



Guide

Téletravailler en tiers-lieux



Coordonné par :

Théo Lachmann et Rémy Seillier (L'Association Nationale des Tiers-Lieux)

Guide écrit par :

Camille Rabineau (Comme on Travaille),
Mathilde Escudero (Doctorante ED540),
Assia Milan (Seedwork),

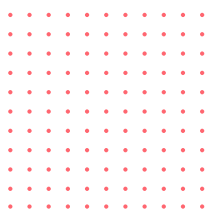
Conception graphique et illustrations :

Clémentine Jeanne (CLEO Studio)

Réalisé grâce au soutien de :

anact
— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail





Sommaire

4 Introduction

7 Employeurs

Comment et pourquoi développer le télétravail en tiers-lieux de vos salariés ?

18 Télétravailleurs

Télétravailler en tiers-lieux, un levier d'amélioration de la qualité de vie au travail ?

24 Représentants du personnel

Travailler en tiers-lieux, une nouvelle modalité d'organisation du travail à envisager pour les entreprises ?

32 Tiers-lieux

Comment adapter son offre de services aux besoins des télétravailleurs ?

39 Annexes

Outil 1 : Liste détaillée des besoins pour les entreprises et les télétravailleurs

Outil 2 : Identifier l'ensemble des tiers-lieux proches des lieux d'habitation des salariés

Outil 3 : Étapes clefs pour les salariés qui veulent télétravailler en tiers-lieux

Outil 4 : «Comment «faire parler le télétravail» ?

Outil 5 : Quelle prévention des risques en Tiers-Lieux ?

Outil 5Bis : Témoignage de Sylvie De Jesus, gérante et animatrice de Univers CO

Outil 6 : Le jeu de l'Oie du télétravail - Un outil de prospection pour s'inspirer

INTRODUCTION

Les tiers-lieux sont au cœur du développement du télétravail, comme alternative au domicile, fournissant un cadre approprié, assurant de bonnes conditions matérielles et le maintien du lien social. Le développement du télétravail, et plus particulièrement du télétravail en tiers-lieux, fait partie des priorités de l'Association Nationale des Tiers-Lieux .

Le document que vous consultez a été réalisé à l'issue d'une expérimentation financée par l'ANACT (www.anact.fr) et l'IPR (www.institutparisregion.fr) et réalisée par l'ANTL (www.tiers-lieux.fr) dont l'enjeu était de lever les obstacles au télétravail en tiers-lieux.

Pour cela le projet a permis d'instaurer un dialogue avec toutes les parties prenantes : tiers-lieux, salariés, entreprise et partenaires sociaux (organisations syndicales et syndicats patronaux) afin de définir les conditions acceptables d'un télétravail en tiers-lieux. Ce guide en est le résultat.

Le guide

4

Constat de départ : le télétravail en tiers-lieux, une pratique encore marginale

En dépit de ses nombreux avantages, le télétravail en tiers-lieux est un mode de travail qui reste très marginal. D'ailleurs, peu d'accords télétravail prévoient cette modalité¹. Peu connu, il résulte encore souvent d'une négociation réalisée en direct entre des salariés aux profils spécifiques (avec une autonomie et une ancienneté relativement élevées) et leur employeur ou bien de stratégies d'entreprises singulières (entreprises jeunes ou souhaitant optimiser leurs dépenses immobilières)².

Objectif : un document pour favoriser concrètement le télétravail en tiers-lieux

Ce guide a donc pour objectifs d'apporter un éclairage sur les avantages et les risques du télétravail en tiers-lieux et d'outiller sur les modalités concrètes de sa mise en place, en soulignant les points de vigilances dont il faut tenir compte.

Il doit permettre de mieux faire connaître cette modalité d'organisation, tant auprès des entreprises, des salariés que des représentants du personnel.

C'est un outil pédagogique permettant de répondre le plus concrètement possible à la question : « Comment favoriser la mise en place d'un télétravail vertueux en tiers-lieux ? ».

1 - Cette alternative au télétravail à domicile est pourtant citée, comme levier de qualité de vie au travail pour toutes et tous, dans les deux Accords Nationaux Inter-professionnels (ANI) relatifs au télétravail dans le secteur privé en 2020, et dans le secteur public en 2022.

2 - Ces deux types de raisons contribuant au télétravail en tiers-lieux sont ressorties dans l'étude « Le télétravail en tiers-lieux : une exception à développer » issue d'une expérimentation présentée plus loin.

Format : une boîte à outils pédagogique et évolutive

Ce guide a la forme d'une boîte à outils numérique, avec possibilité de téléchargement pour impression sous forme de fiches.

Il aborde les aspects concrets et opérationnels relatifs à la mise en place du télétravail en tiers-lieux sous la forme de trois questions :

- **Pourquoi ?** Autrement dit, quels sont les avantages du télétravail en tiers-lieux ?
- **Comment ?** Autrement dit, quelles sont ses modalités de mise en place ?
- **Quels points de vigilance ?** Autrement dit, quelles actions mettre en place afin d'éviter les risques professionnels relatifs à ce mode de travail ?

Il a vocation à évoluer et s'adapter aux évolutions culturelles et réglementaires. Il sera donc modifié et enrichi au fil du temps.

Cibles

Employeurs, télétravailleurs, représentants du personnel, tiers-lieux

5

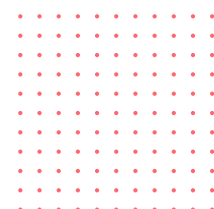
Ce guide s'adresse aux quatre publics concernés par le télétravail en tiers-lieux :

- **Employeurs**
- **Salariés**
- **Représentants du personnel**
- **Tiers-lieux**

La partie à l'attention des employeurs doit leur permettre d'identifier les conditions auxquelles le télétravail en tiers-lieux peut être un levier de qualité de vie au travail, d'attractivité et de performance.

La parties à l'attention des salariés et de leurs représentants ont pour objectif principal de les éclairer sur les gains potentiels pour la qualité de vie au travail ainsi que d'aider les salariés à dialoguer, voire négocier avec leur employeur afin de pouvoir pratiquer le télétravail en tiers-lieux.

La partie à l'attention des tiers-lieux a pour objectif principal de mieux comprendre les besoins et les attentes des « télétravailleurs » et « employeurs » afin de leur permettre de construire et de proposer une offre de services et un cadre de travail adaptés aux besoins spécifiques du télétravail.



Méthode

Le guide a été réalisé grâce à des enquêtes terrains et des contributions de spécialistes issus de l'étude portant sur le télétravail en tiers-lieux.

LES RÉSULTATS DE NOTRE ÉTUDE SUR LE TÉLÉTRAVAIL EN TIERS-LIEUX

Ce guide s'appuie principalement sur les résultats de l'étude « Le télétravail en tiers-lieux : une exception à développer », portant sur le télétravail en tiers-lieux et fondée sur une enquête de terrain menée d'octobre 2021 à mai 2022 dans quatre territoires (Drôme, Seine-Maritime, Paris et Pas-de-Calais), à partir de binômes tiers-lieux/entreprises expérimentant le télétravail en tiers-lieux. Cette étude a permis d'identifier les freins et leviers du télétravail en tiers-lieux pour éclairer les différentes parties prenantes (employeurs, tiers-lieux et télétravailleurs).

6

Focus méthodologique sur l'étude

L'enquête a été réalisée à l'aide de plusieurs outils : elle s'est appuyée sur des entretiens collectifs et individuels des équipes de tiers-lieux, des télétravailleurs et de leurs managers ainsi que sur un questionnaire, appelé « baromètre » et envoyé aux télétravailleurs par e-mail à trois reprises et à quinze jours d'intervalle pour évaluer leurs pratiques et niveau de satisfaction concernant leurs espaces de travail.

Pour plus de détails, voir l'étude : [lien vers l'étude](#).

DES CONTRIBUTIONS DE SPÉCIALISTES

Des contributions d'experts ou spécialistes du sujet viennent compléter ces enseignements afin d'apporter une vision globale pour les acteurs concernés par le kit.

Marie Massiani (Cedille Drome)

Yohann Jaffré (WOJO)

Stéphan Deveaux (La Station)

François Cattreux (Abbaye de Valasse)

Karine Babule (ANACT)

Amandine Brugière (ANACT)

Jean Baptiste Viallet (ANACT)

Eugénie Michardière (Région Nouvelle Aquitaine)

Eric Peltier (ARACT)

Chloé Rivolet (Coopérative Tiers-Lieux)

Carine Camors (IPR)

Diane Gabrielle Tremblay (TELUQ)

Christine Caldeira (ANDRH)

Erwan Martin (UDES)

Bénédicte Moutin (CFDT)

Jérôme Chemin (CFDT Cadres)

Odile Duchenne (Actineo)



Employeurs

**Comment et pourquoi développer le télétravail
en tiers-lieux de vos salariés ?**

Méthodes et avantages de développer le télétravail en tiers-lieux pour vos salariés.

Pourquoi autoriser et développer la pratique du télétravail en tiers-lieux ?

Sécuriser la pratique du télétravail

En offrant un cadre de travail ergonomique et doté de ressources utiles, le télétravail en tiers-lieux peut contribuer à sécuriser la pratique du télétravail en comparaison au télétravail à domicile. Il peut aussi participer à la réduction de certains risques professionnels, comme le risque d'isolement ou les difficultés de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

UN CADRE DE TRAVAIL ERGONOMIQUE ET DOTÉ DE RESSOURCES

Le télétravail en tiers-lieux peut offrir un cadre de travail ergonomique et doté de ressources utiles à la bonne réalisation du travail. Le fait de disposer de ces ressources, à l'instar des imprimantes et photocopieurs ou encore d'une connexion internet fiable, constitue un atout des tiers-lieux très apprécié des télétravailleurs, qui ne disposent pas toujours de ressources équivalentes au domicile.

8

96%



Des répondants de l'étude ont déclaré être « satisfaits des équipements et services proposés » par le tiers-lieu qu'ils occupent

Parmi les ressources à disposition, outre les équipements déjà évoqués, on peut également citer les services proposés par les tiers-lieux (événements, animations diverses). On peut aussi penser au rôle essentiel des facilitateurs et animateurs du tiers-lieu qui font preuve d'une grande disponibilité pour les coworkers. Ce service a une grande importance pour le confort de travail des télétravailleurs.

Enfin, télétravailler dans un tiers-lieu garantit également aux salariés d'avoir un accès fiable à un bon débit internet, condition souvent nécessaire pour pouvoir télétravailler.



Améliorer la qualité de vie au travail et l'efficacité des employés

UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

En tiers-lieux, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle est par définition plus nette qu'au domicile, car l'espace de travail est distinct et les horaires de travail peuvent être plus facilement maîtrisés.

Parce que la déconnexion des deux est facilitée par le cadre, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle paraît donc plus facile à trouver en tiers-lieux (à condition qu'il se situe à une distance raisonnable du domicile).

De plus, en général, le fait d'avoir un trajet domicile-tiers-lieu (d'une durée raisonnable à nouveau) n'est pas vécu négativement, car cela permet aux télétravailleurs de structurer plus facilement leur journée.

Une des difficultés du télétravail à domicile peut être d'avoir du mal à clore sa journée de travail, l'espace de travail étant intégré au lieu de vie. Pour certains télétravailleurs, avoir un cadre de travail bien distinct permet donc de déconnecter plus facilement en fin de journée.

“ Le 100% chez soi : psychologiquement c'est compliqué. Le coworking amène un équilibre de vie. ”

“ Je dirais que ça me cadre plus que le domicile : je suis sur les horaires du coworking : à 18h ça ferme donc j'arrête. J'éteins l'ordinateur, je ne le rallume plus. Ça facilite cette déconnexion. Au siège, j'arrive à 8h et je repars il est 19h-20h. ”



Le tiers-lieu forme donc un cadre spatio-temporel distinct tant du siège que du domicile. Le fait de partager au sein du tiers-lieu son espace de travail avec des personnes n'appartenant pas à l'entreprise est aussi un exemple de moyen pour déconnecter du travail lors des moments de pause ou de socialisation dont on ne dispose pas en télétravail au domicile.

Point de vue de l'ANACT

VERS UNE MEILLEURE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ?

Le recours aux tiers-lieux (sous réserve de ses caractéristiques : ergonomie, équipements, inclusion, etc.) peut permettre à l'employeur de mieux remplir son obligation de prévention des risques professionnels en proposant des espaces alternatifs, car au domicile où les conditions de télétravail de qualité ne sont pas toujours au rendez-vous, notamment en télétravail exceptionnel, et peuvent générer des formes d'iniquité invisibles :

- Adaptation des espaces aux activités des différents profils
- Réduction du risque d'isolement grâce aux contacts réguliers avec la communauté et les animateurs du lieu
- Déconnexion facilitée avec le travail (via une organisation ad hoc de l'espace et du temps de travail)
- Prévention des violences domestiques

Rappelons que l'employeur a une obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Code du travail, art. L. 4121-1 à L. 4121-5). Néanmoins le tiers-lieu ne dédouane pas l'entreprise d'assurer de bonnes conditions de travail hybride du point de vue organisationnel pour assurer la bonne collaboration entre salariés en présentiel et à distance (numérisation de l'outil de travail, espaces adaptés sur site, espaces de discussion,...), et prévenir les situations de travail dégradées ou empêchées.

Pour aller plus loin : <https://www.anact.fr/teletravail-en-tiers-lieu-enjeux-opportunités-et-points-de-vigilance>

UNE MEILLEURE EFFICACITÉ AU TRAVAIL PERÇUE TANT PAR LES TÉLÉTRAVAILLEURS QUE LES MANAGERS

En tiers-lieux, les salariés déclarent être moins interrompus et plus concentrés qu'au domicile. Ils affichent corrélativement un taux de stress réduit et un niveau de bien-être supérieur. D'après les témoignages des télétravailleurs qui le pratiquent, ces facteurs contribuent à accroître leur performance. Un ressenti partagé par leurs managers.

“ En comparaison au boulot à la maison, ce mode de travail a clairement un impact sur ma productivité (j’ai moins de distractions ici qu’à la maison). ”

Le fait d’être entouré d’autres coworkers crée une émulation et une forme positive de contrôle social que les télétravailleurs ressentent comme très nettement favorable à la productivité.



“ Je dirais que le télétravail au domicile ce n’est pas forcément fait pour moi. Je peux ne pas être productive. Avec mon lit à côté, j’ai pas envie de bouger. Je trouve la productivité dans le fait d’être entourée. Après deux ans de covid, ça change la donne ! ”

Lors de leurs visites au tiers-lieu :



33%

Des télétravailleurs interrogés déclarent avoir échangé avec des personnes qu’ils connaissaient

29%

Des répondants déclarent avoir fait la connaissance de nouvelles personnes



“ Moi j’ai plus confiance dans un salarié en télétravail en tiers-lieux qu’en télétravail au domicile. Ça donne confiance à un employeur. ”

Les managers de télétravailleurs affirment avoir une plus grande confiance en la productivité des télétravailleurs en tiers-lieux qu’au domicile.



Idée reçue

Le télétravail en tiers-lieux, ça bouscule complètement l'organisation de travail des télétravailleurs par rapport au domicile.



FAUX ! L'ORGANISATION INDIVIDUELLE DES TÂCHES RESTE INCHANGÉE EN GRANDE MAJORITÉ

Le tiers-lieu ne contribue nullement à une dégradation de l'organisation des tâches, que ce soit par rapport au télétravail au domicile ou au travail au bureau (à l'exception de la participation à des réunions physiques).

Les coworkers réalisent exactement les mêmes tâches dans le tiers-lieu que celles qu'ils réaliseraient au domicile ou au bureau. L'organisation individuelle de leurs tâches est inchangée.

12

Innover et renforcer son attractivité

DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES EN TÉLÉTRAVAILLANT

Le tiers-lieu peut permettre aux télétravailleurs de développer certaines compétences (grâce au transfert de compétences entre coworkers, à la participation à certaines animations, etc.).

Il peut aussi favoriser le développement du réseau de l'entreprise grâce à l'ouverture à un écosystème et à d'autres profils que ceux que l'on croiserait au siège de l'entreprise.

Certains télétravailleurs ont évoqué le fait que la présence, même ponctuelle, au sein du tiers-lieu, d'une communauté en lien avec leur métier serait appréciable (exemple d'une communauté de développeurs informatiques). Cela permettrait de développer ses compétences en continu.

“ Au coworking on a plus de discussions (...) le fait d'échanger et de poser des questions, en apprentissage, ça avance plus vite ”

“ Si le coworking était avec des personnes du même secteur, là il y aurait un vrai intérêt. Si on est bloqué et que d'autres développaient le même langage, ce serait un plus. ”

FIDÉLISER ET ATTIRER

Offrir la possibilité de télétravailler en tiers-lieux permet de conserver des compétences clés qui s'éloignent géographiquement de l'entreprise (changement de région par exemple) pour des raisons personnelles. Dans deux terrains d'expérimentation, la Drôme et la Seine-Maritime, en leur garantissant de bonnes conditions de télétravail, cette modalité a permis de maintenir certaines compétences dans l'entreprise. A domicile, ces télétravailleurs à 100% auraient sinon été très probablement confrontés à un risque d'isolement.

Cela donne par ailleurs une image innovante de l'entreprise, lui permettant de rayonner sur le territoire. Cela peut être un facteur d'attractivité qui lui offre des opportunités pour recruter à distance. Par exemple, l'une des entreprises du panel de notre étude a pu élargir son bassin de recrutement sur des profils très recherchés grâce à la communauté du tiers-lieu dans lequel s'était installé l'un de ses salariés.

UNE OPPORTUNITÉ DE SE DÉVELOPPER

Intégrer le tiers-lieu dans ses modalités d'organisation du télétravail peut faire partie de la stratégie de développement de l'entreprise. Il peut s'agir d'un moyen de réduire son investissement dans des bureaux via des baux classiques ou même constituer une stratégie de développement sur d'autres territoires par exemple.

13

UNE MODALITÉ DE TRAVAIL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le télétravail en tiers-lieux peut être un levier en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, comme le souligne l'ANI Télétravail de la fonction publique 2022 :

- Il permet de rendre accessibles des espaces de travail adaptés au télétravail régulier, occasionnel et exceptionnel (les femmes ont moins accès que les hommes à des espaces dédiés³) ;
- Il permet de sécuriser l'emploi des personnes confrontées à des violences domestiques (comme l'encourage la convention 190 de l'OIT-ILO sur les violences au travail).



Retour d'expérience

LE TIERS-LIEU, UNE ÉTAPE DANS LE DÉVELOPPEMENT LOCAL DE L'ENTREPRISE

Dans le cadre de l'étude, nous avons interrogé une entreprise basée à Compiègne dont le responsable informatique a déménagé en Normandie et intégré le tiers-lieu de l'Abbaye du Valasse.

Son manager nourrissait des attentes fortes vis-à-vis du développement d'une communauté professionnelle dans la région grâce au tiers-lieu. Il pensait pouvoir ainsi identifier et intégrer des réseaux locaux professionnels.

Deux recrutements en alternance ont ainsi été réalisés par la suite localement grâce à l'appui du chargé de développement du tiers-lieu. Le tiers-lieu est ainsi devenu un lieu de cohésion d'équipe et d'échange deux jours par semaine où l'équipe complète se réunit.

Des perspectives de bureaux propres à l'entreprise se profilent pour demain, suite à son développement.

En résumé

Télétravailler en tiers-lieux peut contribuer à :

- Garantir au télétravailleur l'accès à de nombreuses ressources et à un cadre de travail ergonomique
- Lui offrir un moyen de concilier vie professionnelle / vie personnelle
- Lui permettre de développer des compétences
- Se développer en tant qu'entreprise

Comment mettre en place le télétravail en tiers-lieux ?

Conditions de réussite



Privilégier une démarche expérimentale avec évaluations régulières pour mesurer ses effets, tant du point de vue de qualité de vie au travail que de l'efficacité et l'attractivité pour l'employeur



Identifier les besoins et points importants à vérifier au sein des tiers-lieux

→ Outil 1 : Liste détaillée des besoins pour les entreprises et les télétravailleurs



Identifier l'ensemble des tiers-lieux proches des lieux d'habitation des salariés souhaitant expérimenter le télétravail en tiers-lieux

→ Outil 2 : Identifier l'ensemble des tiers-lieux proches des lieux d'habitation des salariés



S'assurer que ces tiers-lieux remplissent la liste établie



Analyser et prévoir les modalités de prise en charge financière du tiers-lieu



Mettre en œuvre les aspects juridiques préalables à la mise en place du télétravail en tiers-lieux (assurances, avenant au contrat de travail, etc.)



L'intégration de la notion de télétravail en tiers-lieux dans la charte du télétravail est nécessaire.



Communiquer auprès des salariés sur la possibilité d'expérimenter le télétravail dans un tiers-lieu



Accompagner et évaluer l'expérimentation en prenant en compte les retours des télétravailleurs et des managers de télétravailleurs et en identifiant clairement les effets positifs et négatifs

Quels sont les points de vigilance auxquels l'entreprise doit être attentive lors de la mise en place du télétravail en tiers-lieux ?

Points de vigilance



S'assurer que des moyens du travail hybride sont à disposition des salariés sur site et à distance pour effectuer les activités individuelles mais aussi collectives (ordinateurs fixes sur site avec webcam, applications métiers accessibles à distance, outils de gestion de documents modifiables simultanément, outil de visio-conférence maîtrisé et accessible...)



Prévenir le risque d'isolement pour les salariés en télétravail 4 ou 5 jours pas semaine.



Bien anticiper les besoins propres à chaque métier en matière de ressources (ex : double écran, équipements spécifiques nécessaires, confidentialité des documents traités ou des données, conditions et offres pour recevoir du public : clients, partenaires, etc.)



S'assurer de la qualité des prestations et des conditions de travail proposées par le tiers-lieu (accessibilité, modalité d'accueil des publics, accès horaires, espaces de travail, salle de réunions, etc.)



S'assurer des conditions de sécurité des données informatiques (verrouillage automatique de l'ordinateur en inactivité, obscurcissement latéral de l'écran) **et de la connexion internet** (utilisation d'un VPN)



S'assurer de la prévention des risques professionnels en tiers-lieux (présence d'espaces correspondant aux besoins des activités, degré de sollicitation des usagers à l'organisation du lieu,...). **Demander le cas échéant le document unique du tiers-lieu.**

→ Outils : *Le guide « Penser les espaces » de La Coopérative Tiers-lieux / ARACT Nouvelle Aquitaine*

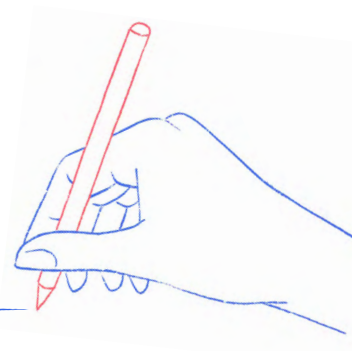
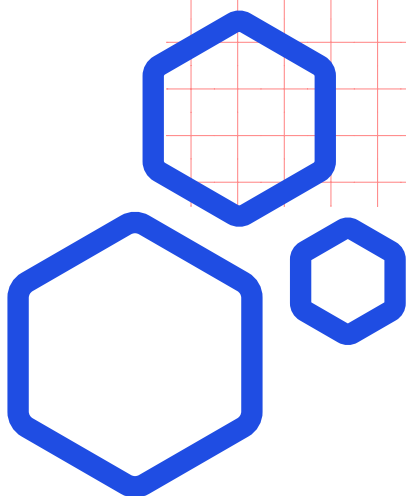
Points de vigilance



Anticiper les aspects économiques liés au télétravail en tiers-lieux : prendre en compte le coût de la fréquentation du lieu mais également valoriser tous les gains et bénéfices liés à cette pratique.

→ **Possibilité d'un ROI direct pour l'entreprise à certaines conditions :**

- Réduire les questions de tensions dans le collectif entre télétravailleurs et non-télétravailleurs mais veiller à maintenir un équilibre présentiel-distanciel afin de préserver la cohésion des équipes.
- Enrichir l'offre multi-spatialité de l'entreprise correspondant aux besoins des métiers et des activités mais s'assurer de la qualité des conditions du travail hybride dans ces différents lieux afin d'éviter les situations de travail dégradées ou empêchées. L'employeur doit s'assurer que les lieux et espaces du travail permettent d'effectuer les activités individuelles et collectives, quelles que soient les circonstances, normales ou de crise.
- Equiper avec du matériel adapté au télétravail en tiers-lieux.





Télétravailleurs

Télétravailler en tiers-lieux, un levier d'amélioration de la qualité de vie au travail ?

Pourquoi choisir de télétravailler en tiers-lieux ?

Le télétravail en tiers-lieux peut offrir des conditions de travail adaptées. Lorsque c'est le cas, les télétravailleurs et travailleurs nomades saluent les bénéfices de ce mode de travail et notamment la meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, la qualité du cadre de travail et l'émulation permise par le fait d'appartenir à une communauté de travail.

Une meilleure déconnexion du travail et une articulation des temps facilitée

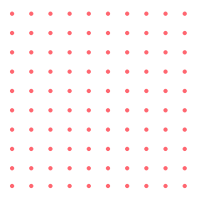
Le tiers-lieu forme un cadre spatio-temporel distinct, tant du siège que du domicile. Aussi, la séparation des deux espaces facilite la déconnexion. En même temps, si le tiers-lieu est à proximité du domicile, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est facilitée.

Cette conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle peut être la raison principale du choix de télétravailler dans un tiers-lieu.



“ Je dirais que ça me cadre plus que le domicile : je suis sur les horaires du coworking : à 18h ça ferme donc j'arrête. J'éteins l'ordinateur, je ne le rallume plus. Ça facilite cette déconnexion. Au siège, j'arrive à 8h et je repars il est 19h-20h. ”

“ Le travail finit par s'adapter à la vie et pas l'inverse. Quand on va au bureau, tout tourne par rapport au bureau. Le tiers-lieu, c'est flexible et on peut adapter le travail autour de notre vie. ”



Un cadre de travail de qualité

La qualité du cadre de travail en tiers-lieux est très appréciée des salariés qui s'y rendent. Elle renvoie bien sûr à l'ergonomie des postes, à la variété des espaces (postes de travail, espaces de convivialité, espaces silence, etc.) et des ressources à disposition mais aussi à la beauté du cadre de travail (décoration, mobilier, etc.)

“ Tu trouves toujours un espace qui te convient grâce à la variété. Ils ont voulu être modernes. ”

“ Les lieux sont adaptés, c'est même très agréable, on a plusieurs modes de postes de travail : travailler debout, assis, montrer des choses sur la télé, un ballon pour s'asseoir, des bulles en verre. ”

20

Le fait de disposer de certaines ressources, à l'instar des imprimantes et photocopieurs ou encore d'une connexion internet fiable constitue un atout des tiers-lieux apprécié par les télétravailleurs, qui ne disposent pas toujours de ressources équivalentes au domicile.

Le partage de l'espace domestique pouvant être inéquitable (les hommes ayant davantage accès à un espace fermé sans enfants) le tiers-lieu peut par ailleurs offrir aux femmes un cadre de travail plus propice à la qualité de vie au travail que le domicile.

“ C'est plus agréable de travailler dans un espace avec un joli décor. Pour moi les bénéfices du tiers-lieu c'est surtout ça : ça stimule la créativité. Ce n'est pas en restant chez soi qu'on est stimulé. ”

96%



Des répondants de l'étude ont déclaré être « satisfaits des équipements et services proposés » par le tiers-lieu qu'ils occupent

Enfin, le caractère esthétique du cadre de travail, à la fois du lieu lui-même ou de la décoration est également souligné par les salariés interrogés qui semblent en faire un réel facteur de qualité de vie au travail.

Une vie sociale riche

Le tiers-lieu enrichit la vie sociale des coworkers qui s'y rendent. Le tiers-lieu permet aux télétravailleurs de rencontrer de nouvelles personnes et de s'intégrer dans une communauté de travail riche du fait de sa diversité. Les espaces ouverts de coworking contribuent particulièrement au mélange d'indépendants et de salariés appartenant à des structures différentes.

Ce lien social permet aux salariés de rompre l'isolement du télétravail au domicile, ce qui favorise leur motivation. Ils apprécient tout particulièrement les moments de convivialité organisés par l'équipe gestionnaire (comme les petits-déjeuners ou afterworks) ainsi que les différents types d'animation qui leur permettent de développer leur réseau, voire parfois de bénéficier de transferts de compétences.



“ C’est aussi pour cela que l’on vient au coworking, aussi pour croiser du monde. ”

“ Je savais que quelque chose n’allait pas dans mon travail, je n’avais pas pris conscience que c’était le lien social. Le fait d’aller au coworking a changé ma motivation ! Je suis revenue au taquet. J’ai retrouvé la motivation, l’envie perdue ! ”

En résumé

Télétravailler en tiers-lieux permet de :

- **Déconnecter plus facilement du travail lorsqu'on est au domicile et améliorer ainsi la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (à condition que le tiers-lieu soit à proximité du domicile)**
- **Bénéficier d'un cadre de travail ergonomique et disposant de toutes les ressources nécessaires**
- **Rompre avec l'isolement du télétravail au domicile en appartenant à une communauté de travail diverse et riche**

Quelles sont les démarches à effectuer pour pouvoir télétravailler en tiers-lieux ?

Conditions de réussite



Identifier un tiers-lieu proche de son lieu d'habitation

→ Outil 2 : Cartographie des tiers-lieux



S'assurer qu'il offre des conditions de travail adaptées et qu'il dispose des ressources nécessaires à la réalisation des tâches (espaces silence, horaires adaptés, accessibilité transports,...)



Demander l'accord à son manager / son employeur

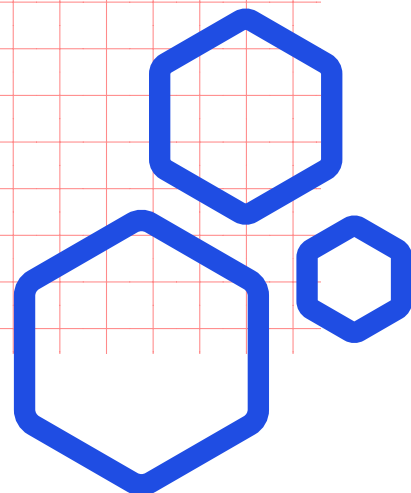
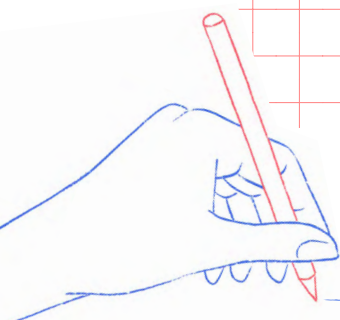
→ Outil 3 : Étapes clefs pour les salariés qui veulent télétravailler en tiers-lieux



Mettre en œuvre les aspects juridiques préalables au télétravail en tiers-lieux (assurance, avenant au contrat de travail, etc.)



Privilégier une démarche expérimentale en faisant remonter régulièrement à son manager les bénéfices constatés et les difficultés rencontrées



Quels sont les points de vigilance auxquels les salariés doivent être attentifs s'ils font le choix du télétravail en tiers-lieux ?

Points de vigilance



Identifier les besoins concrets liés à ses activités de travail

Focus outils

IDENTIFIER CLAIEMENT SES BESOINS AVANT DE TÉLÉTRAVAILLER EN TIERS-LIEUX

Voici une liste des questions à se poser, pour lister clairement ses besoins et pouvoir étudier, dans chaque situation, l'offre de services et les espaces de travail proposés par le tiers-lieu :

- **Quels types d'activités je réalise ? Travail documentaire, réunions, téléphone, visios ?**
- **Ai-je besoin de me concentrer ? Souvent ?**
- **Ai-je besoin d'équipements spécifiques dans mon travail ? Double écran, imprimante, etc. ?**
- **Dois-je conserver / transporter des documents papiers ? De quelle nature (confidentiels, etc.) ?**
- **Dois-je recevoir des clients ou des partenaires ? A quelle fréquence ? Avec quel degré de confidentialité ?**
- **Mon activité nécessite-t-elle des besoins numériques spécifiques (sécurité réseau, débit, etc.) ?**

→ Outil 1 : Liste détaillée des besoins pour les entreprises et les télétravailleurs



Ne pas hésiter à tester plusieurs tiers-lieux et voir celui qui répond le mieux aux attentes (configuration des espaces, typologie d'usagers, culture et modalité d'animation du lieu, etc.)



Vérifier que le tiers-lieu dispose des ressources nécessaires : tant les équipements que les services offerts par les facilitateurs et animateurs du tiers-lieu qui doivent être disponibles pour répondre aux attentes des coworkers



Ne pas hésiter à tester pour mieux se rendre compte des modalités de télétravail en tiers-lieux et voir si cela permet de répondre aux besoins et attentes



24

Représentants du personnel

Télétravailler en tiers-lieux,
une nouvelle modalité d'organisation du travail à
envisager pour les entreprises ?

Quels sont les avantages du télétravail en tiers-lieux ?

Un mode de travail plébiscité par les salariés qui le pratiquent

Les salariés qui pratiquent le télétravail en tiers-lieux apprécient leurs conditions de travail en tiers-lieux et considèrent, a minima, que celui-ci leur apporte un cadre alternatif au domicile utile, et pour certains, que le tiers-lieu leur offre un cadre professionnel indispensable pour couper avec la vie familiale et domestique.

La satisfaction concernant le télétravail en tiers-lieux apparaît très clairement dans les résultats du baromètre, utilisé dans l'étude présenté dans l'introduction de ce guide :

A la question, « J'évalue mon niveau de satisfaction concernant mes visites au coworking / tiers-lieu pendant ces 15 jours, 1 étant la plus mauvaise note, 10 étant la meilleure »
les répondants ont attribué la note moyenne de :



8,6/10



Une aide à la séparation des sphères personnelles et professionnelles

Les salariés qui pratiquent le télétravail en tiers-lieux reconnaissent que ce mode de travail les aide à mieux distinguer les sphères personnelles et professionnelles, et partant, à mieux déconnecter du travail une fois la journée de travail écoulée.

Rappelons qu'il a été mesuré pendant les périodes de télétravail forcé une extension du temps de travail de près de 50 minutes par jour (Source : National Bureau of Economic Research, 2020).

“ Le 100% chez soi : psychologiquement c’est compliqué. Le coworking amène un équilibre de vie. ”

Un cadre de travail de qualité

La qualité du cadre de travail en tiers-lieux est très appréciée des salariés qui s’y rendent pour télétravailler. Elle renvoie à l’ergonomie des postes, à la variété d’espaces et des ressources à disposition mais aussi, dans certains cas, à l’esthétique remarquable de certains tiers-lieux (localisation dans un patrimoine exceptionnel, décoration soignée, etc.).

L’ensemble des interviewés souligne l’importance de l’ergonomie du poste de travail. Pour les salariés en 100% télétravail, ou full remote, ce critère a été essentiel dans le choix de se rendre dans un tiers-lieu pour télétravailler plutôt que de rester tous les jours au domicile. En effet, si télétravailler un jour ou deux sur un poste non adapté au travail est envisageable, le faire sur une durée plus longue est généralement dissuasif et les salariés préfèrent l’éviter. Or, équiper son domicile d’un poste de travail ergonomique est coûteux d’une part et conduit d’autre part à perdre une partie de son espace personnel au profit de l’espace professionnel.

Les bénéfices retirés de ce cadre de travail de qualité est d’autant plus forte que les facilitateurs des tiers-lieux se montrent disponibles pour aider les coworkers à leur familiarisation avec lui.

26



“ Ils mettent à disposition des écrans et des bonnes chaises. Ça n’a pas de prix ! Ça fait partie de tous ces plus – on ne fait pas l’investissement à la maison et on a ces plus en venant en espace. ”

Un gain de socialisation

Notre étude a confirmé l’idée reçue selon laquelle le télétravail en tiers-lieux apporte un gain de convivialité. Les télétravailleurs apprécient le fait de croiser les coworkers à l’occasion des pauses café. La socialisation est aussi permise par les nombreuses initiatives d’animation des équipes gestionnaires (petits-déjeuners, afterwork, mise en place d’un réseau, etc.), très appréciées des coworkers même si les télétravailleurs admettent avoir peu de temps pour y participer.



Lors de leurs visites au tiers-lieu :



33%

Des télétravailleurs interrogés dans le cadre de l'étude déclarent avoir échangé avec des personnes qu'ils connaissaient

29%

Des répondants déclarent avoir fait la connaissance de nouvelles personnes



“ Ils ont organisé un petit-déj pour tout le monde. Je crois qu'il y a un afterwork ce soir. ”



Un accès au télétravail pour des salariés qui ne peuvent pas télétravailler au domicile

Certains salariés n'ont pas la possibilité de télétravailler au domicile : leur connexion internet est mauvaise, ils ne disposent pas d'un espace dédié ou au calme, le télétravail doit cohabiter avec la présence d'autres membres de la famille ou de la garde d'enfants, etc.

Le télétravail en tiers-lieux peut permettre à des salariés de recourir tout de même au télétravail, bénéficiant ainsi des gains liés à ce mode de travail comme la réduction des trajets domicile-travail et de la fatigue qui lui est associée, et se retrouvant ainsi inclus dans ce mode de travail.

Un levier en faveur de l'égalité professionnelle

Le télétravail en tiers-lieux peut être un levier en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes⁴, comme le souligne l'ANI Télétravail de la fonction publique 2022 :

- Il permet de rendre accessibles des espaces de travail adaptés en télétravail régulier, occasionnel, et exceptionnel (les femmes ont moins accès que les hommes à des espaces dédiés selon une étude de l'INED⁵) ;
- Il permet de sécuriser l'emploi des personnes confrontées à des violences domestiques (comme l'encourage la convention 190 de l'OIT-ILO sur les violences au travail).

En résumé

Télétravailler en tiers-lieux offre :

- Des conditions de travail appréciées des salariés
- Un cadre de travail adapté
- Une vie sociale riche palliant l'isolement éventuel du télétravail au domicile
- Une solution en cas de mauvaises conditions de travail à domicile : télétravailler en tiers-lieu de manière régulière, occasionnelle ou même exceptionnelle (par exemple dans des situations de violences conjugales ou de problèmes domestiques)

4 - Voir l'étude [Télétravail et Egalité – Rapport du Centre Hubertine Auclert](#)

5 - Voir l'étude de l'INED sur [le télétravail et ses aménagements](#)

Quelles sont les démarches pour contribuer à la mise en place du télétravail en tiers-lieux ?

Conditions de réussite



Le jeu 100% made in tiers-lieux du réseau Cédille

Le réseau Cédille a conçu et propose un jeu 100% made in tiers-lieux de la Drôme pour engager la discussion sur le coworking.



© Cédille Drôme

Il permet aux joueur.euses d'envisager de façon plus ludique le dilemme du télétravail à la maison ou en espace de coworking. Sous la forme d'un parcours d'obstacle, le jeu a été un prétexte pour ouvrir la discussion sur les modalités d'acceptabilité du coworking et le management en télétravail d'un point de vue général.

→ *Outil 6 : Le jeu de l'Oie du télétravail - Un outil de prospection pour s'inspirer*



Exemple d'un modèle de convention entre un tiers-lieu et un employeur à l'initiative de la Région Nouvelle Aquitaine sur le coworking de leurs agents qui ne veulent ou ne peuvent pas télétravailler à domicile.

→ [Lien outil](#)

Quels sont les risques professionnels propres au télétravail en tiers-lieux ?

Points de vigilance



Un besoin de s'isoler à garantir

La difficulté à s'isoler pour passer appels et visio conférences est la principale difficulté rencontrée par les télétravailleurs en tiers-lieux. Pour les personnes dont le métier comporte une part importante de ce type de tâches, qui ont d'ailleurs explosé avec le boom du télétravail, se lancer à la recherche d'un recoin tranquille ou passer ses appels peut représenter une source réelle de stress. Il reviendra aux employeurs de sélectionner les tiers-lieux éligibles en tenant compte de ce critère, de même qu'aux tiers-lieux de faire évoluer leur proposition d'aménagement dans ce sens⁶.



“ On se retrouve dans un petit coin assis par terre en essayant de pas parler trop fort, ça faisait quand même très longtemps que je n'avais pas eu à m'asseoir par terre ! ”



Une absence de « place fixe » dans l'open space qui peut perturber

Les espaces de travail des tiers-lieux s'organisent le plus souvent autour d'un grand open space, jouté de salles de réunion et autres espaces pour s'isoler. Si certains coworkers ont accès à des bureaux fermés, les télétravailleurs se retrouvent pour leur part le plus souvent dans des espaces partagés, avec la contrainte de devoir ranger et transporter régulièrement leurs affaires. Pour des salariés qui ne sont pas habitués à ce mode de fonctionnement, il peut s'avérer perturbant. L'accompagnement des facilitateurs du lieux, point fort de leur offre, peut alors aider.



“ Quand on arrive il faut déballer tout le matériel, faire les branchements on perd en temps de travail (...), sur une semaine ça fait beaucoup de temps perdu en logistique qu'on n'avait pas avant.”

Points de vigilance



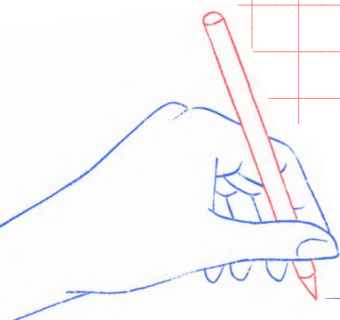
Une inscription dans un collectif qui ne peut pas se substituer au collectif de l'entreprise

Si les salariés télétravailleurs en tiers-lieux apprécient la socialisation permise par celui-ci, les synergies professionnelles permises par la présence en tiers-lieux ne sont pas aussi riches que pour les travailleurs indépendants ou professionnels installés en permanence dans le tiers-lieu.

De fait, les télétravailleurs confirment avoir besoin de conserver les liens avec leurs collègues avant tout. Il revient dès lors aux entreprises de faire preuve de vigilance quant au risque d'éloignement des télétravailleurs qui diminueraient leur présence au bureau du fait de leurs passages dans le tiers lieu, et de mettre en place les solutions pour garantir leur bonne insertion dans le collectif. Que le télétravail ait lieu à domicile ou en tiers-lieux, l'équilibre présentiel – distanciel reste une condition essentielle du travail hybride.



“ Le fait d'être en télétravail ici nécessite plus d'efforts que si j'étais au bureau car j'échange tout le temps avec les gens des métiers. Si je coupe du métier, je deviens un service informatique standard. Alors qu'au bureau, on peut discuter au café : « tiens si on faisait un logiciel qui faisait ça. »





Tiers-lieux

Le télétravail en tiers-lieux pour diversifier son offre de services ?

Pourquoi développer une offre à destination des télétravailleurs ?

Une opportunité de structurer une offre spécifique

Dans l'étude il est apparu que pour les équipes gestionnaires de tiers-lieux, la distinction entre les profils est davantage opérée sur la base du type de prestations choisies et de la régularité observée (poste de travail, bureau / quotidien, mensuel, etc.) que sur la distinction entre indépendants et salariés.

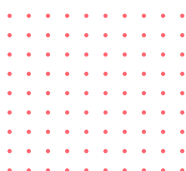
Les responsables de lieux parlent en général de manière indifférenciée des indépendants et des télétravailleurs occupant des postes dans les espaces de coworking, allant parfois jusqu'à ignorer leur statut.

“ On ne différencie pas les télétravailleurs des non-télétravailleurs. La différence se fait plutôt entre ceux qui viennent pour le coworking, pour le bureau à la carte, pour les réunions, etc. ”



Un moyen de développement et de stabilisation des ressources économiques

Le télétravail est un sujet stratégique de développement et/ou diversification des ressources économiques des tiers-lieux. Il peut contribuer à la stabilisation des ressources économiques et au développement du lieu.



Quel type d'offre concevoir à destination des télétravailleurs ?

Analyser les besoins spécifiques des télétravailleurs

Une offre pertinente doit s'appuyer sur une analyse précise et adaptée des besoins. Ceux-ci diffèrent en fonction du profil des coworkers fréquentant le lieu. L'outil développé en partenariat par la Région et l'Aract Normandie est un exemple d'outil pour aide les tiers-lieux à se poser les bonnes questions pour analyser et définir les différents besoins

→ Découvrez l'outil [«Intégrer la qualité de vie au travail dans le développement de mon tiers-lieu Normandie»](#)

Ce type d'outil peut être mobilisé dans le cadre de l'intégration de télétravailleurs au sein du tiers-lieu.

S'assurer de la qualité de vie au travail des usagers du tiers-lieu en animant des espaces de discussion sur le travail

Afin de s'assurer que les usagers, quels que soient leurs profils, bénéficient de conditions de travail adaptées à leurs besoins, il est possible de proposer des espaces de discussion. La fréquence doit rester raisonnable (semestrielle ou annuelle par exemple) afin de ne pas provoquer une charge de travail supplémentaire pour les usagers (cf. Annexe – « Comment faire parler le travail ? »).

Concevoir une offre de découverte à destination des télétravailleurs

Avoir une offre de découverte pour le démarrage (modèle du « pay as you go » car la consommation à la carte est de plus en plus forte comparativement au modèle d'abonnement) pour faire découvrir le lieu à des télétravailleurs (télétravailler et recevoir un client, faire un coaching, réaliser une réunion de travail, etc.). Cela permet aussi de rassurer l'entreprise qui peut ainsi tester ce mode de travail avant de s'engager.

Concevoir une offre à destination des entreprises

Cela peut consister en un abonnement utilisé par plusieurs télétravailleurs, mais uniquement un à la fois dans l'espace. Il peut également s'agir d'une offre qui propose en totalité 30 jours, à utiliser comme ils le souhaitent (par exemple, 15 jours par salarié). L'offre peut être constituée de la possibilité d'utiliser le coworking mais aussi d'autres services supplémentaires : par exemple pouvoir accéder à tel nombre d'heures en salles de réunion pour des visioconférences.

Garantir un temps d'échange entre le tiers-lieu et l'entreprise lors de la signature du contrat

Cela permettrait de trouver une offre « sur-mesure » en fonction du nombre de télétravailleurs et la demande.

Offrir des services qui favorisent les synergies entre différents profils

En dépit du nombre et de la richesse des échanges journaliers remontés dans l'enquête, les coworkers reconnaissent en très grande majorité ne pas échanger entre eux de compétences ou de pratiques mais plutôt de simples moments conviviaux. Les synergies entre coworkers du tiers-lieu paraissent donc relativement limitées et le tiers-lieu doit donc développer une offre de services qui les favorise.

Les facilitateurs et animateurs devraient non seulement se montrer disponibles pour répondre aux attentes des coworkers mais participer aussi à la constitution et à l'animation de la communauté de travail en présentiel ainsi que via les réseaux sociaux, notamment en y relayant les offres de leurs clients.

Mettre en place des communautés de métiers

Dans l'étude, certains télétravailleurs ont évoqué le fait que la présence, même ponctuelle, au sein du tiers-lieu d'une communauté en lien avec leur métier serait appréciable (exemple d'une communauté de développeurs informatiques). Cela permettrait de développer ses compétences en continu.



“ Si le coworking était avec des personnes du même secteur, là il y aurait un vrai intérêt. Si on est bloqué et que d'autres développent le même langage, ce serait un plus. ”

Proposer une programmation spéciale pour les télétravailleurs

Il peut par exemple s'agir d'un atelier sur l'heure du déjeuner autour de la communication digitale et des réseaux sociaux.

Augmenter le nombre de salles de réunion à distance / visioconférences

Le frein majeur, identifié dans la quasi-totalité des échanges avec des télétravailleurs en tiers-lieux, est celui du manque d'espaces à disposition pour passer des appels téléphoniques ou faire des visioconférences. Un vrai besoin en matière de conception d'espaces adaptés est apparu. Afin d'attirer les profils de télétravailleurs, les tiers-lieux doivent accroître les espaces pour s'isoler, téléphoner, faire une visioconférence, etc.

36

“ Il y a un vrai manque d'espaces pour les visio / appels. On a très peu d'espaces pour s'isoler. Ça peut être un facteur de stress. ”



Penser les espaces : un véritable enjeu pour les tiers-lieux

La Coopérative Tiers-Lieux de Nouvelle Aquitaine et l'Aract Nouvelle Aquitaine ont rédigé un guide sur cette thématique permettant aux tiers-lieux d'adapter, repenser ou optimiser leurs espaces en fonction des télétravailleurs. Accueillir des télétravailleurs salariés nécessite en effet des espaces différents de télétravailleurs nomades car les usages sont différents.

Ce guide est le résultat d'un travail de collaboration entre la Coopérative Tiers-Lieux, cinq tiers-lieux de Nouvelle-Aquitaine et l'ARACT Nouvelle-Aquitaine.

Les tiers-lieux sont souvent soumis et contraints aux espaces qu'ils occupent. Le constat montre que peu de tiers-lieux, en phase de création, d'agrandissement ou de déménagement, se posent la question de l'usage qui sera fait des espaces. Il a pour objectif de présenter la démarche et les principaux enseignements qui favorisent la prise en compte des questions d'organisation du travail et d'usage des espaces au sein des tiers-lieux.

→ [Toutes les informations sur la conception de vos espaces ici](#)

Comment garantir aux télétravailleurs les meilleures conditions de santé et sécurité ?

Conditions de réussite



Mettre en place le télétravail

→ Découvrez l'outil «[Mettre en place le télétravail](#)»



Faire son DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels).

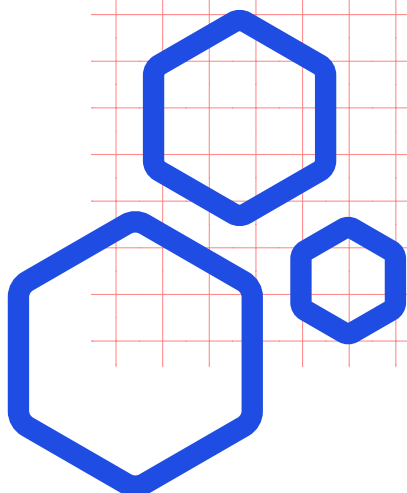
→ Découvrez un [outil d'évaluation des risques en ligne](#)



Assurances : sur quoi je dois me couvrir et ce qui relève des uns et des autres ?



Informatique : sécuriser la connexion








Annexes

Les outils du guide

Outil 1

Liste détaillée des besoins pour les entreprises et les télétravailleurs

Outil produit par l'ARACT de Normandie

Besoins pour télétravailler en tiers-lieux à vérifier dans l'offre des tiers-lieux
 Matériels – Équipements – Services nécessaires - Confidentialité, sécurisation des données et échanges, etc.	
<ul style="list-style-type: none"> ● Matériel informatique nécessaire (ordinateur, imprimante, scanner, double écran, etc.) ● Quel niveau de confidentialité sur l'usage de ces outils et des données traitées ? 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Matériels spécifiques en lien avec l'activité ? Si oui lesquels (maquettes, outils, fournitures, consommables, dossiers, matières premières, etc.) ● Fréquence d'utilisation 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Quels besoins en termes de réseau informatique (sécurité, débit, partage, mode de connexion, etc.) 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Quels besoins en termes de confidentialité ? 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Avez-vous besoin de vous absenter dans la journée ? De stocker des matériels, équipements, autre ? 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Quel mode de transport utilisez-vous ? Avez-vous besoin d'un parking, porte vélo, etc. ? 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Faites-vous du sport ou toute autre activité personnelle (méditation, autre) ? Durant vos journées de travail (pause déjeuner, autre ?) 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Aimerez-vous accéder à certains services pour faciliter la vie dans l'équilibre vie personnelle – vie professionnelle (crèche, conciergerie, etc.) ? Lesquels ? Pourquoi ? 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Quels sont vos besoins en termes d'espaces de convivialité (café, espace détente, possibilité de déjeuner, etc.) 	



Relations de travail : public, réunion, téléphone, besoin de s'isoler

<ul style="list-style-type: none"> De quel type de poste de travail avez-vous besoin ? (bureaux fermés, ouverts, partagés, autres) ? Pourquoi ? 	
<ul style="list-style-type: none"> Recevez-vous du public ? Si oui quel type (client, partenaires, fournisseurs, etc.) ? A quelle fréquence ? Combien de personnes maximum en simultané ? Quel niveau de confidentialité ? Un espace ouvert est-il compatible pour ces rencontres ? 	
<ul style="list-style-type: none"> Organisez-vous des réunions ? A quelle fréquence ? Quel nombre de personnes attendues ? Quelle nature de réunion ? (créativité ? formation ? gestion de projet ? coaching ? etc.) Quels équipements nécessaires pour ces réunions ? 	
<ul style="list-style-type: none"> Avez-vous souvent recours au téléphone dans votre activité ? 	
<ul style="list-style-type: none"> Effectuez-vous des réunions à distance avec usage des TIC (visio, audios) ? 	
<ul style="list-style-type: none"> Réalisez-vous des appels sortants / entrants ? Fréquence / Durée ? 	
<ul style="list-style-type: none"> Certaines tâches nécessitent-elles un niveau de concentration élevé ? Nécessitent-elles que vous soyez isolés ? 	
<ul style="list-style-type: none"> Quels besoins en termes d'accueil pour vous et vos contacts / partenaires / visiteurs ? 	



Organisation du travail : horaires, présence, etc.

<ul style="list-style-type: none"> Quel est votre besoin de fréquentation d'un tiers-lieu : temps estimé sur la semaine ? Selon quelles modalités (journées complètes, quelques heures, etc.) ? Est-ce variable ? Saisonnalité ? 	
<ul style="list-style-type: none"> Quelles amplitudes horaires nécessite votre travail ? Ces horaires sont-ils souples ? Variables ? 	



Communauté- Réseau – Appui

<ul style="list-style-type: none"> Avez-vous besoin d'identifier des compétences complémentaires à votre activité ? Lesquelles ? Pourquoi ? 	
<ul style="list-style-type: none"> Avez-vous besoin d'appui au développement de votre activité (conseil économique, juridique, autre, etc.) ? Si oui de quelle nature ? Pourquoi ? 	
<ul style="list-style-type: none"> Quels types d'information, de formation, vous sont utiles ? Vous intéresse ? 	

Outil 2

Identifier l'ensemble des tiers-lieux proches des lieux d'habitation des salariés

QU'EST-CE QU'UN TIERS-LIEU ?

Espaces de coworking, friches culturelles, fablabs, tiers-lieux nourriciers... ils ont en commun de mutualiser des espaces et des compétences, hybrider des activités et réunir un collectif citoyen engagé, favorisant la coopération pour répondre aux enjeux de leur territoire.

Le terme « tiers-lieu », originaire des États-Unis, provient de l'anglais « third place ». Le tiers-lieu est défini au départ par le sociologue Ray Oldenburg à la fin des années 80, de manière simplifiée, comme **un lieu où les personnes se plaisent à sortir et se regrouper de manière informelle, situé hors du domicile (first-place) et de l'entreprise (second-place).**

Ce sont des lieux du faire ensemble : des leviers d'innovation grâce aux espaces partagés qu'ils offrent, des lieux de rencontres et de partage qui encouragent aux collaborations et aux projets collectifs.

D'abord métropolitains, le phénomène gagne les territoires ruraux, les petites et moyennes villes et quartiers de banlieue. Ils sont une majorité en dehors des grandes villes en 2021.

→ *Un tiers-lieu c'est quoi ? Découvrez la définition en [vidéo](#) (France Tiers-Lieux)*

D'autres types de tiers-lieux, comme les Fablabs, seront davantage orientés vers les activités de production et d'artisanat. Toutefois, ces lieux peuvent disposer d'une petite zone de coworking, car chaque tiers-lieu est différent et nécessite une approche au cas par cas !

Afin d'éviter de nombreuses discussions bilatérales avec des dizaines de tiers-lieux dans un rayon proche de l'habitation de tous ses salariés, il peut être intéressant de se rapprocher des acteurs du territoire, les réseaux régionaux de tiers-lieux (**[découvrez les réseaux régionaux de tiers-lieux](#)**) voire de passer par un intermédiaire qui jouera le rôle d'agrégateur de lieux et aura préalablement recensé de nombreux tiers-lieux partout en France, ainsi que leur niveau d'équipement et de services. Ces acteurs peuvent également faciliter le pilotage de la politique de télétravail en tiers-lieu de l'entreprise en proposant des systèmes de forfait et des tableaux de bords.

→ *[Découvrez le retour d'expérience de la Région IDF](#)*

Jusqu'à où un salarié sera-t-il prêt à se déplacer pour télétravailler en tiers-lieux ?

Notre étude a montré que dans le cas d'un télétravailleur régulier, qui alterne fréquemment entre télétravail et bureau de l'entreprise, la proximité avec le tiers-lieu est la clé. Mais pour d'autres profils, en 100% télétravail ou habitant dans une zone rurale, le salarié sera prêt à rallonger son trajet pour gagner le tiers-lieu. Cette multiplicité de cas invite à proposer en effet l'accès à un grand nombre de tiers-lieux, d'autant plus que ceux-ci pourront répondre à d'autres types de besoin, comme le fait de disposer d'un espace de travail temporaire en marge de déplacements professionnels par exemple.

→ *[Partez à la rencontre du tiers-lieu le plus proche de chez vous, découvrez ses activités et allez le visiter, grâce à la cartographie des tiers-lieux de France Tiers-Lieux.](#)*

Outil 3

Étapes clés pour les salariés qui veulent télétravailler en tiers-lieux

Si les managers l'ayant expérimenté plébiscitent le télétravail en tiers-lieux pour leurs salariés, pour de nombreux managers, cette possibilité est encore méconnue !

Voici alors une procédure utile à mettre en place pour favoriser l'obtention de l'accord de son manager sur le télétravail en tiers-lieux :

REGARDER CE QUE PRÉVOIT L'ACCORD OU CHARTE D'ENTREPRISE

Si le télétravail en tiers-lieux est possible légalement, peu nombreux sont les accords ou chartes qui le prévoient. La première étape consiste donc à consulter le cadre de télétravail de l'entreprise, afin de savoir si cette modalité est déjà prévue ou non.

Dans la négative, il peut être intéressant de se rapprocher de la DRH afin d'échanger sur cette possibilité, ainsi que des représentants du personnel afin d'engager une négociation collective sur le sujet.

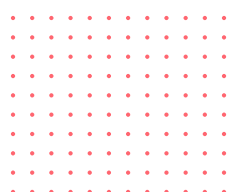
SOLLICITER UN ENTRETIEN DE BILAN DU TÉLÉTRAVAIL AUPRÈS DE SON MANAGER

Le code du travail prévoit que des entretiens réguliers aient lieu entre le salarié et le manager afin de faire le point sur le déroulement du télétravail. Ainsi, cette opportunité peut être saisie de la part de tout salarié pour : faire état des réussites du télétravail pour ce dernier/mettre en avant ce que l'accès à un tiers-lieu pourrait apporter de bénéfique dans l'exercice du télétravail, notamment en matière d'accès à un cadre de travail ergonomique et de séparation des sphères personnelle et professionnelle.

Attention ! Il convient de ne pas oublier que l'accès au télétravail est réversible : il faudra dès lors être vigilant à ne pas donner l'impression au manager que le télétravail en tant que tel est source de mal-être ou de baisse d'efficacité, mais simplement que son exercice dans un tiers-lieu serait un plus. Le risque étant de se voir proposer un retour total sur site.

ANTICIPER LA QUESTION DE LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE

Travailler en tiers-lieux a un coût. Pour maximiser les chances que l'employé accepte de supporter ce coût, il convient alors de s'interroger : quels sont les moyens aujourd'hui consentis par l'employeur pour l'équipement du salarié en télétravail ? S'il s'agit d'une dotation individuelle allouée aux salariés, est-on prêt à réaffecter cette enveloppe aux journées en tiers-lieux plutôt qu'à son propre équipement au domicile ? Des forfaits télétravail en tiers-lieux existent, l'entreprise a-t-elle implanté ce type de système ?



Outil 4

Comment « faire parler le travail » ?

Pour soutenir la co-conception des espaces et services et traiter les problématiques de conditions de travail spécifiques en ces lieux, « faire parler le travail » régulièrement est nécessaire. Si les réseaux sociaux internes, blogs, wiki, etc. permettent potentiellement de documenter l'expérience vécue, d'autres outils dédiés peuvent être mobilisés pour faire parler le travail (diagnostic photo, sondages individuels et collectifs, baromètres réguliers)... Ces outils sont à adapter aux publics cibles, contextes de travail ainsi qu'aux possibilités de mise en débat des données. Ils doivent être pensés en considérant les activités des télétravailleurs, profils hybrides salariés/entrepreneurs, etc...

La culture de la documentation et de l'open source favoriseront l'adaptation, et l'appropriation par tous de ces outils co-construits. Les espaces de discussion, permettent de mettre en débat les matériaux recueillis. Par ailleurs, ces nouvelles organisations de travail sont encore largement en mouvement, et méritent des explorations, des observations par des intervenants QVT, des experts des enjeux travail, des chercheurs, etc.

Le **DIAGNOSTIC PHOTO** permet de faire « parler le travail » par l'intermédiaire de l'image et aider les acteurs à documenter leur expérience travailleur. Il nourrit un diagnostic partagé des conditions de travail afin d'élaborer des plans d'action de manière collaborative et améliorer les conditions de travail de toutes et tous. Il s'agit pour les travailleurs de prendre 2 à 3 photos de « situations de travail » permettant, au-delà des aspects descriptifs des postes de travail, d'illustrer l'ensemble des éléments pouvant créer de manière récurrente des dysfonctionnements dans leur activité.

Peuvent également être pris en photo les éléments constituant une contrainte dans l'activité de travail, mais aussi une ressource permettant de surmonter les contraintes. En effet c'est sur ces éléments que l'on pourra agir. Cette méthode a des points communs avec l'ethnographie collaborative, mobilisée par certains chercheurs et pouvant être mobilisée en tiers-lieux également pour documenter l'expérience vécue.

LA MOBILISATION DE L'OUTIL S'INSCRIT DANS UNE DÉMARCHE EN PLUSIEURS ÉTAPES :

Étape 1 : Lancement de la démarche dans le cadre de groupes de travail

Étape 2 : Réalisation de photos

Étape 3 : Analyse collective pour formaliser les contraintes et ressources

Étape 4 : Élaboration collective d'un plan d'action à partir des éléments recueillis

Étape 5 : Validation et hiérarchisation des priorités

Étape 6 : Mise en œuvre du plan d'action

ANNEXES : OUTIL 4

	Photo 1	Photo 2
Type d'activité		
Contraintes		
Effets		
Causes		
Ressources		
Actions		

LES ESPACES DE DISCUSSION :

Les espaces de discussion sont des espaces collectifs qui permettent une discussion centrée sur l'expérience de travail et ses enjeux, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources, les contraintes etc. Cette discussion, dont le vecteur principal est la parole, se déroule suivant un cadre et des règles co-construites avec les parties prenantes.

→ Retrouvez le Kit gratuit sur anact.fr

Outil 5

Quelle prévention des risques en Tiers-Lieux ?

Les Tiers-Lieux sont le plus souvent perçus comme générateurs de Qualité de Vie au Travail alors que les utilisateurs peuvent être exposés à toutes sortes de risques professionnels. Il est nécessaire de les identifier pour les prévenir. D'une part car tout employeur a obligation d'évaluer les Risques Professionnels auxquels il expose ses salariés. Au-delà, la structure responsable doit considérer les risques potentiels pour les usagers du lieu et publics accueillis. Pour les entreprises se pose la question de l'évaluation des risques professionnels des télétravailleurs en tiers-lieux tout comme au domicile. Qu'en est-il pour la start'up en résidence, ou pour l'étudiant ou citoyen de passage ? Qui porte la responsabilité de la santé et sécurité en tiers-lieux ?

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR :

Le code du travail donne obligation à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs : en évaluant tous les risques, y compris les risques psychosociaux, en établissant un plan d'actions de ces risques dans le cadre du programme annuel de prévention des risques professionnels, en réparant les dommages subis par les salariés sur la base d'une obligation de moyens et de résultats en matière de santé et de sécurité.

DOCUMENT UNIQUE :

L'employeur doit évaluer les risques professionnels présents pour chaque unité de travail dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Le télétravail à domicile et le télétravail en tiers-lieux sont concernés. Se pose alors la question de la connaissance des conditions de travail réelles à domicile et en tiers-lieux.

RISQUES PROFESSIONNELS :

Une attention particulière doit être portée à la prévention des risques professionnels en Tiers-lieux, physiques (nuisances sonores, luminosité, utilisation des machines en fab-lab, risques de blessures, émission de poussière, bruit...)- mais également les risques d'ordre psychosociaux (sur-engagement dans la gestion du lieu au détriment de sa propre activité, exclusion du collectif, conflit de valeurs, conflits inter personnel, sexisme...). Se pose la question plus largement de la connaissance du travail réel des utilisateurs, mais également des animateurs.

UNITÉS DE TRAVAIL :

Introduite dans le décret du 5 novembre 2001 d'évaluation a priori des risques professionnels, l'unité de travail est le préliminaire de l'action d'identification des risques professionnels. Avec pour objectif final la mise en œuvre d'un plan d'actions de prévention. Définir les unités de travail revient à découper virtuellement l'organisation en plusieurs ensembles. Chaque ensemble regroupe des utilisateurs qui sont exposés à des risques similaires ou qui rencontrent des conditions homogènes d'expositions aux risques. Les ensembles ainsi identifiés sont alors appelés « unités de travail ».

Unités de travail

LE DÉCOUPAGE EN UNITÉ DE TRAVAIL EST PRÉPONDÉRANT POUR UNE APPROCHE ORGANISATIONNELLE D'ÉVALUATION DES RISQUES. IL PERMET :

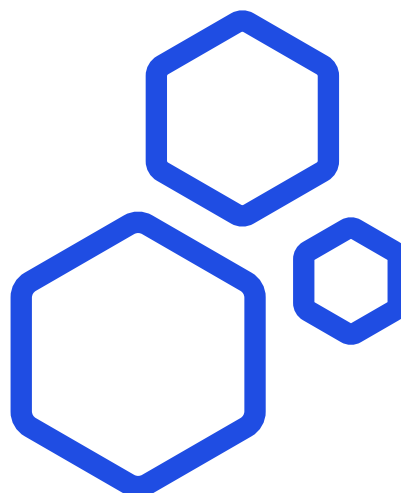
- D'identifier le rapport entre individu(s), risque(s) et conditions de réalisation du travail
- D'installer la prévention au plus près du salarié et de consolider son rôle d'acteur de la prévention

Le statut de l'utilisateur peut conditionner son niveau de connaissance des risques professionnels et donc son exposition à ces derniers.

→ Voir la vidéo sur anact.fr

→ Définir ses unités de travail

→ Exemple Outils 5 Bis d'un DUERP Tiers-Lieu :



Outil 5 Bis

Témoignage de Sylvie De Jesus, gérante et animatrice de Univers CO, au Creusot (71), sur la démarche de construction de leur document unique



UNIVERS CO, EN QUELQUES MOTS

COWORKING DE 350 M2 EN RDC ET DE PLAIN PIED, IL EST COMPOSÉ DE 4 BUREAUX FERMÉS ET UN OPEN-SPACE DE 200 M2 (25 DE POSTES), UNE CUISINE, UN LOCAL TECHNIQUE (PHOTOCOPIEUR, BAIE INFORMATIQUE ET MUTUALISATION DE MATÉRIEL DE BUREAUTIQUE), ESPACE DÉTENTE ET ACCUEIL, UNE SALLE DE RÉUNION.

CONSTRUIRE SON DUERP

Compte tenu de ma formation d'ergonome et de mon habilitation IPRP (Intervenante en Prévention des Risques Professionnels), la prévention des risques et la QVCT sont au cœur du projet de Tiers-lieu, de sa conception à son animation.

L'ÉLABORATION DU DUERP NE PEUT SE FAIRE SEUL. IL EST NÉCESSAIRE D'Y ASSOCIER LES COWORKEURS QUI UTILISENT LE LIEU ET QUI ONT LA CONNAISSANCE DES SITUATIONS D'EXPOSITION AUX RISQUES.

C'est pourquoi, le DUERP a été construit avec des coworkeurs, sur la base du volontariat.

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES ET LEURS OBJECTIFS

ÉTAPE 1 : PARTAGER DES CONNAISSANCES

Tout d'abord, nous avons commencé par donner du sens à cette démarche : rappel du contexte réglementaire et les principes de la prévention. Ensuite nous avons partagé quelques notions (risques, danger exposition, unité de travail ...) et les différentes étapes de la démarche. Enfin, nous nous sommes appropriés les outils pour évaluer les risques et retranscrire cette évaluation dans un document.

ÉTAPE 2 : DÉFINIR LES UNITÉS DE TRAVAIL

Les unités de travail ont été construites à partir d'une matrice croisant espace et activité (Source Aract Normandie). Nous avons défini ainsi 4 unités de travail :

- UNITÉ 1 : RÉSIDENT-NOMADE
- UNITÉ 2 : PAUSE
- UNITÉ 3 : SALLE DE RÉUNION
- UNITÉ 4 : ANIMATEUR ET ACCUEIL

ÉTAPE 3 : ANALYSER L'ACTIVITÉ

Pour chaque unité de travail, nous avons ensuite décrit l'activité des usagers en prenant en compte des situations particulières comme l'accueil d'un client agressif.

ÉTAPE 4 : IDENTIFIER LES RISQUES ET LES MOYENS DE PRÉVENTION EXISTANTS

A partir de l'activité décrite et pour chaque famille de risque (à l'aide de l'ED 840 de l'INRS), nous nous sommes posée la question suivante : « Compte tenu de l'activité, ce risque est-il présent ? Si oui, quelle est la situation à risque ? » Nous avons ainsi identifié les risques concernés pour chaque unité de travail et défini les conditions d'exposition.

ÉTAPE 5 : ÉVALUER LES RISQUES ET LES PRIORISER

Nous avons déterminé le niveau de risque initial à l'aide d'un abaque croisant la gravité du dommage et la fréquence / durée d'exposition. Ce risque a été ensuite pondéré en fonction des moyens de prévention existants. Au final, cette étape nous permet de définir les situations à traiter prioritairement.

ÉTAPE 6 : IDENTIFIER LES PISTES D'AMÉLIORATION

L'élaboration et la mise à jour du DUERP donnent un rdv au moins annuel pour revoir l'ensemble des risques professionnels et imaginer des solutions ensemble. Il permet aussi de faire un point sur les nouvelles situations à risque et sur les améliorations apportées au fil de l'eau. A la demande des coworkeurs au cours de séances de travail, j'ai réalisé une sensibilisation au travail sur écran et comment bien se positionner à son poste de travail. Des étirements à réaliser au cours de la journée ont aussi été affichés dans l'open-space.

COMMENT

Pour la construction du 1er DUER, nous nous sommes retrouvés à 3 reprises pour des réunions de travail d'une heure chacune. J'ai réalisé un travail entre chaque réunion pour préparer les réunions, recueillir les informations, les mettre au propre. L'animation des réunions pourrait être réalisée par un coworkeur ayant la compétence en prévention des risques, avec l'appui de l'animateur pour les préparations. Dans le DUER, il n'y a pas de distinction entre télétravailleurs et autres coworkeurs ayant un autre statut car en termes d'activité de travail, on retrouve principalement les mêmes situations d'exposition dans le tiers-lieu. Autrement dit, dans l'usage du lieu, l'exposition aux risques est sensiblement la même, quelque soit le statut.

En revanche, la distinction se fait lors de la 1ère rencontre avec l'utilisateur et l'analyse de son besoin. Cette analyse permet de proposer une solution d'espace la plus appropriée pour l'utilisateur et les autres en termes de qualité de conditions de travail.

LES AVANTAGES ET LES BÉNÉFICES DE CETTE DÉMARCHÉ EN TIERS LIEUX

Pour le tiers-lieu : une plus-value de l'offre de service Si Univers CO n'a pas de salariés et de ce fait, n'est pas soumis à l'obligation de réaliser le DUER, la présence d'utilisateurs, salariés ou indépendants, justifie la réalisation de cette évaluation pour prévenir les risques professionnels. C'est en effet un atout supplémentaire que le coworking propose à ses clients employeurs, qui eux sont soumis à cette obligation. Un employeur, que j'avais interrogé lors de la conception du projet, m'avait précisé que le télétravail en tiers lieu disposant d'un DUER, était un avantage comparé au home office pour une de ses salariés.

Pour les indépendants ou les chefs d'entreprise, cette démarche permet aussi de préserver leur santé et leur sécurité. Elle a aussi la vertu d'un transfert de compétences, en leur permettant d'acquérir la méthodologie pour leur propre DUER et d'échanger sur son contenu.

CONSTRUIRE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : UN TRAVAIL AU QUOTIDIEN ET À LA CONCEPTION.

En effet, la prévention se traduit dans le DUERP mais elle se construit au quotidien. En tant qu'animatrice du lieu, cela me demande de penser en termes de besoin d'usage de l'espace au regard de l'activité et non en termes de besoin d'espace fermé / ouvert. Une analyse du besoin par analyse du travail de chaque nouvel arrivant permet de lui proposer un usage du lieu en fonction de son activité (Ex : mixte entre bureau en open-space et bureau fermé).

→ Cela me demande également de manager un collectif de travail avec

- L'instauration et le partage de règles claires pour le « vivre ensemble » notamment dans la cuisine mais aussi dans l'espace
- Une présentation du lieu, du concept et de son fonctionnement au nouvel arrivant. C'est donc prévoir des temps d'intégration des nouveaux (petit déj, communication ...) et des temps de rencontres pour maintenir un équilibre vertueux et éviter les tensions dans le collectif - Des temps de régulation pour recueillir les nouveaux besoins, les dysfonctionnements et leur apporter des solutions régulièrement (éviter les irritants). Le temps du repas et les pauses café/thé sont des moments propices mais tous les échanges sont aussi une occasion de recueillir ces informations.

De plus, travailler dans le lieu et dans l'open-space me permet de « tester l'usage des locaux », de voir les désagréments pour apporter des améliorations...et réguler si nécessaire.

→ Pour finir, la prévention des risques se pense aussi à la conception.

Ce que cela demande ? Une connaissance des risques professionnels en coworking et une conception qui se base sur une projection de l'activité de travail en bureau et en salle de réunion pour imaginer les solutions de prévention à mettre en place.

Je suis d'abord partie de ma propre pratique, de mes attentes et exigences au bureau pour élaborer le cahier des charges initial : une connexion internet fiable, suffisamment d'espace pour se déplacer sans déranger les autres, des espaces pour m'isoler au besoin, des espaces pour échanger, une lumière non agressive...J'ai aussi répondu aux obligations en termes d'ERP et d'accessibilité PMR.

Le cahier des charges formalisait les besoins en termes de prévention des risques classiques (bruit, lumière, ventilation, espace, TMS) et le principe d'un lieu agile pouvant être réaménagé en fonction de l'usage pour prévenir les risques psychosociaux. Ces premières orientations ont été ajustées avec la mobilisation d'un groupe de travail. Il a été constitué lors de la phase de conception et il était composé de profils variés (âges, sexe, CSP), des proches, des usagers d'autres espace de coworking, des prospects et des personnes ayant des compétences en terme économique et en termes de prévention des risques professionnels. Les membres du groupe ont été sollicités pour les aménagements et pour la future organisation. Tous les contacts (partenaires, prospects) avant et à l'ouverture ont été des occasions de recueillir les besoins et avis pour faire évoluer les aménagements.

La construction « artisanale » d'une maquette en carton représentant le coworking avec du mobilier à l'échelle a facilité les projections des futurs utilisateurs. Elle a favorisé les échanges et le recueil des besoins comme de nouvelles idées (par exemple, la mutualisation de livres dans une bibliothèque). Si le mobilier est composé en partie de mobilier de particulier, il est sélectionné pour ne pas générer de risques supplémentaires.

→ Les risques professionnels identifiés et les solutions proposées

- Le bruit

o Penser des espaces pour s'isoler pour passer des appels et visio : L'open-space est dotée d'une cabine téléphonique et de différentes zones permettant de s'isoler ainsi que des zones pour discuter sans importuner les autres.

o Le copieur est placé dans un local spécifique et isolé phoniquement avec la possibilité de fermer la porte au besoin.

o La cuisine est séparée et peut également se fermer

o Les cloisons des bureaux sont doublées avec de la laine de verre ainsi que les plafonds

- **L'ambiance lumineuse :**

o L'espace est conçu pour avoir un maximum de lumière est naturelle. Les postes sont équipés de lampes de bureaux

- **La ventilation est simple flux pour limiter les contaminations au niveau des filtres.**

- **Pour limiter le risque lié à la promiscuité et au partage d'un lieu, les postes sont espacés avec 8 m2 par poste de travail**

- **Le risque lié au travail sur écran :**

o L'espace est doté d'une bonne connexion internet, les plans de travail sont larges, les bureaux disposent de chaises ergonomiques, des repose pied sont à disposition. Différents types de poste de travail sont proposés pour alterner les postures, ...des conseils pour des étirements sont affichés.

- **Le risque de chute :**

o Les prises électriques et RJ 45 de l'espace de l'open-space sont positionnées à hauteur des bureaux et positionnées sur des colonnes suspendues au plafond pour éviter les fils électriques par terre et limiter ainsi les risques de chute.

- **Le risque lié aux déplacements dans l'espace :**

o Les allées de circulation sont larges

- **Le risque routier :**

o La présence d'une cuisine permet aux coworkers de prendre leur repas sur place pour limiter les trajets travail-domicile

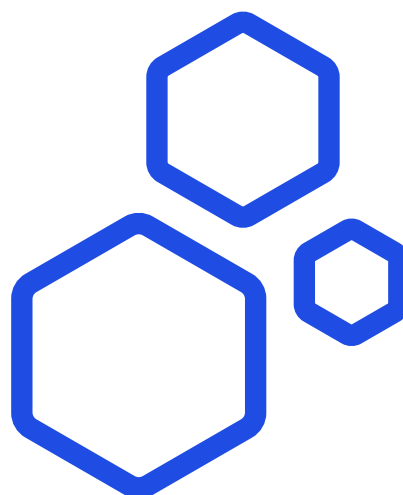
- **Le risque électrique et l'incendie, respect de la mise aux normes liés aux bâtiments (installation électrique neuves, coffrage coupe-feu et flocage anti-incendie, extincteurs, schéma d'évacuation incendie ...)**

- **Le risque lié au travailleur isolé :**

o la conception du lieu avec un grand espace ouvert favorise le lien social. Pour les entreprises ayant un seul salarié sur le Creusot, le coworking supprime le risque de travailleurs isolé.

- **Les risques psychosociaux :**

o en complément du point ci-dessous, l'accès de l'espace en autonomie (contrôle d'accès) permet une autonomie organisationnelle



Outil 6

Le jeu de l'Oie du télétravail - Un outil de prospection pour inspirer les tiers-lieux

RÈGLES DU JEU :

Public : Idéal 3 à 5 joueurs

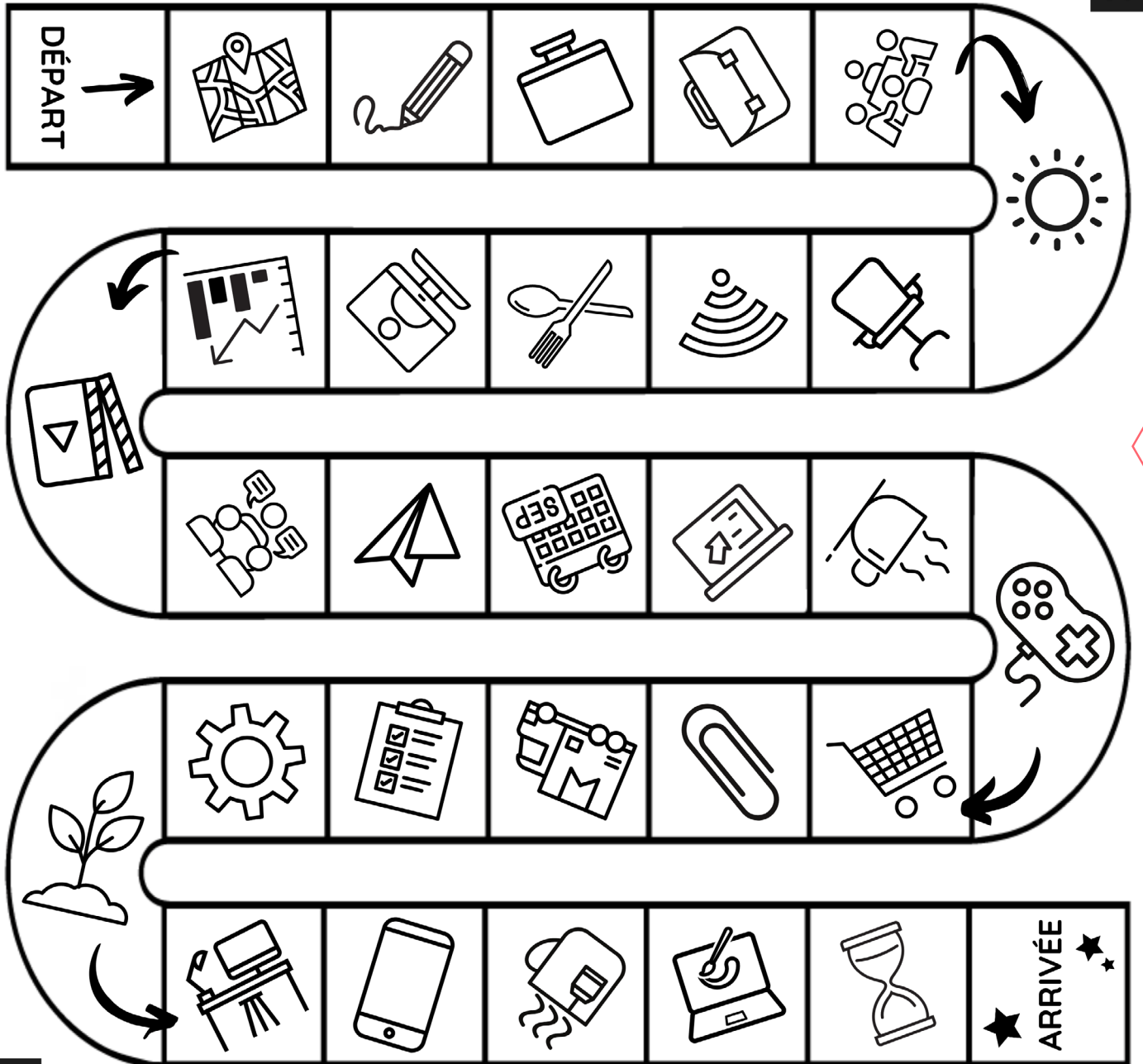
Durée : environ 15-20 min

Matériel : 1 pion/ joueur + règle du jeu + dé Cédille + 14 cartes de situation à disposer sur le plateau.

Pitch : Vous avez 30 jours (= 30 cases) pour rendre un dossier important à votre client/boss/équipe. Durant cette période, vous serez parfois en télétravail à domicile, parfois en coworking. Sur certaines cases, vous trouverez une carte situation. La carte s'applique à tout joueur qui tombe sur la case et peut donc rester face retournée. **La victoire revient à au 1er.e arrivé.e.** Intention: Les situations permettent d'engager le dialogue en petit groupe sur les usages individuels et collectifs. Ne pas hésiter à laisser s'exprimer les personnes.

Astuce : Faire gagner des lots à récupérer dans le tiers-lieu pour «inciter à passer la porte»

→ [Télécharger les cartes](#)



Contact

www.tiers-lieux.fr

contact@tiers-lieux.fr



Un guide réalisé par :



En partenariat avec :

