

Notes techniques

ESPACES DE *COWORKING* ET RISQUES PROFESSIONNELS : COMMENT METTRE EN ŒUVRE LA PRÉVENTION ?

L'émergence de nouvelles formes d'organisation et d'emploi s'accompagne d'un recours croissant à des espaces de *coworking*. Ces espaces partagés et éloignés de l'entreprise modifient les organisations de travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité. Cet article présente quelques spécificités importantes de ces situations de travail et de leur contexte juridique afin de mieux cerner les enjeux en matière de prévention des risques professionnels.

ÉMILIE AUNIS,
CLÉMENT
COLIN,
VINCENT
GROSJEAN
INRS,
département
Sciences
appliquées au
travail et aux
organisations

ANNIE
CHAPOUTHIER
INRS,
département
Études, veille
et assistance
documentaires

Espaces de *coworking* : caractéristiques et évolutions récentes

Les dernières décennies ont vu le développement de nouvelles formes d'organisation et d'emploi qui remettent en cause différentes composantes usuelles du travail salarié, telles que l'unicité des lieux et des temporalités dans lesquelles il s'exerce. Le *coworking* est l'une de ces formes en développement [1].

En France, les espaces de *coworking* se sont multipliés, passant de 600 à 3420 entre 2017 et 2022 ; les 30 plus gros acteurs représentant une surface de 900000 mètres carrés en 2022¹.

Le *coworking* (ou cotravail) est une forme d'organisation du travail alternative au travail sur site de l'employeur, d'une part, et au télétravail à domicile, d'autre part. L'activité y est réalisée au sein d'un espace partagé, souvent ouvert, géré par un tiers, avec des outils et services mutualisés (Internet, bureaux, espace détente, secrétariat, etc.). De plus, la possibilité d'interactions sociales et de collaboration étant une promesse originelle du *coworking*, le développement des relations entre travailleurs y fait souvent l'objet d'une animation dédiée.

Attirant dans les premiers temps essentiellement des travailleurs indépendants, les espaces de *coworking* accueillent désormais de plus en plus de salariés. Ces derniers y exercent des activités diverses, à temps plein ou partiel (alternance possible avec le domicile, l'entreprise, les locaux d'un client, etc.). Le télétravail en *coworking* est, avec le télétravail à domicile, l'une des principales formes de télétravail. Le télétravail

en *coworking* peut présenter des bénéfices en termes de santé et sécurité au travail (SST), comme la rupture de l'isolement ou le cloisonnement des temps professionnels et personnels.

Les espaces de *coworking* changent de fait les situations de travail, notamment par la diversification des lieux de travail, l'éloignement du management, l'apparition d'autres parties prenantes, etc. L'introduction d'un tiers gestionnaire de l'espace de *coworking* dans la relation duale employeur-salarié, de même qu'une législation perçue comme « floue » sur le sujet de la SST, interrogent la prévention : sur quelles règles juridiques s'appuyer pour assurer la SST en *coworking* ? Quelles sont les caractéristiques des espaces de *coworking* à prendre en compte pour agir en prévention ?

Règles juridiques applicables au *coworking* Codes de référence pour la conception des espaces de *coworking*

La conception d'un bâtiment destiné à devenir un espace de *coworking* doit respecter les objectifs généraux fixés par le Code de la construction et de l'habitation (CCH) : sécurité contre le risque incendie, accessibilité, etc.². Le CCH rappelle que « *tout projet de construction ou de rénovation d'un bâtiment ou d'une partie de bâtiment à usage professionnel est conçu de manière à ce que puissent être respectées, en l'état de l'ouvrage, les obligations qui incombent aux employeurs* »³. Ces obligations sont précisées dans le Code du travail (aération, éclairage, etc.)⁴.



RÉSUMÉ

Les espaces de *coworking*, alternative au travail sur site de l'employeur et au télétravail à domicile, se développent depuis une vingtaine d'années. Ces espaces de travail partagés, souvent ouverts, changent les situations de travail (diversification des lieux de travail, éloignement du management, apparition d'autres parties prenantes, etc.). Fondé sur une revue de littérature et la réalisation d'entretiens avec des salariés utilisateurs et des gestionnaires d'espaces de *coworking*, cet article précise la manière dont ces nouvelles formes d'organisations socio-spatiales du travail renouvellent les enjeux en matière de prévention des risques professionnels (risques et ressources associés, acteurs et responsabilités en prévention). L'article propose différentes pistes de prévention à destination des acteurs impliqués (employeur, préventeur, gestionnaire des espaces, salariés).

COWORKING SPACES AND OCCUPATIONAL RISKS: HOW TO IMPLEMENT PREVENTION?

Coworking spaces, alternatives to onsite working and home working have been growing over the last 20 years or so. These shared work spaces, which are often open plan, change work situations (diversification of workplaces, distancing from management, appearance of other stakeholders, etc.). This article, based on a literature review and interviews with users and managers of coworking spaces, describes the way in which these new forms of socio-spatial work organisations create new challenges for occupational risk prevention (the related risks and resources, players and responsibilities in prevention). The article proposes different prevention possibilities for the players involved (employers, OSH experts, space managers, employees).

Les espaces de *coworking* sont des établissements recevant du public (ERP)

Les espaces de *coworking* ayant vocation à recevoir du public au sens du CCH⁵, ils sont soumis, notamment en ce qui concerne les risques liés à l'incendie, à des règles plus contraignantes que celles du Code du travail⁶. Ces règles figurent dans le règlement de sécurité⁷ précisant les prescriptions générales à tous les établissements recevant du public (ERP). Constituent des ERP « *tous les bâtiments, locaux et enceintes dans lesquels des personnes sont admises, soit librement, soit moyennant une rétribution ou une participation quelconque, ou dans lesquels sont tenues des réunions ouvertes à tout venant ou sur invitation, payantes ou non. Sont considérées comme faisant partie du public toutes les personnes admises dans l'établissement, à quelque titre que ce soit, en plus du personnel* ». Ainsi, un accès restreint (badge, membres d'une association...) ne permet pas de faire exception à la qualification d'ERP.

Compte tenu de leur capacité d'accueil du public, en général réduite, les espaces de *coworking* relèveront, *a minima*, de la cinquième catégorie, dite des « petits établissements ».

Le cas du télétravail en espace de *coworking*

Certains employeurs prévoient la possibilité de télétravailler de façon régulière, occasionnelle ou exceptionnelle, dans des espaces de *coworking*.

Les règles générales relatives au télétravail sont alors applicables à ces situations (caractère volontaire, égalité de traitement avec les salariés non télétravailleurs, etc.).

L'obligation de sécurité et de mise à jour du DUERP subsistent en *coworking*

Il appartient à l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de tous les travailleurs⁸, y compris ceux accueillis en *coworking* [2]. De plus, « *lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* »⁹, l'employeur doit réaliser une mise à jour de son DUERP au travers d'une nouvelle évaluation des risques qui va conduire à adopter les mesures de prévention appropriées. Des actions complémentaires, tel un accord d'entreprise structurant les conditions de travail, peuvent être mises en place pour veiller à la SST des salariés concernés (Cf. Encadré).

L'accident en *coworking*

est présumé accident du travail

L'accident qui interviendrait pendant l'exercice de l'activité professionnelle dans un espace de *coworking* est présumé être un accident du travail¹⁰. Les modalités de déclaration des accidents survenus en *coworking* sont identiques à celles de droit commun et l'accident sera pris en charge dans les mêmes conditions que s'il a lieu dans les locaux de l'employeur. Le salarié devra informer son employeur de tout incident/accident dont il pourrait être victime.

Présentation de l'enquête réalisée par l'INRS

Une enquête a été réalisée afin de mettre à jour les connaissances sur le sujet par une revue de littérature, des entretiens et des observations au sein d'espaces de *coworking*.

La revue de littérature s'appuie sur différents textes : articles scientifiques, rapports de recherche, articles de presse. Les travaux recensés et sélectionnés pour l'étude portent sur la santé et la sécurité et/ou plus généralement les conditions de travail en espace de *coworking*, l'hétérogénéité des caractéristiques des espaces de *coworking*, les motivations des *coworkers*. Neuf entretiens ont été réalisés auprès de travailleurs utilisateurs et de gestionnaires d'espaces de *coworking*. Les entretiens ont porté sur les trajectoires professionnelles, les motivations sous-tendant l'usage des espaces de *coworking*, l'activité de travail, ainsi que sur les questions de SST. Les entretiens ont permis de mettre à l'épreuve les constats recensés dans la littérature, de faire le point sur des situations nouvelles et de centrer les réflexions

ENCADRÉ

EXEMPLE DE MISE EN ŒUVRE DU COWORKING INTÉGRANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL VIA UN ACCORD D'ENTREPRISE

Compte tenu des difficultés pratiques à mettre en œuvre l'obligation de prévention visant à garantir des conditions de sécurité satisfaisantes, de nombreuses entreprises n'autorisent pas le télétravail en espace de *coworking*.

Pour aller plus loin que l'interdiction, une autre solution existe : encadrer le passage des salariés en *coworking*. C'est l'approche qu'a choisi Engie dans son accord du 9 février 2021 relatif à l'organisation de l'activité dans le cadre de la fermeture des sites de six collaborateurs ou moins au sein de sa branche « Entreprises & Collectivités ».

Cet encadrement prend quelques-unes des dispositions suivantes :

- réversibilité, par le salarié, du passage en *coworking* ;
- établissement d'une convention d'accord avec le salarié (comprenant notamment le lieu d'exercice et le lieu de rattachement administratif) ;

- choix de l'espace de *coworking* en concertation avec le salarié (prenant en compte notamment son lieu d'habitation, la conformité des espaces avec les exigences de l'entreprise, le débit Internet, les espaces de réunion/isolement, la présence de matériel spécifique nécessaire à l'activité, les services proposés et, dans la mesure du possible, les demandes du salarié) ;
- visite préalable par le salarié de l'espace choisi ;
- mise à disposition de matériel informatique et d'une assistance dédiée ;
- actions spécifiques sur les risques psychosociaux (information, rendez-vous de suivi pendant la phase de passage en *coworking*, et à long terme en présentiel avec l'encadrement, etc.) ;
- ateliers préparatoires sur la prévention des risques professionnels et la cybersécurité ;
- rappel de la possibilité pour les représentants du personnel

d'accéder au *coworking* pour rencontrer le salarié *in situ* ;

- suivi du nombre de demandes de « réversibilité » ;
- formalisation de la démarche de passage en *coworking* par une fiche d'information et d'acceptation contenant, par exemple, les services offerts par le *coworking*, les services souhaités par le salarié, le site de rattachement. Cette fiche est proposée à la signature du salarié, de son encadrant et d'une personne des ressources humaines.

À noter : le même accord propose également une fiche d'autodiagnostic pour le télétravail à domicile qui pourrait être adaptée pour réaliser des suivis de l'environnement de travail en *coworking*.

autour des questions de SST relativement peu abordées dans la littérature.

En complément, trois observations ont été réalisées afin de mieux saisir la diversité des espaces de *coworking* et de leurs usages concrets.

Trois facteurs de risques et de ressources

Les entretiens et la revue de littérature ont permis de mettre en exergue que les risques et ressources au sein des espaces de *coworking* s'articulent principalement autour de trois dimensions structurantes : l'adéquation de l'environnement aux besoins des travailleurs, l'animation proposée par le gestionnaire, les relations sociales qui s'y jouent.

Adéquation de l'environnement de travail

L'adéquation désigne l'accord pouvant exister entre, d'une part, les caractéristiques des travailleurs et les besoins liés à leurs activités et, d'autre part, les possibilités offertes par un environnement de travail¹¹. L'adéquation de l'environnement de travail permet aux travailleurs de réaliser leur activité dans de meilleures conditions et ainsi d'atteindre leurs objectifs. Un environnement de travail qui ne tient pas compte des activités des travailleurs et des conditions de réalisation de ces activités peut

s'avérer source de stress, de douleurs physiques, etc. Au-delà de la stricte performance dans l'activité de travail, le développement des compétences ou des relations sociales apparaît comme d'autres attentes des utilisateurs d'espaces de *coworking*. Les travailleurs sont donc également à la recherche d'une adéquation du *coworking* avec leurs activités et aspirations personnelles (vie familiale, localisation du domicile, socialisation par le travail, loisirs, gestion des imprévus de santé, etc.).

Le *Tableau 1* (Cf. p. suivante) présente quelques éléments favorisant l'adéquation d'un espace de *coworking* aux travailleurs. Ces éléments sont importants pour la conception de tout espace de travail (et notamment des *open spaces*) mais ils apparaissent comme particulièrement saillants dans le cas de l'aménagement des espaces de *coworking*. En effet, la diversité des métiers exercés et des statuts, la variabilité des horaires de travail des usagers, ou la localisation hors des locaux de l'entreprise éloignent les espaces de *coworking* de la configuration classique des espaces de travail des salariés. Autrement dit, ces points de vigilance sont soit liés à des facteurs de risques souvent identifiés dans la littérature sur ces espaces (bruit, etc.), soit liés à des spécificités du *coworking* (petit nombre de cabines d'appel¹², qui



POINTS D'ATTENTION	IMPACT SUR L'ACTIVITÉ
Ambiance acoustique	Le bruit est un facteur de stress majeur, il dégrade la concentration nécessaire à la réalisation de l'activité de travail.
Disponibilité des matériels, espaces et services	L'indisponibilité de ressources (cabines d'appel, bureaux, etc.) est une contrainte pour l'activité du salarié. Elle peut être due à une utilisation de ces ressources par d'autres personnes ou à leur absence dans l'espace de <i>coworking</i> . Ce risque d'indisponibilité, par l'incertitude qu'il génère, peut complexifier l'organisation du travail et augmenter la charge mentale.
Conditions d'accès	Les conditions d'accès au lieu de travail, notamment l'amplitude horaire d'ouverture, peuvent freiner ou faciliter la réalisation de l'activité.
Équilibre vie professionnelle et personnelle	Le salarié articule vie au travail et hors travail en essayant de maintenir un équilibre qui lui est favorable. Certaines caractéristiques du <i>coworking</i> peuvent favoriser cet équilibre comme une proximité avec le domicile (par rapport au travail sur le site de l'employeur).
Flexibilité	La flexibilité permet de répondre à la variabilité des activités réalisées par les salariés présents et à leurs contraintes. Par exemple, dans le choix de l'ambiance désirée (silencieuse ou possibilité de passer des appels) ou dans la gestion des temps de travail.
Qualité des matériels, espaces et services	Pour réaliser son activité, le salarié s'appuie sur des éléments de son environnement : outils (imprimantes, sièges, etc.), espaces (salles de pause et de réunion, etc.), services (restauration, etc.). Leur qualité a un impact sur la possibilité de réaliser son activité tout en maintenant sa santé et sa sécurité (troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux, etc.). De plus, le fait de partager les équipements peut freiner l'utilisation des réglages du fauteuil et de l'écran par les salariés [3], limitant alors leur adéquation aux caractéristiques propres des salariés.

↑ TABLEAU 1
Quelques éléments importants de l'adéquation d'un *coworking*.

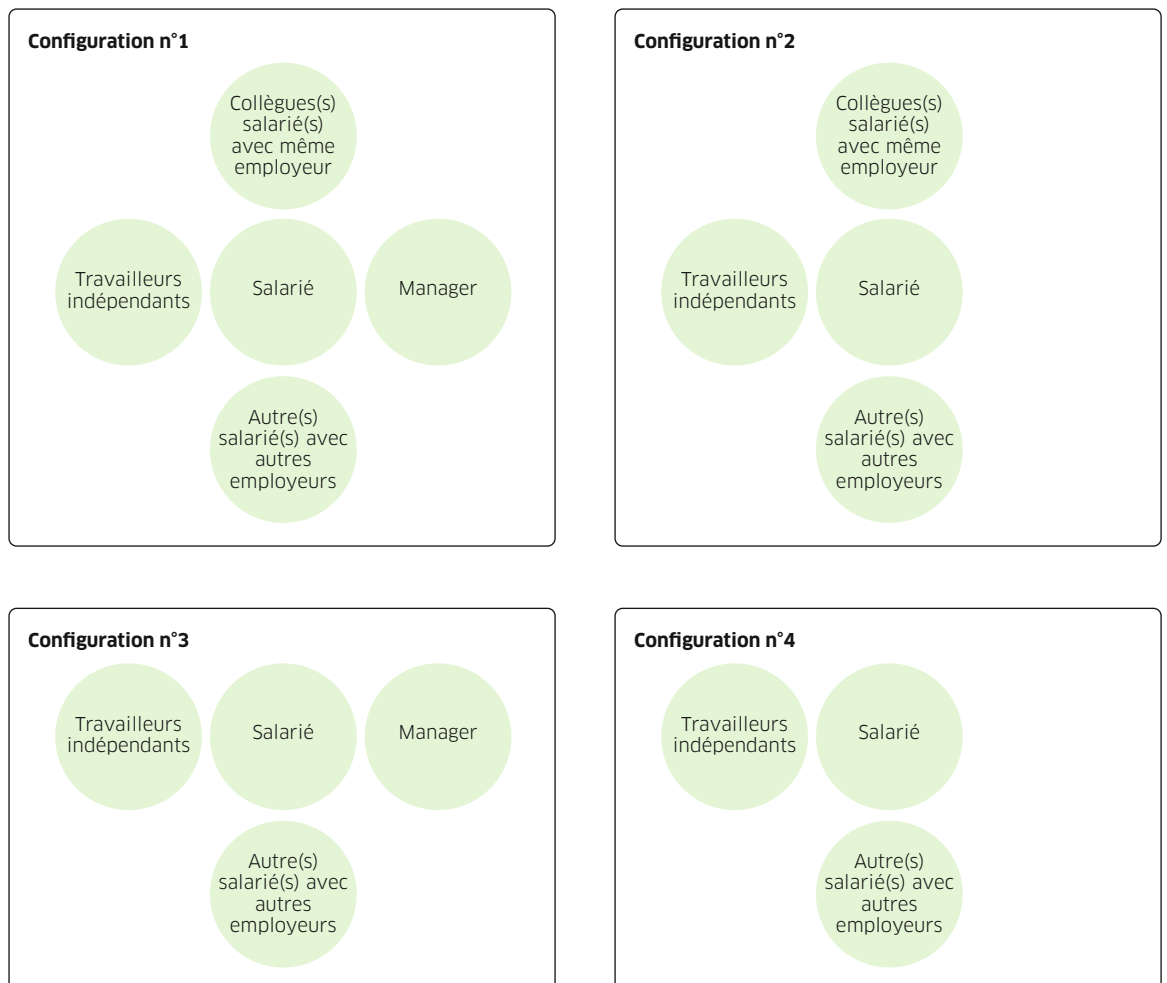


FIGURE 1 → Typologie des principales configurations sociales possibles en espace de *coworking*.

laissent courir un risque d'indisponibilité, etc.). Ce tableau peut permettre aux préventeurs d'identifier en amont des points d'attention.

L'adéquation varie dans le temps. Une bonne adéquation *a priori*, peut se dégrader. À l'inverse, le salarié peut développer des stratégies d'adaptation pour compenser une adéquation insuffisante de son environnement de travail. Une vigilance de l'employeur et du préventeur est donc nécessaire.

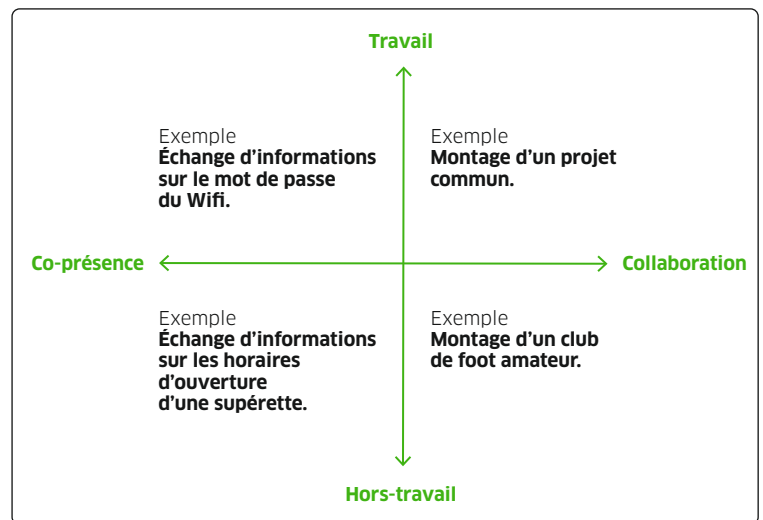
Animation des espaces de *coworking*

Les espaces de *coworking* sont également caractérisés par des formes d'animation dédiées (moments conviviaux, conférences, formations, etc.). L'animation désigne les actions périphériques à la stricte activité de travail, qui sont mises en œuvre par les gestionnaires dans le but de favoriser le développement des relations sociales entre les travailleurs et le bien-être au travail. Ces actions sont variables en quantité et en qualité d'un lieu à l'autre (en fonction des moyens disponibles, des objectifs du *coworking* ou de sa culture organisationnelle). Elles peuvent être festives, centrées sur le travail, ou sur les loisirs/sports.

Le développement de routines et de rituels, le partage de règles de vie, l'émergence d'un sentiment d'appartenance ou encore l'existence de rites de passage sont des éléments importants pour favoriser le caractère organisationnel d'un espace de *coworking* et la construction de l'identité au travail [4-5]. L'animation a un rôle à jouer pour les favoriser, au-delà de son rôle strictement convivial. Par ailleurs, l'animation et les temps collectifs sont deux des conditions pouvant permettre aux travailleurs de se développer et d'élargir leur pouvoir d'agir [6]. Les aspects organisationnels, comme l'animation, sont directement influencés par les contraintes économiques qui s'exercent sur la gestion de l'espace de *coworking*. Au moins quatre « modèles économiques » ont été identifiés : les espaces associatifs et autogérés, les espaces à but lucratif, les espaces au sein d'entreprises dont l'activité est tout autre mais qui valorisent ainsi leurs actifs immobiliers, les espaces gérés par une institution publique [7]. Ces modèles peuvent influencer la structuration de l'activité de travail et la SST. Par exemple, les contraintes économiques ont une incidence sur le nombre de places de travail proposées (plus ou moins élevé en fonction de la rentabilité recherchée) et, en conséquence, sur le niveau d'intimité ou la probabilité de perturbations.

Nature et qualité des relations sociales

Les espaces de *coworking* se caractérisent par le fait d'accueillir des travailleurs aux statuts d'emploi diversifiés (salariés, entrepreneurs-salariés, salariés en portage salarial, indépendants) et aux métiers variés. Les salariés sont placés dans des situations



sociales diverses : seuls, avec un ou plusieurs collègues, avec l'intégralité de leur équipe, en présence ou non de l'encadrement (Cf. Figure 1).

Les espaces de *coworking* sont considérés comme des lieux de sociabilité, supports d'interactions sociales [8] et de développement de liens sociaux, favorables à la SST. Néanmoins, ces interactions ne doivent pas conduire à sous-estimer l'importance du maintien du lien avec le collectif de travail de l'entreprise (collègues et encadrement) [9].

Par ailleurs, la nature et la qualité des interactions sociales sont susceptibles de varier selon l'aménagement des espaces, la capacité d'accueil, la diversité des profils de travailleurs, les modes d'organisation et d'animation des espaces de *coworking*. Si l'aménagement des bureaux en espaces ouverts implique la coprésence des travailleurs, celle-ci ne garantit pas à elle seule le développement de collaborations [8]. Les espaces de *coworking* donnent ainsi lieu à « un continuum des pratiques de sociabilité et d'inscription dans un collectif » [10], depuis des interactions sociales informelles jusqu'à la collaboration (Cf. Figure 2).

Les travailleurs qui occupent les espaces de *coworking* ne sont pas nécessairement collègues, ils ne partagent pas systématiquement la même culture organisationnelle et peuvent avoir des parcours professionnels extrêmement variés. Ces éléments sont à la fois ressources en prévention et porteurs de risques. En effet, partager son quotidien de travail avec des non-collègues permet de faire « de vraies pauses », en diversifiant les objets des échanges, pas uniquement centrés sur le travail. Les travailleurs apprécient ainsi de connaître une autre ambiance de travail, par exemple dénuée d'enjeux hiérarchiques. Ils peuvent également avoir des échanges autour de leur métier, dès lors qu'ils exercent des activités similaires. Dans ce cas de figure, l'espace de *coworking* est favorable à l'apprentissage et au développement

↑ **FIGURE 2**
Typologie des interactions sociales en *coworking* (une absence d'échange ou des échanges « négatifs » sont aussi possibles).



ACTEURS	RÔLE
Employeur et/ou préventeur d'entreprise	L'employeur est responsable de la SST des salariés en <i>coworking</i> , il prend les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale. Le préventeur accompagne cette démarche en évaluant les risques et en proposant des mesures de prévention.
Gestionnaire de <i>coworking</i>	Il se conforme aux textes du Code de la construction, au Code du travail et au règlement de sécurité contre les risques dans les ERP. Il assure dans le temps le respect de ses obligations.
Salarié	Selon l'article L4122-1 du Code du travail « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. » Le salarié informe son employeur sur les difficultés qu'il rencontre dans l'usage d'un espace de <i>coworking</i> (situations stressantes, exposition au bruit, interruptions des tâches, etc.) afin de lui permettre d'agir à distance en prévention.
Autres acteurs	Le management, le CSE, les représentants de proximité, le salarié compétent, les services de prévention et de santé au travail sont autant d'autres acteurs qui peuvent être impliqués dans la prévention en situation de <i>coworking</i> .

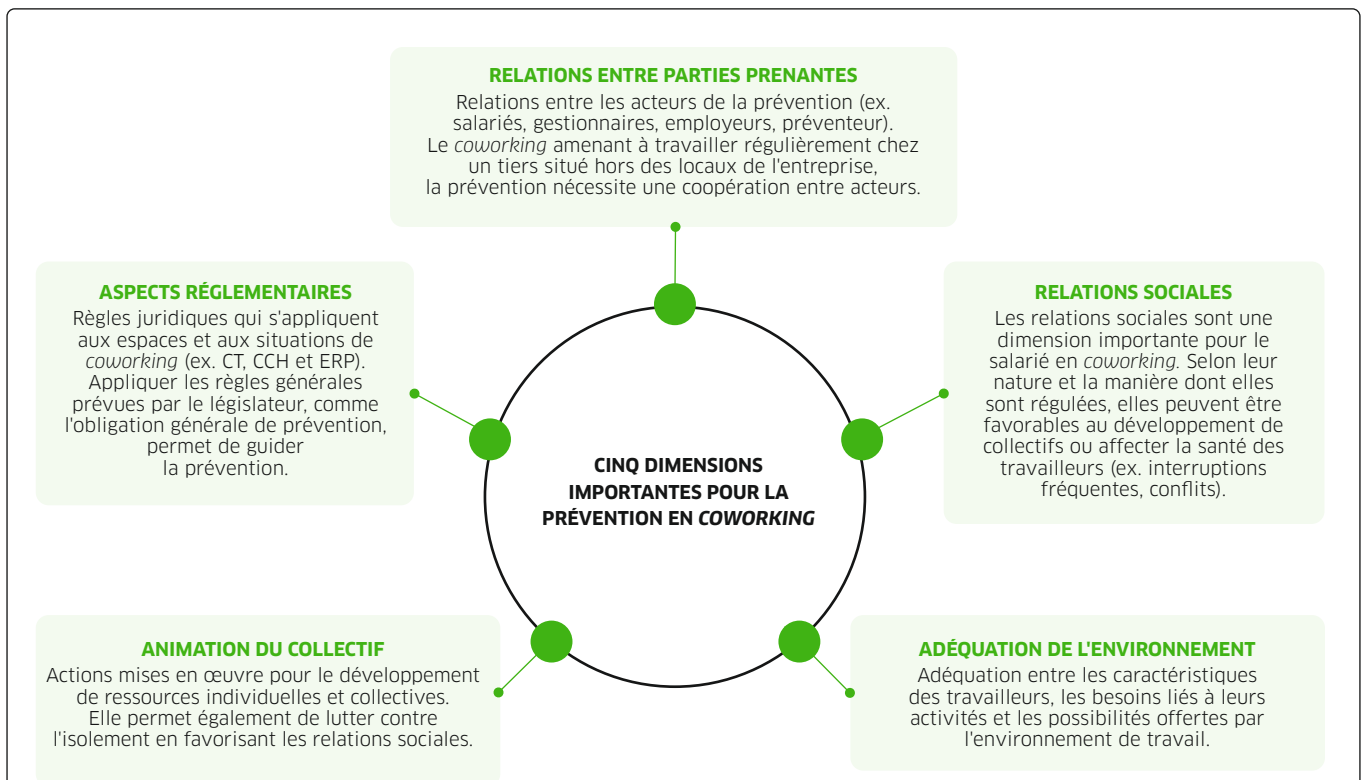
↑ **TABLEAU 2**
Acteurs et rôles en prévention dans les espaces de *coworking*.

de compétences. Pour autant, le fait de ne pas avoir le même employeur limite les occasions d'échanger sur des sujets spécifiques à leur entreprise. Enfin, une forte hétérogénéité des profils de travailleurs (parcours, métiers, etc.) peut aussi freiner le partage social des émotions, utile pour dépasser les situations de stress liées à l'activité professionnelle. Les espaces de *coworking* peuvent permettre d'atténuer les situations d'isolement rencontrées par certains travailleurs en télétravail à domicile. Pour autant, la rupture de l'isolement dépend de différents facteurs tels que la situation des travailleurs, la configuration dans laquelle ils se trouvent placés

(seuls ou en équipe, alternance ou non avec travail sur site de l'employeur) et l'existence d'une animation de l'espace dédiée.

Enfin, le partage d'un même espace, qui plus est en *open space*, peut aussi s'avérer source de stress. La promiscuité peut porter atteinte à l'intimité des travailleurs du fait de l'exposition permanente aux regards et être à l'origine d'interruptions de tâches fréquentes. Les espaces de *coworking* sont également susceptibles de générer des interactions conflictuelles, notamment liées au partage des espaces et à leur aménagement.

↓ **FIGURE 3**
Cinq dimensions importantes pour la prévention en *coworking*.



LORS DE LA PRÉPARATION D'UN PASSAGE EN COWORKING

Employeur	<ul style="list-style-type: none"> Organiser un dialogue avec les représentants des salariés et le formaliser dans un accord d'entreprise. Identifier et sélectionner un espace de <i>coworking</i> favorable à la SST en utilisant les dimensions pertinentes (Cf. Figure 3). Pour cela, l'employeur (ou son représentant chargé de la prévention) peut se rendre dans le <i>coworking</i> pour avoir une vue précise sur les conditions de travail, notamment être attentif sur le nombre de places et plus largement, à la conception des espaces. Intégrer dans le cahier des charges à destination de l'espace de <i>coworking</i> des spécifications en termes de SST [11] et informer l'espace de <i>coworking</i> sur le contenu du travail du salarié afin de l'aider à adapter les espaces. Transcrire les risques identifiés et les mesures de prévention dans le document unique. Mettre en œuvre les mesures de prévention, le cas échéant, en collaboration avec l'exploitant de l'espace de <i>coworking</i> lorsqu'elles relèvent de l'aménagement matériel des locaux. Prévoir un suivi dans le temps des conditions de travail en espace de <i>coworking</i> pour mettre à jour le DUERP et agir en prévention. Prévoir un budget pour l'équipement du poste de travail en <i>coworking</i> s'il n'est pas déjà pourvu de matériel adapté aux besoins du salarié.
Gestionnaire de l'espace de <i>coworking</i>	<ul style="list-style-type: none"> Définir un « règlement intérieur » du <i>coworking</i> précisant les conditions à respecter pour assurer des conditions de travail compatibles avec les objectifs des travailleurs et avec les objectifs de SST. Garantir le respect de ce règlement. Être attentif à l'animation, à l'adéquation de l'environnement avec les caractéristiques des travailleurs et avec les besoins liés à leurs activités et aux relations sociales. Étudier, en concertation avec l'employeur, la question de la prévention lors de la prise de contact initiale. Aider l'employeur dans la mise à jour du DUERP (risques déjà identifiés, actions de prévention mises en place, etc.). Intégrer les questions relatives aux conditions de travail et à la prévention dans l'animation, en lien avec l'employeur.

LORS DES USAGES DU COWORKING

Employeur	<ul style="list-style-type: none"> Assurer un suivi régulier des conditions de travail et de la SST du salarié et mettre à sa disposition un contact dédié. S'assurer de la transmission régulière des informations importantes au salarié (matériel informatique fourni par l'entreprise ou l'espace de <i>coworking</i>, accès aux services d'assistance techniques de l'entreprise, rappels relatifs aux temps de travail, etc.).
Gestionnaire de l'espace de <i>coworking</i>	<ul style="list-style-type: none"> L'adéquation du <i>coworking</i> avec les caractéristiques des travailleurs et avec les besoins liés à leurs activités s'anticipe lors de la conception mais se construit aussi dans le temps long. Identifier les routines et stratégies d'adaptation des usagers permet, par exemple, d'identifier les éventuelles inadéquations de l'espace [8]. Être attentif à la qualité de l'animation et des relations sociales lors de l'exploitation du <i>coworking</i> (en collectant les retours des usagers à ce sujet, etc.).

Quelques orientations pratiques pour la prévention

Quels acteurs de la prévention en *coworking* ?

Le *Tableau 2* précise quels sont les acteurs présents dans ces espaces et leur rôle respectif.

Quels sujets prendre en compte pour agir en prévention ?

La *Figure 3* décrit cinq dimensions qui peuvent s'avérer facteurs de risques ou de ressources en prévention. On y retrouve les dimensions identifiées lors de notre enquête (adéquation de l'environnement, animation du collectif, aspects réglementaires,

relations sociales) ainsi que les relations entre parties prenantes (essentielle pour mettre en action les dimensions précédentes).

Quels conseils pour la prévention des risques professionnels ?

Le *Tableau 3* propose une série de conseils pouvant aider les acteurs à mettre en œuvre la prévention en tenant compte des cinq dimensions identifiées. Enfin, certaines des caractéristiques productrices de risques dans les espaces de *coworking* se retrouvent dans d'autres situations de travail pour lesquelles certaines ressources en prévention déjà existantes

↑ **TABLEAU 3**
Quelques conseils pour la prévention en espaces de *coworking*. Ces conseils sont complémentaires de certaines pratiques identifiées dans l'Encadré.



peuvent être mobilisées :

- sur la conception des espaces et situations de travail¹³ ;
- sur les *open spaces* et le bruit¹⁴ ;
- sur le télétravail¹⁵ ;
- sur les postures sédentaires et les TMS (troubles musculosquelettiques)¹⁶ ;
- et sur les RPS (risques psychosociaux)¹⁷.

Conclusion

Pour initier le passage en *coworking*, l'employeur doit avant tout s'assurer que le lieu est conforme aux dispositions légales et réglementaires de SST. La mise en œuvre de la prévention en *coworking* doit tenir compte du contexte (type de structure, type de travail réalisé, type d'acteurs, etc.) et de la phase du projet (passage récent en *coworking*, suivi au long terme, etc.).

Les employeurs de même que les gestionnaires des espaces de *coworking* doivent penser à intégrer, dès la conception des espaces, la question de la SST. Leur coopération et la création d'espaces de dialogue sont favorables à la prévention des risques professionnels.

De nouveaux enjeux sont à prévoir dans les temps à venir en raison du développement et du renouvellement des caractéristiques de ces espaces de travail : émergence d'espaces hébergeant des métiers manuels, *coworking* de type « lieux de passage » (espaces dédiés au sein des gares), questions relatives à la cybersécurité et à la confidentialité des données, reconfigurations des identités professionnelles. ●

1. Voir : <https://www.futuribles.com/le-coworking-de-plus-en-plus-prise-par-les-grandes-entreprises>

2. Voir : *Code de la construction et de l'habitation (CCH)*, article L. 112-1.

3. Voir : CCH, article L. 112-2.

4. Voir : *Code du travail*, articles R. 4221-1 et suivants.

5. Voir : CCH, articles R. 143-1 et suivants.

6. Voir : *Code du travail*, article R. 4227-1.

7. Règlement annexé à l'arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP) – Règlement pris en application de l'article R. 143-12 du CCH.

8. Voir : *Code du travail*, articles L. 4121-1 et suivants.

9. Voir : *Code du travail*, article R. 4121-2.

10. Voir : *Code du travail*, article L.1222-9, dernier alinéa.

11. Cette adéquation s'ajoute à la nécessaire conformité des espaces de *coworking* aux contraintes imposées par la réglementation applicable à leur conception.

12. Les cabines d'appel sont de petits espaces fermés, généralement d'une place, permettant à un travailleur de communiquer à voix haute avec un correspondant à distance sans gêner les autres coworkers.

13. Voir : INRS – ED 950 – Conception des lieux et des situations de travail. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20950>

14. Voir : INRS – Journée technique – Bruit en *open-space* : Prévention. Quels acteurs ? Quelles solutions ? Accessible sur : <https://www.inrs.fr/footer/actes-evenements/journee-technique-bruit-en-open-space.html>

15. Voir : INRS – ED 6384 – Télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ? Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384>,

16. Voir : INRS – ED 6494 – Les postures sédentaires au travail. Définition, effets sur la santé et mesures de prévention. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206494>

17. Voir : INRS – ED 6250 – Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206250>

BIBLIOGRAPHIE

[1] GROSJEAN V. ET AL. – Le *coworking* : quels enjeux pour les conditions de travail ? *Hygiène & sécurité du travail*, 2017, 249, pp. 6-10. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=DC%2019>

[2] CHAPOUTHIER A. – *Télétravail. Cadre juridique et conventionnel. Approche santé et sécurité*. INRS, coll. Aide-mémoire juridique, TJ 25, 2021.

[3] SILVAN M., LEICHLÉ J. – Révolution des espaces de travail tertiaires : qu'en est-il de la prévention ? *Hygiène & sécurité du travail*, 2021, 265, pp. 5-10. Accessible sur : www.inrs.fr/media.html?refINRS=DC%2032

[4] BLAGOEV B. ET AL. – 'We are all herd animals': community and

organizationality. *Coworking, spaces, organization*, 2019, 26 (6), pp. 894-916.

[5] PFEFFER C. – *La re-spatialisation du travail en espace de coworking : approches processuelles de l'identité au travail et de l'identification organisationnelle des salariés*, Université Lyon 3, Thèse de doctorat, 2023. Accessible sur : <https://theses.fr/2023LY030001>

[6] BOUCHET S. ET AL. – Les espaces de *coworking* : des environnements de travail capacitants ? @GRH, 2022, 43 (2), pp. 89-116.

[7] FOUQUET C. – Espace de *coworking*, entre espace physique et sollicitations virtuelles de travail. *Temporalités*, 2020, 31-32, 21 p.

[8] CHEYROUZE M., TREMBLAY D.G. – *Le travail dans les espaces ouverts et de coworking : deux études en ergonomie de l'activité*. IRSST, 2024. Disponible sur : <https://pharesst.irsst.qc.ca/rapports-scientifique/706/>

[9] LARROQUE D. – « *Coworking in progress* ». *Travail & sécurité*, n° 776, octobre 2016, pp. 26-27.

[10] BOBOC A. ET AL. Le *coworking* : un dispositif pour sortir de l'isolement ? *SociologieS*, 2014, 24 p.

[11] LEICHLÉ J. – *Le télétravail : quels risques ? Quelles pistes de prévention ?* ED 6384, INRS, 2020. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384>