antoine : *« quand t'es dans des beaux locaux et que ça fasse pas... je cherche le mot... ça fasse pas froid, c'est pas un endroit qui fait froid, ça fait chaleureux et tout donc ça aide au moins à se sentir bien sur son lieu de travail ».*

La décoration permettrait également à la personne de se projeter et reflèterait l'ambiance sociale du lieu selon Lily : *« quand la déco est réussie c'est vrai qu'on se sent d'emblée bien ou pas, mais au moins ça donne une vision un peu de l'ambiance aussi qu'il y a quoi. Le fait de rentrer dans un endroit où il y a rien, on sait pas trop comment se positionner ni... ça donne une idée de l'ambiance globale en fait. (...) quand je suis allée dans l'autre espace et que rien n'était vraiment fini... du coup on sait pas trop quel type de personnes viennent, on a du mal à se projeter à se dire comment je vais travailler là-dedans, y a rien quoi, pas d'éléments qui permettent... ouais j'arrivais pas à me projeter simplement ».*

1.5. Coût

Les considérations financières occupent une place importante si l'on classe les thèmes par fréquence d'apparition. En effet, le budget alloué au coworking semble être un critère non négligeable. Interrogé sur les aspects importants prix en compte dans le choix d'un espace de coworking, Hervé répond que c'est *« l'abordabilité par rapport au coût »*, et ils sont plusieurs à donner des réponses similaires. Cette question du prix est également à prendre en considération lorsque ce sont des entreprises installent leurs salariés dans un espace de coworking et leur alloue un budget limité, c'est le cas de Antoine : *« l'une des contraintes de mon employeur c'était un coworking en dessous de 350 euros hors-tax mensuels ».*

1.6. Taille

La question de la taille de l'espace et du nombre d'utilisateurs sur le site a été également évoquée de manière assez fréquente dans les entretiens. Certains préfèrent les petits espaces de coworking comme Bertrand qui apprécie que le lieu soit à « taille humaine » et qui trouve que cela est *« plus rapide pour régler les problèmes »*. Il ajoute : *« je me passe des gros services parce que je cherche des choses plus tranquilles, plus personnalisées »*. Frédéric est lui aussi du même avis mais pour d'autres raisons ; il nous dit : *« quand y a trop de monde ça limite les interactions quand-même. (...) s'il y a beaucoup trop de monde, c'est compliqué d'aller parler parce qu'on va*

quand-même rester entre bandes parce qu'il y aura ce côté un peu aussi d'avoir peur des horaires décalées, etc. Donc faut pas qu'il y ait trop de monde non plus. Pour moi il faut que ce soit quelque chose qui reste à taille humaine ».

Dans cette même quête d'interactions sociales plus riches, d'autres disent, au contraire, préférer que l'espace ne soit pas trop petit. C'est le cas de Mélanie qui déplore le faible nombre de coworkers : *« en fait il n'y a que cinq/six personnes, pas plus, parce qu'il y a six postes de travail et dont des personnes un peu fidèles enfin... habitués au lieu, donc il y a moins de passage donc c'est ça qui m'a un peu moins plu ».*

Par ailleurs, les coworkers sont plutôt d'accord pour dire qu'une promiscuité trop importante ne leur convient pas, comme l'explique Pauline : *« ce que j'aime moins, peut-être... j'aurais bien aimé que l'espace bureau chez nous il soit un peu plus grand. J'ai rien contre la promiscuité, c'est vrai que... ben là par exemple on se pose la question de peut-être accueillir une stagiaire pendant 2 mois, et du coup tout de suite il faut réfléchir en termes d'agencement de l'espace parce qu'en fait c'est vachement serré ».*

1.7. Localisation

Le thème en lien avec la localisation géographique et l'accessibilité de l'espace de coworking est apparu 13 fois dans 8 différents entretiens. C'est ainsi le dernier critère retenu dans la catégorie de l'environnement physique de coworking. C'est néanmoins un aspect important comme peut en attester Bertrand lorsqu'il dit : *« cet espace ici, il répond à finalement un cahier des charges qui est bien, c'est que : il est près d'un parking, il est près du tram, il est près de la gare, il est près des boutiques, il est près des restaurants, donc il a un positionnement géographique qui est un peu unique ».* Ce critère est souvent pris en compte en premier, dès l'étape de la recherche d'un espace de coworking pour travailler, comme le raconte Antoine : *« sans connaître le lieu, sans l'avoir testé, j'aurais pris en fonction de la localisation par rapport à où je suis et par rapport à mes besoins futurs. Sur le moment j'habitais plein centre, et après on savait qu'on voulait bouger pour acheter une maison en dehors de Nancy donc j'ai cherché proche de la gare ».*

1.8. « Comme à la maison »

Un thème en particulier et auquel nous ne nous attendions pas est ressorti des entretiens, nous l'avons nommé « Comme à la maison ». Ce thème regroupe tous les extraits où les

utilisateurs d'espaces de coworking interrogés les décrivent comme des lieux qui rappellent un « chez-soi ».

Le côté « comme à la maison » est souvent attribué à la manière dont l'espace est décoré, à l'instar de Marie qui dit que : « *c'est important d'être dans un cadre voilà qui visuellement euh... ouais ici y a les fauteuils, y a la moquette, c'est très cocooning et on se sent un peu comme à la maison donc c'est sympa* ». Parfois, ce ressenti est aussi la conséquence d'un certain confort que les utilisateurs retrouvent dans ces lieux : « *Le fait que tu sois comme chez toi. C'est vrai que tu peux faire à manger, tu peux aller faire du sport t'as la douche, le fait que ouais, t'es comme chez toi* » (Marie).

Pour certains, c'est l'aménagement qui procure ce sentiment : « *Ben on se sent dans un appartement en fait, c'est ça qui est... enfin, c'est pareil, c'est un peu déroutant au début (...) y a un gros canapé, un écran, une cuisine, on dirait vraiment un appartement quoi, donc c'est ça qui donne le côté un peu « à la maison ».* » (Manon). Pour d'autres, comme Thierry, se sentir chez-soi est en lien avec la décontraction du lieu et l'informalité de la relation avec les autres : « *là-dessus on est globalement tous d'accord, c'est... faut quand-même qu'on ait l'impression qu'on est un peu à la maison et qu'on travaille avec des amis quoi, si possible, ou le plus possible. c'était un peu l'objectif de départ* ».

2. le coworking comme environnement social

Après avoir exposé et illustré les thèmes de l'environnement physique dans les espaces de coworking, nous allons maintenant nous intéresser à l'environnement social dans ces lieux. Nous avons regroupé dans cette catégorie les thèmes et sous-thèmes relatifs aux caractéristiques sociales de l'environnement décrits par les coworkers.

2.1. La socialisation

Nos résultats montrent que le besoin de socialisation est la première raison pour laquelle les individus se dirigent vers le coworking comme forme de travail. Ce thème présente en effet 60 occurrences et a été évoqué par 19 sujets sur les 21 interrogés. Les propos d'une fondatrice et gérante d'un des espaces de coworking étudiés viennent confirmer cela : « *y en a beaucoup quand ils m'appellent c'est qu'ils ont besoin de voir du monde quoi. Voilà, je pense que ça c'est un point vachement important* » (Aline).

Beaucoup nous ont ainsi exprimé un besoin d'interagir avec d'autres comme Thierry qui dit : « *moi je suis plus à l'aise... je préfère largement venir quand y a des gens. En janvier on était... en décembre/janvier on n'était pas beaucoup, on était 4/5... bon, c'était un peu triste quoi. On a moins envie de venir. Y a des gens que j'aime beaucoup qui sont revenus récemment, ben je suis content quoi! Je préfère!* ». Ces espaces permettraient ainsi de « *rompre avec l'isolement du travailleur solitaire* » comme l'évoque Christophe et aurait un « *rôle social* » selon les mots de Bertrand.

Pour plusieurs sujets interrogés, dont Marie, les travailleurs qui choisissent le coworking sont les personnes les plus sociables : « *déjà quand tu viens ici c'est que t'es sociable quoi, c'est que t'aimes être entouré, donc oui du coup ça fait effet tout de suite* ».

2.2. L'informalité

L'ambiance sociale des espaces de coworking se caractérise largement par son caractère informel et décontracté. Dans la catégorie consacrée à l'environnement social, le thème "informalité" occupe la première place en termes de nombre d'occurrences avec 89 références. Ceci est notamment observable à travers le tutoiement, approuvé par Kevin : « *je tutoie tout le monde du coup, et rien que ça déjà, je trouve ça met une relation plus... je vais pas dire amicale mais bon voilà (...) moi je préfère qu'on se tutoie et qu'on ait une entente plus amicale que le vouvoiement qui amène distance sur mon travail* ». Dans un autre espace de coworking, Idriss fait le même constat. Il associe ce phénomène aux tiers-lieux en général : « *Je pense que le cadre fait que. Ici à ***** tout le monde se tutoie, même si tu connais pas les gens, le contact est beaucoup plus facile, je sais pas après si c'est propre aux espaces de ce type, les tiers-lieux, parce bon c'est le cas. Je pense effectivement que ces espaces-là sont propices aux échanges quoi* ».

En évoquant cette informalité, les répondants insistent beaucoup sur la notion de convivialité ; ce mot a d'ailleurs été prononcé à 30 reprises dans les entretiens. Dans ce sens, Manon partage son ressenti en disant : « *je trouve ça assez sympa, enfin, c'est assez convivial. C'est vrai que c'est moins conventionnel que des bureaux, enfin, ça permet vraiment de plus échanger, partager, pour le coup c'est vrai que déjà on a une très bonne entente* ». Dans ce thème, nous nous intéresserons plus particulièrement à la convivialité que l'on retrouve sous forme de moments particuliers de détente entre coworkers, d'où la présence d'un sous-thème « moments de convivialité ».

Dans la continuité de cette convivialité, nous retrouvons également des relations qui tendent vers l'amitié. C'est pourquoi nous retrouvons également, au sein du thème « informalité », le sous-thème « liens amicaux ».

2.2.1. Moments de convivialité

Ce thème compte 28 références et est présent dans 15 entretiens. On y apprend que les moments conviviaux peuvent être réguliers : *« ce qui est cool c'est que le jeudi matin typiquement c'est le rendez-vous convivial de la semaine, du coup on se retrouve tous on papote un peu, en général on va se dire en peu ce qu'on va faire dans le week-end, ce qu'on prévoit un peu dans les jours à venir, donc c'est cool quoi. Comme les midis où on se retrouve souvent pour manger entre nous quoi, c'est les petits moments conviviaux qui font plaisir et justement. »* (Antoine), comme ils peuvent être plus spontanés comme l'évoque Thierry : *« les afters c'est inopiné quoi ! La dernière fois ***** il a dit à 15h « bon, je vais au super U chercher des bières, j'ai pris de la charcuterie, est-ce que quelqu'un est là ce soir? » au final il y a eu 8-10 personnes quoi! »*.

2.2.2. Liens amicaux

Ce sous-thème décrit la nature des liens qui peut parfois aller jusque l'amitié entre coworkers. Le mot « amis » a d'ailleurs été prononcé 16 fois pour décrire la relation avec les autres utilisateurs. En effet, plusieurs d'entre eux ont rapporté s'être faits des amis grâce à l'espace de coworking. Selon Amandine : *« ça te fait rencontrer d'autres personnes dans ton environnement professionnel qui peuvent devenir des relations personnelles »*, elle continue en affirmant : *« en tout cas c'est ce qu'on cherche tous à développer aussi »*.

Thierry nous explique ce processus en disant : *« au début, tu as tendance à venir un peu tout seul, enfin, tu viens d'abord pour toi, souvent. Et puis après, tu te lies aux gens, tu te trouves des potes, tu te crées des amis »*. D'autres vont même jusqu'à les comparer à une « famille » à l'instar de Aline, une responsable dans l'un des espaces de coworking où les entretiens ont été menés.

2.3. Un climat sain

En comparaison avec une entreprise classique, plusieurs coworkers décrivent les espaces de coworking comme des lieux où le climat social est plus sain. Kevin nous dit par exemple : *« on sent un peu moins de pression. C'est-à-dire qu'il y a les pressions du travail mais il y a moins le côté... ouais ça mélange un peu travail et un peu relation plus saine on va dire... je sais pas comment dire mais... je trouve que ouais c'est plus agréable »*.

Certains attribuent cela à l'absence d'enjeux de hiérarchie, comme Arthur qui dit en parlant de l'espace de coworking : *« je ne suis pas dans un espace de travail où il y a des histoires de hiérarchie ou des choses comme ça (...) ça m'évite d'être en lien direct avec des collègues, je partage un espace où les autres ne sont pas mes collègues donc y'a pas de... pas d'histoire, de trucs, les gens qui parlent dans mon dos, des choses comme ça »*. Dans le même sens, Aline précise : *« c'est pas comme dans une société où il peut y avoir des rivalités, où les gens vont travailler sur les mêmes sujets, va y avoir de la compétition (...) on a que le positif finalement, ce qui ressort des interactions entre les gens »*.

Globalement, ce qui ressort donc de l'analyse thématique, c'est que le fait que les autres coworkers ne soient pas des collègues est à l'origine du climat plus apaisé et bienveillant qu'en entreprise. A ce propos, les mots « bienveillance » ou « bienveillant » sont apparus 11 fois dans les entretiens.

2.4. Flexibilité

Ce thème est apparu dans 12 entretiens. Il comporte 31 références en lien avec le besoin de liberté et de flexibilité auquel le coworking permet de répondre. La grande représentativité de ce thème dans les entretiens témoigne de l'importance de la liberté chez les personnes vont travailler dans des espaces de coworking. C'est le cas de Lily, qui apprécie la flexibilité horaire dont elle peut jouir dans l'espace qu'elle fréquente : *« le fait qu'il y ait une flexibilité ici de payer à l'heure à la journée à la demi-journée, pas d'obligation, pas d'engagement donc moduler quand j'ai besoin de plus travailler là où tout simplement j'ai pas envie de venir, ben je viens pas. Ouais cette liberté-là. Je viens à l'heure que je veux, si je viens pas à l'heure pile pile pile où j'avais réservé c'est pas grave »*.

Les coworkers ont besoin de flexibilité dans les horaires mais aussi d'une flexibilité spatiale qui leur permet de travailler où ils ont envie : *« j'aime pas travailler au même endroit, que ce soit le coworking ou à la maison, etc. ça me perturbe. J'aime bien pouvoir... je me pose là puis je travaille là... c'est plutôt en fonction de ce que j'ai à faire et des fois je me dis « tiens là je vais prendre toute la journée et je vais venir à ***** pour me focaliser sur mon truc, ça va me faire du bien » et des fois je vais me dire « allez je reste à la maison tranquille je vais bosser à la maison dans mon salon et je suis cool dans mon canapé », les deux me font plaisir »*.

2.5. Valeurs

La question des valeurs que l'on retrouve dans les espaces de coworking en tant qu'espaces sociaux occupe une place importante dans les entretiens avec 35 occurrences et 15 individus concernés. Ce thème consiste en l'agrégation des deux principales valeurs évoquées : la valeur respect et la valeur de mutualisation et de partage des ressources.

2.5.1. Respect

Cette valeur semble très prégnante dans la « culture » du coworking. Le terme « respect » (ou le verbe « respecter ») a été utilisé 28 fois dans le discours. Interrogé sur les valeurs partagées par les coworkers, Hervé répond : « *Les valeurs de respect. Enfin tu sais le respect que les autres dans leur manière de vivre dans leur individualité ou leurs horaires ou même leurs opinions* ».

Au-delà du respect des autres et de leur intimité, les coworkers ont abordé la notion de règles à respecter. L'idée qu'il existe des règles admises par tous au sein de l'espace est ainsi apparue à plusieurs reprises. Nous la retrouvons par exemple dans le discours de Mélanie lorsqu'elle dit : « *en fait quand tu rentres ici t'as des règles, si tu les acceptes tu viens, si tu les acceptes pas tu vas ailleurs* ».

2.5.2. Mutualisation et partage

Une autre valeur importante a émergé des entretiens ; celle du partage et de la mutualisation de ressources qui serait intrinsèquement liée au concept même de coworking. En effet, selon Bertrand, pour fréquenter un tel espace, « *il faut avoir un peu l'esprit coworking* ». Lorsque nous l'interrogeons sur ce que cela signifie, il nous répond : « *c'est ne pas avoir de problème avec la mise en commun d'éléments qui sont plutôt des éléments personnalisés comme la cuisine, les toilettes et la cafetière* ».

Dans le même sens, Hervé voit les coworkers comme des personnes qui « *ont un niveau d'individualité qui est faible* ». Selon ses mots, ils ont refusé « *une programmation mentale* » qui aurait voulu qu'ils travaillent « *pour eux* » et « *en compétition avec les autres* ».

Ce sens du collectif est par ailleurs mis en lien avec des valeurs écologiques et pro-environnementales comme nous pouvons le constater à travers le discours de Bertrand : « *il faut qu'on apprenne progressivement à renoncer à toutes les démarches individuelles : « ma voiture »*

, « *ma maison* », « *mon bureau* » ... *d'accord ? Typiquement, les transports en commun, les espaces collectifs d'habitation, et là c'est un espace collectif de travail. Si on était quatre entreprises chacun dans notre domaine, on aurait quatre imprimantes ! C'est quatre sources de carbone ! On aurait quatre sources de génération de température, c'est quatre sources de carbone, etc. enfin.. on peut... on aurait fabriqué 4 cafetières, c'est 4 prélèvements sur la planète* ». Pour lui, le coworking peut ainsi être « *une des solutions qui accompagnent la transition* ».

2.6. Profils des coworkers

Au sein de ce thème, nous retrouvons une description des profils d'utilisateurs que l'on retrouve au sein de l'espace de coworking. Nous avons catégorisé ces caractéristiques en termes de similarités et de différences.

2.6.1. Similarités

Selon certaines personnes que l'on a pu interroger, il semble y avoir des points communs entre les coworkers. Ludovic explique cela par le fait que les individus sont naturellement attirés par ceux qui leur ressemblent et qui font du coworking dans le même but : « *si je fais du coworking, que je me dis je vais prendre un café juste à côté de quelqu'un, en fait quand ça va matcher (...) c'est souvent quelqu'un qui me ressemble (...) et qui vient au coworking pour les mêmes raisons que moi* ».

Plusieurs répondants ont en effet insisté sur cette d'idée que tout le monde est « *dans le même bateau* » selon les mots de Eric qui pense que cela participe au bien-être et à avoir un meilleur moral. Dans le même sens, Maya affirme : « *en fait il y a une convergence des... comment dire... convergence de personnes qui sont dans le même cheminement que toi en fait* ». Pour Hervé, ces points communs vont avoir un effet stimulant vis-à-vis de l'activité professionnelle : « *tu te remets en mouvement parce que t'es dans un environnement où les gens ont une énergie qui te ressemble* ».

Selon Mélanie, l'homogénéité des profils qui peut exister dans les espaces de coworking résulte d'une certaine sélection naturelle qui s'opère avec le temps : « *les gens qui restent sur le long terme ont des points communs. Y en a qui viennent un peu tester, sentir un peu le lieu, des gens qui repartent parce que ça leur convient pas, mais sur le long terme, les personnes qui sont fidèles au lieu, ouais je pense qu'il y a des points communs. Je pense qu'elles sont un peu comme moi, elles sont indépendantes, elles travaillent seules, ou pas y en a qui ont un ou deux salariés, mais qui aiment découvrir de nouvelles choses, s'intéresser, un peu le côté aussi innovation* ».

Notons cependant que la quasi-totalité des verbatim contenus dans ce sous-thème ont été recueillis auprès d'utilisateur d'un seul des quatre espaces investigués, et qui a pour particularité de proposer un service d'incubation de start-up. Cela pourrait expliquer la propension à évoquer l'entrepreneuriat et l'idée que les coworkers vont au coworking pour un objectif précis. Notons également que ce sous-thème n'est pas le seul à évoquer des similarités entre coworkers, puisque nous les retrouvons dans plusieurs autres sous-thèmes. Cependant, nous avons codé ici tous les verbatims où les participants s'expriment explicitement sur cette idée de ressemblance.

2.6.2. Différences

De la même manière que pour le sous-thème « similarités », nous avons codé ici les extraits d'entretiens relatifs aux dissemblances entre les coworkers. Contrairement à ce que nous aurions pu penser, ce sous-thème comporte presque deux fois plus de verbatims que celui au sujet des ressemblances. En effet, plusieurs participants sont d'accord pour dire qu'il y a plusieurs profils différents de coworkers, comme Ludovic qui nous dit que : « *il y a des gens qui sont sauvages et des gens sociaux (rire) y a les deux (rire). Y a des gens qui sont là parce qu'ils veulent pas rester chez eux et puis (...) y a les extrêmes en fait voilà. Et donc on retrouve tout ça au coworking aussi je pense* ».

Tandis que certains trouvent qu'il existe une diversité de coworkers en fonction de leur degré de sociabilité, d'autres attribuent les différences de mentalité à la diversité des domaines professionnels. Par exemple, lorsqu'on lui demande si les coworkers ont un même état d'esprit, Thierry répond : « *Non. Non. Je pense qu'on a trop de métiers différents, on a des centres d'intérêts différents aussi donc. Disons qu'on est quand-même assez proches parce qu'on est au même endroit, on essaye quand-même de faire attention à ce que ça se passe bien, mais on a vraiment des... on est tous suffisamment différents pour que ça fasse pas vraiment communauté bloc quoi* ».

Plus que les raisons de faire du coworking ou les métiers, nous retrouvons aussi des divergences dans la manière de penser en général selon les dires de Frédéric : « *on n'a pas les mêmes mentalités parce que déjà on a pas les mêmes types de train de vie, on a pas la même vision du monde. Si je prends ma collègue, une de mes collègues, c'est la vision opposée de moi par rapport à la vision du monde* ». Il nuance malgré tout ses propos en disant : « *Mais ça m'empêche pas de bien m'entendre avec elle* ».

Tout comme les similarités, les différences observées sont parfois valorisées par les participants. Cette diversité semble donc être un point fort dont nous allons mieux comprendre les conséquences dans le thème qui suit.

2.7. Ouverture sur les autres

Au fil des entretiens, plusieurs coworkers ont attiré notre attention sur le fait que le coworking était une forme de travail qui favorisait l'ouverture d'esprit et leur permettait d'éviter un entre-soi que l'on pourrait retrouver dans les entreprises. Ceci est principalement dû selon eux à la diversité des profils professionnels qu'ils sont amenés à rencontrer au sein de ces espaces.

L'extrait suivant de l'entretien avec Pauline illustre parfaitement cette idée avancée par dix répondants en tout : *« ça déconstruit un peu la manière de vivre en entreprise (...) quand on bosse dans un espace de coworking on est amené à rencontrer des salariés d'autres entreprises, d'autres institutions aussi, donc ça nous ouvre l'esprit, ça nous permet d'éviter l'entre-soi qu'on a souvent dans l'aspect Corporate, et puis ouais peut-être que ça donne aussi un vrai lieu d'échange ».*

Les conséquences de cette diversité semblent ainsi être appréciés par les coworkers, à l'instar de Antoine qui dit : *« c'est cool ça fait voir plein d'horizons, ça fait un peu voir d'autres choses, d'autres raisonnements que tous dans la même boîte, dans le même domaine quoi ».*

2.8. Une « colocation professionnelle »

L'intitulé de ce thème a été choisi en référence à l'expression utilisée par une participante, Amandine, pour décrire le coworking : *« c'est comme une coloc ! Une coloc professionnelle, concrètement une coloc professionnelle ! Donc chacun a des règles, on respecte les autres, on laisse pas en souk parce que sinon ça détériore la relation, ça détériore le lieu je pense qu'on est tout content d'avoir cet environnement-là qui est très différent du format institutionnel donc on le préserve ».* Plusieurs autres ont fait allusion au concept de colocation comme métaphore à cette forme de travail à l'instar de Pauline qui nous dit : *« c'est convivial, ben ça change pas trop des colocations des choses comme ça où finalement y a une vie et chacun participe un peu ».*

Au sein de ce thème « colocation professionnelle », nous retrouvons ainsi un sous-thème relatif au partage de l'espace et des tâches et un sous-thème en lien avec les difficultés relationnelle et de cohabitation.

2.8.1. Partage de l'espace et des tâches

Dans cette idée de cohabitation entre professionnels, le principe de se partager les tâches dans la gestion ou la maintenance de l'espace s'est imposée comme une évidence, notamment pour Bertrand, qui dit : « *il faut partager un lieu qu'il faut nettoyer ensemble, comme la cuisine, il faut un lieu qu'il faut tenir propre comme les toilettes, il faut partager un lieu qu'il faut tenir approvisionné comme des toilettes, une machine à café* ».

Nous tenons ici à préciser que ce partage des tâches ne se reflète pas de la même manière dans tous les espaces de coworking. En effet, cette dimension est beaucoup plus prégnante dans un espace en particulier car il a le statut d'association qui semble selon les coworkers expliquer cet aspect : « *c'est une association, il n'y a pas de patron ça veut dire que là, le samedi, on va se fixer un RDV pour venir nettoyer toutes les lampes, machin. Donc chacun met la main à la pâte. Au niveau du café, chacun va faire le service pour mettre dans le compost (...) donc chacun participe. Donc voilà, si y a des trucs qui tombent par terre, tu prends l'aspirateur, tu aspirés quoi, tu vois? non ici c'est comme chez toi. C'est un mode un peu participatif où y a pas de chef, y a pas de machin là. On gère nous-mêmes, et c'est la meilleure façon, chacun sa responsabilité.* » (Eric).

2.8.2. Problèmes de cohabitation/de cohésion

A travers cette analyse, nous avons pu voir que l'ambiance dans les espaces de coworking était souvent décrite comme saine (voir le thème « climat sain »). Cependant, cela n'empêche visiblement pas la présence de certaines difficultés relationnelles au sein de l'espace qui peuvent aller du simple manque de cohésion : « *y a pas vraiment de dialogue entre nous, enfin, c'est « bonjour» « au revoir» quoi* » (Pauline), jusqu'à des vrais conflits interpersonnels : « *il n'y a pas un bonjour, y a pas un... toute la journée c'est complexe hein! Quand on arrive tous les jours, qu'on dit bonjour et que personne ne nous répond, c'est complexe quand-même!* » (Frédéric).

Selon les mots de Bertrand : « *dans la cohabitation y a toujours des problèmes* ». En effet, certaines frictions résultent de problématiques que l'on peut rencontrer dans une colocation classique, comme en témoigne Frédéric en disant : « *On a des querelles de chauffage, on a des querelles de vaisselle* ».

2.9. Difficultés d'intégration

Malgré une informalité caractéristique permise à travers des moments de convivialité et des relations amicales comme nous avons pu le voir précédemment, quelques personnes nous

ont évoqué des problèmes d'intégration sociale au sein des espaces de coworking. Même si le nombre de ces témoignages reste marginal (6 références et 4 individus), il demeure néanmoins important de s'en saisir afin de remédier à ces difficultés. Les propos de Ludovic, par exemple, permettent de rendre compte de cette problématique : *« j'ai rencontré finalement les mêmes barrières, les mêmes freins et les mêmes leviers que dans n'importe quel groupe classique. Les gens ont leur vie, ils attendent pas qu'un nouveau coworker arrive (...) en tout cas, peut-être que sur le papier ou en théorie il y a une envie de faciliter l'intégration, c'est pas l'impression que j'ai eue malgré tout »*. Mélanie, qui est considérée comme « ancienne » selon elle, nous avoue : *« instinctivement je parle moins aux personnes qui démarrent »*.

2.10. Événements

Nous retrouvons dans ce thème « événements » tous les extraits qui se rapportent à ce sujet. Il comporte 17 verbatims répartis entre 10 répondants. Pour pallier aux difficultés d'intégration décrites juste avant, plusieurs participants ont ainsi évoqué, entre autres, les rencontres ou événements organisés dans l'espace de coworking : *« Il y a quand-même des événements qui facilitent l'intégration, par exemple les petits déjeuners le matin »* (Idriss).

Au-delà de rendre l'intégration plus facile, l'organisation d'événements a été mentionnée comme levier pouvant encourager la collaboration professionnelle. Dans cette optique, Amandine nous apprend : *« il y a eu un petit déjeuner qui a été fait, qui a été organisé par *** et ***** justement pour que chacun puisse présenter et voir potentiellement s'il n'y a pas des affinités professionnelles qui pourraient se mettre en place et générer du business »*.

3. Impacts sur l'activité professionnelle

S'agissant avant tout de lieux de travail, nos résultats montrent inéluctablement un nombre important de thèmes consacrés aux aspects professionnels dans l'utilisation des espaces de coworking. Les spécificités du travail au sein d'un tel espace ainsi que les impacts de cette forme de travail sur le travailleur et son activité sont regroupés sous cette catégorie relative à la vie professionnelle.

3.1. Réseau et opportunités professionnelles

La possibilité de créer ou développer son réseau, ou encore d'avoir plus facilement des opportunités de travail a été l'aspect le plus cité parmi les conséquences professionnelles du coworking. En effet, ce thème compte 57 extraits et nous le retrouvons dans 17 entretiens. Le

discours de Hervé illustre très bien cette idée : « *tu parles à quelqu'un qui connaît quelqu'un qui va t'emmener voir dans ***** et enfin de compte j'ai été mis en relation comme ça. Moi, il ça m'a pris un jour et demi entre le moment où j'ai commencé à parler en prenant le café ici et le moment où j'ai rencontré l'architecte dont j'avais besoin* ».

Pour une collaboration professionnelle, les coworkers affirment privilégier les personnes rencontrées dans l'espace de coworking plutôt que d'autres : « *typiquement si un jour... demain nous on va changer de service de messagerie, en premier lieu j'ai demandé à Florent parce que je sais qu'ils font ça très bien dans leur boîte etc. oui non je pense que je ferai d'abord appel aux connaissances des coworkers avant d'aller chercher une boîte ou des gens que je ne connais pas* ».

Le coworking semble ainsi être un facilitateur de rencontres professionnelles, que ce soit du simple réseautage, de la sous-traitance ou encore une collaboration inter-entreprises. D'après les coworkers, cela permet même aux personnes en recherche d'emploi de trouver un travail, comme nous l'affirme Idriss : « *pour les personnes qui ne sont pas actives, qui sont en recherche d'emploi par exemple, c'est une excellente chose, de pouvoir sortir de son quotidien de la maison pour venir ici et avoir un peu un pied dans la vie active* ».

3.2. Cadre professionnel en dehors de chez soi

Le besoin d'un « cadre » spatial dédié à l'activité professionnelle a amplement été mentionné dans les entretiens. Frédéric, par exemple, nous dit : « *il faut qu'il y ait le cadre, l'ambiance... quand je suis chez moi, je suis chez moi en fait ! Même si je vais pour travailler, d'être chez moi, c'est quand-même pas pareil que d'être dans un bureau où on se dit « vraiment le lieu là...» moi j'ai besoin de ça en fait, d'être dans le lieu* ». Sans ses sous-thèmes enfants, ce thème compte 33 références et figure dans 16 fichiers.

Les participants ont parfois exprimé simplement ce besoin, et l'ont parfois expliqué en y apportant une raison. C'est pour cela que nous retrouvons dans ce thème, quatre différents sous-thèmes qui correspondent à ces raisons. Ils sont développés et illustrés ci-après.

3.2.1. Difficile de travailler chez soi

La première raison qui pousse à rechercher un cadre professionnel en dehors du domicile est relative aux inconvénients de travailler depuis chez-soi. Certains, comme Lily, pointent du doigt les nombreuses distractions auxquelles ils y font face : « *Chez moi, bah... voilà*

y a la télé pas loin, je peux l'allumer je peux aller faire un tour, je peux aller marcher, voir ce qui se passe dans le jardin, je reviens, enfin... voilà... la concentration est beaucoup moins là ».

L'efficacité accrue lorsqu'ils quittent leur domicile pour un espace dédié peut être aussi due à une sorte d'engagement vis-à-vis de soi-même à se mettre au travail puisqu'ils se sont déplacé dans ce but. C'est cette idée que nous comprenons à travers le discours de Thierry qui, lorsque nous lui demandons s'il est productif dans l'espace de coworking, répond : *« plus que si tu es à la maison, déjà, ça c'est certain! Comme en général tu as fait le déplacement, donc tu te cantonnes à faire plutôt ton travail que ton perso ».*

Dans d'autres cas encore, se concentrer en étant chez soi est plus difficile à cause de la présence d'enfants ou encore de parents comme dans la situation de Mélanie : *« je vivais encore chez mes parents, et j'avais vraiment du mal à bosser, à me concentrer, en plus sachant que j'étais chez moi, mes parents ils avaient l'impression que je bossais pas, donc ils me demandaient à chaque fois de faire un truc... voilà c'était un peu compliqué de leur dire non et ils comprenaient pas trop que j'étais quand-même en train de bosser même si j'étais à la maison et donc j'ai eu envie d'avoir un cadre de travail et un endroit un peu où je me dis je viens et je bosse ».*

3.2.2. Conciliation des sphères de vie

La deuxième raison derrière la nécessité d'avoir un cadre travail en dehors de chez soi est en lien avec le besoin de concilier sa vie privée et sa vie professionnelle. En effet, il est bon pour 10 des 21 personnes interrogées de « compartimenter leur vie » selon l'expression utilisée par Idriss. Lorsque nous lui demandons pourquoi cela est important, il répond que travailler dans un espace différent de son espace de vie est nécessaire pour son « confort personnel ». Il dit : *« l'idée c'est pas de rentrer à la maison et que la maison ce soit une annexe du bureau et que tu te sentes tout le temps sous pression. Admettons que t'es tranquille en train de regarder un film, si t'as l'habitude de travailler dans ce même espace, ça va tout de suite te ramener au boulot, tu seras moins attentif à ton film et puis t'auras qu'une seule envie c'est de retourner au boulot pour traiter ce qui te tracasse ».*

3.2.3. Accueil client/Image professionnelle

Troisièmement, les coworkers auraient besoin d'un cadre dédié, qui ne soit pas leur domicile, afin de pouvoir accueillir des clients ou partenaires. Six des 21 personnes interrogées ont abordé cette question et son importance dans leur activité professionnelle. Interrogée sur les critères importants pour elle dans un espace de coworking, Lily répond : *« que ça ressemble*

à un bureau professionnel et que j'aie l'impression d'être dans une entreprise quand-même, ne serait-ce que pour recevoir des clients ».

Il est non seulement important d'avoir un cadre professionnel pour pouvoir recevoir des clients ou partenaires, mais il faut également que ce cadre puisse répondre à certaines conditions. Il doit tout d'abord permettre l'accueil de personnes extérieures, comme nous l'explique Frédéric : *« si on veut recevoir des partenaires ou quoi, c'est toujours mieux si c'est accessible, pour recevoir les gens dans les bureaux »*. Il faut ensuite que l'espace puisse garantir la confidentialité. C'est un besoin exprimé par plusieurs coworkers dont Bertrand : *« si je devais accueillir un public professionnel, là, il faudrait quand-même que, dans mon métier je puisse leur dédier une zone de confidentialité »*. Le troisième critère que doit satisfaire le cadre de travail pour permettre l'accueil de collaborateurs extérieurs au coworking est en lien avec l'aspect esthétique de l'espace selon les coworkers. Ludovic nous dit à ce sujet que les espaces doivent être : *« un peu plus aseptisés ou un peu plus propres ou neuf j'en sais rien, ou... marketé voilà c'est le bon terme »*.

3.2.4. Sortir de chez soi fait du bien

Enfin, la dernière raison citée est que le fait d'avoir un lieu de travail où la personne se rend régulièrement permet de sortir de chez soi, ce qui est jugé meilleur pour la santé psychologique d'après les participants. C'est l'idée exprimée par exemple par Antoine : *« ça te fait sortir de chez toi, ça te fait un peu bouger, ça évite de te lever de t'habiller et puis te re-poser dans ton salon et puis bosser quoi »*. Plusieurs coworkers sont en effet de l'avis de Lily qui pense que : *« c'est tellement pesant d'être chez soi au final »*. Cela pourrait même, selon Arthur, avoir des effets néfastes sur sa santé : *« je suis vachement sensible au fait de rester seul chez moi surtout en période hivernale ça joue beaucoup sur la santé psychique. Je sais que quand j'étais en télétravail chez moi, en décembre-janvier, j'ai eu tendance à ne pas beaucoup... voilà... à avoir des phases dépressives »*.

3.3. Entraide professionnelle

Parmi les aspects les plus caractéristiques du travail en espace de coworking est l'entraide professionnelle entre coworkers. Ce thème a été évoqué à 25 reprises et est présent dans 12 entretiens. Pour Idriss, cela fait partie intégrante du concept de coworking : *« Le fait aussi de côtoyer d'autres coworkers donc il y a une dynamique qui se crée, on sait qu'on peut solliciter un tel ou un tel si on a des questions puisque chacun a des compétences qui lui sont propres ici, et*

c'est un peu le principe effectivement du coworking c'est de créer des synergies, de mutualiser les compétences pour les différents projets et donc créer une émulation qui se fait implicitement quoi ».

Pour Ludovic, cette entraide est une évidence qu'il n'est pas sûr de retrouver dans un lieu de travail plus classique: *« si on se pose une question y a forcément quelqu'un qui aura une idée intéressante et y'aura aussi sûrement quelqu'un qui est prêt à nous aider si on a besoin d'un coup de main à un moment ou un autre et ça c'est cool. Si je travaillais dans une entreprise classique, je suis pas sûr que l'état d'esprit serait similaire en fait ».*

Selon Eric, cette mutualisation des informations et des compétences permet d'avancer plus rapidement dans un projet donné. Il affirme : *« En venant là, tu vas aller vite! Que de rester dans ton coin, tu perds le temps, y a des informations que tu peux pas avoir vite! ».*

3.4. Entreprendre/innover

Six coworkers se sont exprimés sur le fait que le travail en espace de coworking facilitait l'entrepreneuriat. C'est la confrontation de ses idées avec d'autres personnes qui entreprennent qui semble permettre cela, comme nous l'explique Ludovic : *« je trouve que c'est un lieu dans lequel, surtout sur la partie projet, on va pouvoir confronter ses projets, ses idées, etc. ».*

Plus largement, les espaces de coworking semblent favoriser la créativité et l'innovation : *« Pour moi ça fait partie de la richesse du lieu parce que c'est le genre de confrontations qui stimulent la créativité qui donne de l'innovation (...) c'est un lieu qui est improbable dans lequel il se passe des trucs et des gens qui se mélangent, moi c'est ça que j'aime bien en fait, et de ça il ressort des choses intéressantes » (Ludovic).*

Ce thème a pour particularité de n'apparaître que chez les coworkers d'un seul espace de coworking parmi les quatre étudiés. Cela n'est pas surprenant dans la mesure où l'espace en question comporte un incubateur, c'est à dire une structure d'appui à la création d'entreprises. La plupart des utilisateurs de ce lieu sont donc des entrepreneurs ou des futurs entrepreneurs dont une grande partie bénéficie ou a déjà bénéficié de cet accompagnement.

3.5. Avoir de vraies pauses

Un autre aspect intéressant, et qui, à notre connaissance, n'apparaît pas dans la littérature, a émergé des entretiens. Dix coworkers interrogés nous ont confié que le fait de côtoyer au quotidien des personnes qui ne sont pas des collègues leur permettait de parler

d'autre chose que du travail pendant leurs pauses et de ce fait d'avoir un vrai temps de coupure. C'est cette idée qu'illustre très bien le discours de Bertrand : *« ça procure des moments de détente et de repos d'esprit ! Parce que, quand on est inter-entreprises on ne parle plus de son travail pour manger ! Eventuellement on va écouter celui des autres, éventuellement on va partager des éléments comme la culture ou les sorties ou simplement un bon moment. Donc ça... on va mieux l'avoir que dans une entreprise où finalement on est à table et on reparle de la boîte. là quand on est en inter-entreprises, ça élargit le champ des possibles en termes de sujets. Donc ces interactions-là elles sont très positives et elles sont très utiles »*.

3.6. Être entouré de gens qui travaillent est motivant

Ce thème est relatif à l'effet constaté de la présence d'autres personnes qui travaillent sur la motivation à travailler. A ce sujet, Antoine nous dit : *« tout le monde est là et bosse, et je trouve que d'avoir plein de gens qui bossent autour de toi ça aide à taffer, ouais ça aide à bosser je trouve »*. Il continue en disant que cela s'apparente à une *« ambiance entre guillemets bibliothèque »* et que *« c'est idéal pour bosser »*.

3.7. La proximité favorise la productivité

Au-delà de l'ambiance studieuse, la proximité spatiale avec les autres travailleurs semble nécessaire à la productivité selon les coworkers. Dans ce thème, les coworkers témoignent sur comment cette proximité les a aidés dans leurs projets. Selon eux, cela n'aurait pas été possible en distanciel. Ils sont d'ailleurs plusieurs à désapprouver le travail à distance, comme Frédéric qui dit : *« Quand c'est en distance, les 3/4 du temps on n'écoute pas, donc... et quand c'est dans le travail, ben c'est quasiment pareil parce que du coup on se dit « comme je suis à distance ben je peux faire autre chose » . Et même les professionnels quand t'es à distance ben ils géraient des mails en même temps et hop « oh bah oui » ça revenait dans la discussion donc ça écoutait 3/4, moitié... et en fait elle est là la perte de productivité. Alors que quand on est tous dans un même petit espace à réfléchir sur 1h, au lieu de faire des réunions de 2h. En 1h on est là, on est beaucoup plus productifs que sur 2h ou finalement on a juste le temps de donner de l'information plus qu'autre chose »*.

Cette proximité, c'est ce qui permet aussi l'entraide professionnelle dont nous avons parlé plus haut. En abordant le fait de pouvoir demander des renseignements aux autres coworkers, Thierry explique : *« Quand tu sais qu'il y a des gens que tu peux croiser, tu vas pas avoir besoin de faire un mail formel pour avoir des infos qui seront accessibles »*.

3.8. Interruptions

Ce thème a trait aux interruptions pendant le travail. Nous tentons d'y comparer ces interruptions dans une entreprise classique avec celles qui peuvent arriver au coworking.

3.8.1. Au coworking

Bien que la majorité des coworkers interrogés disent qu'ils sont globalement plus efficaces dans un espace de coworking que dans un autre lieu de travail, certains d'entre eux pointent du doigt un problème d'interruption par les autres coworkers. Ils ne sont certes que trois à dénoncer cet aspect, mais cela nous a semblé important à soulever. Mélanie souligne à ce sujet : *« avant, j'étais beaucoup sollicitée pour que j'aide les personnes sur un tel truc ou tel truc, et tu vois ça peut prendre cinq minutes comme ça peut prendre une heure en fait. J'avais du mal à cadrer un peu ça tu vois. Donc je disais OK et en fait ça prenait une heure et j'arrivais pas à m'en débarrasser quoi (rire) »*. Afin de nuancer ces propos, précisons que Mélanie faisait auparavant partie du bureau qui gère l'association du coworking. Selon ses dires, ces interruptions ne sont plus aussi fréquentes depuis qu'elle n'en fait plus partie.

Pour Thierry, ces interruptions s'expliquent par le fait que les coworkers ne soient pas du même métier et qu'ils ne puissent donc pas comprendre le besoin de concentration dans certaines professions : *« dans les boîtes spécialisées en informatique (...) il y a des systèmes de drapeaux, (...) si tu mets ton petit drapeau rouge ça veut dire « ne venez pas me parler, ça ne sert à rien » et ça se respecte parce que tout le monde a le même problème donc tu comprends (...). Et là tu peux le faire quand t'es entre pairs du même domaine qui font la même chose »*.

3.8.2. En entreprise

A l'inverse, d'autres coworkers trouvent que la concentration est meilleure en coworking qu'en entreprise classique comme en témoigne Antoine qui est salarié dans une entreprise qui se situe dans une autre région que l'espace de coworking : *« le gros avantage ici c'est que pour que mes collègues me parlent, c'est forcément en passant par du chat vocal, donc du coup ils sont obligés de me demander d'aller me connecter dessus pour que je puisse leur parler donc ça évite que dès que t'as un collègue qui a une question, il vienne vers toi et il te pose la question. Et du coup je perds vachement moins de temps, et du coup j'arrive bien plus à aménager mes heures de travail et à être efficace sur une tâche sans me faire déconcentrer toutes les cinq minutes »*.

Contrairement à ce qui a été avancé par Thierry dans le précédent sous-thème, Marie nous dit ici que c'est justement le fait de ne pas être de la même profession qui limite les interruptions : « *on a tous des activités différentes et du coup on est moins à se dissiper les uns les autres, « ouais t'as vu le dossier machin» ou... et du coup on est plus dans notre bulle* ».

3.9. Utopie du « travailler ensemble »

Bien qu'il n'ait été évoqué que par deux personnes dans l'échantillon interrogé, nous avons fait le choix d'inclure ce thème dans notre analyse notamment afin de matérialiser l'absence d'un thème « collaboration ». En effet, dans les quatre espaces de coworking visités, nous avons très rarement observé des collaborations entre coworkers à des projets en communs. La plupart nous ont parlé d'entraide, d'échange d'informations ou encore de réseau permettant de bénéficier d'opportunités professionnelles comme nous l'avons vu dans les thèmes précédents, mais pas de collaboration. Pour cela, nous avons jugé intéressant de rapporter ces extraits qui exposent cela comme un « mythe ». A ce propos, Thierry dit : « *ici, pour le coup, alors il faut pas rêver hein, chacun son activité professionnelle, chacun travaille quand même dans son petit monde, y'a pas comme ça des choses spontanées* ».

4. La nature dans l'espace de coworking

Dans la grande catégorie « nature », nous retrouvons les verbatims en lien avec la nature dans l'espace de coworking. Cette catégorie se retrouve chez 19 des sujets interrogés et contient 105 références, ce qui représente à peu près 8 % de la totalité des entretiens. Nous y avons dénombré 10 sous-thèmes répartis dans 3 thèmes : la nature en tant que besoin, les espaces naturels évoqués de par leur fonction, et enfin, la nature dans ce qu'elle peut symboliser. Ces thèmes et leurs sous-thèmes respectifs sont présentés ci-dessous.

4.1. Besoin

La présence de la nature est ici exprimée en termes de besoin (ou d'absence de besoin). Ce thème comptabilise 48 références au total et apparaît dans 17 entretiens.

4.1.1. Besoin de contact avec la nature

Ce thème comporte les extraits où les coworkers perçoivent un effet bénéfique du contact avec la nature. C'est le cas de Pauline : « *il y a un aspect important de connecter avec les espaces verts* ». Certains l'associent à la santé psychologique et au bien-être, comme Christophe qui dit : « *on sait qu'avoir des plantes c'est plutôt positif contre le stress* ». Pour d'autres, comme Hervé, cela passe par le plaisir de jardiner et d'avoir un contact direct avec la terre : « *si tu jardines c'est un contact à la terre, qui peut être beaucoup plus fort on le sent quand t'es en ville des fois t'as besoin d'avoir ton week-end nature, question de circulation des énergies et... aussi si tu t'occupes des plantes* ».

4.1.2. Besoin d'être en extérieur

D'autres utilisateurs d'espaces de coworking expriment leur besoin de nature par leur attrait vers les espaces extérieurs. C'est le cas de Frédéric qui, lorsque nous lui demandons pourquoi il a besoin d'un jardin, répond : « *Je pense que c'est vraiment d'être entouré par le jardin, d'être à l'air libre, aussi, y a ce côté-là, être à l'air libre* ». Certains, comme Ludovic, parlent même des espaces extérieurs comme des lieux privilégiés pour travailler : « *Moi quand il fait beau, ça m'arrive de prendre mon ordi, de m'installer dehors et de bosser dehors avec mon ordi tu vois, ça c'est cool* ».

4.1.3. Indifférence

Même si la majorité des personnes interrogées ont évoqué un besoin de l'élément naturel, cinq coworkers ont exprimé une certaine indifférence vis-à-vis de la présence d'éléments de nature, comme nous pouvons l'entendre dans le discours de Kevin : « *ça joue pas grand-chose pour moi. Après ça dépend des gens mais moi personnellement je pense pas que... je pense qu'il y ait des plantes ou pas (...) c'est pas ma priorité* ».

4.2. Fonction

Dans ce thème, les espaces verts sont évoqués pour leurs fonctions en tant que lieux de pauses, d'interaction ou encore pour leur apport esthétique. On y trouve 26 verbatims appartenant à 14 coworkers.

4.2.1. Faire des pauses

Nous avons regroupé au sein de ce sous-thème, tous les extraits du discours où les espaces verts ont été évoqués comme des lieux et des occasions permettant de faire des pauses. Pour Frédéric : « *ça peut être le petit moment aussi où tu te dis « oh bah je vais aller arroser la plante» . Tous les petits trucs qui font que ça permet de faire des pauses, de décrocher un peu du travail »* ».

4.2.2. Lieu d'interaction

Dans ce sous-thème, nous retrouvons les extraits d'entretiens où les coworkers se réfèrent aux extérieurs/jardins comme des lieux et d'échange entre utilisateurs. C'est l'exemple de Thierry qui nous dit : « *ça pour le coup, les conversations on les fait plutôt dehors, et c'est beaucoup plus agréable quoi »* ». En effet, ces espaces semblent être propices aux interactions sociales.

4.2.3. Esthétique

Une autre fonction attribuée aux espaces verts par les coworkers et la fonction esthétique et décorative comme l'exprime Frédéric : « *le fait d'avoir des plantes ben ça fait le côté déco »* ». En effet, la verdure est perçue comme un apport esthétique par 6 personnes interrogées. Certains trouvent que cela crée une atmosphère plus chaleureuse, à l'instar de Mélanie : « *je pense que je suis pas la seule à penser que c'est chaleureux, voilà, il y a du bois, il y a des plantes »* ». D'autres pensent que la présence de plantes accentue le sentiment d'être comme chez-soi, ce qui rejoint le thème « comme à la maison » que l'on retrouve plus haut dans la catégorie « environnement physique ». Cette idée est retranscrite par exemple à travers les propos de Idriss : « *ça renforce ce côté « comme à la maison » en fait. T'a des plantes vertes, un peu de verdure »* ».

4.3. Symbole

Ce thème fait intervenir 12 coworkers à travers 27 références. La végétation y est associée à des dimensions comme la vie, la responsabilité, la respiration ou encore l'écologie.

4.3.1. Vivant

9 coworkers ont fait référence aux énergies de vie et aux êtres vivants en parlant de la présence de plante ou de jardins. Ce thème est apparu 13 fois dans les discours. Nous y retrouvons par exemple qui dit : « *moi j'aime bien avoir du vivant à l'intérieur, de la végétation. Il y a même deux chiens, ça je trouve ça génial. Et s'il pouvait y avoir par alternance des chats, parce que moi j'adore les chats en l'occurrence, ça aurait été bien oui. Tu sais comme les cafés ronron thérapie là, ça c'est génial* ». Il semble ainsi à travers ce type de discours que le besoin de nature passe par l'attrait envers le vivant, qu'il soit animal ou végétal.

4.3.2. Responsabilité

Dans ce sous-thème, la présence de plantes renvoie à une responsabilité individuelle et collective de s'en occuper. La nature fait appel à la capacité de « prendre soin » dont peuvent faire preuve les coworkers. Cela reflète même la cohésion de l'équipe selon Mélanie : « *c'est un bien commun et il n'y a pas qu'une seule personne qui peut s'en occuper et si les plantes vont bien c'est que les autres donnent... c'est qu'il y a des personnes qui donnent pour les autres pour que l'espace soit embelli /.../ c'est un symbole de cohésion. Parce que si ça casse... si y a un maillon qui casse, ben en fait les plantes direct ça va pas quoi* ».

4.3.3. Respiration

Les coworkers sont plusieurs à avoir fait spontanément un lien entre la végétation et la respiration ou la qualité de l'air. Selon Eric, par exemple : « *les plantes ça aide à respirer. Nous on expire du dioxyde et eux nous donnent de l'oxygène* ».

4.3.4. Ecologie

Enfin, et même s'il s'agit d'un sous-thème peu représenté (deux références dans un unique entretien), nous avons fait le choix de garder ce sous-thème sur le lien entre les plantes et l'attitude écologique. Ce choix est motivé par le fait qu'il peut être mis en lien avec la valeur de mutualisation et de partage que l'on a pu développer plus haut au sein de la catégorie « environnement social ». Eric nous décrit ainsi l'utilisation du jardin à travers un vocabulaire associé aux comportements éco-responsables : « *on fait notre compost là, on a nos poules qui sont venues pondre des œufs, on les nourrit avec ce qu'on mange, vous voyez on essaye de faire un petit peu de recyclage donc tout se perd pas. Comme a dit la voisine « on mange, le reste on donne aux poules » et les reste des choses on met dans le compost et après on met dans le jardin, dans nos*

plantes, on les alimente. On est autosuffisants. On essaye de créer l'auto-suffisance quoi, dans ce sens écologique quoi ».

5. La crise de la Covid-19

Rappelons que les données ont été recueillies de mars 2021 à février 2022, une période pleinement touchée par les conséquences de la crise sanitaire de la Covid-19. Cela a donc constitué un sujet important dans les entretiens et les impacts de cette crise ont été rapportés à 37 reprises. Naturellement, nous avons décidé d'y consacrer une catégorie à part entière. Nous retrouvons dans cette catégorie aussi bien les impacts de la crise sur la socialisation que sur l'activité professionnelle ou encore le taux de fréquentation des espaces de coworking.

5.1. Impact sur les relations sociales

Les conséquences les plus importantes de la Covid-19 sont celles sur les interactions sociales selon les coworkers. En effet, leur socialisation et même l'ambiance qui en résulte au sein de ces espaces a été pleinement touchée par les confinements à répétition, comme en témoigne Christophe : *« avant l'épisode Covid il y avait beaucoup de soirées à ***** organisées où l'ambiance était beaucoup plus à la fête que ce qu'on peut voir maintenant ».*

5.2. Impact sur l'activité professionnelle

La crise sanitaire a principalement eu des conséquences sur les relations sociales, mais elle en a aussi eu sur le travail et les relations professionnelles entre coworkers. En effet, Idriss nous dit : *« avec le Covid, c'était pas facile à cette époque, on y est encore, d'aller vers l'autre et de lui proposer ses services ou simplement échanger quoi ».*

5.3. Rôle dans la fréquentation des espaces de Coworking

Il semblerait d'après les réponses récoltées que la crise de la Covid-19 ait également eu un rôle dans l'augmentation de la fréquentation d'espaces de coworking. Le recours à cette forme de travail aurait *« explosé »* après le confinement selon les mots de Noah, un propriétaire d'espace de coworking. Cela s'explique par le besoin de socialisation suite à une longue période de restrictions comme le cas de Eric : *« j'ai commencé... c'était en plein confinement. Donc j'ai pu démarrer chez moi, mais après bon... restant à la maison confiné, j'ai vu que pfff... ça commençait à peser. Donc j'ai commencé à voir les espaces bureaux à louer sur internet hein! voilà tout ça c'était par hasard ».* D'autres l'expliquent par la démocratisation du télétravail : *« Le*

télétravail est devenu une obligation, donc c'est sûr que ça fait des nouveaux profils qui vont aujourd'hui faire du coworking » (Noah).

III. Discussion

1. Caractéristiques de la vie professionnelle dans les espaces de coworking

Sur un plan professionnel, l'analyse thématique a montré que les espaces de coworking permettaient le développement d'un réseau et de multiplier les opportunités de travail et de collaboration. Cela confirme les résultats de nombreux précédents travaux (Arora, 2017 ; Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Mokaddem & Mhiri, 2017 ; van Dijk, 2019). Ils favorisent aussi l'innovation et l'entrepreneuriat ce qui rejoint également plusieurs résultats de la littérature (Bouncken et al., 2018 ; Cheah & Ho, 2019 ; Clifton et al., 2019 ; Fabbri & Charue-Duboc, 2016 ; Marinos, 2018 ; Michel, 2018).

Les espaces de coworking se caractérisent par une forte entraide professionnelle qui passe notamment par l'échange d'informations. Cela confirme les résultats de plusieurs précédentes recherches sur cette forme de travail. Gerdenitsch et al. (2016), par exemple, identifient l'échange d'informations et le soutien matériel/technique comme faisant partie des interactions sociales qui se produisent au sein des espaces de coworking. Les échanges de connaissances multiples ont lieu grâce à l'alignement de l'interaction sociale et du travail selon Bouncken et al. (2020). Pour Görmar et al. (2020), il est en revanche nécessaire que les coworkers partagent une même éthique de travail pour que la mutualisation de connaissances soit possible. Cette entraide favoriserait le bien-être au travail puisqu'elle est associée au soutien moral selon Clifton et al. (2019). Le soutien social atténue le stress professionnel perçu, augmente les ressources perçues (estime de soi, auto-efficacité, sentiment d'identité, contrôle, etc.) et réduit l'affectivité négative (détresse, anxiété, dépression, etc.). Il est associé à moins de dépression et de burn-out (Bruchon-Schweitzer, 2002). Mellor et al. (2018) avaient quant à eux démontré le lien entre soutien social perçu et bien-être subjectif au travail.

Nos résultats montrent que la collaboration entre coworkers d'un même espace de coworking n'est pas très fréquente. Cela est à contre-courant de la littérature abondante qui montre que ces espaces favorisent la collaboration (Parrino, 2015 ; Michel, 2018 ; Fabbri & Charue-Duboc, 2016 ; Capdevila, 2014 ; Wijngaarden et al., 2020). Cela confirme en revanche les résultats de Brown (2017) et de Wijngaarden et al. (2020) qui disent que la proximité ne

garantit pas forcément la collaboration. Il se peut également que nos résultats soient dus aux types d'espaces de coworking que nous avons étudiés. En effet, selon Castilho & Quandt (2017), la capacité de collaboration dépend du type de coworking. Ainsi, il est possible que les lieux dans lesquels nos données ont été recueillies soient axés sur le partage de commodités et non sur la création d'une communauté.

L'analyse thématique a montré que les espaces de coworking permettaient une productivité accrue grâce à la proximité géographique avec les autres membres qui favorise notamment l'entraide professionnelle. Ces résultats sont cohérents avec ceux de Parrino (2015) qui disent que la proximité dans les espaces de coworking stimule les échanges de connaissances, mais aussi avec Michel (2018) qui démontre que la proximité spatiale qu'offrent ces lieux participe à favoriser la créativité. Du point de vue de la psychologie environnementale du travail, la proximité spatiale multiplie les échanges, notamment informels, et facilite la communication de manière générale (Sundstrom, 2001). La proximité géographique favorise ainsi la productivité et l'échange d'informations mais n'est pas suffisante pour créer de la collaboration entre membres (Le Nadant et al., 2018 ; Wijngaarden et al., 2020).

Nous avons montré que les espaces de coworking permettaient la concentration et la productivité, mais nos résultats montrent également des risques d'interruption dans ces lieux de travail. Même si cela reste marginal dans les entretiens, ce résultat est cohérent avec quelques recherches dans la littérature (Clifton et al., 2019 ; Servaty et al., 2019) et mérite ainsi d'être souligné. En revanche, ce risque n'est pas propre au coworking d'après nos résultats, mais existe également dans les lieux de travail plus classiques.

Tous les effets sur la vie professionnelle que nous venons de décrire jouent un rôle dans le bien-être au travail. En effet, Mokaddem et Mhiri (2017) ont identifié l'échange d'informations et la création d'un réseau comme faisant partie des facteurs de bien-être dans les espaces de coworking. La création et la mutualisation des connaissances entre coworkers est associée à un niveau élevé de satisfaction dans les travaux de Bouncken et al. (2020). Les impacts du coworking sur l'activité professionnelle peuvent ainsi améliorer le bien-être du travailleur au travail selon le modèle de Robert (2007). En effet, le coworking permet à travers ces effets d'aider le coworker dans l'exécution des tâches qui lui sont propres et de lui octroyer les moyens et conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

2. Un cadre professionnel qui favorise le BET

Les espaces de coworking offrent un cadre professionnel en dehors du domicile qui participe au bien-être au travail en permettant notamment de concilier les sphères de vie. Nous savons que l'équilibre vie professionnelle-vie privée a des conséquences sur la santé mentale et le bien-être ainsi que sur la satisfaction de vie et la satisfaction au travail (Guest, 2002). Un déséquilibre entre les deux sphères augmenterait le stress, les risques de dépression, de troubles anxieux d'épuisement émotionnel et d'addictions (Lowe, 2005). Au niveau professionnel, le comportement et la performance au travail sont aussi des aspects touchés par cette variable (Guest, 2002). Le coworking permettrait de reconstruire « les barrières temporelles et spatiales » entre la vie privée et la vie professionnelle selon Flipo et Ortar (2020) qui mettent l'accent sur l'importance des cadres spatiaux et sociaux pour articuler les rythmes de travail et loisir. Le titre de leur article « séparer les espaces pour maîtriser le temps » illustre bien cette idée. Ainsi, c'est notamment à travers cette séparation entre les cadres de vie que le coworking participe au bien-être des travailleurs.

Avoir un cadre professionnel tel que l'espace coworking permet de pallier les difficultés de travailler chez soi d'après nos résultats. Ces difficultés peuvent être dues à un manque de concentration, ce qui confirme les résultats de Lescarret et al. (2022), et aux interruptions causées par des membres de la famille, ce qui rejoint les résultats de Felstead et Jewson (1999). Cela confirme également les résultats Spinuzzi (2012) qui montrent que les coworkers n'étaient pas satisfaits de travailler à leur domicile en raison des distractions subies et des problèmes d'auto-motivation. Nos résultats ne sont en revanche pas cohérents avec certaines études qui déclarent que le télétravail à domicile améliore la concentration et la productivité (Tissandier & Mariani-Rousset, 2019).

Avoir un cadre de travail comme le coworking permet de sortir de chez soi, ce qui impacte positivement le BET d'après nos résultats. Cela est cohérent avec les études ayant montré l'impact négatif sur la santé et le bien-être d'une longue période de confinement comme ce fut le cas lors de la pandémie de la Covid-19 en 2020 (Bourdeau-Lepage & Kotosz, 2022).

Le cadre professionnel que représente le coworking octroie également une image plus professionnelle aux coworkers d'après nos résultats. Cela leur permet de recevoir des clients ou des partenaires dans un lieu approprié (contrairement au domicile de la personne par exemple). Ce résultat est cohérent avec van Dijk (2019) qui conclut que le coworking apporte

de la valeur à l'individu en lui fournissant notamment un statut professionnel. Au-delà de faciliter l'activité professionnelle, cela permettrait donc à la personne de se valoriser professionnellement, d'avoir une meilleure estime d'elle-même et, par conséquent, un meilleur niveau de bien-être (André, 2005).

3. Des caractéristiques de l'environnement physique au service du BET

3.1. L'aménagement

D'après les résultats, il est important pour les coworkers d'avoir des espaces d'interactions. Tandis que les bureaux individuels représentent un frein aux échanges selon eux, ils ont exprimé le besoin d'espaces plus ouverts qui favorisent les rencontres entre utilisateurs. Cela est cohérent avec les conclusions de plusieurs chercheurs comme Clifton et al. (2019) qui disent que les espaces ouverts améliorent les échanges ou, plus généralement, comme Orel et Alonso Almeida (2019), qui disent que la configuration spatiale des espaces de coworking a un impact sur les interactions sociales.

Les coworkers ont également exprimé un besoin d'avoir des espaces fermés où ils peuvent s'isoler. Cela va dans le même sens que les résultats de Danielsson et Bodin (2008) qui ont montré que des scores élevés de santé et de satisfaction étaient associés aux bureaux individuels.

Nos résultats montrent des besoins aussi bien d'espaces d'interaction que d'espaces permettant de s'isoler, comme les bureaux individuels. Cela confirme les résultats de Weijs-Perrée et al. (2019) qui ont conclu qu'il fallait une combinaison d'espaces ouverts et fermés dans les espaces de coworking afin de s'adapter aux différentes activités et besoins qui en découlent. Plus généralement, les chercheurs en psychologie environnementale du travail comme Öhrn et al. (2021) ont montré l'importance de prendre en compte les spécificités de la tâche dans l'aménagement des bureaux flexibles, notamment.

Il est important pour les coworkers d'avoir accès à une cuisine ainsi qu'à un espace de détente. De manière générale, lorsque l'on parle d'aménagement des espaces de travail, cela fait partie des nouveaux modes d'organisation de l'espace et de l'activité selon Garreau (2017). En effet, dans ce rapport qui évoque l'espace physique comme vecteur d'engagement, l'auteur insiste sur l'importance de reconnaître les activités pouvant apparaître comme « non-

productives » en aménageant des espaces de restauration et des espaces de détente. Dans les espaces de coworking, la présence d'un espace de détente, voire de jeux, semble être la norme puisque c'est le cas dans la majorité des espaces étudiés dans la littérature (Capdevila, 2018 ; Petch, 2023 ; Spinuzzi, 2012). De la même manière, il est fréquent que les espaces de coworking disposent d'une cuisine (Bilandzic & Foth, 2016).

Le confort de travail est apparu à plusieurs reprises dans les entretiens comme un aspect important pour les coworkers. Nous pensons que c'est une caractéristique de l'environnement physique qui impacte le BET puisque le confort fait partie des facteurs périphériques qui améliorent les conditions de travail et qui entrent en jeu aussi bien dans le bien-être du travailleur au travail que dans le bien-être de la personne au travail (Robert, 2007).

La luminosité et la température font partie des thèmes relevés dans cette analyse ce qui démontre leur importance pour les coworkers. Cela est cohérent avec la littérature puisque l'ambiance lumineuse et l'ambiance thermique impactent le confort de travail qui impacte à son tour le bien-être (Biétry & Creusier, 2013).

Dans la littérature, le bruit est reconnu comme étant un stressor environnemental majeur, que ce soit dans le contexte du travail (Beaman & Holt, 2013) ou dans le contexte domestique (Rozec & Ritter, 2003). En plus d'affecter la performance au travail (Beaman & Holt, 2013), il a aussi été démontré que le bruit avait un effet sur la satisfaction au travail (Raffaello & Maass, 2002). Cela rejoint les résultats de cette recherche ; la thématique du bruit est beaucoup apparue dans les entretiens. Étonnamment, la littérature montre également qu'un certain niveau de bruit est tout de même nécessaire, ce qui correspond également à nos résultats. En effet, la présence de bruits modérés permet d'éviter l'effet de distraction (Beaman & Holt, 2013) et d'avoir une certaine « sensation de lieu » (Ein-Eli, 2020).

3.2. La dimension esthétique

La décoration de l'espace de coworking a été révélée par les entretiens comme un aspect important aux yeux des coworkers. L'aspect esthétique d'un espace est un attribut qui entre en jeu dans l'évaluation perceptive et cognitive dont dépend la satisfaction vis-à-vis du lieu (Fleury-Bahi, 2010 ; Stokols et Altman, 1987). L'esthétique de l'espace de travail fait également partie des facteurs périphériques qui agissent sur le bien-être de la personne au travail, selon le modèle de Robert (2007). Dans le cas des espaces de coworking, cet aspect est

source de valeur pour les créateurs de ces lieux et leur permet de se démarquer (Grazian, 2020). Pour Mokaddem et Mhiri (2017), une décoration apaisante fait partie du confort de travail qui constitue, à son tour, un facteur de bien-être dans ces espaces.

Le sentiment d'être comme à la maison a beaucoup été mis en avant dans les entretiens. Nous retrouvons cette dimension à plusieurs reprises également dans la littérature relative au coworking. Selon van Dijk (2019) et Weijs-Perrée et al. (2019), les coworkers préfèrent que les espaces de coworking aient une décoration qui rappelle ce côté « à la maison ». Blein (2016) évoque un univers domestique accentué par l'ambiance et le mobilier dont le confort rappelle les pièces d'une maison, ou encore par les moments de repas collectifs.

3.3. Les espaces verts

L'analyse des entretiens a montré que la nature présente dans l'espace de coworking constituait notamment un apport esthétique. L'expérience esthétique de la nature fait en effet partie des valeurs biophiliques décrites par Kellert (1993). Elle aurait une fonction d'apaisement, d'harmonie, de paix et de sécurité et participerait ainsi au bien-être des coworkers.

Les coworkers ont déclaré se sentir bien grâce à la présence de nature notamment parce qu'ils apprécient d'être entourés du « vivant ». Ce sentiment peut être expliqué par la théorie de la biophilie (Wilson, 1984) qui stipule que l'être humain a une tendance innée à être attiré par le vivant et que la nature, d'après une vision évolutionniste, est assimilée à la source permettant de combler les besoins primaires. Cette approche du lien avec la nature peut ainsi expliquer le bien-être dans le contexte du travail, et plus précisément au sein des espaces de coworking.

Plusieurs répondants n'ont pas su expliquer l'effet que la nature a sur eux : « *je pense que c'est inconscient. Je pense que voilà, c'est vrai que... je sais que ça a des bienfaits, mais c'est vrai qu'on se dit pas « tiens y a des plantes vertes, c'est sympa » mais c'est vrai qu'elles sont là. (...) j'aime bien les plantes vertes.* » (Marie) ; « *ça fait partie des choses inconscientes qui font qu'on va se sentir bien.* » (Aline) ; « *ça rajoute un peu une forme de... je sais pas comment expliquer... j'ai pas le mot pour...* » (Arthur). La théorie de la biophilie permet d'expliquer le fort besoin de nature, mais aussi l'incapacité des individus à en identifier la cause. Cette explication génétique évolutionniste stipule en effet que l'attirance de l'Homme envers la nature est innée puisque

celle-ci est assimilée à la source qui permet de combler ses besoins primaires (Wilson, 1984). Cette attirance peut aussi être suscitée par un sentiment de sécurité (Kellert, 1993), de l'admiration ou même de la fascination (Shiota et al., 2007).

La nature dans les espaces de coworking a notamment une fonction de lieux de rencontres et d'interactions sociales. Ces résultats sont cohérents avec Manusset (2012) qui affirme que les espaces verts permettent le développement et le maintien des liens sociaux. Les résultats montrent également que la présence d'éléments de nature encourage à faire des pauses, ce qui aurait le potentiel d'améliorer le bien-être grâce à la restauration de l'attention dont la nature est capable (Kaplan & Kaplan, 1989).

Les espaces verts sont vus par les coworkers comme des lieux privilégiés pour travailler. Cela peut également être analysé à travers la théorie de la restauration de l'attention de Kaplan et Kaplan (1989). L'exposition à un environnement naturel améliore en effet de manière significative l'attention exécutive (Gamble et al., 2014) et la capacité de réflexion (Mayer et al., 2009). Ces bénéfices cognitifs font que les environnements naturels participent au bien-être (Bonney, 2017).

L'analyse thématique effectuée montre une coexistence du thème « besoin de nature » et du thème « indifférence ». Cela peut s'expliquer par des différences inter-individuelles dans la relation avec les éléments de nature. Selon Capaldi et al. (2014), la connexion à la nature est en effet un construit de la personnalité. Cette différence entre les individus a notamment été relevée dans les entretiens : « *Tout le monde ne doit pas être sensible à ça, y a des gens qui arrivent à passer 6 mois dans une navette spatiale, je pense que ça a l'air possible de faire sans* » (Thierry).

Les entretiens ont révélé que la nature était associée à la responsabilité et à la capacité de « prendre soin ». Cela rejoint les résultats de Howell et al. (2011) qui montrent que la connexion à la nature agit sur le bien-être eudémonique à travers le sentiment d'implication dans quelque chose de plus important que soi. En ayant la possibilité de s'occuper de plantes ou d'un jardin, les coworkers amélioreraient ainsi leur bien-être psychologique. Les propos de Mélanie illustrent bien cette idée : « *j'étais beaucoup centrée sur moi, et je me remettais souvent en question et du coup j'étais toujours en train de me prendre grave la tête (...) il m'a offert cette plante pour que je pense à autre chose et que je me centre sur... que j'enlève mon centrage et que je le mette sur quelque chose de plus collectif et que je travaille à le faire grandir* ».

Nos résultats montrent que la présence de nature est associée au bien-être des travailleurs dans les espaces de coworking, mais aussi à l'écologie pour certaines personnes. Dans la littérature, il a été démontré que la connexion à la nature était associée aussi bien au bien-être hédonique (Mayer & Frantz, 2004) qu'eudémonique (Howell et al., 2011), qu'elle constituait un prédicteur du comportement écologique (Nisbet et al., 2011) et que celle-ci augmentait avec l'exposition à des environnements naturels (Mayer et al., 2009). Il est ainsi important de renaturer les espaces de travail, aussi bien pour des enjeux de bien-être et de santé au travail que pour des enjeux écologiques et environnementaux.

4. Des environnements sociaux qui répondent au BET

4.1. Une socialisation qui permet de rompre l'isolement

Nos analyses ont montré que les coworkers accordaient beaucoup d'importance à l'espace social de coworking. Cela va dans le même sens que Bilandzic et Foth (2016) qui ont montré que L'un des aspects fondamentaux des espaces de coworking était que leurs membres les perçoivent comme des environnements sociaux, plutôt que comme des destinations purement physiques. Le besoin de socialisation est apparu comme l'un des thèmes les plus récurrents de l'analyse thématique. Cela confirme les résultats de Gerdenitsch et al. (2016) qui montrent que la raison principale poussant les coworkers à fréquenter les tiers-lieux de travail est d'avoir des interactions sociales (83 % des répondants). Il a été démontré que sortir de l'isolement était associé à des niveaux élevés de satisfaction (Avdikos et Kalogeresis, 2017) et que les aspects sociaux dans les espaces de coworking étaient bénéfiques pour la santé mentale (Servaty et al., 2019). Cette socialisation que permet le coworking favorise ainsi le bien-être au travail.

Il est toutefois possible que les coworkers rencontrent des difficultés d'intégration d'après nos résultats. Ces difficultés confirment les travaux de Brown (2017) qui stipulent que les interactions sociales entre inconnus au sein des espaces de coworking ne se produisent pas de manière naturelle. Cela confirme aussi les résultats de Bilandzic et Foth (2013) qui ont montré que les coworkers en quête d'échanges pouvaient avoir du mal à approcher d'autres utilisateurs. Comme cela a été démontré dans plusieurs précédentes études (Bouncken & Aslam, 2019 ; Capdevila, 2014 ; Garrett et al., 2017 ; Ivaldi & Scaratti, 2019), nos résultats montrent que l'organisation d'événements par l'espace de coworking constitue une solution privilégiée pour pallier ce problème. Les événements organisés favorisent ainsi la socialisation

des coworkers et donc leur bien-être. En revanche, bien que certains travaux recommandent de recourir aussi à un animateur/médiateur chargé de mettre les gens en relation (Blagoev et al., 2019), ce thème n'apparaît pas dans nos résultats d'analyse. Il semble que les espaces de coworking étudiés dans le cadre de cette thèse ne priorisent pas la « facilitation sociale », ce qui contredit les résultats de Seo et al. (2017) montrant que cela est une priorité aussi bien pour les responsables que pour les utilisateurs d'espaces de coworking.

4.2. Un climat social favorable

Le climat social des espaces de coworking est décrit comme sain. Au-delà d'avoir des effets positifs sur l'activité professionnelle (Cheah & Ho, 2019), cela participe au BET puisque le climat au travail est cité par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail comme une condition nécessaire au bien-être au travail (EU-OSHA, 2013). Nos résultats montrent en revanche que des problèmes de cohésion au sein de ces espaces peuvent exister. Il est possible que cela soit dû à l'hétérogénéité des groupes interrogés. Goermar et al. (2020) expliquent en effet qu'il faut un certain degré d'homogénéité dans la population de coworkers pour le bon fonctionnement du coworking.

L'environnement social des espaces de coworking est caractérisé par l'informalité. Nos résultats montrent que cette informalité passe notamment par les moments de convivialité et les liens amicaux entre les coworkers. Cela est cohérent avec les résultats de Blagoev et al. (2019) qui affirment que l'ambiance dans ces espaces est un mélange de formalité et d'informalité.

D'après nos résultats, les espaces de coworking sont imprégnés des valeurs de respect et de partage des ressources auxquels les coworkers adhèrent. Ces résultats sont cohérents avec les valeurs du coworking identifiées dans la littérature (Bouncken et al., 2018 ; Merkel, 2015). Cela participe au bien-être psychologique (ou eudémonique) puisque celui-ci est défini dans la littérature comme un état de cohérence avec les valeurs notamment (Ryff, 1995 ; Ryff & Keyes, 1995 ; Ryff & Singer, 1998). Si nous nous basons sur le modèle de Robert (2007) relatif au bien-être au travail, cela correspondrait au bien-être du travailleur au travail qui ne peut être atteint si la pratique de l'individu rentre en contradiction avec ses valeurs et le sens qu'il donne à son travail. Du point de vue de la psychologie environnementale, et notamment dans une approche centrée sur la perception de l'individu, un environnement qui correspond aux valeurs

de la personne est associé à un haut degré de satisfaction vis-à-vis de celui-ci (Craik & Zube, 1976 ; Moser, 2009).

Contrairement aux résultats de précédents travaux qui montrent que les utilisateurs d'espaces de coworking forment une communauté et donc partagent des points communs (Spinuzzi et al. 2019), nos résultats montrent que les coworkers, en tant que groupe, se perçoivent plus différents les uns des autres que semblables. L'analyse montre également que ce sont ces différences perçues qui sont valorisées par les coworkers, en ce qu'elles permettent d'éviter un entre-soi professionnel et de s'ouvrir sur les autres, mais aussi de se changer les idées en discutant d'autre chose que de son travail.

Dans les résultats de notre recherche, la notion de communauté n'apparaît pas de manière aussi saillante que dans la littérature (Blagoev et al., 2019 ; Garrett et al., 2017 ; Jakonen et al., 2017 ; Spinuzzi et al., 2019). Il est possible que le mot « communauté » ait dans le langage courant une connotation négative⁵. Cela expliquerait que les interviewés n'y fassent pas référence, et s'en défendent même. En effet, à la question « trouvez-vous qu'il y a un esprit de communauté ? », nous avons eu des réponses du type : « *je vais dire non. Dans le sens communautariste, non.* » (Hervé), ou encore : « *on est tous suffisamment différents pour que ça fasse pas vraiment communauté bloc quoi.* » (Thierry).

4.3. Une flexibilité qui répond au besoin de liberté

Le coworking permet de répondre au besoin de liberté des coworkers à travers la flexibilité qui le caractérise. Servaty et al. (2018) avaient déjà montré que cette forme de travail offrait une flexibilité du temps. Yatribi et al. (2017) ont montré qu'évoluer dans un environnement de travail restrictif avait pour effet de diminuer la satisfaction au travail. Cet effet serait d'autant plus important chez les personnes avec un fort sentiment d'autodétermination. En s'étant intéressés tout particulièrement à la population d'entrepreneurs, les auteurs indiquent que la faisabilité générale perçue de l'environnement agit sur l'intention entrepreneuriale. Orel (2019) relevait pour sa part que lorsque les personnes travaillent où, quand et comme elles le souhaitent, cela leur apporte un sentiment de liberté, d'autonomie, mais aussi de responsabilité et de pouvoir. La flexibilité qu'offre le coworking a

⁵ En France, ce mot peut renvoyer à un entre-soi, ce qui est éloigné de l'acception anglaise (langue utilisée dans la plupart des articles ayant abordé ce concept).

ainsi un effet sur le BET puisque la liberté et l'autonomie sont en lien avec des niveaux élevés de satisfaction (Robelski et al, 2019 ; Servaty et al. 2018) et le bien-être du travailleur au travail (Robert, 2007).

IV. Limites et perspectives

Malgré ses contributions, cette deuxième étude empirique présente quelques limites. Les personnes interrogées dans les entretiens ont fait l'objet d'un échantillonnage de commodité. Cette technique présente des inconvénients liés aux biais d'échantillonnage puisque les sujets ont été recrutés en fonction de leur disponibilité. Cependant, s'agissant ici d'une approche qualitative dont le but est d'étudier les besoins d'une partie spécifique de la population, notre objectif n'était pas de généraliser les résultats de cette étude. Ces biais n'ont donc pas de conséquences négatives sur la validité de la recherche.

Dans cette étude, nous nous intéressons uniquement aux personnes qui font du coworking et donc qui, potentiellement, ont de bonnes raisons de privilégier ces espaces. Cela pourrait avoir pour effet d'amplifier les aspects positifs du coworking dans nos résultats. Nous n'avons en effet pas effectué d'entretiens avec des non coworkers ou des anciens coworkers, ce qui nous aurait peut-être permis de découvrir plus d'inconvénients de cette forme de travail. Cela aurait également permis de comparer ces deux populations, notamment en termes de besoins. Il conviendra ainsi dans de futures recherches de s'intéresser aussi bien à des coworkers qu'à des personnes qui ont choisi de ne pas recourir à cette forme de travail.

Résumé du Chapitre VI :

A l'aide d'entretiens semi-directifs conduits dans quatre différents espaces de coworking, cette deuxième étude visait à mettre en perspective les résultats de l'étude 1 en identifiant les caractéristiques physiques et sociales les plus importantes pour les coworkers dans l'environnement de coworking.

Au niveau de l'environnement physique, nos résultats ont montré la nécessité de disposer de plusieurs espaces séparés (espaces pour s'isoler, espaces d'interaction, espaces de détente, espaces de restauration). Les ambiances sonore, lumineuse et thermique, le confort matériel, la décoration, l'impression d'être comme à la maison, le coût, la taille de l'espace de coworking et sa localisation sont apparus comme des critères importants pour les coworkers.

Concernant l'environnement social, le coworking répond à un fort besoin de socialisation et se caractérise par la diversité de sa population qui permet une ouverture sur les autres, un climat social sain, une flexibilité temporelle et spatiale, ainsi qu'une informalité qui se manifeste notamment par des moments de convivialité et des liens amicaux. Le coworking a été assimilé à une colocation professionnelle où l'espace et les tâches sont partagés et où des problèmes de cohabitation peuvent exister. Les coworkers partagent des valeurs communes de respect et de mutualisation des ressources. Dans ces tiers-lieux, des difficultés d'intégration peuvent exister et l'organisation d'événement a été évoquée, notamment comme un moyen d'y remédier.

Pour ce qui a trait à l'activité professionnelle, nos résultats ont montré que le coworking favorisait les opportunités et le réseautage, l'entrepreneuriat et l'innovation, l'entraide professionnelle, la motivation et la productivité tout en permettant d'avoir de vraies coupures pendant les pauses. Le cadre de travail qu'offre le coworking permet de sortir de chez soi, d'être plus efficace qu'à son domicile, de concilier vie professionnelle/vie privée ou encore d'avoir une image plus professionnelle. Des risques d'interruption sont néanmoins présents dans ces tiers-lieux et la collaboration entre membres n'est pas évidente.

Le besoin de contact avec la nature et d'être en extérieur ont été identifiés chez les coworkers, même si une indifférence vis-à-vis de ces aspects a été relevée chez une partie d'entre eux. La nature est associée au vivant, à la responsabilité, à la respiration et à l'écologie. Les espaces verts ont une fonction esthétique, mais servent également de lieu d'interaction et encouragent à faire des pauses.

Cette étude s'étant déroulée pendant la pandémie de Covid-19, des thèmes en lien avec les confinements et restrictions dus à cette crise sont apparus dans nos résultats d'analyse. Ils montrent leurs impacts négatifs sur les liens sociaux et sur l'activité professionnelle. Ils montrent en outre que cette crise sanitaire a augmenté la fréquentation des espaces de coworking. Même si ces résultats sont conjoncturels, ils montrent l'importance de la socialisation chez la population de coworkers.

**TROISIEME PARTIE : DISCUSSION
CONCLUSIVE**

A travers ce travail de thèse, nous avons pour objectif d'investiguer le bien-être au travail et ses déterminants dans des lieux de travail particuliers : les espaces de coworking. Le bien-être au travail fait partie des priorités tant au niveau social que politique (BIT, 2019). En France, la nécessité de protéger la santé physique et mentale des travailleurs est inscrite au code du travail (art. L4121-1). Pourtant, la question du bien-être n'a été que très peu abordée dans le contexte du coworking. Cette forme de travail récente est, en effet, peu étudiée par les chercheurs en psychologie.

Le coworking promet une solution innovante pour les travailleurs indépendants et une alternative au télétravail à domicile pour les salariés. Cette population spécifique de travailleurs peut être sujette à l'isolement engendrant la détérioration de sa santé psychologique (Marc et al., 2011), à la difficulté de répondre à la fois aux demandes professionnelles et aux demandes familiales (Jurik, 1998) et parfois aux contraintes liées à la privation d'une sécurité de l'emploi. Dans la littérature, le coworking a été décrit comme permettant une rupture de l'isolement (Orel, 2019 ; Mokaddem & Mhiri, 2017 ; Servaty et al., 2018), une séparation entre vie professionnelle et vie privée (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Mokaddem & Mhiri, 2017), améliorant ainsi le bien-être de ces personnes (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Bouncken et al., 2020 ; Robelski et al., 2019 ; Servaty et al., 2018). Quelques travaux mettent cependant en lumière des difficultés liées aux interruptions, au bruit (Servaty et al., 2018), ou encore au risque d'exploitation dans ces espaces de travail (Avdikos & Kalogeresis, 2017 ; Bianchi et al., 2018).

Nous commencerons par évoquer les principaux résultats de nos travaux ainsi que les limites et perspectives de recherche. Nous proposerons ensuite quelques pistes pratiques à destination des gestionnaires d'espaces de coworking. Nous présenterons pour terminer les principaux éléments qu'il est souhaitable d'avoir dans un espace de coworking idéal.

I. Bilan

Nous avons pour but d'étudier le bien-être des travailleurs dans le contexte des espaces de coworking. Nous avons pour cela mené 3 actions de recherche : une revue systématique de la littérature selon la méthode PRISMA, une enquête par questionnaire et simultanément une série d'entretiens réalisés auprès de coworkers. La revue systématique de la littérature a permis de définir les espaces de coworking comme des environnements physiques et sociaux qui impactent l'activité professionnelle et le bien-être des utilisateurs. Ces résultats nous ont permis

d'avoir une base pour les deux études suivantes où les principaux thèmes dégagés dans la littérature ont été opérationnalisés. Par ailleurs, une revue de la littérature sur les effets de la nature, notamment sur le lieu de travail nous a fait nous interroger sur l'application de ces bienfaits dans l'environnement de coworking. Nos travaux se sont déclinés en deux grandes parties.

Une première étude empirique a consisté à mesurer, à l'aide d'une enquête par questionnaire, le bien-être dans les espaces de coworking comparés à d'autres lieux de travail. Nous voulions également comprendre (1) dans quelle mesure l'environnement physique et social des espaces de coworking pouvait prédire le bien-être au travail et (2) quel était le poids des aspects professionnels dans cette relation. Il s'agissait également d'investiguer le rôle des éléments de nature dans les espaces de coworking. Cette étude nous a permis de mettre en évidence que les espaces de coworking amélioraient le bien-être au travail dans ses dimensions d'environnement social et d'environnement physique, incluant les éléments de nature (e.g., présence d'un jardin et vue sur un jardin ou sur un parc. Elle a également montré que les impacts du coworking sur l'activité professionnelle expliquaient en partie l'effet de l'environnement physique sur le BET.

Dans la deuxième étude, nous avons souhaité identifier, à travers des entretiens semi-directifs, les caractéristiques physiques et sociales du coworking les plus importantes pour les utilisateurs ainsi que leur perception de ce mode de travail et de la manière dont il les impacte. Sur le plan professionnel, cette deuxième étude a montré que les espaces de coworking facilitaient la création de réseau et d'opportunités professionnelles, qu'ils encourageaient l'entraide professionnelle, qu'ils favorisaient la productivité et la motivation malgré des risques d'interruption, et que la collaboration entre membres n'était pas aussi fréquente que ce que nous aurions pu le penser.

Nous avons également montré que le coworking représente un cadre de travail qui permet de concilier vie professionnelle et vie privée, de pallier les difficultés du télétravail à domicile et d'avoir une meilleure image professionnelle, ce qui participe du bien-être. Nos résultats ont montré que l'environnement physique participait au bien-être au travail grâce à une configuration spatiale permettant à la fois l'intimité et l'interaction sociale, un aménagement confortable et une décoration agréable donnant le sentiment d'être « comme chez soi ». La présence de nature dans les espaces de coworking est perçue comme bénéfique

pour le bien-être en tant qu'élément « vivant », en tant qu'apport esthétique, mais aussi en tant que lieu de travail, de repos et d'interaction sociale. La présence d'éléments de nature est également associée à la responsabilité et à l'écologie.

Les espaces de coworking améliorent le bien-être au travail grâce à un environnement social permettant de rompre l'isolement et qui se caractérise par un climat sain, un équilibre entre formalité et informalité, une grande diversité de profils et des valeurs communes. Enfin, nous avons montré que le coworking répondait au besoin de liberté grâce à la flexibilité spatiale et de temps qu'il permet, ce qui affecte positivement le bien-être des travailleurs.

II. Limites et perspectives

Les deux études empiriques menées dans le cadre de cette thèse permettent d'apporter des connaissances nouvelles sur le coworking, notamment en termes de bien-être au travail. Elles mettent en évidence le rôle prédictif de l'environnement physique et social de ces lieux dans le bien-être au travail, médiatisé en partie par les impacts professionnels. Les caractéristiques les plus importantes au sein de ces dimensions ont été identifiées, permettant ainsi de connaître les principaux déterminants du BET pour les personnes qui recourent à ce mode de travail. Nos recherches ont également permis d'apporter un regard nouveau sur ces espaces à travers l'introduction des éléments de nature dont la présence s'est montrée positive pour le bien-être des coworkers.

Malgré ses apports, ce travail de recherche présente quelques limites. Les deux études empiriques conduites dans le cadre de cette recherche ont recouru à un échantillonnage de convenance, ce qui constitue un biais de sélection et fait que les participants recrutés ne sont pas nécessairement représentatifs de l'ensemble de la population. Cependant, concernant la première étude, la taille de l'échantillon nous permet de toucher un large panel de la population visée et d'avoir une vue d'ensemble sur les tendances générales qui se dégagent des réponses recueillies. De plus, il s'agit là de démontrer le lien entre certaines dimensions du coworking et le bien-être au travail, et non de généraliser les résultats à toute une population de coworkers qui commence tout juste à être étudiée par les psychologues (comme le montrent nos résultats de la revue systématique de la littérature).

Concernant la deuxième étude empirique, l'échantillonnage de commodité utilisé pour le recueil des données qualitatives induit des biais de validité externe et il peut être difficile de généraliser les résultats au-delà de l'échantillon original à partir duquel les données ont été collectées. Nous n'avons pas ici la prétention de généraliser les résultats, mais plutôt de tenter de comprendre un phénomène. C'est d'ailleurs ce qui caractérise les méthodes qualitatives (Given, 2008).

La revue systématique de la littérature a permis de mettre en évidence la diversité des espaces de coworking. Si des chercheurs ont déjà montré que la création de liens sociaux et le partage de connaissances pouvaient être plus ou moins faciles selon le type d'espace (Boboc et al., 2014), il peut être également intéressant, dans les recherches à venir, de comparer l'impact de différents types d'espaces de coworking sur le bien-être au travail des coworkers.

Par ailleurs, nous avons mis l'accent dans cette recherche sur l'impact de l'interaction passive avec la nature plutôt que sur l'impact d'une interaction guidée (comme dans le cas de l'hortithérapie) ou encore l'impact de ces plantes à travers leur fonction de purification ou d'humidification de l'air. Ces aspects mériteraient cependant d'être étudiés dans le contexte du coworking.

Plusieurs perspectives peuvent être envisagées. On sait que plus l'environnement social des espaces de coworking est évalué positivement par les utilisateurs, plus grand est leur bien-être au travail. L'importance de l'ambiance sociale, des rencontres et de la qualité des interactions aux yeux des coworkers peut s'expliquer par le fait que la recherche de liens sociaux soit la première raison pour laquelle ils ont recouru au coworking. En effet, le besoin de socialisation a émergé dans nos deux études empiriques, mais a aussi beaucoup été évoqué dans la littérature (Clifton et al., 2019 ; Garrett et al., 2017 ; Gerdenitsch et al., 2016 ; Merkel, 2015 ; Seo et al., 2017 ; Servaty et al., 2018). Les futures recherches sur ces lieux devraient systématiquement prendre en compte la dimension sociale du coworking.

Nous avons montré dans nos recherches l'importance de disposer de différents espaces dédiés à différentes activités, ainsi que l'importance d'alterner les moments de concentration et les moments de coupure et de convivialité. La manière dont les coworkers interagissent et se comportent dépend aussi bien des moments de la journée que des différents espaces accessibles. Pour les temps d'interaction, il semble y avoir un accord implicite sur les temps où les autres

sont disponibles et pendant lesquels le coworker doit être présent s'il souhaite participer aux moments de convivialité. D'après les personnes interrogées, ces moments sont surtout « *le café du matin* » et « *le déjeuner à midi* ». Au niveau des différents espaces, et de façon implicite également, les utilisateurs savent tous qu'à tel endroit, il ne faut ni déranger ni faire de bruit, alors que dans tel autre endroit, ils sont là pour discuter et entrer en contact avec les autres sans risquer d'interrompre leur activité. Cela est verbalisé de manière consciente par les participants qui disent que l'ambiance va dépendre de l'espace dans lequel ils se trouvent. Ils disent même qu'ils peuvent se rendre à certains endroits exprès à la recherche de ces rencontres et ils tombent forcément sur un autre coworker à la recherche de la même chose. Les propos de Ludovic illustrent cette tendance : « *Quand je viens ici, je commence déjà par prendre un café à la cantine avant de monter, donc y a un petit moment de connexion sociale, donc finalement je retrouve ces moments-là, donc je pense que dans le coworking c'est pareil y a des moments où on va travailler, on fait une petite pause, quand on fait une pause y a toujours un coworker statistiquement qui fait sa pause en même temps donc en fait les discussions se font spontanément donc c'est une alternance entre les moments de travail quand-même assez intenses, assez longs mais avec des plages quelques temps de pause d'échange, etc.* ». Cela nous fait penser à la théorie du point focal (Schelling, 1980) défini dans les théories du jeu comme un point de rencontre où les joueurs savent implicitement qu'à tel point de l'espace, ils vont retrouver les personnes qu'ils cherchent et que ces dernières auront eu la même logique. L'application du point de Schelling au concept du coworking a été proposée par Waters-Lynch et Potts (2017). Nous pensons que cette théorie peut aussi s'appliquer au sein d'un même espace de coworking. En effet, les coworkers à la recherche de lien social vont par exemple se rendre dans la cuisine ou dans le jardin, parce qu'ils savent qu'il y aura quelqu'un avec le même besoin. En revanche, lorsqu'ils auront besoin de se concentrer, ils se dirigeront vers des espaces de travail calmes en sachant que les personnes qui s'y trouvent ont le même besoin et ne risquent par conséquent pas de les interrompre.

Cela ne faisait pas initialement partie de nos objectifs de recherche, mais les conséquences de la pandémie de Covid-19 sur les relations sociales et sur le travail des coworkers ont occupé une place relativement importante dans nos résultats. Même si cela s'explique par des raisons conjoncturelles (le recueil de données s'étant fait pendant cette crise), cela témoigne des effets néfastes de l'isolement sur les travailleurs. Bien que la crise sanitaire soit passée et que les confinements à répétition ne soient plus d'actualité, une partie de la population de travailleurs fait face à ce risque de manière continue. En effet, ce résultat

met en exergue une réalité qui existe tout au long de l'année pour les travailleurs indépendants et les salariés en télétravail. Cet isolement affecte donc la socialisation, mais aussi l'activité professionnelle ; deux aspects liés au bien-être au travail d'après nos recherches. Ainsi, il conviendra à l'avenir d'être vigilants à la santé et au bien-être de ces travailleurs aux besoins particuliers.

Le bien-être dans les espaces de coworking peut être analysé à travers les concepts de la psychologie environnementale. Dans cette sous-discipline de la psychologie, la congruence entre l'individu et son environnement consiste en la cohérence avec les préférences, les significations, les valeurs et les comportements dans le cadre de la dynamique relationnelle avec l'environnement. Cette congruence conduit à l'équilibre de la personne et son bien-être (Moser, 2009). Ainsi, l'environnement physique et social de coworking favorise le bien-être de la personne lorsqu'il présente une congruence. Il est important que de futures recherches en psychologie environnementale s'intéressent à la relation individu-environnement dans le contexte du coworking. Leurs retombées, notamment en termes de bien-être, pourraient aider à mieux répondre aux besoins des personnes qui recourent à ce mode de travail.

Les espaces de coworking offrent de la flexibilité, des opportunités de travail et la possibilité de créer du lien social. Ils semblent répondre aux trois besoins psychologiques pour un fonctionnement optimal au travail, selon la théorie de l'autodétermination : autonomie, compétence et relation (Deci & Ryan, 2000). Les niveaux accrus de productivité peuvent être expliqués par la théorie de la dynamique de groupe (Lewin, 1947) selon laquelle l'efficacité individuelle et sociale est améliorée par le groupe. Des théories plus récentes telles que la théorie du « point de Schelling » (Waters-Lynch & Potts, 2017) décrite plus haut peuvent également expliquer l'amélioration de l'activité professionnelle dans les espaces de coworking. Ces théories peuvent aider la recherche à comprendre les interactions professionnelles et leurs effets au sein des espaces de coworking.

Nos recherches ont montré que le coworking impliquait un partage de l'espace et un partage des tâches pour l'entretenir. Ces aspects peuvent augmenter le sentiment de contrôle de l'individu sur son environnement de travail. Selon Adjukovic et al. (2014), plus le travailleur a la possibilité de participer à l'amélioration de son espace de travail, meilleure sera sa perception de la qualité de son environnement et meilleur sera son rapport affectif à ce dernier. D'après Deasy et Lasswell (1985), impliquer les travailleurs dans l'aménagement de leur lieu

de travail participe à l'attachement au lieu. Nous pouvons ainsi supposer que le partage des tâches au sein des espaces de coworking participe à l'attachement au lieu de travail (Rioux, 2006), au développement d'un sens de lieu (Hummon, 1992) ou encore d'une identité spatiale (Fried & Gleicher, 1961). Cela participerait également au bien-être au travail puisque l'attachement au lieu est associé à la satisfaction au travail (Pasquier & Rioux, 2014). Plus généralement, il peut être intéressant d'étudier les relations individu-environnement dans les espaces de coworking à travers le spectre de la théorie de l'attachement au lieu (Giuliani, 1991 ; Low & Altman, 1992 ; Shumaker & Taylor, 1983) qui décrit le lien affectif résultant de l'interaction dynamique entre une personne et son environnement. Cette approche permettrait d'appréhender les interactions coworker-coworking, mais aussi d'investiguer les phénomènes d'appropriation de l'espace et leurs implications dans ces lieux de travail particuliers.

Les espaces de coworking sont une réinvention du tiers-lieu (Oldenburg, 1989) où les travailleurs indépendants et créatifs peuvent travailler et tisser des liens sociaux dans un même espace (Rus & Orel, 2015), mais le concept évolue et prend plusieurs formes aujourd'hui. En plus des espaces classiques, on assiste à l'émergence de tiers-lieux créés au sein même des entreprises (Appel-Meulenbroek et al., 2020 ; Bouncken et al., 2021 ; Rese et al., 2022), d'espaces de coworking créés par des musées (Murphy, 2018) ou encore aux domiciles des coworkers (Reuschke et al., 2021). Il serait intéressant d'étudier dans les recherches futures le bien-être au travail dans ces lieux de coworking d'un nouveau genre.

Récemment, le concept des « quart-lieux » a émergé, consistant en des lieux de retraite et de réflexion situés entre le travail, la maison et les vacances (Marinos, 2020). Cette idée repose sur l'argument selon lequel les entrepreneurs créatifs ne sont pas toujours satisfaits de la séparation spatiale entre le travail et les vacances, ou de la séparation entre le temps de loisir et le temps de travail. Cela vient contredire la croyance selon laquelle les travailleurs auraient besoin de séparer leur temps/espace de travail de leur temps/espace privé (Blagoev et al., 2019 ; Brown, 2017 ; Robelski et al., 2019). Elle montre par ailleurs que les besoins des travailleurs peuvent différer selon les professions, les personnalités, etc. Il est alors important que le concept de coworking sache s'adapter à des populations et à des besoins divers. C'est en cela que la recherche doit étudier davantage les profils des utilisateurs de ces espaces et leurs besoins.

III. Recommandations pratiques pour les espaces de coworking

L'environnement physique et l'environnement social prédisent tous deux le bien-être au travail dans les espaces de coworking. Les responsables de ce type de lieux ne devraient ainsi négliger aucune de ces dimensions. Ci-dessous, nous proposons quelques recommandations pratiques à destination des créateurs d'espaces de coworking.

1. Configuration spatiale et équipement

Nous préconisons aux espaces de coworking de fournir un environnement physique propice au travail avec les ressources matérielles nécessaires et une configuration spatiale adéquate qui permet à la fois l'intimité et les échanges entre coworkers. En effet, nos résultats ont montré que les caractéristiques physiques de l'espace affectaient le bien-être au travail notamment à travers les impacts sur l'activité professionnelle des coworkers. Ainsi, il est important de créer et d'aménager un espace qui soit au service de cette dimension. Cela passe notamment par les ressources matérielles indispensables au travail (imprimante, connexion internet, etc.).

Les espaces de coworking qui souhaitent favoriser le bien-être au travail de leurs coworkers doivent pouvoir proposer un aménagement confortable et une décoration agréable. Les utilisateurs apprécient se sentir « comme à la maison » et cela passe aussi bien par l'esthétique du lieu qui inspire le confort et l'aspect « cocon », que par l'équipement et le confort qu'il procure (cuisine pour se faire à manger, canapé pour faire la sieste, console pour jouer à des jeux vidéo, etc.). Ces paramètres doivent ainsi être pris en compte dans l'aménagement de l'espace.

La question de la disposition spatiale est primordiale. Nous avons pu montrer que les caractéristiques de l'espace physique jouaient un rôle important dans le bien-être au travail. Les entretiens nous ont permis d'identifier la manière optimale d'aménager ces lieux. Tout d'abord, ils doivent proposer un ou plusieurs espaces de travail collectifs, mais silencieux où chaque coworker travaille de manière individuelle dans sa bulle, tout en étant entouré par les autres coworkers. Chaque poste de travail doit être équipé du matériel nécessaire pour garantir un confort de travail (chaise confortable, écran, prises, etc.). Ensuite, les coworkers doivent pouvoir accéder également à un espace de travail collectif non-silencieux, qui permet les échanges entre coworkers et où les interruptions sont tolérées. Il permettra les interactions

professionnelles, l'entraide et favorisera les éventuelles collaborations. Enfin, la présence d'une ou plusieurs salles de réunion est nécessaire afin de permettre l'accueil de clients ou de partenaires, mais aussi pour faire des réunions entre coworkers s'ils collaborent à des projets communs. Des espaces dédiés aux appels téléphoniques peuvent être ajoutés à l'espace, mais ceux-ci doivent être spacieux, lumineux et agréables. Elles permettent de s'isoler pour les conversations téléphoniques, mais aussi les rendez-vous en visioconférence.

Au-delà des espaces dédiés au travail, il est important que des espaces de détente, voire de jeux, soient disponibles pour les coworkers. Ces espaces, en plus de permettre le repos et le divertissement, sont des lieux propices aux interactions informelles. Il est également possible de prévoir un espace consacré aux siestes pour les utilisateurs qui souhaitent en faire pendant leurs journées. Cela accentue notamment le sentiment de confort.

Les espaces de coworking devraient mettre à disposition de leurs utilisateurs une cuisine aménagée qui leur permettrait de stocker leur nourriture au frais, de la chauffer, et même de se préparer à manger. Cela favorise le confort et accentue le sentiment d'être comme à la maison. La cuisine pourrait faire office de salle à manger assez grande pour accueillir tous les coworkers et où ces derniers auront l'occasion de partager des moments de convivialité pendant leurs repas. Disposer de café, de préférence à volonté, est également très apprécié par les coworkers. Il faudrait ainsi prévoir une machine à café au sein de l'espace de coworking.

Il est important que les différents espaces décrits précédemment soient séparés. Cela permet de contenir le bruit, mais également de créer une séparation mentale entre les lieux de concentration et les lieux de détente.

Nous avons mis en évidence que la nature était associée pour les coworkers à quelque chose de beau, de vivant, de responsabilisant, et qu'elle pouvait constituer un lieu d'interaction sociale, de repos ou encore de travail. Nous recommandons donc aux futurs créateurs de coworking d'aménager un jardin au sein de l'espace et de faire en sorte que les coworkers puissent avoir une vue directe sur le jardin (ou sur un parc) afin de favoriser leur bien-être au travail. En effet, nos résultats ont montré que la présence, et surtout la vision d'un paysage naturel avaient un effet positif sur le bien-être au travail. Dans ce sens, les espaces de travail doivent être équipés de baies vitrées afin de permettre cette vue, en plus d'offrir une bonne luminosité.

Si les créateurs d'espaces de coworking ont la possibilité de proposer un jardin intégré au lieu, il est recommandé que celui-ci soit aménagé de manière à permettre d'y travailler. Nos résultats ont en effet montré que les extérieurs pouvaient constituer des lieux privilégiés pour cela. L'espace jardin proposerait ainsi des tables et des chaises confortables, des prises pour les ordinateurs et des parties couvertes en cas de pluie. Il est important également que le jardin puisse être un lieu de création de lien social. Il faudrait ainsi qu'il y ait également une zone de détente et d'échanges entre coworkers permettant les moments de convivialité.

2. Politique et organisation

Les responsables d'espaces de coworking doivent être conscients du rôle de ces lieux, dans la socialisation et la rupture de l'isolement chez les coworkers. Ils devraient ainsi encourager les échanges grâce à la mise en place d'événements. L'organisation d'événements professionnels réguliers permettrait de créer des occasions de découvrir le travail des autres de manière plus officielle et de provoquer les opportunités de collaboration et de réseautage. Ils peuvent consister en des conférences faites par des personnes extérieures au coworking. Les coworkers qui le souhaitent peuvent participer à l'organisation de ces manifestations. En plus des rencontres professionnelles, des rencontres plus conviviales devraient également être organisées de manière régulière. Elles auraient pour effet de favoriser la cohésion entre les membres et de faciliter l'intégration des nouveaux membres.

Nous recommandons aux espaces de coworking d'éviter de sélectionner leurs utilisateurs selon leur profil professionnel comme cela peut être le cas dans certains tiers-lieux. En effet, d'après nos résultats, la diversité des profils de coworkers fait la richesse du lieu. Non seulement cela permet une ouverture sur les autres et d'éviter un entre-soi, mais cela favorise également les vrais temps de coupure puisque les coworkers ont moins de chances de discuter du travail pendant leur pause s'ils ne sont pas avec des personnes qui font le même métier. Cette diversité permettrait également de multiplier les compétences à disposition des coworkers qui pourraient en profiter grâce à l'entraide qui caractérise ces lieux.

Pour lutter contre le risque d'interruption présent dans les espaces de coworking, nous recommandons aux créateurs de ces lieux d'établir des règles claires pour chaque espace donné. Les espaces consacrés au travail en silence et les espaces où les échanges sont acceptés doivent être clairement définis et présentés comme tels aux coworkers. De la même manière, les règles

en lien avec la cohabitation et le partage de l'espace commun doivent être clairement énoncées afin d'éviter les conflits interpersonnels.

Nous avons montré dans nos recherches que le choix de travailler dans un espace de coworking n'était pas motivé par des considérations économiques ou financières. Cependant, nos deux études montrent que les tarifs pratiqués sont un critère important pris en compte dans le choix d'un espace de coworking en particulier. Plusieurs travaux estiment que les espaces de coworking, par essence, doivent proposer des prix abordables pour les entrepreneurs qui débutent et les petites entreprises en démarrage (Bouncken et al., 2021 ; Sargent et al., 2021 ; Weijts-Perrée et al., 2019). Le coût d'adhésion à un tel lieu se doit donc d'être à la portée de cette population.

3. Vers un espace de coworking idéal

Nous proposons, à partir des résultats de nos recherches, une synthèse de nos recommandations sous la forme d'une checklist à destination des créateurs d'espaces de coworking. Cet outil permet de vérifier la présence des éléments d'aménagement et d'organisation nécessaires à la création d'un espace de coworking idéal favorisant le bien-être au travail (Figure 8).

Configuration spatiale et équipement	
Un espace de travail silencieux	<input type="checkbox"/>
Un espace de travail où le bruit est toléré	<input type="checkbox"/>
Une ou plusieurs salles de réunion	<input type="checkbox"/>
Des espaces dédiés aux appels téléphoniques	<input type="checkbox"/>
Un espace jardin	<input type="checkbox"/>
Une vue sur un espace vert	<input type="checkbox"/>
Un espace de détente et de jeux	<input type="checkbox"/>
Un espace sieste	<input type="checkbox"/>
Une décoration chaleureuse « comme à la maison »	<input type="checkbox"/>
Un espace cuisine/restauration	<input type="checkbox"/>
Une machine à café	<input type="checkbox"/>
Imprimantes et papier	<input type="checkbox"/>
Ecrans et chaises confortables	<input type="checkbox"/>
Une bonne connexion internet	<input type="checkbox"/>
Politique et organisation	
Prix abordable	<input type="checkbox"/>
Ouverture à tous les profils professionnels	<input type="checkbox"/>
Organisation d'événements professionnels réguliers	<input type="checkbox"/>
Organisation de rencontres conviviales régulières	<input type="checkbox"/>
Définition claire des différents espaces	<input type="checkbox"/>
Règles de « cohabitation » clairement énoncées	<input type="checkbox"/>

Figure 8: Synthèse des recommandations sous forme de checklist à destination des espaces de coworking

Pour résumer

Cette thèse avait pour objectif d'identifier les déterminants du bien-être au travail dans les espaces de coworking. Nos résultats ont mis en évidence le rôle fondamental de l'environnement social et de l'environnement physique, dont la présence de nature, pour expliquer le bien-être dans ces espaces. Nous avons également montré le rôle médiateur de la dimension professionnelle entre l'environnement physique et le bien-être au travail. En somme, nos recherches mettent en lumière les caractéristiques physiques et sociales du coworking les plus importantes et qui constituent des leviers de bien-être au travail dans ces nouveaux environnements professionnels. Sur la base de nos résultats de recherche, nous avons suggéré des perspectives de recherche sur le coworking et présenté nos recommandations pratiques pour les futurs espaces de coworking. Ces recommandations ont été synthétisées sous forme de checklist de l'espace de coworking idéal.

Bibliographie

- Abaidi, J., & Drillon, D. (2016). Les dimensions du bien-être au travail : Axes de prévention des risques psychosociaux ? *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, *HS*, 145-172. <https://doi.org/10.3917/rips1.hs03.0145>
- Achille, M. A. (2003). Définir la santé au travail. I. La base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail. In R. Foucher, A. Savoie & L. Brunet (Éds.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (p. 65-90). QC: Éditions Nouvelles.
- Adler, P. A., & Adler, P. (1987). *Membership roles in field research*. Sage Publications.
- Ahlin, J., & Westlander, G. (1991). *Kontorslokaler och kontorsarbete - Två perspektiv på kontoret som arbetsplats [Office spaces and office work - Two perspectives on the office as a workplace]*. Arbetsmiljöinstitutet (The Swedish National Institute for Working Life).
- Ajdukovic, I., Gilibert, D., & Labbouz, D. (2014). Confort au travail : Le rôle de l'attachement et de la personnalisation dans la perception de la qualité de l'espace de travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, *20*(3), 311-327. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30032-2](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30032-2)
- Alami, S., Desjeux, D., & Garabuau-Moussaoui, I. (2019). *Les méthodes qualitatives*. Presses Universitaires de France.
- André, C. (2005). L'estime de soi. *Recherche en soins infirmiers*, *82*(3), 26-30. <https://doi.org/10.3917/rsi.082.0026>
- Annerstedt, M., Jönsson, P., Wallergård, M., Johansson, G., Karlson, B., Grahn, P., Hansen, A. M., & Währborg, P. (2013). Inducing physiological stress recovery with sounds of nature in a virtual reality forest: Results from a pilot study. *Physiology & Behavior*, *118*, 240-250. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2013.05.023>
- Appel-Meulenbroek, R., Weijs-Perrée, M., Orel, M., Gauger, F., & Pfnür, A. (2021). User preferences for coworking spaces; a comparison between the Netherlands, Germany and the Czech Republic. *Review of Managerial Science*, *15*(7), 2025-2048. <https://doi.org/10.1007/s11846-020-00414-z>
- Aroles, J., Mitev, N., & de Vaujany, F.-X. (2019). Mapping themes in the study of new work practices. *New Technology, Work and Employment*, *34*(3), 285-299. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12146>
- Arora, S. (2017). Changing dynamics of corporate real estate: The rise of coworking spaces. *Corporate Real Estate Journal*, *7*(2), 127-136.
- Avdikos, V., & Kalogerisis, A. (2017). Socio-economic profile and working conditions of freelancers in co-working spaces and work collectives: Evidence from the design sector in Greece. *Area*, *49*, 35-42. <https://doi.org/10.1111/area.12279>

- Babapour, M., Karlsson, M., & Osvalder, A.-L. (2018). Appropriation of an Activity-based Flexible Office in daily work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(S3).
<https://doi.org/10.18291/njwls.v8iS3.105277>
- Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu* (2e édition). Presses Universitaires de France.
- Barton, J., Hine, R., & Pretty, J. (2009). The health benefits of walking in greenspaces of high natural and heritage value. *Journal of Integrative Environmental Sciences*, 6(4), 261-278.
<https://doi.org/10.1080/19438150903378425>
- Barton, J., & Pretty, J. (2010). What is the best dose of nature and green exercise for improving mental health? A multi-study analysis. *Environmental Science & Technology*, 44(10), 3947-3955. <https://doi.org/10.1021/es903183r>
- Beaman, P., & Holt, N. J. (2013). L'environnement auditif au travail. In L. Rioux, J. Le Roy, L. Rubens, & J. Le Conte (Éds.), *Le confort au travail. Que nous apprend la psychologie environnementale ? Ressources humaines, comportement au travail et pratiques innovantes*. Presses de l'Université Laval.
- Bianchi, F., Casnici, N., & Squazzoni, F. (2018). Solidarity as a byproduct of professional collaboration: Social support and trust in a coworking space. *Social Networks*, 54, 61-72.
<https://doi.org/10.1016/j.socnet.2017.12.002>
- Biétry, F., & Creusier, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Revue de gestion des ressources humaines*, 87(1), 23-41.
- Bilandzic, M., & Foth, M. (2013). Libraries as coworking spaces: Understanding user motivations and perceived barriers to social learning. *Library Hi Tech*, 31(2), 254-273.
<https://doi.org/10.1108/07378831311329040>
- Bilandzic, M., & Foth, M. (2016). Designing hubs for connected learning: Social, spatial, and technological insights from coworking spaces, hackerspaces, and meetup groups. In L. Carvalho, P. Goodyear & M. de Laat (Éds.), *Place-Based Spaces for Networked Learning*. Routledge.
- BIT. (2019). *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*. 73.
- Blagoev, B., Costas, J., & Kärreman, D. (2019). 'We are all herd animals': Community and organizational in coworking spaces. *Organization*, 26(6), 894-916.
<https://doi.org/10.1177/1350508418821008>
- Blein, A. (2016). Le coworking, un espace pour les transactions hors marché ? La valorisation des réseaux sociaux pour travailleurs indépendants. *Réseaux*, 196(2), 147-176.
<https://doi.org/10.3917/res.196.0147>

- Boboc, A., Bouchareb, K., Deruelle, V., & Metzger, J.-L. (2014). Le coworking : Un dispositif pour sortir de l'isolement ? *SociologieS*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.4873>
- Bogdan, R., & Taylor, S. J. (1975). *Introduction to Qualitative Research Methods* (3rd Edition). John Wiley & Sons.
- Bonnefoy, B. (2017). Nature et restauration psychologique. In C. Fleury & A-C. Prévot (Éds.), *Le souci de nature*. CNRS Editions.
- Bonnefoy, B., & Léger, L. (2021). Ressourcer son attention au contact de la nature. *Sciences & Bonheur*, 102-116.
- Bonnes, M., & Secchiaroli, G. (1995). *Environmental Psychology : A Psycho-Social Introduction*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446250549>
- Bouncken, R., & Aslam, M. M. (2019). Understanding knowledge exchange processes among diverse users of coworking-spaces. *Journal of Knowledge Management*, 23(10), 2067-2085. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2018-0316>
- Bouncken, R., Aslam, M. M., & Qiu, Y. (2021). Coworking spaces: Understanding, using, and managing sociomateriality. *Business Horizons*, 64(1), 119-130. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.010>
- Bouncken, R. B., Laudien, S. M., Fredrich, V., & Görmar, L. (2018). Coopetition in coworking-spaces: Value creation and appropriation tensions in an entrepreneurial space. *Review of Managerial Science*, 12(2), 385-410. <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0267-7>
- Bouncken, R., Ratzmann, M., Barwinski, R., & Kraus, S. (2020). Coworking spaces: Empowerment for entrepreneurship and innovation in the digital and sharing economy. *Journal of Business Research*, 114, 102-110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.033>
- Bourdeau-Lepage, L., & Kotosz, B. (2022). Quels effets du grand confinement sur la santé et le bien-être des Français ? *Développement durable et territoires*, Vol. 13, n°2, Article Vol. 13, n°2. <https://doi.org/10.4000/developpementdurable.21310>
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*, (First Edition). Aldine Pub. Co.
- Brengman, M., Willems, K., & Joye, Y. (2012). The impact of in-store greenery on customers. *Psychology & Marketing*, 29, 807-821. <https://doi.org/10.1002/mar.20566>
- Bringslimark, T., Patil, G. G., & Hartig, T. (2008). Association between indoor plants, stress, productivity and sick leave in office workers. *Acta Horticulturae*.
- Brown, J. (2017). Curating the “Third Place”? Coworking and the mediation of creativity. *Geoforum*, 82, 112-126. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2017.04.006>
- Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la santé : Modèles concepts et méthodes*. Dunod.

- Caillaud, S., & Flick, U. (2016). Triangulation méthodologique. Ou comment penser son plan de recherche. In G. Lo Monaco, S. Delouvé & P. Rateau (Éds.), *Les représentations sociales. Théories, méthodes et applications* (p. 227-240). Editions de Boeck.
- Canter, D. (1983). The purposive evaluation of places: A facet approach. *Environment and Behavior*, 15(6), 659-698. <https://doi.org/10.1177/0013916583156001>
- Canter, D., & Rees, K. (1982). A multivariate model of housing satisfaction. *International Review of Applied Psychology*, 31, 185-208. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1982.tb00087.x>
- Capaldi, C. A., Dopko, R. L., & Zelenski, J. M. (2014). The relationship between nature connectedness and happiness: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 5.
- Capdevila, I. (2014). Different inter-organizational collaboration approaches in coworking spaces in Barcelona. *SSRN*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2502816>
- Capdevila, I. (2018). Knowing communities and the innovative capacity of cities. *City, Culture and Society*, 13, 8-12. <https://doi.org/10.1016/j.ccs.2017.05.003>
- Castilho, M. F., & Quandt, C. O. (2017). Collaborative capability in coworking spaces: Convenience sharing or community building? *Technology Innovation Management Review*, 7(12), 32-42.
- Chapoulie, J.-M. (1984). Everett C. Hughes et le développement du travail de terrain en sociologie. *Revue française de sociologie*, 25(4), 582-608. <https://doi.org/10.2307/3321824>
- Cheah, S., & Ho, Y.-P. (2019). Coworking and sustainable business model innovation in young firms. *Sustainability*, 11(10), Article 10. <https://doi.org/10.3390/su11102959>
- Clifton, N., Füzi, A., & Loudon, G. (2019). Coworking in the digital economy: Context, motivations, and outcomes. *Futures*, 135, 102439. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2019.102439>
- Collange, J., Gaucher, R., George, M., Saunder, L., & Albert, E. (2016). Mesurer le bien-être au travail : Construction et validation factorielle du BET. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 78(1), 27-36. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2016.07.003>
- Comte-Sponville, A. (2003). *Le bonheur, désespérément*. J'AILU.
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707117>
- Craik, K. H. (1968). The comprehension of the everyday physical environment. *Journal of the American Institute of Planners*, 34(1), 29-37. <https://doi.org/10.1080/01944366808977216>

- Craik, K. H. (1976). The personality research paradigm in environmental psychology. In S. Wapner, S. B. Cohen, & B. Kaplan (Éds.), *Experiencing the Environment* (p. 55-79). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-4259-5_4
- Craik, K. H., & McKechnie, G. E. (1977). Personality and the environment. *Environment and Behavior*, 9, 155-168. <https://doi.org/10.1177/001391657792001>
- Craik, K. H., & Zube, E. H. (1976). The development of perceived environmental quality indices. In K. H. Craik & E. H. Zube (Éds.), *Perceiving Environmental Quality: Research and Applications* (p. 3-20). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2865-0_1
- Creusier, J. (2013). Clarification conceptuelle du bien-être au travail. *SSRN*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2319810>
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). *Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit* [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/3916>
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Dale, K. (2005). Building a social materiality: Spatial and embodied politics in organizational control. *Organization*, 12(5), 649-678. <https://doi.org/10.1177/1350508405055940>
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294. <https://doi.org/10.1177/a010564>
- Danielsson, C. B., & Bodin, L. (2008). Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees. *Environment and Behavior*, 40(5), 636-668. <https://doi.org/10.1177/0013916507307459>
- Deasy, C. M., & Lasswell, T. E. (1985). *Designing places for people: A handbook on human behavior for architects, designers, and facility managers*. Whitney Library of Design.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The « what » and « why » of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Depeau, S., & Ramadier, T. (2011). L'espace en représentation ou comment comprendre la dimension sociale du rapport des individus à l'environnement. *Pratiques Psychologiques*, 17(1), 65-79. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2010.01.006>
- Deskmag. (2019). *Ultimate coworking space data report*.
- de Sola Pool, I. (1959). *Trends in content analysis*. University of Illinois Press.

- Desrumaux, P. (2010). Le travail, risque psychosocial ou facteur d'épanouissement ? De la survie au bien-être. *Le Journal des psychologues*, 283(10), 26-30. <https://doi.org/10.3917/jdp.283.0026>
- de Vries, S. (2010). Nearby nature and human health: Looking at mechanisms and their implications. In C. W. Thompson, P. Aspinall, & S. Bell (Éds.), *Innovative Approaches to Researching Landscape and Health*. Routledge.
- Diaz, F. (2005). L'observation participante comme outil de compréhension du champ de la sécurité. *Champ pénal/ Penal field, Vol. II*, Article Vol. II.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In E. Diener (Éds.), *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 67–100). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_4
- Diette, G. B., Lechtzin, N., Haponik, E., Devrotes, A., & Rubin, H. R. (2003). Distraction therapy with nature sights and sounds reduces pain during flexible bronchoscopy: A complementary approach to routine analgesia. *Chest*, 123(3), 941-948. <https://doi.org/10.1378/chest.123.3.941>
- Downes, M. J., Brennan, M. L., Williams, H. C., & Dean, R. S. (2016). Development of a critical appraisal tool to assess the quality of cross-sectional studies (AXIS). *BMJ Open*, 6(12), e011458. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-011458>
- Duffy, F., & Powell, K. (1997). *The new office*. Conrad Octopus.
- Ein-Eli, E. (2020). *Les violences au travail* [These de doctorat, Paris 10]. <https://www.theses.fr/2020PA100103>
- EU-OSHA. (2013). *Well-being at work: Creating a positive work environment. Safety and health at work EU-OSHA*. <https://osha.europa.eu/fr/publications/well-being-work-creating-positive-work-environment>
- Fabbri, J., & Charue-Duboc, F. (2016). Les espaces de coworking : Nouveaux intermédiaires d'innovation ouverte ? *Revue française de gestion*, 254(1), 163-180. <https://doi.org/10.3166/rfg.2016.00007>
- Felstead, A., & Jewson, N. (1999). *In work, at home: Towards an understanding of homeworking*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203018965>
- Fiorentino, S. (2019). Different typologies of 'co-working spaces' and the contemporary dynamics of local economic development in Rome. *European Planning Studies*, 27(9), 1768-1790. <https://doi.org/10.1080/09654313.2019.1620697>

- Fisher, J. D., Bell, P. A., & Baum, A. (1984). *Environmental Psychology*. Holt, Rinehart, and Winston.
- Fjeld, T. (2000). The effect of interior planting on health and discomfort among workers and school children. *HortTechnology*, 10(1), 46-52. <https://doi.org/10.21273/HORTTECH.10.1.46>
- Fleury-Bahi, G. (2010). *Psychologie et environnement : Des concepts aux applications*. De Boeck.
- Flipo, A., & Ortar, N. (2020). Séparer les espaces pour maîtriser le temps. *Temporalités*, 31-32, Article 31-32. <https://doi.org/10.4000/temporalites.7712>
- Formica, P. (2016). The innovative coworking spaces of 15th-century Italy. *Harvard Business Review*.
- Foth, M., Forlano, L., & Bilandzic, M. (2020). Mapping new work practices in the smart city. In H. Friese, M. Nolden, G. Rebane, & M. Schreiter (Éds.), *Handbuch Soziale Praktiken und Digitale Alltagswelten* (p. 169-181). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08357-1_33
- France Tiers-Lieux. (2021). *Nos territoires en action*.
- Fried, M., & Gleicher, P. (1961). Some sources of residential satisfaction in an urban slum. *Journal of the American Institute of Planners*, 27(4), 305-315. <https://doi.org/10.1080/01944366108978363>
- Fromm, E. (1973). *The anatomy of human destructiveness*. Holt, Rinehart and Winston.
- Gamble, K. R., Howard, J. H., & Howard, D. V. (2014). Not just scenery: Viewing nature pictures improves executive attention in older adults. *Experimental Aging Research*, 40(5), 513-530. <https://doi.org/10.1080/0361073X.2014.956618>
- Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces: A literature review. *Ephemera: Theory & politics in organization*, 15(1): 193-205.
- Gärling, T. (2001). Environmental psychology: Overview. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Éds.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (p. 4651-4655). Pergamon. <https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/01372-3>
- Garreau, L. (2017). *Engaging workspace. Les nouveaux environnements et modes de travail : Vecteurs d'engagement des collaborateurs ?* L'Observatoire de l'Engagement.
- Garrett, L. E., Spreitzer, G. M., & Bacevice, P. A. (2017). Co-constructing a sense of community at work : The emergence of community in coworking spaces. *Organization Studies*, 38(6), 821-842. <https://doi.org/10.1177/0170840616685354>

- Gerdenitsch, C., Scheel, T. E., Andorfer, J., & Korunka, C. (2016). Coworking spaces: A source of social support for independent professionals. *Frontiers in Psychology, 7*, 581. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00581>
- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *European Review of Applied Psychology, 61*(4), 195-203. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2011.09.001>
- Giuliani, M. V. (1991). Towards an analysis of mental representations of attachment to the home. *Journal of Architectural and Planning Research, 8*(2), 133-146.
- Given, L. M. (2008). *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. Sage Publications.
- Goermar, L., Barwinski, R. W., Bouncken, R. B., & Laudien, S. M. (2021). Co-creation in coworking-spaces: Boundary conditions of diversity. *Knowledge Management Research & Practice, 19*(1), 53-64. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1740627>
- Grazian, D. (2020). Thank god it's Monday: Manhattan coworking spaces in the new economy. *Theory and Society, 49*(5-6), 991-1019. <https://doi.org/10.1007/s11186-019-09360-6>
- Grosjean, V. (2005). Le bien-être au travail : Un objectif pour la prévention? *Les Cahiers de notes documentaires-Institut national de sécurité, 198*, 29-40.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information, 41*(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hartig, T., Mang, M., & Evans, G. W. (1991). Restorative effects of natural environment experiences. *Environment and Behavior, 23*(1), 3-26. <https://doi.org/10.1177/0013916591231001>
- Henderson, L. W., & Knight, T. (2012). Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. *International Journal of Wellbeing, 2*(3).
- Holsti, O. R. (1969). *Content analysis for the social sciences and humanities*. Addison-Wesley Pub. Co.
- Hölzel, M., & de Vries, W. T. (2021). Digitization as a driver for rural development. An indicative description of German coworking space users. *Land, 10*(3), 1-21.
- Howell, A. J., Dopko, R. L., Passmore, H.-A., & Buro, K. (2011). Nature connectedness: Associations with well-being and mindfulness. *Personality and Individual Differences, 51*(2), 166-171. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.03.037>

- Hummon, D. M. (1992). Community attachment: Local sentiment and sense of place. *Human Behavior & Environment: Advances in Theory & Research*, 12, 253-278.
- Hunter, A. (1975). The loss of community: An empirical test through replication. *American Sociological Review*, 40(5), 537-552. <https://doi.org/10.2307/2094194>
- INRS. (2021). *Bien-être au travail. Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS*. <https://www.inrs.fr/risques/bien-etre-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- Ivaldi, S., & Scaratti, G. (2019). Coworking hybrid activities between plural objects and sharing thickness. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 26, 121-147.
- Jakonen, M., Kivinen, N., Salovaara, P., & Hirkman, P. (2017). Towards an Economy of Encounters? A critical study of affectual assemblages in coworking. *Scandinavian Journal of Management*, 33(4), 235-242. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2017.10.003>
- James, W. (1892). *Text-book of Psychology*. Macmillan.
- Jiménez, A., & Zheng, Y. (2021). Unpacking the multiple spaces of innovation hubs. *The Information Society*, 37(3), 163-176. <https://doi.org/10.1080/01972243.2021.1897913>
- Johansson, G., Juuso, P., & Engström, Å. (2022). Nature-based interventions to promote health for people with stress-related illness: An integrative review. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 36(4), 910-925. <https://doi.org/10.1111/scs.13089>
- Josef, B., & Back, A. (2018). Coworking as a New Innovation Scenario from the Perspective of Mature Organisations. *6th International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship. New Business Models and Institutional Entrepreneurs: Leading Disruptive Change. April 13th - 14th, 2018, Dubrovnik, Croatia*, 491-507.
- Jurik, N. C. (1998). Getting away and getting by: the experiences of self-employed homeworkers. *Work and Occupations*, 25(1), 7-35. <https://doi.org/10.1177/0730888498025001002>
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being: Foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.
- Kaplan, R. (1977). Patterns of Environmental Preference. *Environment and Behavior*, 9(2), 195-216. <https://doi.org/10.1177/001391657792003>
- Kaplan, R. (1993). The role of nature in the context of the workplace. *Landscape and Urban Planning*, 26(1), 193-201. [https://doi.org/10.1016/0169-2046\(93\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0169-2046(93)90016-7)
- Kaplan, R. (2001). The nature of the view from home: Psychological benefits. *Environment and Behavior*, 33(4), 507-542. <https://doi.org/10.1177/00139160121973115>
- Kaplan, R., & Kaplan, S. (1989). *The experience of nature: A psychological perspective*. Cambridge University Press.

- Kaplan, S. (1983). A model of person-environment compatibility. *Environment and Behavior*, 15(3), 311-332. <https://doi.org/10.1177/0013916583153003>
- Kaplan, S. (1995). The restorative benefits of nature: Toward an integrative framework. *Journal of Environmental Psychology*, 15(3), 169-182. [https://doi.org/10.1016/0272-4944\(95\)90001-2](https://doi.org/10.1016/0272-4944(95)90001-2)
- Kellert, S. R. (1993). The biological basis for human values for nature. In S. R. Kellert & E. O. Wilson (Éds.), *The Biophilia Hypothesis* (p. 42-69). Island Press.
- Kellert, S. R., & Wilson, E. O. (1993). *The Biophilia Hypothesis*. Island Press.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539-548. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *The American Psychologist*, 62(2), 95-108. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.2.95>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kiziah, J. E. (2003). *Job satisfaction vs. work fulfillment: Exploring positive experience at work*. Virginia Commonwealth University.
- Lahart, I., Darcy, P., Gidlow, C., & Calogiuri, G. (2019). The effects of green exercise on physical and mental wellbeing: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 1352. <https://doi.org/10.3390/ijerph16081352>
- Le Nadant, A.-L., Marinos, C., & Krauss, G. (2018). Les espaces de coworking. Le rôle des proximités dans les dynamiques collaboratives. *Revue française de gestion*, 272(3), 121-137. <https://doi.org/10.3166/rfg.2018.00233>
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482-509. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.4.482>
- Lescarret, C., Lemerrier, C., & Le Floch, V. (2022). Les espaces de coworking, une alternative crédible au domicile comme lieu de télétravail ? Premiers éléments issus d'une enquête exploratoire par entretiens. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 28(3), 167-181. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2022.06.001>

- Lévy-Leboyer, C. (1980). *Psychologie et Environnement*. Presses Universitaires de France.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. *Human Relations*, 1(1), 5-41.
<https://doi.org/10.1177/001872674700100103>
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: Explanation and elaboration. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000100.
<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000100>
- Little, B. R. (1976). Specialization and the varieties of environmental experience. In S. Wapner, S. B. Cohen, & B. Kaplan (Éds.), *Experiencing the Environment* (p. 81-116). Springer US.
https://doi.org/10.1007/978-1-4613-4259-5_5
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Low, S. M., & Altman, I. (1992). Place attachment: A conceptual inquiry. *Human Behavior & Environment: Advances in Theory & Research*, 12, 1-12.
- Lowe, G. S. (2005). *Control Over Time and Work-Life Balance: An Empirical Analysis* (p. 65). The Graham Lowe Group Inc.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137-155.
<https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
<https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- Maas, J., van Dillen, S. M. E., Verheij, R. A., & Groenewegen, P. P. (2009). Social contacts as a possible mechanism behind the relation between green space and health. *Health & Place*, 15(2), 586-595. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2008.09.006>
- Major, D. A., & Germano, L. M. (2006). The changing nature of work and its impact on the work-home interface. In F. Jones, R.J. Burke & M. Westman (Éds.), *Work-life balance: A psychological perspective* (p. 13-38). Psychology Press.
- Manusset, S. (2012). Impacts psycho-sociaux des espaces verts dans les espaces urbains. *Développement durable et territoires*, Vol. 3, n° 3, Article Vol. 3, n° 3.
- Marc, J., Grosjean, V., & Marsella, M. C. (2011). Dynamique cognitive et risques psychosociaux : Isolement et sentiment d'isolement au travail. *Le travail humain*, 74(2), 107-130.
<https://doi.org/10.3917/th.742.0107>

- Marinos, C. (2018). Espaces collaboratifs de travail et clubs d'entreprises : Des réseaux au cœur des dynamiques collaboratives d'innovation. *Innovations*, 55(1), 119-141. <https://doi.org/10.3917/inno.055.0119>
- Martin-Krumm, C., Tarquinio, C., & Marie-Josée, S. (2013). *Psychologie positive en environnement professionnel*. De Boeck.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, M. A. (1998). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : L'ÉMMBEP. *Canadian Journal of Public Health*, 89(5), 352-357. <https://doi.org/10.1007/BF03404490>
- Matthews, G., Jones, D. M., & Chamberlain, A. G. (1990). Refining the measurement of mood: The UWIST Mood Adjective Checklist. *British Journal of Psychology*, 81, 17-42. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1990.tb02343.x>
- Mayer, F. S., & Frantz, C. M. (2004). The connectedness to nature scale: A measure of individuals' feeling in community with nature. *Journal of Environmental Psychology*, 24(4), 503-515. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2004.10.001>
- Mayer, F. S., Frantz, C. M., Bruehlman-Senecal, E., & Dolliver, K. (2009). Why is nature beneficial? The role of connectedness to nature. *Environment and Behavior*, 41(5), 607-643. <https://doi.org/10.1177/0013916508319745>
- McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: On doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 494-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.494>
- McKechnie, G. E. (1974). *ERI manual: Environmental response inventory*. Consulting Psychologists Press.
- McNair, D. M., Droppleman, L. F., & Lorr, M. (1971). *Profile of Mood States (POMS)*. Educational and Industrial Testing Service.
- Mellard, M., & Parmentier, G. (2020). La créativité dans les espaces de coworking : Le cas de « La Cordée » . *Innovations*, 61(1), 67-88. <https://doi.org/10.3917/inno.pr2.0077>
- Mellor, N., Dufoix, F., Saunder, L., Albert, E., & Collange, J. (2018). Le bien-être subjectif au travail et sa relation avec le soutien social perçu. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 79(1), 23-33. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2017.08.003>
- Merkel, J. (2015). Coworking in the city. *Ephemera: Theory & politics in organization*, 15(1): 121-139.
- Merkel, J. (2019). 'Freelance isn't free.' Co-working as a critical urban practice to cope with informality in creative labour markets. *Urban Studies*, 56(3), 526-547. <https://doi.org/10.1177/0042098018782374>

- Michaelson, J., Abdallah, S., Steuer, N., Marks, N., & Thompson, S. (2009). *National accounts of well-being: Bringing real wealth onto the balance sheet*. New Economics Foundation.
- Michel, B. (2018). Émergence de dynamiques entrepreneuriales au sein d'espaces de coworking pour entrepreneurs culturels et créatifs. *Géographie, économie, société*, 20(3), 295-317. <https://doi.org/10.3166/ges.2018.0002>
- Michelson, W. (1977). From congruence to antecedent conditions: A search for the basis of environmental improvement. In D. Stokols (Éds.), *Perspectives on Environment and Behavior: Theory, Research, and Applications* (p. 205-219). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2277-1_9
- Mischel, W. (1996). *Personality and Assessment*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203763643>
- Mitev, N., Vaujany, F.-X., Laniray, P., Bohas, A., & Fabbri, J. (2019). Co-working Spaces, Collaborative Practices and Entrepreneurship. *Progress in IS*, 15-43.
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A., & PRISMA-P Group. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Systematic Reviews*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1>
- Mokaddem, S., & Mhiri, S. (2017). Le Co-working comme alternative émergente pour promouvoir le bien-être au travail. *Management & Sciences Sociales*, 22, 73-90.
- Morin, M. (1984). Représentations sociales et évaluation des cadres de vie urbains. *Bulletin de psychologie*, 37(366), 823-832.
- Moriset, B. (2013). Building new places of the creative economy. The rise of coworking spaces. *Territoire en Mouvement*. <https://doi.org/10.4000/tem.3868>
- Morita, E., Fukuda, S., Nagano, J., Hamajima, N., Yamamoto, H., Iwai, Y., Nakashima, T., Ohira, H., & Shirakawa, T. (2007). Psychological effects of forest environments on healthy adults: Shinrin-yoku (forest-air bathing, walking) as a possible method of stress reduction. *Public Health*, 121(1), 54-63. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2006.05.024>
- Moser, G. (2009). *Psychologie environnementale : Les relations homme-environnement*. de Boeck.
- Mukamurera, J., Lacourse, F., & Couturier, Y. (2006). Des avancées en analyse qualitative : Pour une transparence et une systématisation des pratiques. *Recherches qualitatives*, 26(1), 110-138. <https://doi.org/10.7202/1085400ar>
- Murphy, O. (2018). Coworking spaces, accelerators and incubators: Emerging forms of museum practice in an increasingly digital world. *Museum International*, 70(1-2), 62-75. <https://doi.org/10.1111/muse.12193>

- Nalebuff, B., & Brandenburger, A. (1996). *La Co-opétition : Une révolution dans la manière de jouer concurrence et coopération*. Village Mondial.
- Nisbet, E. K., Zelenski, J. M., & Murphy, S. A. (2009). The nature relatedness scale: Linking individuals' connection with nature to environmental concern and behavior. *Environment and Behavior, 41*, 715-740. <https://doi.org/10.1177/0013916508318748>
- Nisbet, E. K., Zelenski, J. M., & Murphy, S. A. (2011). Happiness is in our nature: Exploring nature relatedness as a contributor to subjective well-being. *Journal of Happiness Studies, 12*(2), 303-322. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9197-7>
- Öhrn, M., Wahlström, V., Harder, M. S., Nordin, M., Pettersson-Strömbäck, A., Bodin Danielsson, C., Olsson, D., Andersson, M., & Slunga Järholm, L. (2021). Productivity, satisfaction, work environment and health after relocation to an activity-based flex office. The active office design study. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(14), 7640. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147640>
- Oldenburg, R. (1989). *The great good place: Cafés, coffee shops, community centers, beauty parlors, general stores, bars, hangouts, and how they get you through the day*. Paragon House.
- Onfray, M. (2013). *Manifeste hédoniste*. J'AI LU.
- Orel, M. (2019). Coworking environments and digital nomadism: Balancing work and leisure whilst on the move. *World Leisure Journal, 61*(3), 215-227. <https://doi.org/10.1080/16078055.2019.1639275>
- Orel, M., & Alonso Almeida, M. del M. (2019). The ambience of collaboration in coworking environments. *Journal of Corporate Real Estate, 21*(4), 273-289. <https://doi.org/10.1108/JCRE-12-2018-0050>
- Orel, M., & Dvouletý, O. (2020). Transformative changes and developments of the coworking model: A narrative review. In V. Ratten (Éds.), *Technological progress, inequality and entrepreneurship: From consumer division to human centricity* (p. 9-27). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-26245-7_2
- Orr, D. W. (1993). Love it or lose it: The coming biophilia revolution. In S. R. Kellert & E. O. Wilson (Éds.), *The Biophilia Hypothesis* (p. 415-440). Island Press.
- Otterbring, T., Bodin Danielsson, C., & Pareigis, J. (2020). Office types and workers' cognitive vs affective evaluations from a noise perspective. *Journal of Managerial Psychology, 36*(4), 415-431.
- Ottmann, J.-Y., Felio, C., Boudes, M., & Mokaddem, S. (2019). Des collectifs peuvent-ils émerger chez des travailleurs indépendants ? *Annales des Mines - Gérer et comprendre, 138*(4), 31-37. <https://doi.org/10.3917/geco1.138.0031>

- Park, B.-J., Furuya, K., Kasetani, T., Takayama, N., Kagawa, T., & Miyazaki, Y. (2011). Relationship between psychological responses and physical environments in forest settings. *Landscape and Urban Planning*, *102*(1), 24-32. <https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2011.03.005>
- Parrino, L. (2015). Coworking: Assessing the role of proximity in knowledge exchange. *Knowledge Management Research & Practice*, *13*(3), 261-271. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2013.47>
- Pasquier, D., & Rioux, L. (2014). Satisfaction et confort au travail. L'apport de la démarche implicative. *Psychologie du Travail et des Organisations*, *20*(3), 275-293. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30030-9](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30030-9)
- Peacock, J., Hine, R., & Pretty, J. (2007). *The mental health benefits of green exercise activities and green care.*
- Périsse, M., Vayre, E., & Vonthron, A.-M. (2020). Travail nomade informel via les technologies et santé des salariés. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, *81*(5), 433. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2020.03.049>
- Petch, Z. (2023). *The urban planner's guide to coworking: A case study of Toronto, Ontario* [thèse de doctorat, Toronto Metropolitan University]. <https://doi.org/10.32920/ryerson.14649492.v1>
- Popma, J. (2013). Technostress et autres revers du travail nomade. *European Trade Union Institute.*
- Priemus, H. (1986). Housing as a social adaptation process: A conceptual scheme. *Environment and Behavior*, *18*, 31-52. <https://doi.org/10.1177/0013916586181002>
- Pritchard, A., Richardson, M., Sheffield, D., & McEwan, K. (2020). The relationship between nature connectedness and eudaimonic well-being: A meta-analysis. *Journal of Happiness Studies*, *21*(3), 1145-1167. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00118-6>
- Raanaas, R. K., Evensen, K. H., Rich, D., Sjøstrøm, G., & Patil, G. (2011). Benefits of indoor plants on attention capacity in an office setting. *Journal of Environmental Psychology*, *31*(1), 99-105. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.11.005>
- Raffaello, M., & Maass, A. (2002). Chronic exposure to noise in industry: The effects on satisfaction, stress symptoms, and company attachment. *Environment and Behavior*, *34*, 651-671. <https://doi.org/10.1177/0013916502034005005>
- Rese, A., Görmar, L., & Herbig, A. (2022). Social networks in coworking spaces and individual coworker's creativity. *Review of Managerial Science*, *16*(2), 391-428. <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00445-0>
- Reuschke, D., Clifton, N., & Fisher, M. (2021). Coworking in homes: Mitigating the tensions of the freelance economy. *Geoforum*, *119*, 122-132. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.01.005>

- Rioux, L. (2006). Construction d'une échelle d'attachement au lieu de travail : Une démarche exploratoire. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des Sciences du comportement*, 38(4), 325-336.
- Rioux, L., & Pignault, A. (2013). Workplace attachment, workspace appropriation, and job satisfaction. *Bilingual Journal of Environmental Psychology*, 4(1), 39-65.
- Rioux, L., Roy, J. L., & Rubens, L. (2013). *Le confort au travail : Que nous apprend la psychologie environnementale?* Presses de l'Université Laval.
- Robelski, S., Keller, H., Harth, V., & Mache, S. (2019). Coworking spaces: The better home office? a psychosocial and health-related perspective on an emerging work environment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13).
<https://doi.org/10.3390/ijerph16132379>
- Robert, N. (2007). *Bien-être au travail, une approche centrée sur la cohérence de rôle*. Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).
- Roe, J., & Aspinall, P. (2011). The restorative benefits of walking in urban and rural settings in adults with good and poor mental health. *Health & Place*, 17(1), 103-113.
<https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2010.09.003>
- Rozec, V., & Ritter, P. (2003). Les avancées et les limites de la législation sur le bruit face au vécu du citoyen. *Géocarrefour*, 78(2).
- Rus, A., & Orel, M. (2015). Coworking: A community of work. *Teorija in Praksa. Revija Za Družbena Vprašanja*, 52(6).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1
- Saldaña, J. (2009). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Sage.

- Sargent, A. C., Yavorsky, J. E., & Sandoval, R. G. (2021). Organizational logic in coworking spaces: inequality regimes in the new economy. *Gender & Society*, 35(1), 5-31. <https://doi.org/10.1177/0891243220974691>
- Sargin, D., Oliver, D. K., & Lambe, E. K. (2016). Chronic social isolation reduces 5-HT neuronal activity via upregulated SK3 calcium-activated potassium channels. *eLife*, 5, e21416. <https://doi.org/10.7554/eLife.21416>
- Scaillerez, A., & Tremblay, D.-G. (2017). Coworking, fab labs et living labs. *Territoire en mouvement Revue de géographie et aménagement*, 34, 1-17.
- Schelling, T. C. (1980). *The strategy of conflict: with a new preface by the author*. Harvard University Press.
- Schiff, M. (1977). Hazard adjustment, locus of control, and sensation seeking: Some null findings. *Environment and Behavior*, 9(2), 233-254. <https://doi.org/10.1177/001391657792005>
- Scrima, F. (2014). Comprendre l'attachement au travail pour agir sur le confort au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 20(3), 295-310. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30031-0](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30031-0)
- Seddigh, A., Berntson, E., Bodin Danielson, C., & Westerlund, H. (2014). Concentration requirements modify the effect of office type on indicators of health and performance. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 167-174. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2014.01.009>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.
- Seo, J., Lysiankova, L., Ock, Y.-S., & Chun, D. (2017). Priorities of coworking space operation based on comparison of the hosts and users' perspectives. *Sustainability*, 9(8), Article 8. <https://doi.org/10.3390/su9081494>
- Servaty, R., Perger, G., Harth, V., & Mache, S. (2018). Working in a cocoon: (Co)working conditions of office nomads - A health related qualitative study of shared working environments. *Work*, 60(4), 527-538. <https://doi.org/10.3233/WOR-182760>
- Shaffee, N., & Shukor, S. F. A. (2018). The effect of natural settings on stress reduction. *Alam Cipta*, 11, 25-33.
- Shiota, M. N., Keltner, D., & Mossman, A. (2007). The nature of awe: Elicitors, appraisals, and effects on self-concept. *Cognition and Emotion*, 21, 944-963. <https://doi.org/10.1080/02699930600923668>
- Shumaker, S., & Taylor, R. B. (1983). Toward a clarification of people-place relationship: a model of attachment to place. In N. R. Feimer & E. S. Geller (Eds.), *Environmental Psychology. Directions and Perspectives* (pp. 219-251). Sage Publications.

- Smelser, N. J., & Baltes, P. B. (2001). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Pergamon.
- Sonnenfeld, J. (1969). Equivalence and distortion of the perceptual environment. *Environment and Behavior, 1*, 83-99. <https://doi.org/10.1177/001391656900100106>
- Soulé, B. (2007). Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales. *Recherches Qualitatives, 27*, 127-140.
- Sovet, L. (2016). Mesurer et modéliser le bien-être au travail. In J. L. Bernaud, P. Desrumaux & D. Guédon (Éds.), *Psychologie de la bientraitance professionnelle* (p. 53-65). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.berna.2016.01.0053>
- Spielberger, C., Gorsuch, R., Lushene, R., Vagg, P., & Jacobs, G. (1983). *Manual for the state-trait anxiety inventory (Form Y1-Y2)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Spinuzzi, C. (2012). Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication, 26*(4), 399-441. <https://doi.org/10.1177/1050651912444070>
- Spinuzzi, C., Bodrožić, Z., Scaratti, G., & Ivaldi, S. (2019). “Coworking is about community”: But what is “community” in coworking? *Journal of Business and Technical Communication, 33*(2), 112-140. <https://doi.org/10.1177/1050651918816357>
- Stefan, J., Guéguen, N., & Meineri, S. (2015). Influence des plantes d’intérieur et d’extérieur sur la santé : Synthèse des recherches. *Canadian Psychology, 56*(4), 405-425.
- Stiglitz, J., Sen, A., & Fitoussi, J.-P. (2009). *Richesse des nations et bien-être des individus : Performances économiques et progrès social*. Odile Jacob.
- Stigsdotter, U. A. (2004). A garden at your workplace may reduce stress. *International Academy for Design and Health, 147-157*.
- Stigsdotter, U. K., Palsdottir, A. M., Burls, A., Chermaz, A., Ferrini, F., & Grahn, P. (2011). Nature-Based Therapeutic Interventions. In K. Nilsson, M. Sangster, C. Gallis, T. Hartig, S. de Vries, K. Seeland, & J. Schipperijn (Éds.), *Forests, Trees and Human Health* (p. 309-342). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-90-481-9806-1_11
- Stokols, D. (1978). Environmental psychology. *Annual Review of Psychology, 29*, 253-295. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.29.020178.001345>
- Stokols, D., & Altman, I. (1987). *Handbook of Environmental Psychology*. Wiley.
- Sundsted, T., Bacigalupo, T., & Jones, D. (2009). *I’m outta here: How co-working is making the office obsolete*. Not an MBA Press.

- Sundstrom, E. (1986). *Work places: the psychology of the physical environment in offices and factories*. Cambridge University Press.
- Sundstrom, E. (2001). Workplace Environmental Psychology. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Éds.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (p. 16593-16598). Pergamon. <https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/01373-5>
- Terasaki, M., Kishimoto, Y., & Koga, A. (1992). Construction of a multiple mood scale. *Shinrigaku Kenkyu: The Japanese Journal of Psychology*, 62(6), 350-356. <https://doi.org/10.4992/jjpsy.62.350>
- Tintiango, J., & Soriano, C. R. (2020). Coworking spaces in the global south: Local articulations and imaginaries. *Journal of Urban Technology*, 27(1), 67-85. <https://doi.org/10.1080/10630732.2019.1696144>
- Tissandier, P., & Mariani-Rousset, S. (2019). Les bénéfices du télétravail. *Revue francophone sur la santé et les territoires*. <https://hal.science/hal-02372764>
- Tognoli, J. (1987). Residential Environments. In D. Stokols, & I. Altman (Éds.), *Handbook of Environmental Psychology* (Vol. 1, pp. 655-690). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): A 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care: Journal of the International Society for Quality in Health Care*, 19(6), 349-357. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042>
- Tremblay, D.-G., & Scaillerez, A. (2020). Coworking spaces: New places for business initiatives? *Journal of Innovation Economics Management*, 31(1), 39-67.
- Tyrväinen, L., Ojala, A., Korpela, K., Lanki, T., Tsunetsugu, Y., & Kagawa, T. (2014). The influence of urban green environments on stress relief measures: A field experiment. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.12.005>
- Ulrich, R. S. (1984). View through a window may influence recovery from surgery. *Science*, 224(4647), 420-421. <https://doi.org/10.1126/science.6143402>
- Ulrich, R. S. (1993). Biophilia, biophobia, and natural landscapes. In S. R. Kellert & E. O. Wilson (Éds.), *The Biophilia Hypothesis* (p. 73-137). Island Press.
- Ulrich, R. S., Simons, R. F., Losito, B. D., Fiorito, E., Miles, M. A., & Zelson, M. (1991). Stress recovery during exposure to natural and urban environments. *Journal of Environmental Psychology*, 11(3), 201-230. [https://doi.org/10.1016/S0272-4944\(05\)80184-7](https://doi.org/10.1016/S0272-4944(05)80184-7)
- van den Bogerd, N., Dijkstra, S. C., Tanja-Dijkstra, K., de Boer, M. R., Seidell, J. C., Koole, S. L., & Maas, J. (2020). Greening the classroom: Three field experiments on the effects of indoor nature on students' attention, well-being, and perceived environmental quality. *Building and Environment*, 171, 106675. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2020.106675>

- van Dijk, S. (2019). At home in the workplace: The value of materiality for immaterial labor in Amsterdam. *European Journal of Cultural Studies*, 22(4), 468-483. <https://doi.org/10.1177/1367549419861628>
- van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>
- van Manen, M. (1997). *Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*. SUNY Press.
- Velarde, M. D., Fry, G., & Tveit, M. (2007). Health effects of viewing landscapes - Landscape types in environmental psychology. *Urban Forestry & Urban Greening*, 6(4), 199-212. <https://doi.org/10.1016/j.ufug.2007.07.001>
- Ward, R. A., Gory, M. L., & Sherman, S. R. (1988). *The environment for aging: Interpersonal, social, and spatial contexts*. University of Alabama Press.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Waters-Lynch, J., & Potts, J. (2017). The social economy of coworking spaces: A focal point model of coordination. *Review of Social Economy*, 75(4), 417-433. <https://doi.org/10.1080/00346764.2016.1269938>
- Weijs-Perrée, M., van de Koeving, J., Appel-Meulenbroek, R., & Arentze, T. (2019). Analysing user preferences for co-working space characteristics. *Building Research & Information*, 47(5), 534-548. <https://doi.org/10.1080/09613218.2018.1463750>
- Wijngaarden, Y., Hitters, E., & Bhansing, P. V. (2020). Cultivating fertile learning grounds: Collegiality, tacit knowledge and innovation in creative co-working spaces. *Geoforum*, 109, 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2020.01.005>
- Wilson, E. O. (1984). *Biophilia*. Harvard University Press.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The role of pleasantness and activation-based well-being in performance prediction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(3), 212-219. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.2.3.212>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Moline, G. L. (2002). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 34(3), 146-150. <https://doi.org/10.1037/h0087165>
- Yatribi, T., Balhadj, S., & Giraud, L. (2017). L'influence de l'environnement de travail sur la satisfaction et l'intention entrepreneuriale des ingénieurs. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 16(3-4), 45-82. <https://doi.org/10.3917/entre.163.0045>

- Yu, R., Burke, M., & Raad, N. (2019). Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment, economy and planning. *Journal of Urban Management*, 8(3), 447-457. <https://doi.org/10.1016/j.jum.2019.05.002>
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(4), 521-537. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9087-4>
- Zube, E. H. (1984). *Environmental Evaluation: Perception and Public Policy*. Cambridge University Press.

ANNEXES

Annexe 1 : Section 1 du questionnaire de l'étude 1

Age	<p>Quel âge avez-vous ?</p> <p>.....</p>
Genre	<p>A quel genre vous identifiez-vous ?</p> <p><input type="checkbox"/> Masculin</p> <p><input type="checkbox"/> Féminin</p> <p><input type="checkbox"/> Non binaire</p>
Situation professionnelle	<p>Quelle est votre statut professionnel ?</p> <p><input type="checkbox"/> Salarié</p> <p><input type="checkbox"/> Indépendant (à votre compte)</p> <p><input type="checkbox"/> En recherche d'emploi</p> <p>Autre :</p>
Profession	<p>Profession :</p>
Lieu de travail	<p>Votre lieu de travail principal est :</p> <p><input type="checkbox"/> Votre domicile</p> <p><input type="checkbox"/> Les locaux de votre entreprise</p> <p><input type="checkbox"/> Un espace de coworking ou un tiers-lieu</p> <p><input type="checkbox"/> Un espace de coworking + un ou plusieurs autres lieux</p> <p><input type="checkbox"/> Cafés</p> <p><input type="checkbox"/> Bibliothèques</p> <p>Autre :</p>

Annexe 2 : Section 2 du questionnaire de l'étude 1

<p>A. Profils des coworkers</p>	<p>A1. Vous travaillez dans cet espace de coworking depuis :</p> <ul style="list-style-type: none">A1.1 Moins de 1 anA1.2 Entre 1 et 2 ansA1.3 Entre 2 et 5 ansA1.4 Plus de 5 ans <p>A2. Vous utilisez des espaces de coworking en général depuis :</p> <ul style="list-style-type: none">A2.1 Moins de 1 anA2.2 Entre 1 et 2 ansA2.3 Entre 2 et 5 ansA2.4 Plus de 5 ans <p>A3. Nombre de jours par semaine en moyenne où vous utilisez l'espace de coworking :</p> <p>1 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 ; 6 ; 7</p> <p>A4. J'ai décidé de travailler dans un espace de coworking dans le but de (Likert 5 points) :</p> <ul style="list-style-type: none">A4.1 Avoir un cadre de travail en dehors de chez moiA4.2 Elargir mon réseau professionnelA4.3 Faire des économies financièresA4.4 Accéder à des ressources matérielles et techniques (bureaux, imprimante, bonne connexion internet, etc.)A4.5 Avoir des interactions sociales et éviter la solitudeA4.6 Être plus concentré et productif dans mon travailA4.7 Avoir une image plus professionnelle lorsque j'accueille des partenaires professionnels ou des clients <p>A5. Les critères importants pour moi dans le choix d'un espace de coworking sont (Likert 5 points) :</p> <ul style="list-style-type: none">A5.1 L'emplacementA5.2 Le prixA5.3 L'équipementA5.4 La réputationA5.5 La politique et les valeursA5.6 L'aménagement et la décoration du lieuA5.7 L'ambiance et l'animationA5.8 Le profil professionnel des personnes qui y travaillent
---------------------------------	--

<p>B. Éléments de nature</p>	<p>B1. Il y a des plantes d'intérieur dans l'espace de coworking : OUI ; NON</p> <p>B2. Il y a un jardin dans l'espace de coworking : OUI ; NON</p> <p>B3. Lorsque je travaille, j'ai une vue directe sur un jardin ou un parc : OUI ; NON</p>
<p>C. Vie professionnelle</p>	<p>C. Concernant les effets du coworking sur ma vie professionnelle (Likert 5 points) :</p> <p>C1. Le coworking m'a permis d'élargir mon réseau professionnel</p> <p>C2. Mes expériences professionnelles avec d'autres utilisateurs étaient positives (Ne répondez pas à cette question si vous n'avez jamais collaboré avec un coworker)</p> <p>C3. Il y a de l'entraide professionnelle entre les membres de l'espace de coworking</p> <p>C4. Je travaille de manière plus efficace dans l'espace de coworking que dans un autre lieu de travail</p> <p>C5. Le coworking me permet de faire une séparation entre ma vie privée et ma vie professionnelle</p>
<p>D. Environnement social</p>	<p>D. Concernant les interactions sociales dans l'espace de coworking (Likert 5 points) :</p> <p>D1. Il y a une bonne ambiance</p> <p>D2. Je sens que je suis entouré de gens qui me ressemblent</p> <p>D3. Le coworking m'a permis de faire des rencontres amicales</p> <p>D4. Je sens que les membres se soutiennent les uns les autres</p> <p>D5. J'ai l'impression d'appartenir à une communauté</p>
<p>E. Environnement physique</p>	<p>E. Concernant l'environnement physique dans l'espace de coworking (Likert 5 points) :</p> <p>E1. L'aménagement de l'espace correspond à mes besoins (bureaux, salles, etc.)</p> <p>E2. La manière dont l'espace est aménagé est propice à la concentration et à la productivité</p> <p>E3. La décoration procure une ambiance chaleureuse et conviviale</p> <p>E4. Je trouve le lieu esthétiquement beau</p> <p>E5. Mon intimité est respectée</p> <p>E6. Je ne suis jamais dérangé(e) par le bruit</p>

Annexe 3 : Section 3 du questionnaire de l'étude 1

Echelle du BET (Collange et al., 2016)

1	2	3	4
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

1. Je me vois un avenir dans ce travail	1	2	3	4
2. Je suis content de ma journée de travail.	1	2	3	4
3. Je sens que j'ai de l'énergie au travail.	1	2	3	4
4. Je trouve de la satisfaction dans mes relations de travail.	1	2	3	4
5. Mon travail est une part importante de ce que je suis.	1	2	3	4
6. Globalement, mon travail correspond aux valeurs auxquelles je tiens.	1	2	3	4
7. A conditions égales, je n'aurai pas envie d'un autre travail.	1	2	3	4
8. J'arrive à me concentrer quand j'en ai besoin au travail.	1	2	3	4
9. Mon travail est une course d'accomplissement personnel.	1	2	3	4
10. Je me sens de bonne humeur au travail.	1	2	3	4
11. J'ai des moments de plaisir dans mon travail.	1	2	3	4
12. Mon travail m'apporte des satisfactions.	1	2	3	4
13. Quand je parle de mon travail, j'en dis généralement du bien.	1	2	3	4
14. Je ne vois pas le temps passer au travail.	1	2	3	4
15. Mon travail me stimule.	1	2	3	4

Annexe 4 : Guide d'entretien utilisé dans l'étude 2

Thème	Questions
Profil	<p>Quelle activité exercez-vous ?</p> <p>Vous fréquentez cet espace de coworking depuis combien de temps ?</p> <p>Depuis combien de temps recourez-vous aux espaces de coworking en général ?</p> <p>Quelles raisons vous ont poussé à faire du coworking ?</p> <p>Quels sont les critères importants pour vous dans un espace de coworking ?</p>
Organisation de l'espace de coworking	<p>Que pensez-vous de l'organisation de cet espace de coworking ?</p> <p>Quelle est la vision des créateurs de l'espace de coworking d'après-vous ?</p> <p>Y a-t-il des valeurs particulières dans l'espace de coworking ?</p> <p>Quels profils de coworkers y a-t-il dans cet espace de coworking ?</p> <p>Des événements sont-ils organisés ?</p> <p>Y a-t-il un animateur ou un hôte de l'espace de coworking ?</p> <p>Qu'est-ce que vous aimeriez changer ?</p>
Impacts sur l'activité professionnelle	<p>Quels sont les impacts du coworking sur votre activité professionnelle ?</p> <p>Que pensez-vous de votre efficacité/productivité dans l'espace de coworking ?</p> <p>Vous arrive-t-il de collaborer avec d'autres coworkers ?</p> <p>Le coworking a-t-il eu un impact sur votre réseau professionnel ?</p> <p>Le coworking a-t-il eu un impact sur votre vie personnelle ?</p>
Environnement social	<p>Que pensez-vous des interactions sociales au sein de l'espace de coworking ?</p> <p>Comment est l'ambiance sociale ?</p> <p>Y a-t-il des ressemblances entre les coworkers ?</p> <p>Le coworking a-t-il eu un impact sur votre vie sociale ?</p> <p>Avez-vous fait des rencontres amicales dans l'espace de coworking ?</p> <p>Y a-t-il du soutien social entre les membres de l'espace de coworking ?</p> <p>Diriez-vous que les coworkers forment une communauté ?</p>
Environnement physique	<p>Que pensez-vous de l'aménagement de l'espace de coworking ?</p> <p>Que pensez-vous des différents espaces dont vous disposez au sein du coworking ?</p> <p>Que pensez-vous des ressources matérielles à disposition ?</p> <p>Que pensez-vous de l'esthétique du lieu ?</p> <p>Avez-vous des difficultés liées à l'intimité, aux interruptions ou aux bruits ?</p> <p>Que pensez-vous de la présence/absence de nature dans l'espace de coworking ?</p>
Bien-être au travail	<p>Pensez-vous que le coworking a un impact sur votre bien-être au travail ?</p> <p>De quelle manière le coworking participe-t-il à votre bien-être au travail ?</p>