

Les Assises du coworking #1
Vendredi 3 février 2017

15h-17h / **Table ronde n°1** ::: Nouvelles organisations du travail pour une meilleure qualité de vie

NOTES DE REDACTION

« Depuis une vingtaine d'années, de nombreuses évolutions sociétales ont revisité le monde du travail (35h, flexibilité accrue, travail partagé, arrivée de la génération Y, développement du travail nomade, etc.). Le phénomène du coworking participe de ces évolutions, en développant de nouveaux modes de faire, plus collaboratifs, plus participatifs. Comment répond-il à la fois aux besoins des individus, mais aussi des entreprises ? Quelles nouvelles formes d'organisation du travail y développe-t-on ? Quels apports du travail collaboratif pour les organisations, les entreprises, le collectif ? En quoi la qualité de vie au travail est-elle impactée ? ... Autant d'approches que cette table ronde se propose de traiter »

Discutant : Baptiste Broughton, Néonomade

Intervenants :

- HUGUES DE VAULX, associé-fondateur à Coop Alternative, cabinet conseil en responsabilité sociétale
- DAMIEN GRANIER, chargé de mission à l'Aract Auvergne-Rhône-Alpes en matière de qualité de vie au travail et d'enjeux du numérique dans les entreprises
- EMMANUEL DUVETTE, créateur de POPPlace/MutuaLab, facilitant l'expérimentation « in vivo » de nouveaux modèles d'économie collaborative
- ANNE BONNIER, cofondatrice d'Elycoop, structure d'accompagnement et d'hébergement pour entrepreneurs
- ANTONY GUTMAN & HANANE EL JAMALY, Remix Community

Hugues rappelle que le collectif Coworking de la Métropole est né il y a six ans avec l'aide de Lucie Verchere, et que c'est aujourd'hui une réussite.

Il recommande la lecture de l'ouvrage de Frédéric Laloux : *Reinventing organisations*. Il a voulu identifier les organisations les plus adaptées au XXI^e siècle. Il remarque que les organisations très hiérarchisées sont mal adaptées à la modernité. Globalement, les études montrent que les coworkers sont plus heureux que les salariés parce qu'ils n'ont pas de structure hiérarchique. Hugues demande si l'absence de responsable hiérarchique rend vraiment libre.

Les organisations ayant une raison d'être sont également identifiées comme pertinentes au XXI^e siècle. Cette finalité ne peut être le profit. Hugues prend l'exemple de www.leboncoin.com. Sa finalité est de faciliter les échanges. Cette tendance regarde aussi du côté de l'utilité et du sens du travail qu'on exerce.

Hugues aborde la précarité des revenus liés à ces nouvelles activités. Il demande comment les espaces de coworking peuvent contribuer à aider leurs membres à sortir la tête de l'eau. En effet, la troisième tendance décrite dans le livre porte sur la question du travail décent.

Emmanuel relate son expérience de création de MutuaLab à Lille. Son idée est que l'espace soit autogéré, ce qui peut fonctionner dès que 3 ou 4 personnes s'y impliquent. Le but est que les utilisateurs du lieu s'en empare. Les fondateurs ont fait en sorte que la communication circule bien entre tous, et aucun salarié n'était nécessaire au début.

Les usagers découvrent des modes de faire plus transversaux où les décisions se prennent ensemble. Ils apprennent ainsi beaucoup, par exemple que les réunions ne sont pas indispensables. Chacun travaillant pour lui devient aussi acteur du projet. Il s'autonomise en dehors de toute hiérarchie. Il développe de nouvelles activités auxquelles il n'aurait peut-être jamais pensé ailleurs.

Anthony témoigne pour Remix Coworking. Il souhaite s'arrêter sur le mot « liberté ». Selon lui, tout le monde peut s'estimer libre dans notre société contemporaine. Concernant le sens, en revanche, ça ne semble pas aussi évident qu'avant : progrès sociale, individualisme, réussite, partage, etc. sont des notions relativement nouvelles. On parle de réussir sa vie avant de réussir dans la vie, mais les deux sont étroitement mêlés.

Il observe l'émergence des communautés pour la pire et pour le meilleur dans ce qu'on peut qualifier de monde moderne. Il estime que le progrès technologique est très rapide, et qu'il entraîne la marche du monde.

Remix Community a plutôt été créé pour bâtir une communauté que pour offrir un espace de travail. La question du lien est au centre du projet. Le but est de faire confiance aux usagers qui sont environ 300. Cette confiance génère des projets, de l'entraide, des envies. Il y a 4 espaces à Paris, bientôt 5. Les fondateurs sont portés par cette dynamique mais aussi très fatigués par cette dépense d'énergie.

Damien est spécialisé sur les questions de QVT et du numérique dans l'entreprise. Il présente l'ARACT, organisme dont il fait partie. Il estime que le coworking est un sujet nouveau, émergent. Il a donné lieu à une étude de l'ARACT depuis un an laquelle a porté sur 4 régions et 18 lieux : fablab, maker space, coworking, etc. Il pointe trois points de vigilance dans les espaces de coworking.

Premièrement, le coworking véhicule des valeurs fortes de solidarité professionnelle. C'est pourquoi toutes les personnes ne peuvent pas être des coworkers. Certaines personnes n'ont pas la fibre collaborative. De plus, il peut y avoir des situations de concurrence entre coworkers, avec des processus d'exclusion qui engendrent de la souffrance dans un lieu qui prône la coopération. Certains s'en vont d'eux-mêmes de ce fait.

Des coworkings diffusent une musique douce en fond sonore, ce qui est très intéressant pour la concentration. En revanche, les open spaces génèrent de la nuisance sonore qui peut être une contrainte pour les coworkers. Certains portent des casques sur les oreilles ou réorientent leurs bureaux pour ne pas être dérangés. Ce sont des stratégies intéressantes, mais qui vont contre les valeurs prônées par le coworking.

Troisièmement, le coworking favorise une belle qualité de vie. Cependant, la majorité des coworkers n'est pas salariée mais ce sont des itinérants, des startupers, des indépendants c'est-à-dire une population qui présente des risques psycho-sociaux élevés.

Anne est cofondatrice d'Elycoop, une coopérative d'entrepreneurs et d'emplois actuellement basée à Villeurbanne, au Pôle Pixel. Comme le coworking, les coopératives se sont fortement développées ces dernières années. Cette progression accompagne la montée du chômage et l'externalisation croissante, mais aussi la dégradation des conditions de travail dans les entreprises. Dans une coopérative, on rompt l'isolement qui peut naître d'une trajectoire professionnelle singulière. Créer son propre emploi est devenu très important et très fréquent. Les coworkings et coopératives sont des environnements qui favorisent ces trajectoires.

Anne aborde le modèle économique de ces espaces. Ils peuvent obtenir parfois des financements publics, mais pas tout le temps. Ils doivent tout le temps réinventer leur modèle économique. La loi ESS a reconnu officiellement les coopératives d'activité avec le statut d'entrepreneur salarié ayant vocation à devenir associé. Selon elle, cela représente une grande avancée dont elle se réjouit. Cela sécurise les parcours.

Anne remarque la montée de l'individualisme dans nos sociétés. Elle pense que les solidarités professionnelles ont d'autant plus de prix dans ce contexte.

Alain DILIBARRE (à vérifier) observe que la montée en puissance des espaces de coworking termine une première phase un peu militante, pour entrer dans une seconde phase de banalisation. Selon lui, elle portera sur la transformation des entreprises traditionnelles qui constituent le cœur de l'organisation productive.

Il explique qu'il a travaillé avec l'auteur cité par Hugues en introduction, et que cet ouvrage sur l'entreprise libérée est le fruit de 30 ans de travail.

Il aborde les prérequis pour que les jeux de coopération fonctionnent bien. Ce sont avant tout des lieux créés par des indépendants qui avaient des objectifs empathiques. Cette empathie n'est pas partagée par tous, y compris dans les générations Y et millenium. Cette empathie est prérequis fondamental : aller vers et échanger avec les autres au-delà de son envie. Cela nécessite à chacun d'avoir mis de l'ordre en lui-même et d'avoir atteint un niveau de reconnaissance de soi qui prémunit contre la peur des autres. Chacun a reconnu que l'autre pouvait avoir quelque chose à lui apprendre.

Il invite chacun à réfléchir à la manière dont son modèle va percoler au contact des organisations et des entreprises standards. Il estime que c'est aujourd'hui un problème majeur. Cela vient dès l'école où l'on apprend que si on est bon, c'est que les autres n'ont rien à nous apprendre. Selon lui, cette rupture entre soi et l'autre est particulièrement nette en France.

Anthony estime que les coworking accueillent les travailleurs du monde d'après sans se soucier de ceux du monde d'avant. Il qualifie cet accueil de bienveillant autour d'un café. L'idée est que les gens parlent plutôt de leurs valeurs que de leur projet professionnel. C'est un échange qui dure environ 40 minutes, les 20 minutes restantes étant dédiées à la visite du lieu guidée par un Connecteur. Les colunching permettent aussi de se sentir comme en famille à table. Très rapidement, les gens se sentent chez eux et c'est le but. Nous essayons d'accueillir des gens qui sont prêts à aller un peu plus loin que leur zone de confort, car si nous ne le faisons pas, nous craignons que le lieu se sclérose.

Les intervenants appellent le public à casser la disposition classique d'une tribune face à une salle assise pour se disposer en rond, et ainsi initier le dialogue avec la salle en floutant les frontières.

Anthony aborde l'incertitude joyeuse théorisée par Pierre RABHI (à vérifier). C'est une façon de vivre qui fait voir le risque plutôt comme une opportunité que comme une menace. Il faut démystifier la notion d'échec. 85% des startups échouent, et c'est normal. Il donne l'exemple d'une coworkeuse qu'il connaît.

Hugues relate l'expérience d'un startupeur qui a créé La Ferme des possibles près d'Avignon. Il aborde la responsabilité sociétale telle qu'elle est abordée en Suède par exemple : tout projet d'entreprise est un projet de société au sens large. Il a collaboré sur ce sujet avec Botanic qui veut être « la jardinerie naturelle, source de bien-être ». Cette dynamique a apporté beaucoup de joie aux collaborateurs mais aussi aux fournisseurs.

Une participante explique qu'il est difficile de vendre à sa hiérarchie des places en coworking pour les membres de son équipe ou pour faire de meilleurs recrutements. Elle sait qu'une loi est en cours de préparation.

Emmanuelle de Locaux Motiv répond à ce sujet que la crainte de la concurrence est primordiale. Il a été remarqué que les métiers connexes ont tendance à se spécialiser pour se différencier les uns des autres. Cette proximité a donc tendance à créer de la spécialisation.

Damien reconnaît que des décrets sont attendus sur le télétravail. Il note néanmoins que les entreprises intéressées par le télétravail n'attendent pas les décrets pour le mettre en pratique. Il relate l'exemple d'un entrepreneur qui confessait avoir mis en place des dispositifs pour réduire les temps de pose, voire les supprimer. Or l'essentiel des échanges collaboratifs ont lieu durant ces temps de pause.

Damien remarque aussi que dans chaque espace de coworking, il y a toujours une seule personne qui détient une compétence précise et pas deux. Derrière ces organisations informelles, il y a des chartes qui s'écrivent, éthiques et de bonnes pratiques.

Anthony relate qu'il a admis deux attachés de presse spécialisé en vins et spiritueux, ce qui a créé quelques tensions au départ lesquelles ont été assez rapidement dépassées. Il arrive aujourd'hui que ces deux professionnels prennent des missions ensemble. Il estime que la concurrence n'est plus un problème car les relations professionnelles évoluent vers davantage de partenariat et de coopération.

Philippe est gérant du WebUp Space. Il est d'accord avec l'idée que les coworking ont été créés pour soutenir les indépendants, et qu'ils ne répondent pas aux problématiques des entreprises. Le collectif permet d'accéder à des marchés qu'ils n'est pas possible d'atteindre seul. C'est une réponse à la difficulté d'être indépendant et au risque de précarité, ce dont les employés touchant leur salaire à la fin du mois n'ont pas besoin. Il ne voit pas le lien entre coworking et entreprise institutionnelle.

Alain estime qu'il existe un problème pour transformer le modèle et l'adapter au milieu des grandes entreprises. Dans les clusters sont expérimentés de telles voies pour décrocher. Il existe aussi beaucoup d'organisations en équipes projet dans les grandes entreprises avec des modes de faire de plus en plus transversaux. Selon lui, le vrai problème porte sur l'encadrement. Il existe une différence de niveau, mais pas une différence de nature.

Philippe qualifie les coworkers d'électrons libres, contrairement au personnel salarié d'une société où les équipes sont fixées même si elles sont fixées en mode projet.

Une participante revient sur un point plusieurs fois évoqué : la précarité. Elle demande si le sens qu'on trouve au travail doit toujours s'accompagner de précarité.

Anthony estime qu'un coworking n'est pas un lieu de coopération mais un lieu de vie et une communauté. Les grandes boîtes sollicitent les espaces de coworking pour y être présent : porosité, échanges, etc. Ils savent qu'il faut y être et demandent un bureau fermé. Ils ne comprennent pas. Ils disent avoir besoin de confidentialité. Anthony leur répond que tout le monde en a besoin.

Emmanuel remarque la forte présence de gens en création d'entreprise dans son espace. Le fait de venir y travailler permet de créer un réseau d'affaires et de développer une activité, soit dans le secteur initialement choisi, soit dans des secteurs connexes qui présentent aussi des opportunités intéressantes de business.

Damien aborde l'enjeu du travail en lien avec la précarité. La question est de savoir à quel moment un coworker va partir du lieu. La réponse est la suivante : quand le

développement de l'activité oblige à recruter 1, 2, 3 ou 4 salariés. Le coworking apparaît donc comme un tremplin dans la vie professionnelle.

Une participante est issue d'un grand groupe qui travaille à faire tomber les cloisons. Elle pose la question du statut du manager demain, dans ce type d'organisation. Elle estime que le rôle du manager actuellement est de développer les compétences des individus.

Alain estime que cela recouvre la question de l'horizontalité de l'organisation. La ligne hiérarchique est un réel obstacle à la modernisation du travail. La question est de savoir à partir de quel niveau hiérarchique un individu aura-t-il un bureau individuel fermé. C'est une vraie lutte sociale. Dans une entreprise qui fonctionne en mode projet, il n'y a plus de bureau fermé pour libérer les capacités créatrices des collaborateurs et faciliter l'innovation. Le comportement s'approprie les espaces physiques, et non pas l'inverse. Dans les entreprises qui ne passent pas le cap, c'est que l'envie de casser la hiérarchie n'est pas réelle. C'est particulièrement le cas en France.

Hugues estime qu'il n'existe pas de vrai management car nous sommes tous très différents. Sa satisfaction en tant que manager était de voir des gens grandir humainement et sortir de leur zone de confort.

Damien souhaite s'exprimer sur la liberté nouvelle apportée par les espaces de coworking : ils ont libéré le temps de travail par exemple. Cela signifie que certaines personnes peuvent travailler trop, trop longtemps, trop tard. Le manager a le rôle de protéger un travailleur contre les risques professionnels.

Anthony rappelle que, face à la précarité, certains gagnent aussi beaucoup d'argent. Certaines boîtes vont grossir et rester plus agiles que d'autres. Il ajoute que son espace refuse d'accueillir des hommes et des femmes politiques.

Selon Alain, l'entreprise libérée est celle où la base remonte vers le sommet. Il suggère à l'assemblée de visionner le film « Le maître de musique ». La question de la transmission y est soulevée avec beaucoup de justesse : le but de la transmission est que le disciple dépasse le maître et que, par là même, il le tue. C'est le but ultime du manager, mais il est loin d'être atteint.

