

« TIERS LIEUX »

un modèle pour la QVT

Olivier Cléach

Sociologue
socioethique@free.fr

Valérie Deruelle

Orange Labs
valerie.deruelle@orange.com

Jean-Luc Metzger

Orange Labs, chercheur associé
au centre Pierre Naville
jeanluc.metzger@orange.com

Depuis deux ans, malgré la mise en place de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) / Qualité de Vie au Travail (QVT), nous constatons qu'un certain nombre d'entreprises (notamment du CAC 40) peinent à transformer leur organisation du travail dans le sens d'une authentique attention portée aux travailleurs et à leur santé (Aballéa et Mias, 2014). Parallèlement, la création et la multiplication de « tiers lieux » (espaces de *coworking*, *Fab Labs*, *hackerspaces*, etc.), peuvent apparaître comme de nouvelles formes d'organisation du travail susceptibles de recueillir l'adhésion, non seulement de certains employeurs, mais aussi d'une partie des salariés et de leurs représentants. L'objectif de cet article consiste à interroger les conditions d'émergence de ces nouvelles modalités d'organisation du travail, non par une enquête empirique exhaustive (ces dispositifs sont encore trop récents pour en tirer un bilan), mais en identifiant, à partir d'une étude exploratoire portant sur trois « tiers lieux », les logiques qui président à leur développement et en soulignant certains risques dont elles sont porteuses.

— 1. DE LA QVT À « L'ENTREPRISE DU FUTUR »

Les discours accompagnant l'ouverture des structures appelées tiers lieux (*coworking*, *fablab*, *hackerspaces*, etc.) font souvent référence, non seulement à l'autonomie accrue de ceux qui y participent — généralement des autoentrepreneurs, des travailleurs indépendants ou des cadres supérieurs bénéficiant d'une grande autonomie — mais aussi à un fonctionnement horizontal, à une volonté revendiquée de « travailler autrement¹ », aux apprentissages mutuels, à l'échange de compétences et à la coopération épanouissante entre « coworkers » ou « makers », grâce, notamment, à une convivialité de tous les instants, dans des espaces sans cloison. Ces éléments présentent de nombreux points communs avec les principes de la QVT : l'importance accordée aux capacités d'auto-organisation des salariés pour trouver des solutions efficaces, faire un travail qui a du sens, sur lequel on peut agir et qui est en adéquation avec ses valeurs, bénéficier d'une certaine autonomie et d'une liberté d'action, faire une place plus grande à l'informalité, offrir des possibilités de concilier vie privée et vie professionnelle, faire appel à l'esprit de responsabilité des travailleurs, leur faire confiance, pouvoir donner

MOTS-CLÉS

tiers lieux, espace professionnel, futur, autoentrepreneurs, organisation, externalisation.

son point de vue sur l'évolution de l'organisation, etc. Aussi, n'est-il pas étonnant que certains groupes mondiaux affichent leur volonté d'introduire en interne des modes d'organisation dérivés de l'image « enchantée » de ces tiers lieux. C'est qu'indépendamment du souci pour la QVT de leurs salariés, les dirigeants de ces grandes entreprises adhèrent, dans leur majorité, à une vision de « l'entreprise du futur », dont la survie et la performance dépendraient de sa capacité à demeurer dans une dynamique d'innovation, d'adaptation permanentes, en gérant des salariés devenus « intrapreneurs »². La qualité de vie dans cette « entreprise du futur » s'intégrerait alors dans un modèle d'organisation du travail s'inspirant des principes de fonctionnement des tiers lieux et dans un statut d'emploi dérivé de l'(auto-) entrepreneuriat.

Cependant, cette vision managériale entre en contradiction avec les résultats d'études récentes qui, non seulement dénoncent les méfaits des *open spaces* (Benedetto-Meyer, Metzger, 2014), mais aussi mettent en avant l'importance des risques psychosociaux chez les travailleurs indépendants (INSERM, 2011). On a pu, par ailleurs, montrer que le travail dans les tiers lieux ne pouvait constituer un moyen de sortir durablement de l'isolement professionnel qu'à condition que les usagers de ces espaces possèdent des dispositions et des savoirs proches de ceux des *hackers* (Deruelle et Metzger, 2015). Et de plus, que seul un sous-ensemble, restreint et éphémère, des espaces de *coworking* favorisait la convivialité et l'entraide (Boboc et coll., 2014).

Dès lors, le modèle des tiers lieux ne serait-il pas tout simplement idéalisé et instrumentalisé pour justifier le renouvellement des cadres institutionnels considérés par une partie des employeurs comme inefficaces, voire contre-productifs ? C'est pourquoi il est si important de mieux connaître le fonctionnement réel de ces « nouvelles » formes d'organisation et d'apprécier jusqu'à quel point elles permettent d'améliorer la QVT des individus s'y croisant.

Dans ce sens, nous allons : 2) préciser la notion de QVT ; 3) décrire le modèle théorique d'organisation du travail des tiers lieux tel qu'énoncé dans les discours de leurs promoteurs ; 4) rappeler en quoi, dans la pratique, le travail des indépendants peut présenter des ressources, mais aussi des risques pour la santé des individus ; enfin 5) examiner à quelles conditions le fait de travailler dans des organisations inspirées du fonctionnement réel des tiers lieux pourrait constituer un « processus transitionnel », préfigurant des modes de fonctionnement d'une entreprise soucieuse de la QVT de ses membres.

— 2. LA QVT OU L'ARDENTE OBLIGATION DE NÉGOCIER

Pour désigner la pénibilité du travail et traiter les questions de santé associées, différentes appellations ont été successivement utilisées (Lhuillier, 2010). L'expression QVT a été introduite récemment, en partie pour répondre aux critiques faites vis-à-vis de l'utilisation de la notion de « risques psychosociaux » (RPS). Certains auteurs ont en effet souligné que cette dernière favorisait, le plus souvent, le recours à des « mesures » d'exposition sur le modèle des risques physico-chimiques, démarche inadaptée au champ psychosocial par exemple. Dans ce sens, V. de Gaulejac pointe que « la question des risques psychosociaux s'est réduite à un débat sur les méthodes d'observation et la traduction du problème en indicateurs mesurables » (Gaulejac, 2010 : p. 10). Par ailleurs, l'utilisation de cette notion peut contribuer à la détection, par les employeurs, de salariés « fragiles », susceptibles d'être qualifiés d'« inadaptés » (Clot, 2010).

Dans ce contexte et face aux sollicitations des différents acteurs sociaux, l'Anact a préconisé l'usage de la notion de QVT afin de renouveler la négociation sur le travail, en favorisant « l'articulation entre performance sociale et économique » (Levet, 2013). Le concept de QVT a dès lors été travaillé avec

les partenaires sociaux et a abouti à la rédaction de l'ANI du 19 juin 2013 qui précise que cette approche a pour :

« Objectif de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle fait valoir que la perception qu'ont les salariés de la qualité de vie au travail dépend de leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de leur travail. Elle met en avant le rôle des salariés et de leurs représentants en tant qu'acteurs de la construction des solutions proposées, notamment organisationnelles, aux côtés des directions, de l'encadrement et des experts. En cela, c'est un objet à part entière des relations sociales dans l'entreprise ».

Cet accord, signé par trois organisations syndicales (CFDT, CFE/CGC, CFTC) pour une durée de trois ans, stipule, entre autres, que « l'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur », tout en prévoyant des expérimentations destinées à permettre l'expression directe des salariés.

Rappelons que la notion de QVT n'est pas un concept récent. Elle est apparue dans les années 50 et faisait originellement référence à l'approche sociotechnique des organisations, selon laquelle on ne pouvait améliorer les relations humaines dans une entreprise sans simultanément changer l'organisation du travail.

À partir des années 80, la notion de QVT a été utilisée, dans un sens réducteur, pour gérer individuellement les salariés, en se limitant aux dimensions organisationnelles du seul poste de travail et en mobilisant des catégories de psychologie comportementale. S'inscrivant dans une pensée positive³, ce dispositif de gestion est généralement employé par les services des ressources humaines. Il permet également de penser les questions de santé au travail au prisme de la normalisation, de la certification (par exemple, HAS, 2010).

Si cette expression est (ré) introduite de nos jours, c'est d'abord pour affirmer une volonté de favoriser la négociation entre partenaires sociaux, après la période de crise (des suicides) des années 2000, et pour aller au-delà de mesures quantitatives associées aux RPS qui ont conduit à une sorte de neutralisation de la conflictualité dans les organisations (Guist-Desparries et Guist-Ollivier, 2010). Toutefois, dans le contexte contemporain d'exacerbation des contradictions entre capital et travail, on peut se demander si la référence à la QVT peut faire émerger d'authentiques compromis qui résulteraient de la vision d'un avenir commun, vision collective et partagée par les partenaires sociaux (Levet, 2013) ?

Dans ce contexte, les tiers lieux peuvent-ils constituer des espaces propices à la négociation et à la QVT ?

— 3. TIERS LIEUX : UNE RÉALITÉ D'EMBLÉE BROUILLÉE

Dérivée de la formule *third place* du sociologue américain Ray Oldenburg (1989), l'expression « tiers lieu » désigne les différentes sortes de lieux « tiers », intermédiaires entre le domicile et le travail où des rencontres et des échanges improbables (selon le principe de la *sérendipité*) peuvent se produire entre individus, salariés, citoyens, entrepreneurs... L'image avantageuse qu'en donnent leurs promoteurs est plutôt celle du consensus (Lallement, 2015) que celle de la négociation du travail, laquelle nécessite la recherche d'un accord sur des intérêts matériels ou des enjeux quantifiables, entre deux ou plusieurs parties aux positions opposées, dans un temps limité. La recherche d'accord dans un tiers lieu concerne plutôt la définition de règles de partage d'un même espace de vie, sans confrontation entre des intérêts incompatibles. Au-delà de l'avantage commun à partager le prix de location d'un

local transformé en bureau, chaque usager du tiers lieu poursuit, *a priori*, des objectifs et des projets différents, parfois complémentaires, ce qui évite les mises en concurrence et les éventuels conflits. Et si une possible concurrence apparaissait, le nouvel arrivant, concurrent potentiel, pourrait se voir refuser l'accès au lieu (droit de veto), comme le stipule le règlement intérieur de certaines structures étudiées. Plus généralement, les tiers lieux sont souvent présentés comme des espaces « neutralisés⁴ », réunissant des individus d'un même « territoire » dans un environnement protégé de tout conflit et dénué de toute contradiction. De plus, il ressort de nos entretiens et de nos observations que la convivialité, même fabriquée et entretenue par des animateurs, y tient une place importante (apéro ou repas partagés, par exemple). Les liens entre les membres reposent également sur le partage d'un certain nombre de valeurs, d'engagements, d'affinités électives : respect de l'individu et de l'environnement, volonté de travailler autrement, de faire soi-même (Delprat 2013), goût pour l'expérimentation et le bricolage, autre rapport au travail fondé sur la volonté guidée par la passion de faire un travail jugé « socialement utile »⁵.

L'observation de situations

En 2014, nous avons conduit une étude exploratoire portant sur trois tiers lieux : un espace de *coworking* d'une centaine de places en Ile-de-France, s'inscrivant dans l'économie sociale et l'entrepreneuriat, fréquenté essentiellement par des travailleurs indépendants (autoentrepreneurs) et des salariés de TPE ou de PME ; un *Fab Lab* normand d'une quinzaine de places, affichant une volonté de promouvoir la culture scientifique et technique, de démocratiser l'accès aux technologies, fréquenté par un public divers (entrepreneurs, enseignants, étudiants, retraités, etc.), et mettant à leur disposition un parc de machines-outils semi-professionnelles ; un espace hybride breton, mêlant *coworking* et mise à disposition de machines numériques, situé en milieu périurbain, créé pour promouvoir l'esprit de l'*open source* et fréquenté par des *hackers* et des travailleurs indépendants. Ajoutons que ces trois organisations bénéficient ou ont bénéficié lors de leur création, de financements aussi bien publics (collectivités locales) que privés (grands groupes du secteur numérique).

L'observation empirique de ces tiers lieux et les entretiens menés⁶ montrent néanmoins que l'activité qui s'y déploie ne permet pas de réels compromis autour du travail, compromis entendus comme transactions, accords comprenant des concessions mutuelles et impliquant des gains et des pertes pour les protagonistes parties prenantes. En effet, ces tiers lieux sont fréquentés par différentes catégories d'individus, présentant des positions, des statuts variés vis-à-vis de l'emploi : salariés, mais aussi autoentrepreneurs, chômeurs, étudiants, retraités. Si l'on s'intéresse aux seuls travailleurs actifs, leurs profils sont diversifiés, n'ayant pas les mêmes métiers et n'appartenant pas à une même entreprise. Or, négocier, s'engager dans un conflit sur la qualité de l'activité ne peut se faire qu'entre pairs ou qu'entre individus ayant des objectifs communs à atteindre (par exemple, autour de l'évaluation d'un résultat, d'une responsabilité, d'une pénibilité). Les compromis et les éventuels conflits « éthiques⁷ » qui s'observent dans les tiers lieux portent davantage sur l'environnement du travail (bruit de voix, difficulté de concentration, etc.) ou encore l'utilisation partagée des outils (notamment numériques) que sur la qualité du travail telle que la définit Michel Lallement (2014).

Les discours promotionnels concernant les tiers lieux contribuent à leur forger une image à la fois favorable à la QVT (dans les entretiens, les références à la convivialité, au plaisir de venir travailler dans ces tiers lieux sont très majoritaires) et susceptible de faire émerger des innovations socio-organisationnelles dans les entreprises. C'est pourquoi plusieurs grands groupes, comme ils

l'ont fait en d'autres temps pour les « organisations apprenantes » (Clot, Gollac, 2014), s'inspirent de l'image idéalisée des tiers lieux pour reproduire en interne ce type de configuration qui permettrait, entre autres, une expression et une implication active de tous les salariés dans la transformation de leurs conditions de travail. Implication directe des salariés pouvant, dans les entreprises dotées de représentants du personnel, se faire en complément, ou en substitution des partenaires sociaux habituels.

En résumé, dans les tiers lieux, s'observe une forme d'organisation du travail « expurgée » de tout ce qui pourrait faire l'objet de conflits ou de controverses, comme si cette part de l'activité n'était pas du travail et ne contribuait pas aussi à la « performance » de l'organisation. Or, c'est lorsque ce débat ne peut plus se faire, lorsque le salarié ne peut plus s'exprimer et agir sur le contenu de son activité, qu'il est réduit à un rôle d'exécutant et qu'apparaît alors un risque d'atteinte à sa santé.

— 4. LA FATIGUE DE L'AUTOENTREPRENEUR

Par ailleurs, en dehors des télétravailleurs – salariés de grandes entreprises –, les tiers lieux observés regroupent une majorité d'entrepreneurs (sociaux), d'autoentrepreneurs⁸ ou d'indépendants, statuts d'emploi souvent idéalisés, qui sont présentés comme concernant des individus autonomes, engagés et impliqués dans leur travail, caractéristiques présentant des proximités avec les grands principes de la QVT. Il peut être alors tentant d'y voir un modèle enviable, à la fois en termes de statut d'emploi, d'organisation du travail, mais aussi d'effets bénéfiques sur la santé. C'est sans doute une des raisons pour lesquelles certains prospectivistes⁹ prévoient que, dans le futur, la plupart des travailleurs auront ce statut d'emploi en lieu et place du salariat : le Conseil national du numérique évoque alors le besoin de reconnaissance d'un statut « d'intermittent du travail » numérique.

Bien qu'à notre connaissance il n'existe pas de chiffres portant spécifiquement sur les populations fréquentant les tiers lieux, nous avons observé, dans notre étude, une importante proportion de travailleurs indépendants et d'autoentrepreneurs. C'est pourquoi il nous semble important de rappeler que différents rapports soulignent les risques pour la santé des activités dites « indépendantes » (INSERM, 2011) ou « entrepreneuriales » (DARES, 2005, 2010). Ainsi, dès 2005, une enquête réalisée par la DARES sur les conditions de travail révélait que 59,3 % des non-salariés subissaient un fort rythme de travail, alors que ce taux atteignait 48,5 % pour l'ensemble de la population active. En 2010, une autre étude de la DARES concernant la santé et l'itinéraire professionnel des actifs (SIP) montrait que 23 % des entrepreneurs éprouvaient des difficultés à concilier leurs vies professionnelle et personnelle. Ce taux atteignait 13,5 % pour l'ensemble de la population (taux qui s'est aujourd'hui aggravé pour l'ensemble des salariés, du fait de la diffusion des usages professionnels du numérique dans la sphère privée).

Il apparaissait également que 56,5 % des non-salariés reconnaissent être très régulièrement soumis à la contrainte de devoir dissimuler leurs émotions au travail, quand cela concerne 42,9 % de l'ensemble de la population. 34,5 % des indépendants travaillaient avec la peur de perdre leur emploi. L'étude révélait en conclusion que les entrepreneurs étaient plus nombreux que les salariés à vivre des contraintes facteurs de RPS. Ils étaient 12 % de plus que l'ensemble de la population active.

C'est ce que confirme Olivier Torrès (2012)¹⁰ en montrant que les entrepreneurs, du fait de leurs activités et contrairement aux représentations sociales qui leur sont attachées, sont soumis à 5 principaux facteurs pathogènes : a) l'exposition au stress ; b) la solitude ; c) la surcharge de travail (des semaines de 65 h en moyenne) ; d) l'incertitude ; e) et la défiance. Ainsi, les autoentrepreneurs ne constituent pas une exception par rapport à d'autres catégories de travailleurs tout aussi exposées aux facteurs

de stress, ce qui relativise l'image enchantée qui en est souvent donnée. Cette analyse converge avec l'expertise collective de l'INSERM sur le stress des travailleurs indépendants (INSERM, 2011). En ce sens, il ressort de nos observations qu'un certain nombre des travailleurs qui côtoient les espaces de *coworking* connaît ou a connu une intégration « marginalisée » ou « fragilisée », en référence à la typologie de S. Paugam¹¹. Ainsi une partie des travailleurs fréquentant ces lieux vit un ensemble de situations ambiguës : ils sont à la fois dans la passion de la création, de l'expérimentation (principe de plaisir), mais aussi dans la confrontation à l'obligation, dans un système capitaliste, de pérenniser économiquement leurs activités (principe de réalité).

À cela s'ajoute le fait que les tiers lieux sont aussi fréquentés par des « entrepreneurs par nécessité » (Fayolle et Nakara, 2012), le caractère contraint et l'obligation « d'entreprendre » accentuant les risques d'atteinte à la santé des individus exposés à l'incertitude et à la précarité (Paugam, 2015)¹². En effet, les facilités fiscales accordées (exemple du régime de l'auto-entrepreneuriat), la crise du modèle de l'État-providence et la persistance du chômage ont conduit ces dernières années de plus en plus de personnes, n'ayant pas particulièrement une motivation entrepreneuriale ou un projet original, à créer leur entreprise, notamment dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Le développement des tiers lieux en tant qu'espaces numériques gratuits ou peu onéreux comparés aux loyers proposés par les pépinières d'entreprises, a pu également favoriser cette tendance. Ainsi en France, en 2006, plus de 21 % des entrepreneurs créaient leurs entreprises pour sortir d'une situation de chômage de longue durée. Ces « entrepreneurs par nécessité » sont exposés, de façon exacerbée, aux facteurs pathogènes indiqués plus haut, car ils subissent : des pressions sociales et financières, le manque de confiance en soi, la précarité, l'isolement, le manque de réseau et d'expérience professionnelle (Fayolle, Nakara, 2012). Dès lors, pour ces catégories d'utilisateurs, contraints de fréquenter ces lieux, ces espaces ne constituent pas une « ressource », mais un cadre de reproduction, voire d'accentuation de leur exclusion sociale, ce qui peut porter atteinte à leur santé.

— 5. LES TIERS LIEUX COMME PROCESSUS FAVORABLE À UNE TRANSITION ?

Au vu de ces éléments, envisager, comme l'évoquent certaines directions d'entreprise, tout particulièrement dans leurs départements de recherche et d'innovation¹³, de généraliser le modèle de fonctionnement idéalisé des tiers lieux, en faire une référence absolue entre en contradiction avec les principes de la QVT. La prise en compte de ce constat est d'autant plus importante que les pouvoirs publics et les multinationales promeuvent de nombreuses initiatives consistant à ouvrir des structures de type tiers lieu :

- soit dans l'espace public, à l'extérieur des organisations, pour lutter contre le chômage, proposer des lieux « innovants » ou favorisant l'innovation, insuffler une « culture » de l'entrepreneuriat ;
- soit dans certains grands groupes en interne, pour « remobiliser » leurs salariés ou les soumettre à des exigences de créativité, de flexibilité, de réactivité.

Dans les deux cas, les risques de désillusion sont importants et peuvent conduire à une dégradation de la santé de certains individus. Toute la question est alors de savoir dans quelle mesure le flou organisationnel, laissant à certains la possibilité de tirer avantage de toutes les opportunités, mais en déroutant d'autres individus, est une conséquence non souhaitée (effet pervers) ou résulte bien d'un choix. Il s'agirait alors d'un flou délibéré, organisé. Et dans cette seconde hypothèse, ce flou serait à dénoncer, du fait de ses effets négatifs sur la santé, aussi bien mentale que physique. Il faut ici rappeler l'importance des avancées en matière de sécurité que le salariat a apportées (Friot, 2012), et quelles conséquences peut engendrer le fait d'être un salarié de l'incertitude (Uhalde, 2013).

Tout au plus pourrait-on imaginer d'expérimenter des formes d'organisation inspirées des aspects les plus émancipateurs des tiers lieux réels, notamment ceux faisant référence aux valeurs véhiculées par les mouvements des *hackers* et des *markers* (Lallement, 2015). Ces expérimentations, analysées, évaluées par des observateurs indépendants, viseraient alors à apprécier dans quelle mesure et vis-à-vis de quelles catégories de travailleurs ce type d'organisation atypique permettrait d'améliorer la QVT. On pourrait alors parler de processus « transitionnel », c'est-à-dire de processus de recomposition des interrelations d'un système organisationnel. Ce processus transitionnel serait à la fois destructeur des réseaux de relations propres audit système et serait susceptible d'entraîner une rupture dans son développement, mais il pourrait être aussi créateur de nouveaux réseaux. De plus, l'émergence d'un système alternatif équilibré se recomposerait sur des interrelations conçues sous le double angle de leurs complémentarités, mais également des contraintes et des dominations du système (Rousay, 2001).

CONCLUSION

Ainsi, pour une partie des décideurs et des gestionnaires et dans un esprit de benchmarking, les tiers lieux apparaissent comme des dispositifs d'expérimentation sociale du changement, grâce auxquels il serait possible d'élaborer des recettes organisationnelles, supposées propices à la QVT, tout en garantissant une accélération des processus d'innovation. Tout se passe comme si les grandes entreprises, dans leurs stratégies d'ouverture (*Open innovation*, etc.) et de réduction des risques, en étaient arrivées à externaliser jusqu'à l'expérimentation de leur propre transformation pour ne pas avoir à en débattre et à le négocier en interne avec leurs salariés. Dit autrement, le processus de transformation des entreprises semble s'être scindé en deux : d'un côté, en interne, la mise en œuvre d'une accumulation de dispositifs de gestion (restructurations répétées, *Lean management*, méthodes qualité, méthodes agiles, etc.) conduit à la dégradation de la QVT pour une partie importante de leurs salariés ; d'un autre côté, ces mêmes entreprises expérimentent des formes de « régénération » organisationnelle au sein de tiers lieux externes, en espérant y puiser des principes ou des modèles à internaliser bénéficiant d'une légitimité présumée puisque ayant fait la preuve de leur efficacité dans un contexte « socialement valorisé ». Loin de constituer une garantie d'amélioration de la QVT pour les autoentrepreneurs ou pour les salariés des grands groupes, les principes de fonctionnement des tiers lieux et leur instrumentalisation à des fins gestionnaires semblent au contraire renforcer les processus à l'œuvre de précarisation de la grande majorité des individus au travail.

¹ Sous-entendu par rapport à une organisation capitaliste de type bureaucratique reposant essentiellement sur la recherche d'économies d'échelle, ainsi que par rapport à une certaine conception et valorisation de la compétition et de la performance économique.

² Certaines entreprises s'associent au développement des tiers lieux pour des raisons de réduction des coûts immobiliers ou pour contourner l'allongement des temps de transports de leurs employés dans les grandes agglomérations, ou encore comme un investissement d'avenir. Ce qui nécessite de repenser certains aspects de l'organisation du travail, notamment, ceux concernant les rapports de contrôle hiérarchique.

³ « Pensée positive » et « logique binaire » qui renvoient à une vision manichéenne des problèmes, ce qui favorise une répétition des conflits plutôt que leur résolution. Le pôle négatif (non-qualité au travail) étant d'autant plus destructeur qu'on ne peut le nommer (Gaulejac et Hanique, 2015).

⁴ Tout se passe comme si les contradictions d'intérêts avaient disparu, étaient neutralisées. La contradiction capital/travail ne s'exprime plus dans les rapports de force, les individus ayant pour la plupart intériorisés le discours dominant (Gaulejac et Hanique, 2015).

⁵ Pour un développement plus large de ces différents aspects, cf. Cléach (2015).

⁶ Outre des entretiens informels lors des observations, nous avons mené 7 entretiens formels dans l'espace francilien, 8 dans l'espace breton et le Fab manager dans le Fab lab.

⁷ Pour que le salarié puisse (auto)valider et (auto)évaluer son action, non par rapport aux seuls enjeux économiques, mais par rapport à des enjeux de société tels que le respect de la vie privée, les libertés individuelles, le temps de travail, etc.

⁸ Derrière ce statut créé en 2009, il existe une myriade de situations plus ou moins précaires (Claisse, 2014).

⁹ <http://www.maddyness.com/emplois/2014/08/08/tous-entrepreneur/>

- 10** Chercheur à l'université de Montpellier et fondateur de l'Observatoire AMAROK de la santé des dirigeants de PME (<http://www.observatoire-amarok.net/>)
- 11** Affinant ses idéaux types précédents, Paugam (2015, p. 61 et suiv.) identifie quatre formes d'intégration sociale : assurée, fragilisée, compensée et marginalisée. Un certain nombre des individus fréquentant les espaces de coworking illustre pleinement l'intégration fragilisée (Fayolle et Nakara, 2012, arrivent à des conclusions similaires) : les normes de l'entrepreneuriat et de l'innovation sont assimilées, mais l'activité qu'ils débute ou qu'ils développent reste précaire, incertaine. Ils nouent donc des liens sociaux, mais ces derniers demeurent faibles, l'avenir étant incertain.
- 12** Sans compter que cette incertitude et cette précarité peuvent concerner le tiers lieu lui-même, notamment lorsqu'il ne sélectionne pas ses adhérents sur des critères de rentabilité économique.
- 13** Voir, parmi d'autres, les affirmations figurant sur le site du think tank de BNP Paribas, l'Atelier : http://www.atelier.net/trends/articles/faire-evoluer-espace-de-travail-tiers-lieu-une-urgence_436032 D'autres groupes du CAC 40 suggèrent des évolutions semblables.

Bibliographie

- Aballéa F., Mias A. (coord.), (2014),** *Organisation, gestion productive et santé au travail*, Octarès, 363 p.
- Benedetto-Meyer M., Metzger J.-L., (2014),** « Les centres d'appel : des méta-dispositifs de gestion entre paradoxes structurants et défiance systémique », in F. Aballéa et A. Mias (coord.), *Organisation, gestion productive et santé au travail*, Octarès, p. 77-88.
- Boboc A., Bouchared K., Deruelle V., Metzger J.-L., (2014),** « Le coworking un dispositif pour sortir de l'isolement », in *SociologieS*, (<http://sociologies.revues.org/4873>)
- Cléach O., (2015),** *Analyse sociologique de tiers lieux. Des organisations insolites au service de l'innovation ? Rapport de recherche*, Socioéthique / Orange, 44 p.
- Clot Y., (2010),** *Le travail à cœur. Pour en finir avec les RPS*, La Découverte, 190 p.
- Clot Y. et Gollac M., (2014),** *Le travail peut-il devenir supportable ?* A. Colin, 240 p.
- Delprat E. (coord.),** « Système DIY », in *Alternatives*, 2013, 240 p.
- Deruelle V. et Metzger J.-L., (2015-78),** « Prévenir l'isolement par l'innovation collective » ? in *Le travail humain*, n° 1, p. 67-80.
- Fayolle A. et Nakara, WA., (2012),** « Création par nécessité et précarité : la face cachée de l'entrepreneuriat », in *Economies et Sociétés* n° 9, p. 1729-1764.
- Friot B., (2012),** *L'Enjeu du salaire*, La Dispute, 203 p.
- Gaulejac V., (2010-2),** « RPS : Quels diagnostics ? Enjeux scientifiques et politiques », in *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 10, p. 51-70
- Gaulejac V., Hanique F., (2015),** *Le capitalisme paradoxant*, Seuil, 280 p.
- Guist-Desparries et Guist-Ollivier, (2010-2),** « La fabrication du risque psychosocial ou la neutralisation de la conflictualité », in *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 10, p. 29-40.
- INSERM – Expertise collective, (2011),** *Stress au travail et santé : situation chez les indépendants*, Rapport, Les éditions Inserm, 483 p., <http://hdl.handle.net/10608/217>
- Lallement M., (2015),** *L'âge du faire. Hacking, travail, anarchie*, Seuil.
- Lallement M., (2014),** « Qualité du travail », in Zawieja P, Guarnieri F. (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Seuil, p. 619-624.
- Levet P., (2013-1),** « Des risques psychosociaux à la qualité de vie au travail. Equiper les acteurs pour négocier le travail, l'expérience de l'ANACT », in *Négociations*, n° 19, p. 97-111.
- Lhuillier D., (2010-2),** « Les RPS : entre rémanence et méconnaissance », in *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 10, p. 11-28.
- Oldenburg, R. (1989),** *The Great Good Place : Cafes, Coffee Shops, Community Centers, Beauty Parlors, General Stores, Bars, Hangouts, and How They Get you Through the Day*, Paragon House.
- Paugam S., (2015),** *Vivre ensemble dans un monde incertain*, Éditions de l'Aube, 105 p.
- Roussay (2001-2),** « Les transitions psychosociologiques dans les organisations ou l'étude des ruptures dans la reconduction des systèmes sociaux », in *Connexions*, n° 76, p. 143-153.
- Torrès O., (dir.), (2012),** *La santé du dirigeant*, De Boeck, 217 p.
- Uhalde M. (dir.), (2013),** *Les salariés de l'incertitude. Solidarité, reconnaissance et équilibre de vie au travail*, Octarès, 206 p.